



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en
docentes de una Universidad de Ecuador, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Mogollones Potes, Mirna Maritza (orcid.org/0000-0001-6859-6312)

ASESORA:

Dra. León More, Esperanza Ida (orcid.org/0000-0002-0978-9488)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA — PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a mi familia, por ser mi fuente motivación y el mejor regalo que DIOS y la vida me ha dado, a mi madre y mis hijos , que me acompañaron en esta etapa de formación profesional.

Mirna Maritza

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a DIOS por su inmensa bondad, que me acompaña y me da fuerzas todos los días. A mi familia, que me apoyan cuando más lo necesito, por su apoyo y paciencia en este proyecto. También quiero agradecer a la Universidad Cesar Vallejo, a los profesores por la organización del programa de Maestría en docencia universitaria. A la asesora Dra. León More, Esperanza Ida, por su paciencia.

Mirna Maritza

Índice de contenidos

Pág.

Caratula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I.INTRODUCCIÒN.....	1
II.MARCO TEÒRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2 Variables, operacionalización.....	22
3.3 Población , muestra y muestreo.....	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5.Procedimiento	25
3.6. Métodos de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV.RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN	36
V.CONCLUSIONES	42
VII.RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS	44

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Distribución de frecuencia entre el liderazgo transformador y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022.</i>	26
Tabla 2 <i>Establecer la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022.</i>	27
Tabla 3 <i>Establecer la relación entre motivación inspiracional y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022.</i>	28
Tabla 4 <i>Determinar la relación entre estimulación emocional el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022.</i>	29
Tabla 5 <i>Establecer la relación entre consideración individualizada y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022.</i>	30
Tabla 6 <i>Correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022</i>	31
Tabla 7 <i>Correlación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022</i>	32
Tabla 8 <i>Correlación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022</i>	33
Tabla 9 <i>Correlación entre la estimulación emocional y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022</i>	34
Tabla 10 <i>Correlación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022</i>	35

Resumen

La investigación comprobó la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022. Fue de tipo básica y se realizó bajo el paradigma positivista, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, descriptivo, correlacional. Para el desarrollo del estudio se empleó la técnica de la encuesta, con dos cuestionarios de 20 y 15 ítems respectivamente por cada variable estudiada, validados a juicio de expertos y determinando el grado de confiabilidad de la variable liderazgo transformacional 0,883 y de la variable compromiso organizacional 0,840, mediante el Alfa de Cronbach. Los cuestionarios fueron aplicados a 120 docentes. Después del análisis de los datos, los resultados señalaron que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,650, con una significancia de $p= 0,000$ y de acuerdo a la formulación estadística presenta un nivel de positiva moderada, concluyendo que a un mayor nivel de aplicación del liderazgo transformacional aumenta el compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, compromiso organizacional, docentes.

Abstract

The research verified the relationship between transformational leadership and organizational commitment in teachers of a University of Ecuador, 2022. It was of a basic type and was carried out under the positivist paradigm, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional, descriptive, correlational design. For the development of the study, the survey technique was used, with two questionnaires of 20 and 15 items respectively for each variable studied, validated by expert judgment and determining the degree of reliability of the transformational leadership variable 0.883 and of the organizational commitment variable. 0.840, using Cronbach's Alpha. The questionnaires were applied to 120 teachers. After data analysis, the results indicated that Spearman's Rho correlation coefficient is 0.650, with a significance of $p= 0.000$ and according to the statistical formulation it presents a moderate positive level, concluding that at a higher level of application of transformational leadership increases the organizational commitment in teachers of a University of Ecuador, 2022.

Keywords: Transformational leadership, organizational commitment, teachers.

I.INTRODUCCIÓN

Desde un enfoque global las instituciones se encuentran en un momento muy fundamental de cambio, adaptación y contextualización de los nuevos propósitos universitarios, en el cual los colaboradores juegan un papel crucial, ya que la sociedad necesita cada vez más garantizar la eficiencia, la eficacia y el respeto ecológico, universidades que satisfagan las necesidades del educando, que contribuyan al medio ambiente, las condiciones de vida y el reforzamiento de la atención social. En el estudio concluyo que de 3,800 líderes señalan que las organizaciones que no tienen líderes modernos cuentan poca productividad y poca colaboración en los clientes, de modo que el liderazgo transformacional repercute hasta en 80% en el compromiso de la organización (Díaz et al.,2019).

A nivel latinoamericano, en México el 75% de las asociaciones infringen instauración pasado un par de años, a razón de la ausencia de compromiso y una guía transformacional (Ojeda et al.2016). Para las organizaciones, esto representa un reto para que los docentes estén en disposición de actuar de manera colaborativa y aumentar el compromiso de los empleados como elemento fundamental para lograr los objetivos. Varios estudios muestran que las organizaciones con colaboradores dedicados pueden mejorar la calidad de las labores que se desarrollaron, aumentar la eficiencia y eficacia del grupo de trabajo y optimizar los hallazgos y el efecto en el cliente (Eliyana et al., 2019).

Actualmente las Instituciones universitarias no cuentan con líderes transformacionales, por lo que señalan que el compromiso con la institución no es óptimo, por lo que es necesario capacitar para incentivar a conservar un equilibrio entre el proceso de enseñanza y aprendizaje, lo que dará sus frutos cuando los alumnos actuales se gradúen de la universidad (Serrano et al.,2022). En este sentido, son los docentes quienes deben desarrollar en su accionar liderazgo porque tienen que actuar como guías educativos, al orientar y acompañar a los estudiantes en mejorar las condiciones de vida lograda a través de una adecuada preparación, tanto intelectual como ética (Martínez et al.,2020).

Potencialmente, Neves, et al. (2018). Para las organizaciones, desarrollar capacidades de liderazgo representa un reto para que los docentes estén dispuestos a actuar de manera colaborativa y aumentar el compromiso de los empleados como elemento esencial para lograr los objetivos. Dado que el compromiso de los integrantes del equipo es definido por distintos autores como motivación organizacional, tal argumento tiene sentido(Bibi, et al.,2019). fuente de ventajas competitivas (Loli et al., 2015) y un activador de buena práctica de trabajo en una entidad (Jiménez et al., 2019).

A nivel nacional, Morales et al. (2018) En Ecuador, uno de los mayores desafíos que enfrentan es formar profesionales de la educación de diversas universidades que interactúen con los educandos, en base a un liderazgo transformacional generando un compromiso organizacional. Como tal, debemos proporcionar una fuente de conocimiento amplia y diversa en la que se desarrollen todas las habilidades para cada rol. El Ministerio de Educación del Ecuador emitió el Acuerdo 482-12 estándares educativos, incluidos modelos para la administración universitaria, el desempeño profesional y la docencia universitaria. La reforma reorganizará los criterios para un compromiso organizacional, cuya principal característica es visibilizar la trazabilidad, el orden de competencias y responsabilidades, determinando el grado de corresponsabilidad de los actores educativos. Los estándares de desempeño de los docentes se tienen que basar en un liderazgo transformacional asegurando un compromiso en dicha institución (República del Ecuador. Ministerio de Educación, 2017).

Del mismo modo, Vílchez, (2021) señala que se han vuelto las dos variables, tratadas en la presente tesis, temas de estudio muy importantes en el Ecuador, aunque algunas entidades universitarias le han prestado menos atención a este tema. el trato y las actitudes mostradas entre colaboradores, proveedores y clientes.

En el ámbito local, los docentes universitarios muestran dificultades, en vista que no se ha realizado una mejora en las ventajas competitivas, los docentes consideran que no existe un compromiso organizacional. Asimismo, la falta de un liderazgo transformacional se observa en los malos resultados, como: Incumplimiento de

objetivos. falta de dedicación en equipo. Una de las consecuencias más serias de un liderazgo deficiente es que los trabajadores pierdan la identificación con su labor y su institución, generando una mala imagen para la institución tanto internamente como externa., por tal razón, se tiene la presunción que estos problemas son generados por la incapacidad y desconocimiento sobre el desarrollo profesional del docente de la universidad para que responda con afectividad, continuidad y normatividad.

A partir del análisis desarrollado se puede enunciar el problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformador y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022? y como objetivos específicos. a) ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional?; b) ¿Cuál es la relación entre motivación inspiracional y el compromiso organizacional?; c) ¿Cuál es la relación entre la estimulación emocional y el compromiso organizacional? d) ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional?

La investigación se fundamenta por la perspectiva teórica debido a que se seleccionó información sobre el liderazgo transformador y el compromiso institucional que ayudará de base para el desarrollo del estudio. Desde la perspectiva metodológica sigue procesos investigativos de observación de la problemática, búsqueda y organización de información que servirá de base para el estudio. Desde la perspectiva práctica servirá de diagnóstico para las instituciones universitarias y fuente de información para otros investigadores que deseen profundizar las variables de investigación. La justificación social se da en favor de la comunidad universitaria en la que estamos implementando nuestra investigación pues los resultados de esta ayudaran a tomar correctivos en la forma como trabajan los docentes y su equipo de trabajo. Así mismo esta investigación puede socializarse de manera efectiva e implementarse en otras entidades universitarias para lograr mejoramiento y eficacia en sus grupos de trabajo. Indudablemente, a partir de la justificación metodológica se tendrán en cuenta instrumentos validados y confiables donde se lograrán diagnósticos que permitirán fortalecer el liderazgo

transformacional generando un compromiso de los docentes universitarios para lograr las metas institucionales a corto, mediano y largo plazo y la vez se puedan presentar propuestas confiables en beneficio de toda la comunidad universitaria, como la implementación de una cultura verde conforme la gestión de los recursos humanos verdes y liderazgos transformacionales verdes en las entidades universitarias para generar un compromiso organizacional de los cooperadores.

El objetivo general se enuncia del siguiente modo: Determinar la relación entre el liderazgo transformador y el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022. Los objetivos específicos son: Establecer la relación entre la influencia idealizada y el compromiso institucional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022. Establecer la relación entre motivación inspiracional y el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022. Determinar la relación entre estimulación emocional el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022. Establecer la relación entre consideración individualizada y el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022. La hipótesis general se estableció del siguiente modo: H_i : Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022: H_o : No existe relación positiva significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022. Hipótesis específicas: La influencia idealizada se relaciona positiva y significativa con el compromiso institucional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022. La motivación inspiracional se relaciona positiva y significativa con el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022. La estimulación emocional se relaciona positiva y significativa con el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022. La consideración individualizada se relaciona positiva y significativa con el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022.

II.MARCO TEÒRICO

Antecedentes internacionales, Muñoz (2022). En el actual trabajo se propone identificar lo tratado en la presente investigación, en el instituto educativo de Milagro - Ecuador. Se usa como técnica la encuesta y además como instrumento un cuestionario para recolectar los datos. La población y muestra compuesta por 41 individuos, los cuales son, 38 maestros y 3 administrativos. Los resultados sobre las variables a identificar de la inferencia muestran un Pearson r de 0.668 y Sig. 0,0000.

Valdiviezo (2021). El propósito de este trabajo fue hallar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño educativo en la Universidad de Tumbes en el año 2021. Se adoptó un enfoque cuantitativo utilizando metodologías de investigación aplicada y diseño correlativo. La muestra incluye 60 maestros de instituciones de educación superior, y las herramientas empleadas han sido validadas y confiables mediante la aplicación del alfa de Cronbach, incluyendo el cuestionario de Liderazgo Transformacional y del desempeño docente, como resultado que tienen una relación alta y directa en la Universidad de Tumbes - 2021 (RS = 0.834).

Quispe (2021). Este estudio identificó el nivel de relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los maestros de colegios secundarios de la zona de Desaguadero, de manera particular se identificó la introspección, relaciones interpersonales, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo de la inteligencia emocional y conforme al liderazgo transformador en su dimensión son crecimiento personal, estimulación intelectual, motivación - inspiración e influencia idealizada. Este trabajo es cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 88 maestros que aplicaron el Cuestionario de Liderazgo Transformacional con un nivel de confianza de 0,87 (alfa de Cronbach). Adicionalmente, se aplicó la herramienta Inventario de Inteligencia Emocional (BARON) con un nivel de confianza de 0,89 (alfa de Cronbach). Concluimos que hay una correlación positiva moderada entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los colegios secundarios de la zona de Desaguadero. Esta conclusión es basada en el coeficiente de correlación que se recibió del Rho de Spearman ($p = 0,467$), que corresponde a un coeficiente de correlación del 46,7%.

Waruwu et al. (2020), En un documento titulado "El rol del liderazgo transformacional, el aprendizaje institucional y estructural en la capacidad de innovación: evidencias de instituciones particulares en Indonesia", los investigadores concluyeron que el documento tiene como propósito evaluar el liderazgo transformacional en la enseñanza de habilidades de innovación. La recolección de datos se realizó mediante un muestreo electrónico aleatorio simple de 645 personas que se encuestaron de instituciones particulares en Indonesia. Los hallazgos muestran que el liderazgo transformacional, la organización de aprendizaje y la estructura institucional tienen una incidencia positiva significativa en la capacidad de innovación. Además, se observó que el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo y significativa en el aprendizaje y la estructura institucional. Este trabajo proporciona un modelo para fomentar la capacidad de innovación educativa mediante la transformación del liderazgo desde el principio de las organizaciones de aprendizaje y las estructuras organizativas.

Vargas (2022). El objetivo principal de este trabajo fue identificar las relaciones que pueden existir entre el compromiso con la organización, la satisfacción laboral y la intención de cambio entre los maestros de una universidad privada de Lima. Por lo tanto, el cuestionario se aplicó a 80 docentes de ingeniería en sistemas de tres universidades de Lima. Todos los equipos utilizados están validados y su nivel de fiabilidad está asegurado por otros estudios nacionales e internacionales. Con lo obtenido, se diseñó una base de datos y se utilizó el software SPSS versión 25 que permitió describir la percepción del docente sobre cada variable investigada y la respectiva dimensión, y comprobar si estas variables también posibilitaron la ejecución de pruebas estadísticas. bien. Los principales resultados son que, al 5% de nivel de significación, existe una relación significativa entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la intención de cambio, desde la percepción de los maestros de una universidad privada de Lima. Además, mostró relaciones significativas entre satisfacción laboral e intención de cambio, compromiso organizacional e intención de cambio, y compromiso organizacional y satisfacción.

Un artículo de Puma y Estrada (2020) constituye un precedente relevante vinculado a conceptos y marcos de referencia directamente asociados con la discusión de lo que constituye el compromiso organizacional. Este fue principalmente un estudio enfocado metodológicamente que revisó la literatura de investigación sobre este tema para explorar la naturaleza y el alcance del compromiso institucional y cómo los empleados hacen observaciones organizacionales y distinguen entre ellas. de otros trabajadores. El resultado de la discusión, en el nivel final, conduce a una afirmación muy clara de que la motivación es una parte integral del compromiso organizacional, ya que cuando una entidad gasta muchos recursos tratando de hallar al individuo adecuado para el trabajo, es muy importante hacerlo para mantenerlo motivado a largo plazo.

Mamani (2020). El estudio trata sobre la transformación del liderazgo gerencial y la satisfacción del trabajo docente. El propósito esencial fue hallar la correlación del liderazgo de dirección transformacional en los centros educativos y la satisfacción del trabajo en los docentes. El estudio se realizó con 42 maestros que laboran en el centro educativo secundario José Abelardo Quiñones González y San Juan Bautista de la Salle del Distrito de Moho. El método de estudio es cuantitativo y no experimental. El diseño corresponde a un modelo de estudio descriptivo correlacional transversal. Se empleó un método de encuesta para recolectar los datos y las herramientas abarcaron el cuestionario de Liderazgo directivo transformador y la Escala Multidimensional de Satisfacción del trabajo docente, ambas medidas estilo Likert. Los hallazgos muestran que en el nivel de relación $r = 0.926$, existe una relación directa entre el liderazgo transformador y la satisfacción del trabajo de los profesores según la tabla de decisión entre $0.81 \leq r \leq 0.99$, esto indica una relación positiva muy fuerte, con un nivel de significancia del 0,05%.

Jaramillo et al. (2021) El actual trabajo tuvo como propósito identificar la incidencia del liderazgo transformacional en el trabajo interpersonal y colaborativo en líderes de la UGEL. El trabajo fue tipo básico, la población estudiada estuvo conformada por 380 personas, entre maestros de la UGEL 11, directores, personal de servicio y administrativo. La muestra estuvo conformada por 75 personas. La técnica

empleada fue la encuesta y se recoge mediante muestreo no probabilístico. Como herramientas se utilizaron cuestionarios validados por juicio de expertos, validados por pruebas binomiales de tres variables y validados por instrumento. Los hallazgos concluyen que el liderazgo transformacional tiene una incidencia significativa en la relación interpersonal y la colaboración en los centros educativos UGEL 11 Cajatambo.

Alcázar (2020). El objetivo de este artículo es realizar una revisión bibliográfica que nos permita evidenciar los mecanismos por los cuales la conducta de los líderes transformativos influye en el compromiso organizacional, se enfatiza la importancia de la teoría, en especial la teoría del liderazgo transformacional, luego la relevancia del compromiso organizacional. y, en última instancia, su asociación con el liderazgo transformacional. Conforme con el balance propuesto, establecer el dominio del estilo de liderazgo en términos de incidencia en el desempeño de la entidad es complejo. Como ocurre con la mayoría de los constructos que involucran variables psicológicas, existen numerosos calificadores, que incluyen contingencias, cultura organizacional y características biográficas. Esto significa que no todas las situaciones tienen un estilo de liderazgo específico.

Martins y Costa. (2016). El propósito esencial fue analizar si el compromiso institucional media la relación entre el liderazgo transformacional y la confianza organizacional. Para ello, desarrollamos un análisis organizacional en base a encuestas utilizadas para recolectar datos primarios de una muestra de 58 trabajadores. La tasa de respuesta fue del 71% y estos datos se analizaron mediante métodos cuantitativos y regresión lineal. Este estudio se realizó en la Fundación Serralves (Porto, Portugal) para probar de manera empírica el modelo de estudio establecido y probar sus hipótesis. Los hallazgos empíricos afirman que el liderazgo transformacional fortalece de manera positiva la confianza institucional. En cambio, enfatiza que el liderazgo transformador y la confianza organizacional no se ven afectados significativamente por el compromiso organizacional, y que el compromiso organizacional es ineficaz para mediar en las relaciones anteriores. Este trabajo hace varias contribuciones a la literatura al analizar el efecto mediador

del compromiso organizacional sobre la relación entre el liderazgo transformador y la confianza en la cultura organizacional, y su impacto en la práctica profesional, puede conducir a la interferencia del compromiso organizacional en relación con el liderazgo transformacional y la confianza organizacional.

Antecedentes nacionales, Suarez. (2022). Identifica la relación del liderazgo transformacional y productividad entre maestros de la Escuela Fiscal Antonio José de Sucre en Guayas, Ecuador - 2017. Para lograr este propósito, se preparó un estudio puro, hubo un rango descriptivo correlativo y parte del trabajo es transversal. Se seleccionó una muestra de 50 maestros. Se generaron encuestas y cuestionarios para las variables productividad y liderazgo transformacional, respectivamente, y para la confiabilidad de las medidas anteriores se realizó la confiabilidad alfa de Cronbach. Los hallazgos estadísticos evidencian una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la productividad en los maestros.

Suquillo (2021). El enfoque temático “Trabajo en grupo y compromiso institucional en el Centro Educativo “Constructores del Mañana”, Ecuador 2021, se enfoca en el propósito de establecer relaciones entre variables de estudio. Se realiza en el marco de una metodología con enfoque cuantitativo perteneciente al tipo de correlación asociativa, así como también se utilizan métodos de inferencia estadística utilizando el software SPSS como herramientas para procesar datos. En cuanto a la efectividad y confiabilidad de las herramientas aplicadas, la variable trabajo en grupo recibió 0.923 y la variable compromiso organizacional recibió 0.912, empleando el coeficiente alfa de Cronbach. La población de investigación seleccionados incluye a 20 profesores que recibieron dos cuestionarios fijos de 20 ítems cada uno, y los hallazgos incluyeron pruebas de hipótesis de relaciones significativas entre las variables investigadas. Los hallazgos descriptivos evidencian un valor del coeficiente de Spearman bajo de 0,897 con una significación (sig) de $0,001 < 0,05$. Se concluyó que es importante capacitar a los maestros para mejorar el trabajo en equipo que mantiene un alto nivel de compromiso institucional con el logro de las metas organizacionales.

Carranza (2020) abordó el objetivo de identificar las correlaciones que existían asociarse las variables de liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los maestros, en Guayaquil, Ecuador. Se utilizó un cuestionario de 35 ítems con 212 maestros, y se reflejó la asociación significativa de 0,752 entre las variables independientes y el compromiso docente en la institución a través de la prueba de Pearson. Por esta razón, las sugerencias que se presentaron en esta investigación deben aplicarse con respecto a perfeccionar la calidad del servicio que otorga la empresa. Este estudio contribuyó a esta investigación al confirmar lo importante es el liderazgo transformacional tiene una incidencia significativa en el compromiso organizacional de los profesores.

Laínez (2019) en su trabajo de 2018 sobre liderazgo transformador y compromiso institucional en maestros de escuelas de La Libertad, Ecuador, preciso como objetivo hallar el grado de correlación entre ambas variables. La metodología utilizada es cuantitativa, utilizando diseños transversales y de correlación relacionada. En este estudio, a medida que se desarrolló la tecnología, las herramientas utilizadas fueron dos cuestionarios a 26 maestros, cuyos hallazgos conforme a las dos variables fue que el liderazgo transformacional no se asoció significativamente con el nivel de compromiso con la organización. ($p: 0,927$ y $\rho 0,027$). Por ende, en este estudio se aceptó la hipótesis nula con el hecho de que no se encontró relación entre las variables investigadas. Este estudio proporciona una teoría para entender mejor la dimensión e indicador del compromiso institucional para la adaptación de las herramientas aplicadas en este estudio.

Altamirano (2019). Este trabajo formuló la hipótesis de que el liderazgo transformacional se asoció de manera significativa con los resultados educativos del centro educativo empleado en la investigación presente, ubicado en Guayaquil 2018 en Ecuador. Esta investigación asumió un diseño de correlación asociativa, desarrolló un método de encuesta y validó un par de cuestionarios con respuestas de escala ordinal. Se empleó para conseguir datos. Los hallazgos de correlación en la Tabla 7 ilustran que la hipótesis de investigación fue validada con valores de sig: 0.033 y rho: 0.551. El estudio concluye mostrando una asociación significativa entre

liderazgo y liderazgo transformacional en el centro educativo Jorge Icaza coronel de Guayaquil, Ecuador.

Victores (2019). El objetivo abarca el clima y el desempeño educativo en el centro educativo Agustín Castro Espinosa de Guayaquil, Ecuador en el año 2018. La población fue de 24 maestros, siendo un muestreo censal. Se trata de un estudio transversal cuantitativo. Diseño a nivel de correlación no experimental. Esta técnica es una encuesta y se utilizan como herramientas dos cuestionarios, uno de los 20 ítems tiene una escala ordinal y su confiabilidad es de 0,986, el otro de 12 ítems con un nivel de confianza de 0,952, el valor del contenido se prueba por juicio de expertos. Los datos fueron procesados con el software SPSS 22. Los hallazgos descritos en la Tabla 2 evidencian que el 79,2% de los maestros valoran el liderazgo transformacional y el alto desempeño docente. El trabajo indica que no existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente con un valor Rho de Spearman de 0,285 y un nivel de significación de 0,177.

Carpio (2021). Las modificaciones en Ecuador relacionados con las políticas de educación inclusiva han llevado a los centros educativos a responder a esta necesidad, creyendo que es responsabilidad del sistema de educación. La formación inclusiva es un desafío para los centros educativos, pero las interacciones entre docentes y estudiantes hacen que estos actores sean actores centrales en este proceso. El actual estudio se realizó con el objetivo de proponer un modelo innovador de liderazgo educativo para garantizar la inclusión de educación en la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Allí se utiliza este tipo de investigación aplicada y también se aplica un enfoque mixto -diseño transversal no experimental con una muestra de 370 individuos entre maestros y alumnos para explorar el liderazgo transformacional de los maestros y la educación inclusiva (Rho (Spearman = 0.651).

Pesantes (2019). Tiene como propósito identificar los vínculos clave entre la educación general inclusiva y el débito institucional del Colegio Marcel Laniado de Wind, Ecuador. Para estudios se realiza con un diseño no experimental del tipo correlación simple, ya que las variables en investigación no son manipuladas ni por

la fórmula más pequeña. Los sujetos son 35 padres de familia del Colegio Marcel Laniado de Wind, Ecuador. Los cuestionarios se eligieron cuando se decidió utilizar encuestas como técnica y herramienta de recopilación de datos. Dos cuestionarios, elaborados sobre la base de determinadas variables y objetivos validados por expertos, encontraron que un análisis general del compromiso organizacional con la educación se asoció con la educación inclusiva, como se infiere del 96,2% de las respuestas de la investigación, muestra que las bajas tasas de participación se evidencian principalmente en alumnos que califican su educación inclusiva como defectuoso. Por otro lado, el nivel medio de compromiso, expresado principalmente entre quienes consideran que la educación inclusiva es continua y altamente calificada, es de 86,7% y 77,8% respectivamente entre quienes consideran bueno este nivel educativo. Se observa con claridad que el compromiso de la organización es mayor para los alumnos calificados para mejorar la educación integrada.

Castagneto (2020). El objetivo principal de este trabajo fue esclarecer la relación entre el compromiso organizacional y la gestión de educación en el centro educativo básico Dr. Víctor Zevallos Mata en Ecuador. Se tomó, un modelo no experimental, un diseño de correlación, se considera una muestra de estudio del 100% de la población total que contiene 20 maestros. La técnica utilizada es una encuesta utilizando como herramienta cuestionarios, que sigue un modelo de Likert y ayuda a recopilar datos sobre dos variables de estudio identificadas.

Domínguez (2021). El trabajo presentado tuvo como propósito principal esclarecer la relación entre el comportamiento institucional y las competencias laborales en las empresas de servicios de Internet en el Ecuador en el año 2021. La población incluye a 53 empleados de una entidad de servicios de Internet, y la muestra comprende a toda la población de la entidad. Se empleó una metodología de investigación que incluyó dos herramientas. Uno sobre comportamiento organizacional y otro sobre competencias laborales, cada uno con 20 preguntas. Las estadísticas descriptivas se utilizan para procesar y analizar datos y presentar resultados en forma de tablas y figuras. Las estadísticas inferenciales también se utilizan para probar y validar hipótesis establecidas. Los hallazgos manifiestan una

relación demostrativa entre el comportamiento institucional y la competencia laboral de los empleados de la entidad de servicios de internet ecuatoriana en el año 2021. Esto se refleja en la Tau b de Kendall, que tiene un valor p de 0,614.

Con respecto a enfoques teóricos del liderazgo transformacional se tiene en cuenta a Burns (1978) y Bass (1985) tienen estilos y perspectivas muy distintas, pero creen que el liderazgo transformacional está impulsado por el liderazgo transaccional entre instructores y seguidores. Cree que el liderazgo transformacional es un enfoque nuevo e inclusivo para el compromiso y la flexibilidad organizacionales, proporciona su comprensión del significado en su misión (Moreno,2021)

Esta corriente fue integrada por el historiador y politólogo James McGregor Burns, pero luego lo desarrolló el psicólogo Bernard Bass. Inicia un enfoque de liderazgo transformacional o transformador, explicando que los líderes prestan atención a los detalles hasta que logran dar forma al valor y al significado. Como tal, los líderes transaccionales, como grandes exploradores, buscan cambiar a nuevos enfoques que faciliten el logro de los objetivos establecidos (Bosak et al., 2021).

Como explica Burns (2013): Trata de empoderar por medio de motivaciones y objetivos específicos para involucrar a otros, recursos institucionales y políticos, psicológicos y otros recursos. Del mismo modo, argumenta que el liderazgo difiere del poder, donde se entrelazan necesidades y metas. El politólogo afirma que los líderes transformacionales estarán involucrados en puntos promovidos para fomentar al elogiar la moral de cada involucrado.

Así mismo, el líder transformacional tiene un punto de vista a seguir de manera coherente con el respeto y la comunicación horizontal, fomentando la inteligencia y la racionalidad que conducen a respuestas individuales ante las situaciones. Bass y Avolio (2012) definen el término transformación de la siguiente manera: Liderazgo que marca la diferencia en una institución, entidad o universidad. Sin embargo, Kouses y Posner (2014) afirman que los líderes transformadores alientan a otros a mejorar en una variedad de áreas, inspiran el pensamiento y crean metas propuestas. (Rojas et al.,2020).

El liderazgo se considera un aspecto crítico para el éxito organizacional (Bass, 1900, 1991; 1997; 1999; Bass y Avolio, 2000; Turunc y Altay, 2020). Se ha evidenciado que el liderazgo es una ventaja competitiva para las entidades (Zhou et al., 2020). El liderazgo transformacional es una metodología elaborada para impulsar el cambio y la innovación. Consiguientemente tiene que ver con el propósito de intervenir, gobernar y orientar a los integrantes de la entidad para que sigan de forma voluntaria a su líder. El compromiso con las metas de la entidad es clave (García et al., 2022).

El teórico Zellman argumenta que el liderazgo transformacional es más efectivo para los individuos que trabajan en centros educativos, y al participar en el aprendizaje corporativo, esto puede ser una ventaja, es decir, donde el liderazgo docente se ve reforzado por las propias acciones del líder, la escuela las asignaciones se llevan a cabo en un ambiente de intercambio saludable donde se discuten los temas, para lograr la máxima finalización y satisfacción se hace en interés de todos los integrantes de la de la corporación educativa (Maraboto., 2021)

Conforme Bass y Avolio (2006), los líderes transformadores deben ser carismáticos ya que deben ser modelos a seguir, poseer las cualidades de ser admirados, respetados, confiables, innovadores y asumir riesgos para alentar a otros a seguirlos. Las personas contribuyen, tienen nuevas ideas, interactúan, demuestran trabajo en equipo, encuentran formas de desarrollar seguidores, tienen visión y ética, pueden enseñar a las personas a comunicarse bien, son empáticos, esté alerta al conflicto respetando las contribuciones individuales y demuestre coherencia y adaptabilidad en el contexto en que opera el grupo (Macavilca, 2019).

El liderazgo transformacional no se trata sólo de alcanzar metas, sino de esforzarse por ir más allá, buscando dejar obsoletos los modelos tradicionales de visión mentales, y por tanto una forma de liderazgo que incluye la ambición, por lo cual el deseo de formar tanto en lo personal como en lo intelectual (Rojas et al., 2020).

Los líderes transformacionales logran generar inspiración hacia los valores, metas de su equipo, metas alcanzadas por muestras de perspicacia, mejora e incluso toma de riesgos. El liderazgo transformacional adopta claramente un enfoque que motiva

a los subordinados, inspira la visión del equipo y crea un entorno propicio para el cambio en esta organización. (Koontz et al.,2012., citado por Hinson, 2018).

Paradigma del gran hombre (Thomas Carlyle) Propone que el líder está dotado de poder divino. Por la misma razón, los líderes nacen con atributos especiales que los hacen diferentes. (Redolfo,2017).

Teoría de los rasgos (Stodgill) La teoría del rasgo establece que el líder nace con ciertos aspectos y habilidad físicas. Esta teoría se basa en el modelo del Gran Hombre. (Orrego, 2019).

Liderazgo carismático (Max Weber) Sugiere que el comportamiento carismático de los líderes se siente en el contexto de los seguidores, y que son aquellos quienes (Gandhi y Hitler) son influenciados por este comportamiento para convertirlos en seguidores. El liderazgo carismático es la piedra angular del liderazgo que transformacional a Molero, Recio y Cuadrado (Coca, 2017.)

Teorías situacionales de Hersey y Blanchard, el núcleo de este modelo es que la efectividad del liderazgo depende del nivel de elaboración o perfeccionamiento de los partidarios. Cualesquiera de las presunciones de casos son: Enfoque de contingencia,de Fiedler (1967 - 1978). Esta teoría sugiere que hay variables circunstanciales que juegan un papel en el logro de un verdadero liderazgo. Del mismo modo se puede mencionar que hay variables como son la correspondencia líder-seguidor, la estructura de tareas y el poder del líder. Teoría de metas. Evans y House (1971) argumenta que los líderes pueden motivar a los empleados convenciéndolos de que el trabajo duro producirá resultados óptimos. Por lo tanto, los líderes pueden guiar a los seguidores hacia el logro de sus objetivos. Kerr y Jermier (1978) argumenta sobre lo que sustituye al liderazgo, que existen causas contextuales específicas que hacen que el liderazgo sea inútil en ciertas situaciones. Estos factores incluyen la experiencia y competencia de los colaboradores, la claridad de la misión y el orden organizacional. Estos elementos actúan como neutralizadores del liderazgo y ayudan a que se vuelva permanente. Teoría de la decisión normativa. Vroom y Yetton (1973) considera distintas estrategias de toma

de decisiones que conducen a indicaciones efectivas dependiendo de la situación. (Villafuerte y Verdezoto ,2021).

El liderazgo es cuando personas con motivaciones y objetivos específicos compiten con otros para movilizar recursos institucionales, políticos, psicológicos y de otro tipo para despertar, involucrar y satisfacer a sus seguidores. (Gamboa,2019).

Así, la relevancia del liderazgo puede definirse como un proceso de influencia: quienes lo hacen y quienes deben seguirlo involucran a líderes y seguidores. Para influir en los demás, las acciones del líder deben producir algún cambio en la motivación, las habilidades, la personalidad, etc. (Martínez, et al.,2017)

Tratar de predecir la efectividad del liderazgo en una variedad de situaciones no es una tarea trivial dada su complejidad. Surge de las estructuras relacionales de las instituciones y se extrae de adentro hacia afuera y se nutre diariamente de interacciones productivas que interfieren directamente con las personas. (González y González, 2008, p.37).

Un líder determina hacia dónde debemos ir, nos muestra el camino correcto, nos convence de que debemos ir allí y nos guía a través de los obstáculos que nos separan de la tierra prometida. (Saturnino y Goicoechea,2018). Por lo tanto, se argumenta que los maestros son agentes primordiales en el desarrollo académico, moral y social de sus alumnos. Pérez et al., (2017). El estilo de liderazgo de un maestro influye en diversos grados, desde lograr un aprendizaje efectivo hasta permitir al grupo total libertad en la toma de decisiones.

Dimensiones del liderazgo transformacional.

Influencia idealizada, significa que da a los creyentes un sentido de misión. En otras palabras, son objeto de referencia y modelo a seguir.

Motivación inspiracional, para los autores, este tipo de líder puede desarrollar el motivar como una habilidad interpersonal encaminada al logro de metas superiores. (Rompató et al., 2019).

Estimulación emocional, Los líderes transformadores son responsables de capacitar a otros para pensar en dificultades y desarrollar mentes. Esto brinda la oportunidad de mejorar el desempeño, inspirar a otros a reflexionar, generar nuevas ideas y/o resolver situaciones de conflicto organizacional.

Consideración individualizada, este aspecto es esencial y está íntimamente relacionado con la capacidad de cuidar y ponerse en el lugar de los demás, pero también está relacionado con la capacidad de presentar desafíos y oportunidades de crecimiento.

Enfoques teóricos del compromiso organizacional, se tiene a Quispe y Paucar (2020) afirman que se conceptualiza como un vínculo psicológico entre los empleados y la entidad y puede tener dimensiones instrumentales, emocionales y normativas. Instrumental, existe una percepción entre los empleados de la rentabilidad de la permanencia dentro de la entidad. En la medida en que los empleados desarrollen lealtad hacia la entidad y demuestren una relación afectiva con ella. Normativas porque los empleados se sienten obligados a defender los valores y objetivos de la entidad.

De manera similar, la Teoría de los motivadores y las interferencias en el compromiso institucional de Herzberg muestra que el compromiso institucional existe en un concepto de flujo coherente de actividad llamado teoría sidebet, que implica que la persona elige en distintas alternativas lo que mejor le beneficia. (Espinel et al., 2021; Quispe et al., 2019)

Basado en este enfoque, también denominado calculativo o continuaciones, se encuentra el intercambio. Las personas pueden lo que obtuvieron en relación con la entidad, como el estatus ganado, las habilidades ganadas, el tiempo, el esfuerzo o el dinero invertido, puede considerarse un costo o un beneficio. de la entidad (Buitrón, 2020).

Por ende, conforme con este pensamiento de Duche et al. (2019), las decisiones de las personas pueden permanecer o no en una entidad basada en una asimilación de los importes y ayudas con relación a la salida y las opciones de trabajo disponible

o escasa. Por lo tanto, el compromiso se ve afectado por dos factores esenciales: la rentabilidad de permanecer en la entidad y la ausencia de opciones. Como resultado, el compromiso incrementa a medida que se acumulan las apuestas paralelas y las inversiones. (Herzberg,2000., citado por Pedraza,2020)

Robbins (1998) en los fundamentos del comportamiento organizacional. Esta conceptualización asume que el compromiso institucional tiene tres componentes distintos. emocional que implica apego emocional a una entidad. Si tiene un compromiso emocional por encima del promedio, valora las relaciones con la empresa., compromiso de pertenencia y normativo (Estrada & Gallegos ,2021).

Según pensadores como Amtu et al. (2021) la correspondencia que se mantiene entre organizaciones y empleados están basadas en contratos no expreso psíquicamente de conducta. Por otro lado, Martínez et al. (2018) muestra que el compromiso con una entidad refleja la internalidad de los rasgos de la empresa como el afecto psicológico que expresan los empleados en la medida en que lo aceptan. Argumenta también que el apego psicológico se puede predecir mediante el cumplimiento de condecoraciones circunstanciales determinadas, un fuerte deseo de asociación y la correcta adaptación de los propios valores.

Amernic y Aranya (2010) muestran que determinar el compromiso institucional a partir de un simple proceso de intercambio conlleva a un compromiso algo superficial. Según estos autores, el compromiso más profundo va más allá de lo físico, financiero o espiritual para convertirse en parte de una visión más holística y sistémica de la vida interior y personal.

Salvador (2019) desarrolló un marco de definiciones basado en escalas específicas de compromiso emocional. Se define como un instrumento para evaluar el compromiso caracterizado por emociones positivas en la identificación y compromiso con una entidad. Cuando Angle y Perry (2014) se mantienen apegados a una visión particular del comportamiento, crean una cierta superposición entre las actitudes y lo que es beneficioso para el individuo: la conciencia personal, profesional y organizacional.

Azzam y Harsono (2021) propusieron un llamado modelo de compromiso que organiza tres elementos: trabajo emocional o compromiso emocional, miedo a la pérdida o compromiso continuo, y sentido de pertenencia de mantener o comprometerse con las normas. De acuerdo con los intelectuales internacionales, este modelo se puede utilizar para incrementar el compromiso y la participación del grupo de trabajo mientras ayuda a los individuos a experimentar una mayor felicidad y satisfacción en el lugar de trabajo.

Autores como Amtu et al (2021) argumentan de manera importante en relación al compromiso organizacional es un aspecto que una organización debe mantener y desarrollar para que los empleados se sientan involucrados y satisfechos con su trabajo. En apoyo a una visión de redescubrimiento, argumentan que la gestión de los compromisos organizacionales es una prioridad esencial para promover una cultura de sustentabilidad como estrategia al momento de asignar responsabilidades en todos los niveles de la entidad.

Un artículo de los investigadores Coronado (2020) sobre la evolución del compromiso organizacional presenta supuestos relevantes vinculados a conceptos y marcos de referencia directamente relacionados con la cuestión de claves estructurales y funcionales para desarrollar el compromiso institucional. Se trata de un levantamiento fundamental metodológicamente enfocado al estudio del contexto, identificando los factores sistémicos y operativos susceptibles de asegurar el desarrollo sostenible específico de los compromisos organizacionales (Moreno, 2019).

Araya et al (2018). Los hallazgos de la investigación obtenidos brindan una comprensión profunda de la teoría del compromiso organizacional y además tienen implicaciones prácticas cuando los líderes organizacionales necesitan dar cuenta de algo más que sus subordinados. Explicar e interpretar empíricamente, en lugar de por qué se debe realizar una tarea en particular, objetivos y valores. Esto, a lo largo del tiempo, contribuye a un mayor sentido de pertenencia y motivación hacia metas a largo plazo, conectando con el desarrollo del compromiso institucional. (Alcázar ,2020).

Azzam & Harmon (2021). Principalmente desde una perspectiva e intención teóricas, argumenta que las dinámicas definidas y la internalización son elementos principales para desarrollar el compromiso organizacional, ya que, en esencia, lo que llamamos compromiso organizacional emocional representa los elementos cualitativos necesarios para sostener y mantener el compromiso organizacional. (Leiva,2020).

El compromiso organizacional, entendido como este poder, tiene que ver con la identificación de un individuo y las implicaciones para una entidad en particular (Coronado et al.,2020., Villafuerte y Verdezoto,2021), este es un aspecto necesario para el éxito de la reforma educativa, y su realización requiere de docentes comprometidos y decididos a ayudar con esfuerzos complementarios para lograr la visión y objetivos de la escuela. (González et al.,2015., Eliyana et al., 2019; Araya et al.,2020).

Dimensiones de la variable compromiso organizacional sustentado en el enfoque teórico de Meyler y Allen (1991), citado por Fayda (2022) identifica las siguientes dimensiones: compromiso afectivo., Manzano (2019). Identifica el primer aspecto del compromiso afectivo como emocional tal factor que genera alegría, armonía y tranquilidad en los colaboradores de una institución. Esto significa que los docentes que han desarrollado vínculos laborales institucionales tienen la satisfacción de trabajar para la escuela.

El compromiso de continuidad según, Ávila y Pascual (2020) parte de identificar el compromiso de los colaboradores y sus empresas, la tenacidad de los empleados internos, y las reglas, principios y metas dentro de la entidad.

Compromiso normativo. De igual forma, Báez et al. (2019) la naturaleza del compromiso organizacional está relacionada con el compromiso normativo con el deseo y la necesidad a la permanencia dentro de la entidad y continuar en ella con base en principios éticos., cumpliendo con el deber dentro de la institución.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1.Tipo de investigación

Se basó en un estudio básica cuyo propósito generalmente es generar datos para ser confirmados o reflejados en los documentos iniciales de investigación. Además, se llama estudio funcional, crean muchas cosas en función de esta base, y se plantean más aplicaciones prácticas (CONCYTEC, 2020). El estudio básico ha encontrado que complementa la respuesta de investigación. Estos son dos métodos de estudio que son muy útiles en términos de generación y uso de datos generados. Hay diferencias muy claras, y comprenderlas nos ayuda a entender los caminos que tomamos para crear un nuevo conocimiento (Hernández et al.,2014)

3.1.2. Diseño de investigación.

El diseño hace referencia a una estrategia que se organiza para obtener la información requerida y lograr los propósitos del estudio sin manipular las variables de investigación. Como señalan Arias (2012). Este trabajo se desarrolló según un diseño no experimental, de corte transversal, correlacional.

Es no experimental ya que esto se hace sin manipular la variable, y solo los fenómenos se observan en el entorno natural para analizarlos (Babativa, 2017).

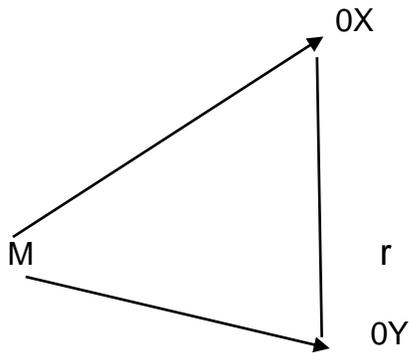
De correlación ya que permite a los investigadores analizar y estudiar las relaciones de fenómenos (variables) reales, conocer el alcance de su influencia o falta de ella, y tratar de determinar la relación entre las variables estudiadas (Cabezas et al., 2018).

Enfoque de estudio. El estudio tiene un enfoque cuantitativo ya que emplea la recopilación de datos para probar hipótesis, utiliza técnicas estadísticas y presenta los hallazgos en forma de tablas y gráficos., (Niño, 2011).

Este método es hipotético y deductivo. Es decir, es el proceso a través del cual, a partir de las observaciones del fenómeno que se investiga, se generan hipótesis

que explican ese fenómeno y se prueban mediante razonamiento deductivo comparando los resultados con la experiencia (Baena,2017).

Diseño de investigación.



Donde:

M: Muestra de estudio (docentes de una Universidad de Ecuador)

OX: Compromiso organizacional

OY: Liderazgo transformacional

3.2 Variables, operacionalización

3.2.1 Variable 1. Liderazgo transformacional.

Definición conceptual. Como explica Burns (2013): El liderazgo es el proceso de empoderar a las personas con motivaciones y objetivos específicos para involucrar a otros, recursos institucionales y políticos, psicológicos y otros recursos. Del mismo modo, argumenta que el liderazgo difiere del poder, donde se entrelazan necesidades y metas. El politólogo afirma que los líderes transformacionales estarán involucrados en puntos promovidos para fomentar al elogiar la moral de cada involucrado.

Definición operacional. La variable liderazgo transformacional para su respectiva valoración se tiene en cuenta dimensiones, indicadores y escala de medición ordinal.

Escala de medición. Se tendrá en cuenta el cuestionario de liderazgo transformacional con escala Likert del 1 al 5

3.2.2. Variable 2. Compromiso organizacional

Definición conceptual. Amtu et al (2021) argumentan que el compromiso organizacional es un aspecto que una organización debe mantener y desarrollar para que los empleados se sientan involucrados y satisfechos con su trabajo. En apoyo a una visión de redescubrimiento, argumentan que la gestión de los compromisos organizacionales es una prioridad esencial para promover una cultura de sustentabilidad como estrategia al momento de asignar responsabilidades en todos los niveles de la entidad.

Definición operacional. La variable compromiso organizacional para su respectiva valoración se tiene en cuenta dimensiones, indicadores y escala de medición ordinal.

Escala de medición. Se tendrá en cuenta el cuestionario de compromiso organizacional con escala ordinal del 1 al 5

3.3 Población , muestra y muestreo

3.3.1.Población.Según Hernández y Mendoza (2018). una población es una serie de elementos, ser o cosas que tienen una propiedad o característica común observable. La población de estudio incluyó a 120 docentes de una universidad de Ecuador, así como personal designado y contratado influenciado por el compromiso y liderazgo organizacional.

Criterios de inclusión Se consideraron docentes nombrados y contratados de una universidad de Ecuador y en turno el día del estudio. Haber informado por un empleado que accedió a participar después de presentar un formulario de consentimiento.

Criterios de exclusión. El personal que no desea participar en el estudio y el empleado tiene menos de 1 año de servicio.

Muestreo. En este estudio se empleó un método de muestreo probabilístico aleatorio simple ya que los casos fueron seleccionados al azar para conocer las percepciones de los 120 docentes. Como lo señala Hernández y Mendoza (2018) definieron: El muestreo es el uso de un subconjunto de la población para representar a toda la población o para informar sobre procesos que son significativos más allá de los casos particulares, individuos o sitios estudiados. El muestreo es no probabilístico, no realizamos fórmula para la muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Según Cienfuegos y Cienfuegos (2016). la técnica de recopilación de datos utilizada es una encuesta, basada en un conjunto de preguntas planteadas a los participantes, cuya información constituye la información básica que necesitan los investigadores, se realizará de octubre a noviembre.

3.4.2 Instrumento

Según Gallego et al. (2017). De acuerdo a la técnica de estudio que se realizó, la herramienta utilizada para recolectar la información es un cuestionario.

Se empleó un cuestionario como instrumento. Conforme Costa et al. (2020). se trata de una serie de preguntas formales que involucran una o más variables. Los cuestionarios a menudo tienen una variedad de respuestas alternativas.

3.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento

La validez es el nivel en que un instrumento mide realmente la variable que quiere medir (Hernández et al., 2014). En este caso, la relevancia del contenido seleccionado es "la medida en que la herramienta refleja el área de contenido particular que se está midiendo". (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 201).

La eficacia se establece por juicio de expertos. Los expertos evaluaron la claridad, relevancia y pertinencia de cada ítem en la encuesta de liderazgo transformacional y la encuesta de Compromiso Organizacional., se presenta en anexos.

Confiabilidad. Según Costa et al. (2020) la confiabilidad es la medida en que un instrumento produce un resultado coherente y consistente. Para establecer el criterio se considera lo indicado por (Fernández, Fernández y Baptista, 2014), con un coeficiente de 0,25 que indica baja confianza. 0,50 indica confianza moderada o frecuente. Por encima de 0,75 es aceptable y por encima de 0,90 debe considerarse., se presentan en anexos.

3.5.Procedimiento

Para el desarrollo de la presente investigación se tuvo en cuenta el permiso de la universidad de Ecuador, autorizando la respectiva aplicación del estudio, luego de ello se analizó la base de datos de la aplicación del cuestionario en un software correspondiente a través de una estadística descriptiva e inferencial.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos se analizan de forma descriptiva e inferencial. Se realizó un análisis descriptivo para caracterizar las variables y sus respectivas dimensiones. Esto se hace usando la tabla de frecuencia, la tabla de respaldo, figura de barras y de burbujas. El análisis de inferencia se desarrolla para probar hipótesis. Esto se hace utilizando el coeficiente Rho de Spearman. Estos análisis estadísticos se calcularon utilizando el programa estadístico SPSS versión 25.0.

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de este trabajo se respetaron todos los aspectos éticamente relevantes que debían ser preservados frente a estos procedimientos de investigación, las decisiones de los participantes se honrarán previa firma del correspondiente consentimiento informado. Esto es necesario para proporcionar información sobre la relevancia de la naturaleza, el propósito y el alcance del estudio. Del mismo modo, se garantiza a los sujetos estar expuestos a cualquier tipo de conducta que pueda vulnerar su privacidad o difundir su identidad. Además, se tuvo cuidado de mantener los resultados tal como se presentan sin posibilidad de manipulación. Por otro lado, es respetuoso referirse a todos los autores citados y que sigan brindando la misma calidad y relevancia.

IV.RESULTADOS

El objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformador y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022.

Tabla 1

Distribución de frecuencia entre el liderazgo transformador y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022.

		Compromiso organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo transformacional	Bajo	0 0,0%	6 5,0%	0 0,0%	6 5,0%
	Medio	3 2,5%	69 57,5%	5 4,2%	77 64,2%
	Alto	3 2,5%	5 4,2%	29 24,2%	37 30,8%
Total		6 5,0%	80 66,7%	34 28,3%	120 100,0%

La tabla 1 describe que el 57,5% (69) maestros calificaron en nivel medio a las variables liderazgo transformacional y compromiso en una Universidad de Ecuador, 2022. El 64,2% (77) de colaboradores indicaron un nivel medio en liderazgo transformacional de igual manera que el 66,7% (80) de maestros en compromiso organizacional.

Objetivos específicos: 1

Tabla 2

Establecer la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022.

		Compromiso organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Influencia idealizada	Bajo	0	22	0	22
		0,0%	18,3%	0,0%	18,3%
	Medio	4	55	5	64
		3,3%	45,8%	4,2%	53,3%
	Alto	2	3	29	34
		1,7%	2,5%	24,2%	28,3%
Total		6	80	34	120
		5,0%	66,7%	28,3%	100,0%

La tabla 2 describe que el 45,8% (55) maestros calificaron en nivel medio a las variables influencia idealizada y compromiso organizacional en una Universidad de Ecuador, 2022. El 53,3% (64) de docentes indicaron un nivel medio en influencia idealizada de igual manera que el 66,7% (80) de trabajadores en compromiso organizacional.

Objetivos específicos: 2.

Tabla 3

Establecer la relación entre motivación inspiracional y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022.

		Compromiso organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Motivación inspiracional	Bajo	0 0,0%	17 14,2%	2 1,7%	19 15,8%
	Medio	3 2,5%	55 45,8%	3 2,5%	61 50,8%
	Alto	3 2,5%	8 6,7%	29 24,2%	40 33,3%
Total		6 5,0%	80 66,7%	34 28,3%	120 100,0%

La tabla 3 describe que el 45,8% (55) maestros calificaron en nivel medio a las variables motivación inspiracional y compromiso organizacional en una Universidad de Ecuador, 2022. El 50,8% (61) de docentes indicaron un nivel medio en motivación inspiracional, siendo este el mayor porcentaje de esta variable, de igual manera que el 66,7% (80) de trabajadores en compromiso organizacional.

Objetivos específicos: 3.

Tabla 4

Determinar la relación entre estimulación emocional el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022.

		Compromiso organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Estimulación emocional	Bajo	0 0,0%	11 9,2%	0 0,0%	11 9,2%
	Medio	3 2,5%	55 45,8%	16 13,3%	74 61,7%
	Alto	3 2,5%	14 11,7%	18 15,0%	35 29,2%
Total		6 5,0%	80 66,7%	34 28,3%	120 100,0%

La tabla 4 describe que el 45,8% (55) maestros calificaron en nivel medio a las variables estimulación emocional y compromiso organizacional en una Universidad de Ecuador, 2022. El 61,7% (74) de maestros indicaron un nivel medio en estimulación emocional, siendo este el mayor porcentaje de esta variable, mientras que el 5,0% (6) de trabajadores califican en un nivel bajo en compromiso organizacional.

Objetivos específicos: 4.

Tabla 5

Establecer la relación entre consideración individualizada y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022.

		Compromiso organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Consideración individualizada	Bajo	0 0,0%	7 5,8%	0 0,0%	7 5,8%
	Medio	3 2,5%	68 56,7%	16 13,3%	87 72,5%
	Alto	3 2,5%	5 4,2%	18 15,0%	26 21,7%
Total		6 5,0%	80 66,7%	34 28,3%	120 100,0%

La tabla 5 describe que el 56,7% (68) maestros calificaron en nivel medio a las variables consideración individualizada y compromiso organizacional en una Universidad de Ecuador, 2022. El 72,5% (87) de maestros indicaron un nivel medio en consideración individualizada, mientras que el 28,3% (34) de trabajadores califican en un nivel alto en compromiso organizacional.

Estadística inferencial

Hipótesis general:

Tabla 6

Correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022

			Liderazgo transformaciona I	Compromiso organizaciona I
Rho de Spearman	Liderazgo transformaciona	Coeficiente de correlación	1,000	,650**
	I	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,650**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 6 muestra los datos interpretados de la siguiente manera: El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las dos variables de estudio se calculó como 0,650**, lo que puede interpretarse como una correlación positiva moderada correspondiente al nivel de significancia o bilateral. $000 < 0,01$, que es una correlación altamente significativa. La hipótesis nula fue rechazada debido a los resultados explicados anteriormente, mientras que las hipótesis positiva planteada en el estudio fue aceptada.

Hipótesis específicas 1:

Tabla 7

Correlación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022

			Influencia idealizada	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,696**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		120	120	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 7 muestra los datos interpretados de la siguiente manera: El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las dos variables de estudio se calculó como 0,696**, lo que puede interpretarse como una correlación positiva moderada correspondiente al nivel de significación o significancia bilateral. $0,000 < 0,01$, que es una correlación altamente significativa. La hipótesis nula fue rechazada, mientras que la hipótesis positiva planteada en el estudio fue aceptada debido a los resultados interpretados.

Hipótesis específicas 2:

Tabla 8

Correlación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022

			Motivación inspiracional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,614**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,614**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 8 muestra la siguiente interpretación de los datos: Se calculó el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.614** para que pueda interpretarse como una correlación positiva moderada entre las dos variables estudiadas y nuevamente se confirma el nivel de significación o significancia bilateral $000 < 0,01$, que es una correlación altamente significativa. La hipótesis nula fue rechazada, mientras que la hipótesis positiva planteada en el estudio fue aceptada debido a los resultados interpretados.

Hipótesis específicas 3:

Tabla 9

Correlación entre la estimulación emocional y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022

			Estimulación emocional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Estimulación emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,394**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,394**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 9 muestra la interpretación de los datos de la siguiente manera: el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las dos variables de estudio se calculó como 0,394*; esto puede interpretarse como una correlación positiva baja y confirma el nivel de significación o significación bilateral $000 < 0,01$, que es una correlación altamente significativa. La hipótesis nula fue rechazada, mientras que la hipótesis positiva planteada en el estudio fue aceptada debido a los resultados interpretados.

Hipótesis específicas 4:

Tabla 10

Correlación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022

			Consideración individualizada	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	1,000	,598**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,598**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 10 muestra la siguiente interpretación de los datos: Se calculó el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.598** para que pueda interpretarse como una correlación positiva moderada entre las dos variables estudiadas y nuevamente se confirma el nivel de significación o significancia bilateral $0,000 < 0,01$, que es una correlación altamente significativa. La hipótesis nula fue rechazada, mientras que la hipótesis positiva planteada en el estudio fue aceptada debido a los resultados interpretados.

IV. DISCUSIÓN

En este capítulo se ha recogido los fundamentos para comparar y lograr deducciones de la problemática de investigación, posteriormente de analizar estos resultados se efectúa una divergencia con antecedentes de investigaciones equivalentes y supuestos al estudio que alcancen aportar a la información, fundamentado en los objetivos de la investigación., además se puede mencionar que este apartado es fundamental porque es la esencia del estudio.

Aleccionando con la discusión del estudio, se puede mencionar que de los resultados obtenidos en torno al objetivo general que fue determinar la relación entre el liderazgo transformador y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022. Igualmente el estudio llegó según la percepción de los encuestados en el 64,2% (77) de colaboradores indicando en un nivel medio en liderazgo transformacional de igual manera que el 66,7% (80) de maestros en compromiso organizacional., simultáneamente se llegó a una correlación positiva moderada con un valor de (0,650) ., estos resultados coinciden con la investigación de Waruwu et al. (2020), En un documento titulado "El rol del liderazgo transformacional, el aprendizaje institucional y estructural en la capacidad de innovación: evidencias de instituciones particulares en Indonesia", los investigadores concluyeron que el documento tiene como propósito evaluar el liderazgo transformacional en la enseñanza de habilidades de innovación. La recolección de datos se realizó mediante un muestreo electrónico aleatorio simple de 645 personas que se encuestaron de instituciones particulares en Indonesia. Los hallazgos muestran que el liderazgo transformacional, la organización de aprendizaje y la estructura institucional tienen una incidencia positiva moderada., es decir en este estudio si existe una correlación entre ambas variables. Además, se observó que el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo y significativa en el aprendizaje y la estructura institucional. Este trabajo proporciona un modelo para fomentar la capacidad de innovación educativa mediante la transformación del liderazgo desde el principio de las organizaciones de aprendizaje y las estructuras organizativas., fundamentando con los enfoques teóricos de se tiene en cuenta a Burns (1978) y Bass (1985) tienen estilos y perspectivas muy distintas, pero creen

que el liderazgo transformacional está impulsado por el liderazgo transaccional entre instructores y seguidores. Cree que el liderazgo transformacional es un enfoque nuevo e inclusivo para el compromiso y la flexibilidad organizacionales, proporciona su comprensión del significado en su misión (Moreno,2021)

Definitivamente, este enfoque de la corriente integrada por el historiador y politólogo James McGregor Burns, fortaleció la investigación donde desarrolló el psicólogo Bernard Bass. Inicia un enfoque de liderazgo transformacional o transformador, explicando que los líderes prestan atención a los detalles hasta que logran dar forma al valor y al significado. Como tal, los líderes transaccionales, como grandes exploradores, buscan cambiar a nuevos enfoques que faciliten el logro de los objetivos establecidos (Bosak et al., 2021). Como explica Burns (2013): El liderazgo es el proceso de empoderar a las personas con motivaciones y objetivos específicos para involucrar a otros, recursos institucionales y políticos, psicológicos y otros recursos. Del mismo modo, argumenta que el liderazgo difiere del poder, donde se entrelazan necesidades y metas. El politólogo afirma que los líderes transformacionales estarán involucrados en puntos promovidos para fomentar al elogiar la moral de cada involucrado. Así mismo, el líder transformacional tiene un punto de vista a seguir de manera coherente con el respeto y la comunicación horizontal, fomentando la inteligencia y la racionalidad que conducen a respuestas individuales ante las situaciones. Bass y Abolio (2012) definen el término transformación de la siguiente manera: Liderazgo que marca la diferencia en una institución, entidad o universidad. Sin embargo, Kouses y Posner (2014) afirman que los líderes transformadores alientan a otros a mejorar en una variedad de áreas, inspiran el pensamiento y crean metas propuestas. (Rojas et al.,2020).

En este orden de ideas, se realiza un análisis al primer objetivo específico como fue establecer la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022. También el estudio llegó según la percepción de los encuestados en un 53,3% (64) de docentes indicaron un nivel medio en influencia idealizada de igual manera que el 66,7% (80) de trabajadores en compromiso organizacional., juntamente se llegó a una correlación positiva

moderada con un valor de (0,696).,Para el desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta el trabajo de Lava (2022) donde concluye que existe asociación positiva media entre el liderazgo y el logro de objetivos., similarmente,el autor asociaciones positivas medias entre la dimensión influencia idealizada del líder: Con estos resultados se pudo comparar dicha investigación Por que el autor respalda uno de los aspectos del liderazgo en el que denota que el liderazgo incluye el aspecto de influencia de unos individuos sobre otros en la indagación de un concreto aspecto.,también es importante señalar el estudio de Puma y Estrada (2020), donde concluye que el compromiso de los trabajadores en la organizacional están dirigidos en alcanzar desempeños sobresalientes, logrando de manera muy seguro y perspicaz que el subalterno se problematize continuamente, qué pueden hacer más los trabajadores por la empresa.

Cimentando al trabajo de investigación las Teorías de El teórico Zellman argumenta que el liderazgo transformacional es más efectivo para los individuos que trabajan en centros educativos, y al participar en el aprendizaje corporativo, esto puede ser una ventaja, es decir, donde el liderazgo docente se ve reforzado por las propias acciones del líder, en las universidades las asignaciones se llevara a cabo en un ambiente de intercambio saludable donde se discuten los temas, para lograr la máxima finalización y satisfacción se hace en interés de todos los integrantes de la de la corporación educativa (Maraboto., 2021). Según el análisis de las teorías se puede señalar que en toda organización persiste la obligación de que el líder manifieste principios y valores a la comunidad universitaria y asimismo, a la comunidad universitaria el poder estimar en la gestión del líder transformacional, fomentando la cultura innovadora y el compromiso en dicha organizacional.

Por consiguiente, el objetivo 2 específico fue establecer la relación entre motivación inspiracional y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022. De la misma forma el estudio llego según la percepción de los encuestados en el 50,8% (61) de docentes indicaron un nivel medio en motivación inspiracional, siendo este el mayor porcentaje de esta variable, de igual manera que el 66,7% (80) de trabajadores en compromiso organizacional., la cual se llegó a una

correlación positiva moderada con un valor de (0.614)., La conclusión en el presente estudio es favorecido por Rovira (2020) que concluye en su tesis: Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente en Colombia, que la motivación inspiracional se correlaciona con en el desempeño docente, señalando además que la motivación inspiracional, fortalece la forma en que los líderes transformacionales proceden en motivar a los trabajadores que están a su cargo , generando significado a las acciones realizadas y a la vez que adquieren visión objetiva del futuro cimentado en valores e ideales. Lo mencionado en el apartado anterior concurre con Noblecilla (2021) donde dicho investigador , determino con respecto al liderazgo transformacional y desempeño laboral que mientras mayor sea la motivación inspiradora del líder transformacional mejor será el desempeño laboral de los asesores, con un Rho de Spearman de 0.747, tal fue una correlación positiva alta. Al respecto Bass y Avolio afirma que la motivación inspiradora es característica del líder para incentivar a las personas que lo rodean, para que así puedan lograr un alto desempeño en la organización.

Consecuentemente el objetivo 3 fue determinar la relación entre estimulación emocional el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022. De este modo el estudio llegó según la percepción de los encuestados en el 61,7% (74) de maestros indicaron un nivel medio en estimulación emocional, siendo este el mayor porcentaje de esta variable, mientras que el 5,0% (6) de trabajadores califican en un nivel bajo en compromiso organizacional., a la vez se llegó a una correlación positiva baja con un valor de (0,304)., también el aporte del trabajo del autor ayudo como es Pesantes (2019). Tiene como propósito identificar los vínculos clave entre la educación general inclusiva y el compromiso institucional del Colegio Marcel Laniado de Wind, Ecuador. Para estudios se realiza con un diseño no experimental del tipo correlación simple, ya que las variables en investigación no son manipuladas ni por la fórmula más pequeña. Los sujetos son 35 padres de familia del Colegio Marcel Laniado de Wind, Ecuador. Concluyendo que existe una correlación positiva entre ambas variables con un valor de (0.789)., para esta discusión, aporta el enfoque de Conforme Bass y Avolio (2006), los líderes transformadores deben ser carismáticos ya que deben ser modelos a seguir, poseer

las cualidades de ser admirados, respetados, confiables, innovadores y asumir riesgos para alentar a otros a seguirlos.(Macavilca,2019).

Seguidamente el 4 objetivo específico se logró establecer la relación entre consideración individualizada y el compromiso organizacional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022., llegando según la percepción de los encuestados en el 72,5% (87) de maestros indicaron un nivel medio en consideración individualizada, como en compromiso organizacional., a la vez se llegó a una correlación positiva moderada con un valor de 0.598)., Del mismo modo ,estas conclusiones son similares al estudio de Can (2021) encontrándose una asociación significativa positiva entre las apreciaciones de los trabajadores con respecto a la consideración individual y compromiso organizacional, aseverando que aporta a pasar por alto imperfecciones existentes.Del mismo modo Bakker et al. (2022) señalo que la consideración individualizada es el beneficio propio por el seguidor y generando apoyo, consecuentemente, Padave et al. (2021) manifestarán que el compromiso organizacional es una reciprocidad que denota la voluntad de seguir en la empresa universitaria.

Fundamentando la teoría del paradigma del gran hombre (Thomas Carlyle) Propone que el líder está dotado de poder divino. Por la misma razón, los líderes nacen con atributos especiales que los hacen diferentes. (Redolfo,2017). También el aporte de Araya et al (2018). Los hallazgos de la investigación obtenidos brindan una comprensión profunda de la teoría del compromiso organizacional y además tienen implicaciones prácticas cuando los líderes organizacionales necesitan dar cuenta de algo más que sus subordinados. Explicar e interpretar empíricamente, en lugar de por qué se debe realizar una tarea en particular, objetivos y valores. Esto, a lo largo del tiempo, contribuye a un mayor sentido de pertenencia y motivación hacia metas a largo plazo, conectando con el desarrollo del compromiso institucional. (Alcázar ,2020).Azzam & Harmon (2021). Principalmente desde una perspectiva e intención teóricas, argumenta que las dinámicas definidas y la internalización son elementos principales para desarrollar el compromiso organizacional, ya que, en esencia, lo que llamamos compromiso organizacional

emocional representa los elementos cualitativos necesarios para sostener y mantener el compromiso organizacional. (Leiva,2020).

V.CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general, se perciben en una categoría nivel medio de liderazgo transformacional por lo que se enlaza significativamente con el compromiso organizacional como se puede apreciar en la primera tabla , y en la tabla 6 se detalla una relación positiva moderada (0,650) en su nivel de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.

2. Con respecto al objetivo específico 1, se encontró que la influencia idealizada se enlaza con el compromiso organizacional de los docentes ,señalándose en la tabla 2, y en la tabla 7 donde, resulto un valor de 0,696 existiendo la correlación positiva moderada en la influencia idealizada y compromiso organizacional

3. Asimismo, los resultados del objetivo específico 2.,se observa que la motivación inspiracional, se enlaza elocuentemente con el compromiso organizacional del personal docente ,detallado en tabla 3, debido a la falta de eficacia personal haciendo que la organización sea ineficiente e ineficaz, y en la tabla 8 se percibe una relación positiva moderada (0.614) en motivación inspiracional y el compromiso organizacional.

4. Consiguientemente, en el objetivo específico 2,se observa, que el personal docente en de una Universidad de Ecuador, perciben un nivel medio de estimulación emocional por lo que se enlaza significativamente con el compromiso organizacional detallado en la tabla 4, asimismo, resulto un valor de 0,304 existiendo una relación positiva baja en su nivel de estimulación emocional y el compromiso organizacional. Señalado en la tabla 9 .

5. En definitiva el último objetivo específico se puede señalar que la consideración individualizada se enlaza significativamente con el compromiso organizacional del personal docente detallado en la tabla 5, aplicando la Rho de Spearman en la tabla 10 donde, resulto un valor de 0.598 existiendo una relación positiva moderada en consideración individualizada y el compromiso organizacional.

VII.RECOMENDACIONES

1.Al Rector de una Universidad de Ecuador se recomienda organizar espacios de independencia y autonomía a fin de que los docentes desarrollen las actividades de manera implicada, interactiva y motivante, condescendiendo que asuman responsabilidades e intervengan en la toma de decisiones de la organización fomentando liderazgo transformacional y a la vez de compromiso organizacional.

2.Se sugiere a los coordinadores de una Universidad de Ecuador que suscite atribución de poderes orientado a la potenciación de estrategias de influencia idealizada, de los docentes en cursos de capacitación con actividades comunes hacia el logro de objetivos que favorezca un buen liderazgo transformacional.

3.Se recomienda a los trabajadores de la entidad que participen activamente en todo lo programado generando compromiso en la organización a través del liderazgo transformacional de acuerdo a proyectos comunes manifestandose la motivación inspiracional.

4.Se recomienda a magnas organizaciones que tienen que invertir en capacitar personal teniendo en cuenta una estimulación emocional para cumplir funciones burocráticas y estadísticas, proporcionando que los líderes desarrollen sus competencias para contribuir con mayor rigurosidad y objetividad en el logro de sus objetivos.

5.Se sugiere a los líderes preocuparse por su desarrollo personal o mental, es decir tomar en cuenta la consideración individualizada para autoperfeccionarse logrando desempeñarse eficazmente en la entidad universitaria.

REFERENCIAS

- Alcázar , P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tlng=es.
- Altamirano , F. M.(2019). *Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*.(Tesis maestría). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38246/Altamirano_AFM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araya, S. C., Díaz, K. V., & Rojasr, L. E. (2020). Organizational Commitment of Professionals of a Chilean Municipal School: A Multidimensional Analysis According to Characterization Variables: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e428. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992020000400042&script=sci_arttext
- Araya, S., Figueroa, P., Grandón, E., Ramírez, P., & Alfaro, J. (2018). Explorando la relación Sistemas de Información y Rendimiento Organizativo, a través de la Satisfacción y Compromiso Laboral en Universidades. *Iberian Conference on Information Systems and Technologies, CISTI, 1-4*. doi:DOI: 10.23919/CISTI.2018.8399172
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica (6ta ed.). Editorial Episteme. https://www.researchgate.net/publication/301894369_El_Proyecto_De_Investigacion_6a_edicion/link/572c1b2908ae2efbfbdbde004/download
- Azzam, M., & Harmon, M. (2021). Organizational Commitment and Loyalty: A Millennial Generation Perspective. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 1371-1383. <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202106438543836.pdf>
- Amtu, O., Souisa, S., Sience, L., & Lumamuly, P. (2021). Contribution of leadership, organizational commitment and organizational culture to improve the quality of education. *International Journal of Innovation*, 9(1), 131-157. <https://periodicos.uninove.br/innovation/article/view/18582>
- Ávila, S., & Pascual , M. (2020). Philosophical framework of organizational commitment: discussion of the Allen & Meyer, and proposal of a new study model. *Journal of Business Studies. Second Epoch*, (1), 201–226. <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la investigación (Tercera ED.). grupo editorial patria, S.A. DE C.V.

file:///C:/Users/LPAUCAR/Desktop/metodologia%20de%20la%20investigacion%20baena.pdf

- Babativa, C. (2017). Investigación cuantitativa. Fundación Universitaria del Área Andina.
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigaci%39c3%b3n%20cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Báez, R., Zayas, P., Velázquez, R. y Lao, Y. (2019). Conceptual model of organizational commitment in Cuban companies en C. *Ingeniería Industrial, XXXVIII, 3, 14-23*. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2015-0157>
- Bass, B. M. (1998). Transformational leadership: Industrial, military, and educational impac. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bass, B. M. & Avolio (1994). Improving organizational effectiveness through leadership. New York: Sage Publications. B
- Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, better, best. *Organizational Digest*, 13(3), 26-40. <http://phd.meghan-smith.com/wp-content/uploads/2016/01/Bass-B.pdf>.
- Bass, B. M. & Avolio, B. (1998). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis
- Bass, B. M. (1991). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamics*, 18(3), 19-31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional- transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52(2), 130. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.2.130>
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32. <https://doi.org/10.1080/135943299398410>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). MLQ Multifactor Leadership Questionnaire Technical Report. Redwood City, CA: Mindgarden Publishers Inc. <https://www.mindgarden.com/documents/MLQGermanPsychometric.pdf>
- Bass, B. & Avolio, B. (2012) *Liderazgo Transformacional*. New York: Editorial Harper
- Bakker, A., Hetland, J., Kjelleve Olsen, O., & Espevik, R. (2022). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*. <https://doi.org/j.emj.2022.04.004>.
- Bosak, J., Steven, D., Chênevert, P., Flood, C. (2021). Examining the Role of Transformational Leadership and Mission Valence on Burnout Among Hospital

Staff. Journal of Organizational Effectiveness: *People and Performance* 8(2), 208-27. <https://doi.org/10.1108/joep-08-2020-015>

Bibi, A., Khalid, M. & Hussain, A. (2019). Perceived organizational support and organizational commitment among special education teachers in Pakistan. *International Journal of Educational Management*, 33(5), 848-859. doi: <https://doi.org/10.1108/IJEM-12-2017-0365>

Buitrón , K. M.(2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima.*(Tesis Maestría).

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6962/BUITRON_CK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Burns, J. (2013.) *Liderazgo*. New York: Editorial Harper

Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. [http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion a la Metodología de la investigación científica.pdf](http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf)

Can, S. (2021). The relationship between the individualized care perceptions of nurses and their professional commitment: Results from a descriptive correlational study in Turkey. *Nurse Education in Practice*, 55(103181). <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103181>

Carpio , D. A.(2021). *Liderazgo transformacional docente para asegurar la inclusión educativa en la universidad técnica de Babahoyo- Ecuador, 2020.*(Tesis maestría).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56213/Carpio_VDA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castagneto , J. P.(2020). *Compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020.*(Tesis maestría).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65046/Castagneto_AJDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cienfuegos , M. A, & Cienfuegos , A. (2016). Lo cuantitativo y cualitativo en la investigación. Un apoyo a su enseñanza. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 15-36. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200015&lng=es&tlng=es.

Coca , L. J.(2017). Liderazgo transformacional y rasgos del liderazgo: Efecto de prácticas seleccionadas de la administración de recursos humanos en las entidades de intermediación financiera de Cochabamba *Perspectivas*,40, . 97-

114 Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia.
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425953614005.pdf>

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC. (2020). Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D). <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/24968/n/r.p.-097-2020-concytec-p-anexoguia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyectos>

Coronado, G; Valdivia, M; Aguilera, A; Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60, Instituto Tecnológico de Aguascalientes, México. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006><https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>

Costa, E., Villa, A., Ramírez, C. Gaete, J.E., González, F.J., Veyl, I., Reyes, L., - (2020). La investigación científica desde las metodologías cuantitativa, cualitativa, mixta y sus aspectos éticos. <https://repositorio.uvm.cl/bitstream/handle/20.500.12536/1210/Libro%201era%20Jornada%20de%20investigaci%C3%B3n%20UVM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz, Y. C., Andrade, J. M., & Ramírez, E. (2019). L Transformational Leadership and Social Responsibility in Coffee Women's Associations in Southern Colombia. *Información tecnológica*, 30(5), 121-130. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000500121&script=sci_arttext

Dominguez , A. F. (2021). *Comportamiento organizacional y competencia laboral en una empresa de servicio, Ecuador, 2021*. (Tesis maestría). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71032/Dominguez_CAF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Duche , A. , Gutiérrez , O. , & Paredes , F. Mi. (2019). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in *Peruvian Universities*. *Conrado*, 15(70), 15-24. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es.

Eliyana, A., Ma'arif, S. & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. doi: <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>

Espinel , J. V., Ruperti , E., Aguilar , D., & Miranda , W. (2021). El compromiso como rasgo de personalidad y su relación con el burnout en docentes ecuatorianos.

Interdisciplinaria. *Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 38(2), 135–148.
<https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.9>

Estrada , E. G., & Gallegos , N. A. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana. *Educação Formação*, 6(1), e3854. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>

Fayda, S. (2022). The role of organizational commitment in knowledge sharing amongst academics: an insight into the critical perspectives for education. *International Journal of Educational Management*, 36(2), 77-92. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEM-03-2021-0097/full/html?skipTracking=true>

Gallego , D. E; Bustamante , L; Gallego , L; Salcedo , L; Gava, M; Alfaro , E.(2017). Estudio cuantitativo sobre las concepciones de ciencia, metodología y enseñanza para profesores en formación. *Revista Lasallista de Investigación*, 14(1),. 144-161. Corporación Universitaria Lasallista Antioquia, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/695/69551301014.pdf>

García, B. R., Mendoza, I. A., & Olgúin, J. E. (2022). Transformational Leadership and Professional Burnout in Hospital Staff. *Investigación administrativa*, 51(129), 00008. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782022000100008&script=sci_arttext

Gamboa,D.C.(2019). Importance Of Transformational Leadership In A Work Team Focused On Customer Servicesierra. *Administradora En Informatica, Gestor de servicios Universidad Los Andes Bogota, Colombia*. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/32520/GamboaSierraDeilysCarinne2019.pdf.pdf;jsessionid=4F62B082502C5CA6F38E55C7DDA59358?sequence=1>

González, O., Rios, G., & Leòn, J. (2015). Características del liderazgo transformacional en un grupo de docentes universitarios, *Redalyc: Revista Telos*. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hinson, J. (2018). Transformational leadership, perceived principal support, and collective efficacy: Predictors of teacher job satisfaction [University of Alabama]. In *Repositorio Dspace The University of Alabama*,1(1). <http://www.fao.org/3/l8739EN/i8739en.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.01.003%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2011.10.007>

%

0Ahttps://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23288604.2016.1224023%0A
http://pdx.sagepub.com/lookup/doi/10

- Jaramillo , D. F., Rojas , W. J., Acero , L. M., & Menacho , A. S. (2021). T Transformational leadership in interpersonal relationships and collaborative work of managers. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 340-350.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642021000400340
- Jiménez , L., Vargas, R., Vera, C. & Gamboa, R. (2019). Plan de vida organizacional como catalizador en la reinención del desarrollo competitivo de empresas manufactureras de arcilla. *Económicas CUC*, 40(1), 105-122. doi: <https://doi.org/10.17981/econcuc.40.1.2019.07>
- Kouzes, J. & Posner, B. (2014). *El desafío del liderazgo*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Lava,M.N.(2022) El liderazgo y el logro de objetivos en asesores de negocios de una agencia bancaria de Pachacamac – Lima, 2021.(Tesis maestría). https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/5600/T030_10265029_M%20MAURICIO%20NOLBERTO%20LAVA%20RODRIGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lainez, T. (2019). *Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018*[Maestría en Administración de la educación]. Repositorio Institucional - UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38540>
- Leiva, C. (2020). *Compromiso Organizacional y Trabajo en Equipo en Docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48971/Leiva_CCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Loli, A., Montgómery, W., Cerón, F., Del Carpio, J., Navarro, V. & Llacho, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación En Psicología*, 18(1), 105-123. doi: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v18i1.11781>
- Macavilca , J. A.(2019). *Gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019*.(Tesis maestría). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41202>

- Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de QuitoEcuador. *Revista Científica*, 9(2), 1–17. <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/220>
- Mamani , L.(2020). *Liderazgo directivo transformacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas del distrito de Moho, año 2020*.(Tesis maestría). http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15693/Leonidas_Mamani_Cansaya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, G., Santos, J. Beltran, E. L., & Hernández, A. L. (2020). Transformational leadership in students of health sciences, 34(2), e1920. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412020000200007&lng=es&tlng=es.
- Martínez, J., Cardeño E., Ramírez W., Durán S. (2017).Liderazgo Transformacional como estrategia de adaptación en la Gestión logística Empresarial. *Desarrollo gerencial*.9(2):140-57. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/2980>
- Maraboto, J. M. (2021). Liderazgo transformacional. Obtenido de El financiero: <https://www.elfinanciero.com.mx/monterrey/jose-manuel-marabotoliderazgo-transformacional/>
- Martins, O. M; Costa , J. M.(2016). Linking transformational leadership and organizational trust: has organizational commitment a mediating effect on it? Cuadernos de Gestión, 16(1), . 43-61 Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea Vizcaya, España. https://www.redalyc.org/pdf/2743/Resumenes/Resumen_274343396002_1.pdf
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Moreno, H., Leo, F., López, M., García, T., Cuevas, R., & Sánchez, D. (2021). Adaptación y validación de la escala de liderazgo MLQ-5X al contexto educativo español. *Anales de Psicología*, 37(2). doi:10.6018/analesps.37.2.425351.
- Moreno, J. E. S. (2019). Organizational Commitment and Psychosocial Risks. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>

- Morales , I., Torres , B. O., & Rendon , I. A. (2018). El liderazgo educativo de la Universidad de Guayaquil. *Conrado*, 14(63), http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300109&lng=es&tlng=es.
- Muñoz , J. E.(2022). *Comunicación interna y compromiso organizacional en una unidad educativa de milagro - Ecuador, 2022*.(Tesis Maestría). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94348/Mu%c3%b1oz_LJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J. & Parreira, P. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the meyer and allen questionnaire for portuguese nurses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26(e3021), 1-11. doi: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Niño, V. (2011). Metodología de la Investigación: Diseño y ejecución. (2 da ed.). Ediciones de la U. https://www.academia.edu/35258714/metodologia_de_la_investigacion_diseno_y_ejecucion
- Noblecilla, J. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los asesores de cobranza de una entidad financiera. Universidad Cesar Vallejo, Piura.
- Ojeda, M., Talavera, R. & Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. *Sistemas, Cibernética e Informática*, 13(1), 66-71. [http://www.iiiisci.org/journal/CV\\$/risici/pdfs/XA510QF15.pdf](http://www.iiiisci.org/journal/CV$/risici/pdfs/XA510QF15.pdf)
- Orrego , J.(2019). *Liderazgo transformacional de los directivos en la gestión organizacional de las instituciones educativas del distrito de Huanta*.(Tesis maestría). <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6520>
- Padave, P., Kanekar, R., & Chande, K. (2021). Emprical study on organisational commitment of employees in Indian. *Materials Today: Proceedings*. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.05.654>
- Pedraza , N. A.. (2020). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e005. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000100105&script=sci_arttext#B38
- Pesantes , E. M.(2019). *Educación inclusiva en la escolaridad y el compromiso organizacional de la escuela Marcel Laniado de Wind, Ecuador – 2019*.(Tesis maestría).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41400/Pesantes_AEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pérez, G; Jiménez, G.L., Romo, G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de las instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia. En: *Entramado*. 13(1), 48-61 <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v13n1/1900-3803-entra-13-01-00048.pdf>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-58. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7643637.pdf>
- Quispe , R.(2021). Inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los docentes de las instituciones educativas secundarias del ámbito de Desaguadero.(Tesis Maestría). http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16768/Richard_Quispe_Nina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe , R. Q., & Paucar , S. P. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 10, 64–83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Quispe,R. y Paucar,S. (2020) Job satisfaction and organizational commitment of teachers in a public university in Peru. *Revista de Investigación*, 10(2) 64-83, Universidad Peruana Unión. <https://www.redalyc.org/journal/4676/467662252006/html/>
- Rovira, I. (2020). Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente. Trabajo de Investigación. Universidad de Guayaquil, Guayaquil - Ecuador.
- Robbins S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hill.
- Redolfo,L.H.(2017). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017.(Tesis maestría). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8882/Redolfo_ALH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rompato, M.E., Silva, Y.F., Ginette, M., Gelos, Marilina, C. W. (2019). Liderazgo transformacional en profesores universitarios y su rol como promotor de competencias emprendedoras en estudiantes. *Revista de orientación educacional*, 33(63), 44-62. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7773084>
- Rojas, O.A.; Vivas, A.D.; Mota, K.T. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. *Universidad Politécnica Salesiana*. <https://www.redalyc.org/journal/4418/441861942010/>
- Rojas, O. A., Vivas, A. D., Mota, K. T., & Quiñonez, J. Z. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (28), 237-262. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100237
- Saturnino, N y Goicoechea, J. (2018). Liderazgo transformacional, empoderamiento y aprendizaje: un estudio en Ciclos Formativos de Grado Superior. *Rev Edu*. 2;(362):594-622. <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:d74f9e45-4fb1-45fe-b5da-cf28578d5dc3/re36222-pdf.pdf>
- Suquillo, M. D. (2021). Trabajo en equipo y compromiso organizacional en la Unidad Educativa "Constructores del Mañana", Ecuador, 2021. (Tesis Maestría). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70010/Suquillo_GMD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Serrano, K., Jaramillo, M., & Prieto, Y. (2022). El liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela Héroes del Cenepa. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7(1-1), 258-273. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1008>
- Suarez, E.L. (2022). Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador. (Tesis Maestría). https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18058/Suarez_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Turunc, O. y Altay, M. (2020). The Role of Unethical Behavior in the Relationship between Transformational Leadership and Burnout. *Pacific Business Review International* 13(5). http://www.pbr.co.in/2020/2020_month/November/8.pdf

- Valderrama,S. (2018). pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta. ISBN:978-612-302-878-7. http://www.sancristoballibros.com/libro/pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica_45757
- Vargas , J. I.(2022). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima, 2022.(Tesis doctoral). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94079/Vargas_HJI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdiviezo , D. V.(2021).Liderazgo transformacional y desempeño docente en una universidad de Tumbes 2021(Tesis Maestría). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76805/Valdiviezo_PDV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Victores , A. N.(2019). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la unidad educativa Guayaquil - Ecuador, 2018.(Tesis maestría). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39251/Victores_PAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villafuerte , J. R., & Verdezoto , J. E. (2021). El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 10339-10359. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1074>
- Vilchez,E.R.(2021). Incidencia del estilo de liderazgo transformacional para el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa Promine Cía. Ltda. Ecuador – 2020.(Tesis maestría). https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10213/2/IV_PG_MRHGO_TE_Vilchez_Vargas_2021.pdf
- Villafuerte , J. R., & Verdezoto , J. E. (2021). El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 10339-10359. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1074>
- Waruwu, H., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y., Fikri, M., Fauji, A., Shobihi, A., Hulu, P., Sudyono, R., Agistiawati, E., & Dewi, W. (2020). The Role of Transformational Leadership, Organizational Learning and Structure on Innovation Capacity: Evidence from Indonesia Private Schools. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 378-397. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/499>
- Zhou, H.; Sheng, X.; He, Y.; Qian, X. (2020) Ethical leadership as the reliever of frontline service employees' emotional exhaustion: A moderated mediation

model. Int. J. Environ. Res. Public Health, 17, 976. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030976>

ANEXOS

ATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIOS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo transformacional	Burns (2013): El liderazgo es el proceso de empoderar a las personas con motivaciones y objetivos específicos para involucrar a otros, recursos institucionales y políticos, psicológicos y otros recursos. Del mismo modo, argumenta que el liderazgo difiere del poder, donde se entrelazan necesidades y metas.	La variable liderazgo transformacional será procesada mediante un cuestionario de 20 ítems a través de la utilización de una escala de tipo ordinal, donde se considerarán las siguientes dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional y estimulación intelectual.	Influencia idealizada	Confianza y credibilidad Autoconfianza Influencia sobre los demás Competencia Autocontrol	1,2,3,4,5	Ordinal
			Motivación inspiracional	Comunicación Organización Sinergias Aprendizaje proactivo	6,7,8,9,10	
			Estimulación intelectual	Desempeño laboral Razonamiento Solución de problemas Innovación Estimulación intelectual Creencias	11,12,13,14,15	

			Consideración individualizada	Necesidades individuales Trato personal Apoyo Apoyo personalizado	16,17,18,19,20	
--	--	--	-------------------------------	--	----------------	--

VARIABLES DE ESTUDIOS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso organizacional	Amtu et al (2021) argumentan que el compromiso organizacional es un aspecto que una organización debe mantener y desarrollar para que los empleados se sientan involucrados y satisfechos con su trabajo.	La variable Compromiso organizacional será procesada mediante un cuestionario de 20 ítems a través de la utilización de una escala de tipo ordinal, donde se considerarán las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.	Compromiso afectivo	Felicidad Pertinencia Familia Lealtad	1,2,3,4, 5,6	Ordinal
			Compromiso de continuidad	Necesidad Comodidad Convivencia Consecuencias	7,8,9,1 0,11	
			Compromiso normativo	Obligación moral Lo correcto Sentimiento de culpabilidad Reciprocidad	12,13,1 4,15	

MATRIZ DE CONSISTENCIA:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformador y el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformador y el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre la influencia idealizada y el compromiso institucional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022</p> <p>Ho: No existe relación positiva significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022.</p> <p>Hipótesis específica</p>	Variable: Liderazgo transformacional			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
			Influencia idealizada	Confianza y credibilidad Autoconfianza Influencia sobre los demás Competencia Autocontrol	1,2,3,4,5	ordinal
			Motivación inspiracional	Comunicación Organización Sinergias Aprendizaje proactivo	6,7,8,9,10	
Estimulación intelectual	Desempeño laboral Razonamiento Solución de problemas Innovación Estimulación intelectual Creencias	11,12,13,14,15				

b) ¿Cuál es la relación entre motivación inspiracional y el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022?	Establecer la relación entre motivación inspiracional y el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022.	La influencia idealizada se relaciona positiva y significativa con el compromiso institucional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022.	Consideración individualizada	Necesidades individuales Trato personal Apoyo Apoyo personalizado	16,17,18,19,20		
c) ¿Cuál es la relación entre la estimulación emocional el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022?	Determinar la relación entre estimulación emocional el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022.	La motivación inspiracional se relaciona positiva y significativa con el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022.	VARIABLES E INDICADORES				
Variable: compromiso organizacional							
				DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
d) ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022?	Establecer la relación entre consideración individualizada y el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022.	La estimulación emocional se relaciona positiva y significativa con el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022.	Compromiso afectivo	Felicidad Pertinencia Familia Lealtad	1,2,3,4 5		
				Compromiso de continuidad	Necesidad Comodidad Convivencia Consecuencias	6,7,8,9,10	

		La consideración individualizada se relaciona positiva y significativa con el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022.	Compromiso normativo	Obligación moral Lo correcto Sentimiento de culpabilidad Reciprocidad	11,16,17, 18,19,20	ordinal
--	--	---	----------------------	--	-----------------------	---------

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

Cuestionario: Liderazgo transformacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad obtener información acerca del Liderazgo transformacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022. Es por ello, que debe leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

ESCALA DE MEDICIÓN				
(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre

Nº	Ítems	Niveles				
		1	2	3	4	5
Dimensión : Influencia idealizada						
1	Percibe que existe autoconfianza a nivel de todos los que laboran dentro de la universidad					
2	Posee elevados estándares de moralidad y es fuente de credibilidad					
3	Implanta ideas nuevas y propicia un entorno favorable para ello.					
4	Dentro de su trabajo le incentivan a desarrollar de manera eficaz sus funciones como trabajador competente					
5	Es coherente e informa a tiempo sus intenciones y pretensiones institucionales					
Dimensión : Motivación inspiracional						
6	La comunicación con el jefe y entre compañeros es adecuada					

7	Trabaja con entusiasmo y dedicación exclusiva para alcanzar los objetivos institucional sin fijarse en el horario					
8	Realiza trabajos en equipo y planifica muy bien la visión institucional					
9	Existe una visión compartida a nivel institucional					
10	Existe una percepción positiva de la labor que desempeñan el decano y los jefes de área					
Dimensión : Estimulación intelectual						
11	Su desempeño laboral es pertinente dentro de la universidad					
12	Dentro de la universidad primero es el razonamiento antes que la fuerza bruta					
13	La solución de problemas se resuelve de manera organizativa					
14	Se promueve la innovación a nivel de las diferentes áreas de la universidad					
15	Existe estimulación intelectual por parte de los jefes de área					
Dimensión : Consideración individualizada						
16	Se toma en cuenta las necesidades individuales de los que laboran en esta institución					
17	Se estimula el desarrollo de habilidades dentro de la universidad					
18	Existe un aporte individual frente al trabajo por parte del personal docente auxiliar					
19	La autoridad de su área muestra sus fortalezas frente a los demás?					
20	Se percibe que hay un autoconocimiento laboral por parte de los trabajadores de la universidad					

Cuestionario compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad obtener información acerca del compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022. Es por ello, que debe leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

ESCALA DE MEDICIÓN				
(1)Nunca	(2)Casi nunca	(3)A veces	(4)Casi siempre	(5)Siempre

Nº	Items	Niveles				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Compromiso afectivo						
1	La Universidad de Ecuador, tiene un gran significado personal para mí					
2	Me siento como “parte de la familia” en esta Universidad de Ecuador					
3	Tengo un fuerte sentido de pertenencia a esta Universidad de Ecuador					
4	En realidad, siento como si los problemas de esta Universidad de Ecuador fueran mitos					
5	Me siento emocionalmente ligado a la Universidad de Ecuador					
Dimensión: Compromiso de continuidad						
6	Estoy dispuesto (a) a realizar trabajos extras, sin recibir pago alguno, solo por lograr las metas institucionales					
7	Estoy puesto la “camiseta” de la Universidad de Ecuador, daré todo de mi para lograr las metas					
8	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la Universidad de Ecuador en la que trabajo ahora					

9	Sería muy difícil para mí dejar esta Universidad de Ecuador ahora, incluso si deseara hacerlo					
10	Por ahora, permanecer en esta Universidad de Ecuador, refleja tanto necesidad como deseo					
Dimensión: Compromiso normativo						
11	No dejaría esta Universidad de Ecuador ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo					
12	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar esta Institución ahora no sería lo correcto					
13	Una de las consecuencias negativas de dejar esta Universidad de Ecuador sería la escasez de otras alternativas disponibles					
14	Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta Universidad de Ecuador					
15	La Universidad de Ecuador donde trabajo merece mi lealtad					

Nota: Tabla elaborado por la investigadora

Anexo 4. Análisis de confiabilidad de la variable liderazgo transformacional

Para la obtención de la fiabilidad del instrumento se aplicó el método de alfa de Cronbach, mediante una prueba piloto de 10 encuestados, obteniendo como

resultado un coeficiente de ,883; lo que indica que el instrumento posee un nivel óptimo, y es apto para ser aplicado a la muestra de investigación.

Estadísticos de alfa de Cronbach para el cuestionario liderazgo transformacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	45,7000	90,011	,558	,875
P02	45,8000	84,622	,770	,865
P03	45,7000	93,344	,389	,882
P04	45,9000	86,322	,771	,866
P05	46,6000	91,822	,533	,876
P06	46,1000	87,211	,691	,869
P07	45,9000	89,878	,658	,872
P08	46,2000	83,956	,749	,866
P09	46,1000	93,878	,402	,882
P10	45,7000	96,900	,299	,885
P11	45,7000	91,344	,439	,881
P12	45,5000	87,611	,630	,872
P13	46,1000	87,878	,738	,868
P14	45,6000	93,600	,337	,885
P15	46,2000	93,733	,275	,890

Estadísticas de fiabilidad de gestión por
competencias

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,883	15

Anexo 5. Análisis de confiabilidad de la variable Compromiso organizacional

Para la obtención de la fiabilidad del instrumento se aplicó el método de alfa de Cronbach, mediante una prueba piloto de 10 encuestados, obteniendo como resultado un coeficiente de ,840; lo que indica que el instrumento posee un nivel óptimo, y es apto para ser aplicado a la muestra de investigación.

Estadísticos de alfa de Cronbach para el cuestionario compromiso organizacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	45,9000	68,989	,412	,833
P02	46,4000	66,044	,660	,820
P03	46,2000	68,400	,569	,826
P04	47,3000	82,678	-,409	,869
P05	47,1000	64,100	,781	,812
P06	46,5000	70,722	,268	,843
P07	46,0000	63,111	,688	,815
P08	45,6000	70,711	,473	,831
P09	46,6000	65,156	,684	,818
P10	47,0000	60,444	,944	,800
P11	46,3000	57,789	,922	,796
P12	46,0000	68,889	,290	,844
P13	46,3000	65,789	,584	,823
P14	46,2000	69,511	,486	,830
P15	46,4000	76,933	-,068	,869

Estadísticas de fiabilidad de gestión por competencias

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,840	15

	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
--	---	--------------------------

I. Datos Informativos

1.1. Estudiante	Mogollones Potes, Mirna Maritza
1.2. Título de Proyecto de Investigación	Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022
1.3. Escuela profesional	
1.4. Tipo de Instrumento	Cuestionario
1.5. Coeficiente de confiabilidad	KR-20 kuder Richardson ()
	Alfa de Cronbach (X)
1.6. Fecha de aplicación	
1.7. Muestra aplicada	Muestra piloto de 10 trabajadores

II. Confiabilidad

ÍNDICES DE CONFIABILIDAD ALCANZADOS	Liderazgo transformacional	88,3%
	Compromiso organizacional	84.0%

III. Descripción breve del proceso

Ambos cuestionarios estuvieron compuestos de un total 15 preguntas , las cuales fueron sometidas a medición para corroborar la fiabilidad de cada uno de sus ítems, dando como resultado un índice óptimo de confiabilidad.

Anexo 4 :Validez de los instrumentos
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
Aspectos de validacion		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados. Obtener la puntuación promedio y la valoración obtenida

PROMEDIO: 90 VALORACIÓN: Excelente

LUGAR Y FECHA.

Dr.: **Luis Montenegro Camacho**

DNI: **16672474**

Teléfono: 949 531 920

E-mail: lmontenegroc01@gmail.com



Firma

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE CUMPLIMIENTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL”

OBJETIVO: Identificar el nivel de cumplimiento de las Liderazgo transformacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022

DIRIGIDO A: Docentes de una Universidad de Ecuador, 2022

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luis Montenegro Camacho

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:90

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
X			



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 4 :Validez de los instrumentos
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
Aspectos de validacion		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		x			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			x		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		x			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			x		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados. Obtener la puntuación promedio y la valoración obtenida

PROMEDIO: 90 VALORACIÓN: Excelente

LUGAR Y FECHA.

Dr.: **Luis Montenegro Camacho**

DNI: **16672474**

Teléfono: 949 531 920

E-mail: lmontenegroc01@gmail.com



Firma

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE CUMPLIMIENTO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL”

OBJETIVO: Identificar el nivel de cumplimiento del compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022

DIRIGIDO A: Docentes de una Universidad de Ecuador, 2022

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luis Montenegro Camacho

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:90

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
X			



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 4 :Validez de los instrumentos

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
Aspectos de validacion		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados. Obtener la puntuación promedio y la valoración obtenida

PROMEDIO: 90 VALORACIÓN: Excelente

LUGAR Y FECHA.

Dr. Orlando Alarcón Díaz

DNI: 16427321

Teléfono: 989 135 966

E-mail: ADIAZOR@ucvvirtual.edu.pe



Firma

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE CUMPLIMIENTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL”

OBJETIVO: Identificar el nivel de cumplimiento de las Liderazgo transformacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022

DIRIGIDO A: Docentes de una Universidad de Ecuador, 2022

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Orlando Alarcón Díaz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:90

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
x			



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 4 :Validez de los instrumentos

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
Aspectos de validacion		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados. Obtener la puntuación promedio y la valoración obtenida

PROMEDIO: 90 VALORACIÓN: Excelente

LUGAR Y FECHA.

Dr. Orlando Alarcón Díaz

DNI: 16427321

Teléfono: 989 135 966

E-mail: ADIAZOR@ucvvirtual.edu.pe



Firma

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE CUMPLIMIENTO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL”

OBJETIVO: Identificar el nivel de cumplimiento del compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022

DIRIGIDO A: Docentes de una Universidad de Ecuador, 2022

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Orlando Alarcón Díaz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:90

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
X			



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 4 :Validez de los instrumentos

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
Aspectos de validacion		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados. Obtener la puntuación promedio y la valoración obtenida

PROMEDIO: 90 VALORACIÓN: Excelente

LUGAR Y FECHA.

MG. Lopez Herrera Mercy

DNI: **41338055**

Teléfono: **966243425**

ORCID: 0000-0003-2643-8564

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Lopez Herrera', written over a horizontal dotted line.

Firma

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE CUMPLIMIENTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL”

OBJETIVO: Identificar el nivel de cumplimiento de las Liderazgo transformacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022

DIRIGIDO A: Docentes de una Universidad de Ecuador, 2022

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lopez Herrera Mercy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:90

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
X			



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 4 :Validez de los instrumentos

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
Aspectos de validacion		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados. Obtener la puntuación promedio y la valoración obtenida

PROMEDIO: 90 VALORACIÓN: Excelente

LUGAR Y FECHA.

MG. Lopez Herrera Mercy

DNI: **41338055**

Teléfono: **966243425**

ORCID: 0000-0003-2643-8564

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Lopez Herrera', written over a horizontal dotted line.

Firma

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE CUMPLIMIENTO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL”

OBJETIVO: Identificar el nivel de cumplimiento del compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022

DIRIGIDO A: Docentes de una Universidad de Ecuador, 2022

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lopez Herrera Mercy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:90

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
X			



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO: Autorización de la entidad



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sirva la presente para hacerle llegar el saludo institucional de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo y a la vez presentarle al maestrante de Docencia Universitaria

Licenciada en Educación Mirna Mogollones Potes

Quien está desarrollando acciones de recolección de datos, en el campo de la educación, con Tesis titulado: "Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022"

Seguros de contar con su apoyo, me despido de Ud., por el momento haciendo propicia la oportunidad para desearle éxito de gestión.

Atentamente

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Esperanza", is written over a horizontal line.

Dra. Esperanza Ida León More

ANEXO: Liderazgo transformacional

Autoguardado Proyecto Mira

Buscar (Alt+Q)

Comentarios Compartir

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato

Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
1																		
2																		
3		Percibe que e	Posee elevad	Implanta idea	Dentro de su	Es coherente	La comunicac	Trabaja con e	Realiza trabaj	Existe una visi	Existe una per	Su desempeñ	Dentro de la	La solución de	Se promueve	Existe estimu	TOTAL	
4	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	34
5	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	35
6	3	2	4	5	3	2	2	3	1	2	4	5	4	2	5	3	3	47
7	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	5	5	5	2	2	4	4	45
8	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
9	6	3	5	3	3	1	2	3	4	3	4	3	5	3	5	5	3	52
10	7	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	49
11	8	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	2	2	59
12	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	62
13	10	5	5	4	5	3	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	2	63
14																		
15																		
16																		
17																		
18																		
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		
27																		
28																		

Liderazgo transformacional Compromiso organizacional

25°C Mayorm. soleado

12:29 8/11/2022

Autoguardado Proyecto Mirna Avanzado (3) Buscar (ALT+Q)

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Comentarios Compartir

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

E10 3

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																					
MUESTRA	IFLUENZA IDEALIZADA					D1	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL				D2	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL					D3	V1	1		
	1	2	3	4	5	12	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	10	34	4		
	2	2	2	4	2	2	12	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	12	35	5	
	3	2	4	5	3	2	16	2	3	1	2	4	12	5	4	2	5	3	19	47	4
	4	4	2	2	2	2	12	4	2	2	2	5	15	5	5	2	4	18	45	2	
	5	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	15	46	3	
	6	3	5	3	3	1	15	2	3	4	3	4	16	3	5	3	5	21	52	3	
	7	5	3	3	3	3	17	3	3	3	5	3	17	3	3	3	3	15	49	3	
	8	4	4	5	5	4	22	4	5	4	4	4	21	3	4	4	3	16	59	4	
	9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22	62	5
	10	5	5	4	5	3	22	5	4	5	3	3	20	5	4	5	5	21	63	5	

Liderazgo transformacional

24°C Parc. soleado 12:44 8/11/2022

ANEXO: Compromiso organizacional

Autoguardado Proyecto Mirna (2) Buscar (Alt+Q) Comentarios Compartir

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General Alineación Número Estilos Celdas Edición

O24

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
1																		
2		La Universida	Me siento con	Tengo un fuer	En realidad, si	Me siento em	Estoy dispues	Estoy puesto	Gran parte de	Sería muy difi	Por ahora, pe	No dejaría es	Incluso si reci	Una de las co	Siento que ter	La Universida	TOTAL	
3	1	4	3	4	2	1	2	2	4	3	1	2	2	2	4	2	2	38
4	2	5	4	3	2	2	2	2	5	2	2	3	4	2	3	4	46	
5	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	5	2	3	5	45	
6	4	2	2	2	3	2	4	4	3	2	2	2	4	3	2	5	42	
7	5	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	2	43	
8	6	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	48	
9	7	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	1	52	
10	8	4	4	5	2	4	2	5	5	4	4	5	5	4	4	3	60	
11	9	5	5	4	2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	65	
12	10	5	3	4	1	3	5	5	4	5	4	5	2	5	3	4	58	
13																		
14																		
15																		
16																		
17																		
18																		
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		
27																		
28																		

Liderazgo transformacional Compromiso organizacional

Listo 24°C Parc. soleado 12:42 8/11/2022

Autoguardado Proyecto Mirna Avanzado (3) Buscar (ALT+Q)

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Comentarios Compartir

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Edición

E10 3

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL																					
COMPROMISO AFECTIVO					COMPROMISO DE CONTINUIDAD					COMPROMISO NORMATIVO											
15	D3	V1	1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	D2	11	12	13	14	15	D3	V2
1	10	34	4	3	4	2	1	14	2	2	4	3	1	12	2	2	2	4	2	12	38
2	12	35	5	4	3	2	2	16	2	3	5	2	2	14	3	4	2	3	4	16	46
3	19	47	4	3	3	3	2	15	2	3	4	2	2	13	2	5	2	3	5	17	45
4	18	45	2	2	2	3	2	11	4	4	3	2	2	15	2	4	3	2	5	16	42
5	15	46	3	2	3	2	3	13	3	4	4	3	2	16	3	2	4	3	2	14	43
6	21	52	3	3	3	4	3	16	4	2	3	3	3	15	3	3	4	4	3	17	48
7	15	49	3	4	4	3	2	16	4	4	4	3	3	18	4	5	4	4	1	18	52
8	16	59	4	4	5	2	4	19	2	5	5	4	4	20	5	5	4	4	3	21	60
9	22	62	5	5	4	2	4	20	4	5	5	4	4	22	5	5	4	5	4	23	65
10	21	63	5	3	4	1	3	16	5	5	4	5	4	23	5	2	5	3	4	19	58

Liderazgo transformacional

24°C Parc. soleado

ESP LAA 12:44 8/11/2022

BAREMOS

Total	20	5	5	5	5
Min	20	5	5	5	5
Max	100	25	25	25	25
Rango	80	20	20	20	20
Categoría	3	3	3	3	3
Amplitud	27	7	7	7	7
Bajo	47	12	12	12	12
Medio	74	19	19	19	19
Alto	100	25	25	25	25

Total	15	5	5	5
Min	15	5	5	5
Max	75	25	25	25
Rango	60	20	20	20
Categoría	3	3	3	3
Amplitud	20	7	7	7
Bajo	35	12	12	12
Medio	55	19	19	19
Alto	75	25	25	25

Anexo Autorización, petición



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Piura, 12 de Diciembre del 2022

SEÑOR

Ec. JACQUES ALMEIDA RIVAS

DIRECTOR DE CARRERA DE LA FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIA DE LA EDUCACIÓN

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 08 de Diciembre del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: MOGOLLONES POTES MIRNA MARITZA
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Docencia Universitaria
- 4) Ciclo de estudios : Tercer Ciclo
- 5) Título de la investigación : "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD DE ECUADOR, 2022".

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura

Anexo. Consentimiento informado



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

- 1) La (EL) investigador (A) Mogollones Potes Mirna Maritza, estudiante de la maestría en Docencia Universitario de la Universidad César Vallejo, Sede Piura, 2022, está desarrollando una investigación denominada "Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022" con el objetivo de Determinar la relación entre el liderazgo transformador y el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022

En este sentido solicito a la (el) director(a), de Carrera ubicado en Machala, su consentimiento para aplicar los instrumentos de la mencionada investigación.

DATOS DE LA (EL) DIRECTOR (A)

Nombres y apellidos:	Ec. Jacques Almeida Rivas
Documento de identidad	171734974-8

Sin otro particular, se firma el presente protocolo de consentimiento informado.

Piura, 29 de octubre, 2022

A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal line. The signature appears to be 'Jacques Almeida Rivas'.

Ec. Jacques Almeida Rivas

CI. 171734974-8

Anexo.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,115	120	,000
Compromiso organizacional	,106	120	,002

Decisión estadística

La prueba utilizada es la de Kolmogorov-Smirnov, y dado que en la muestra hay 120 empleados, este número supera los 50, y luego de aplicar esta prueba, los resultados para ambas variables son menores a 0.05 (Sig.V1 = 0,000 Sig. V2 = 0,002), es decir, los datos no se distribuyen normalmente, por lo que se utilizó el estadístico Rho de Spearman no paramétrico para probar los supuestos en el análisis.

Mis entregas

Sección 1

Título	Fecha de inicio	Fecha límite de entrega	Fecha de publicación	Correcciones disponibles
● EJERCICIO DE TURNITIN - Sección 1	7 dic 2022 - 20:47	17 dic 2022 - 23:59	17 dic 2022 - 23:59	100

Resumen:

Estimados estudiantes

La tesis debe pasar la prueba Turnitin y cuyo porcentaje no debe superar el 20 % como máximo, siendo necesario tener un estudio en nivel menor al porcentaje indicado

 Actualizar
entregas

	Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Calificación	
 Ver recibo digital	liderazgo transformacional y el compromiso organizacional	1980537074	14/12/2022 19:36	18% 	~/100	 --



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LEON MORE ESPERANZA IDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022", cuyo autor es MOGOLLONES POTES MIRNA MARITZA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 06 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LEON MORE ESPERANZA IDA DNI: 02616840 ORCID: 0000-0002-0978-9488	Firmado electrónicamente por: ELEONM el 06-01- 2023 19:51:06

Código documento Trilce: TRI - 0511696