



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los  
docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Ticuña Huaylinos, Yesenia Emperatriz ([orcid.org/0009-0006-7718-6116](https://orcid.org/0009-0006-7718-6116))

**ASESORES:**

Dr. Lizandro Crispin, Rommel ([orcid.org/0000-0003-1091-225X](https://orcid.org/0000-0003-1091-225X))

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian ([orcid.org/0000-0002-0099-7694](https://orcid.org/0000-0002-0099-7694))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A mi hija Marie, decirle que todos los logros obtenidos y metas cumplidas en mi vida y profesionalmente las dedico a ella. La amo con todo mi ser.

A mis padres, quienes siempre son mi fortaleza, me dan su apoyo incondicional y su amor desmedido reflejado en sus años de sacrificio por verme cumplir mis sueños.

Eternamente agradecida.

A mi hermana y mi sobrino que siempre me alentaron, me apoyaron a continuar y no desistir. Los quiero.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” Maestría en Administración de la Educación, por vigorizar mis habilidades y competencias, para contribuir en la organización que laboro y en otras instituciones.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LIZANDRO CRISPIN ROMMEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023.", cuyo autor es TICUÑA HUAYLINOS YESENIA EMPERATRIZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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 Completa 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.

LIMA, 21 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LIZANDRO CRISPIN ROMMEL <b>DNI:</b> 09554022 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1091-225X	Firmado electrónicamente por: RLIZANDROC el 01- 08-2023 23:14:05

Código documento Trilce: TRI - 0606586





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, TICUÑA HUAYLINOS YESENIA EMPERATRIZ estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
YESENIA EMPERATRIZ TICUÑA HUAYLINOS <b>DNI:</b> 40516325 <b>ORCID:</b> 0009-0006-7718-6116	Firmado electrónicamente por: YETICUNAT el 21-07- 2023 22:11:08

Código documento Trilce: TRI - 0606590



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Frecuencias distribuidas de la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones.	16
Tabla 2. Frecuencias distribuidas de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones.	17
Tabla 3. Tabla de contingencia Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional.	18
Tabla 4. Pruebas de normalidad en las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional.	20
Tabla 5. Correlación del liderazgo transformacional y compromiso organizacional.	21
Tabla 6. Correlación de la dimensión consideración individualizada y compromiso organizacional.	22
Tabla 7. Correlación de la dimensión estimulación intelectual y compromiso organizacional.	23
Tabla 8. Correlación de la dimensión motivación del liderazgo transformacional y compromiso organizacional.	24
Tabla 9. Correlación de la dimensión Influencia idealizada del liderazgo transformacional y compromiso organizacional.	25

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Diseño de investigación	11

## RESUMEN

El proceso investigativo se propuso establecer una asociación estadística liderazgo transformacional (LT) y compromiso organizacional (CO) de docentes en instituciones educativas públicas de la Unidad de Gestión Local (Ugel) 05, 2023. desde perspectivas cuantitativas, tipo básica, diseño no experimental relacional, transversal. Con unidad muestral 100 docentes, 2 cuestionarios validados por especialistas y con una fiabilidad de 0,971 en la variable LT y 0,817 en la variable CO. Los resultados indicaron que el LT y CO se relacionan con una constante  $Rho_{\text{Spearman}} = 0,948$  considerado como alta.

**Palabras clave:** liderazgo, compromiso organizacional, transformacional

## **ABSTRACT**

The investigative process was able to establish a transformational statistical association (LT) and organizational commitment (CO) of teachers in public educational institutions of the Local Management Unit (Ugel) 05, 2023. from quantitative perspectives, basic type, relational non-experimental design, cross. With a sample unit of 100 teachers, 2 questionnaires validated by specialists and with a reliability of 0.971 in the LT variable and 0.817 in the CO variable. The results indicated that the LT and CO are related to a RhoSpearman constant = 0.948 considered as high.

Keywords: leadership, organizational commitment, transformational

## I. INTRODUCCIÓN

Es difícil el contexto educativo en las naciones latinoamericanas sobre las formaciones de sus educadores. Se necesitan ofertas más amplias y diversificadas en los conocimientos, para desarrollar macrohabilidades para sus roles que cumplirán. (Morales, 2018)

Para la Unesco (2014) en Ecuador, un líder educativo realiza gestiones pedagógicas ejecutando modelos educacionales, planificaciones, implementaciones y controles con supervisiones; así como en las gestiones administrativas las diligencias sobre admisiones y cobertura de matrícula, responsabilidades en conservar los bienes y muebles, promociones motivacionales de la intelectualidad docente para sus ascensos profesionales. (Unesco, 2014).

Según Ismail y Mydin (2019) los rápidos cambios tecnológicos y sociales han llevado a la reforma y transformación en el sistema educativo. Esto exige un comportamiento innovador entre los docentes que desempeñan un papel clave en la implementación de los esquemas de reforma y transformación educativa en la escuela. Describió el nivel de comportamiento innovador entre los docentes de la escuela secundaria en Malasia y el impacto del liderazgo transformacional (LT) sobre el compromiso organizacional (CO) innovador en educadores antes y después de incluir el compromiso del docente como mediador. Los valores medios muestran niveles en el comportamiento innovador entre profesores en forma moderada alta. Además, identificó el compromiso de los docentes parcialmente es mediar una vinculación liderazgo transformacional (LT) y la conducta innovadora docente. Proporcionó mejora en el comportamiento innovador docente como resultado en el liderazgo transformacional (LT) y sus compromisos de formación y organización.

Asimismo, Özkaya y Akin (2023) analizaron una vinculación liderazgo transformacional y compromiso organizacional entre profesores turcos. Reveló que los directores escolares exhibían niveles altos en sus capacidades transformacionales. Características del liderazgo según la opinión de los docentes. Concluyeron que el liderazgo transformacional incide positivamente en el CO docentes. Con el director de la escuela. conductas de liderazgo transformacional, se puede incrementar los niveles de CO docente.

También, Cilek (2019) investigó las consecuencias de las conductas sobre los liderazgos en directivos para organizar compromisos en los educadores. en Turquía. Los resultados mostraron que tales liderazgos poseen efectos significativos y positivos en el compromiso organizacional docente. En particular, solidario, democrático y transformador. Los estilos de liderazgo afectan el compromiso organizacional docente superiores que otros modelos de liderazgos. Sin embargo, excepto estilos de liderazgo, los otros moderadores elegidos para la investigación no son un determinante poderoso en relacionar liderazgos escolares y compromiso organizacional.

El Ministerio de Educación de Colombia (MEN, 2015), precisa que las gestiones de los líderes educativos como procesos orientados a fortalecer planes educacionales institucionales, mejorando sus autonomías institucionales acerca de políticas públicas, los procesos pedagógicos a nivel local y regional.

El Ministerio de Educación de Chile, por medio de Unesco (s.f.), planea una modelación para las gestiones estratégicas educativas centrados en el liderazgo en relación los marcos filosóficos institucionales, propósitos trascendentales fijados en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), además los antecedentes educacionales, la política y reforma educativa, gestiones del procesos con liderazgos, orientaciones y estrategias sobre las prácticas educativas eficientes en el porvenir educacional.

En nuestro país, las prácticas sobre liderazgo se han modificado en formas alarmantes recientemente en 20 años, especialmente sobre contextos de políticas educativas, con instituciones educativas con mayores autonomías y responsabilidades en ese sentido Cervera (2012) en su investigación observa una ausencia de liderazgo transformacional esto implica que muchos directivos y maestros tienen dificultades para dirigir una institución educativa por desconocimiento y capacidad, centrándose en el autoritarismo y el abuso del cargo, siendo el liderazgo en la educación fundamental para lograr de manera exitosa los aprendizajes de una comunidad educativa, de esa manera se logre los objetivos planteados, por lo tanto asegura que el liderazgo transformacional influye y se relaciona con el clima institucional, desempeño docente entre otros.

La Ugel 5 es un órgano descentralizado del Ministerio de Educación, tiene a su cargo 800 instituciones educativas públicas y privadas, con niveles de Inicial,

Primaria y Secundaria, Las Instituciones de estudio es Fe y Alegría N° 39, y la I.E Nuestra Señora de Fátima de El Agustino, ambas cuenta con dos niveles , el cual he podido observar la falta de Liderazgo y el poco compromiso por parte de los docentes, ante diversas actividades educativas ello me ha permitido formar interrogantes el cuál en el desarrollo de la investigación pueda esclarecer mis dudas.

Por otro lado, la pandemia COVID-19 también ha repercutido en la escuela, tanto en el trabajo remoto, semi presencial y presencial generando en algunos agentes educativo, estrés por la falta recursos económicos. medios tecnológicos. También se puede observar la crisis emocional, contagios y perdida de la vida tanto de maestras y familiares de los estudiantes; por lo que urge ir mejorando estos aspectos que de alguna manera han generado que muchos maestros den más tiempo a sus familias, generen otras fuentes de trabajo y solo cumplan con las horas establecidas.

Según la situación problemática sustentada formulamos el problema principal ¿De qué manera el liderazgo transformacional se correlaciona con el compromiso organizacional docentes en instituciones educativas públicas Ugel 05, 2023? y como problemas específicos con sus respectivas dimensiones sobre Liderazgo Transformacional: consideraciones individualizadas, estimulación intelectual, motivación inspiracional e influencia idealizada, correlacionan con el compromiso organizacional.

El planteamiento del objetivo principal es Determinar la relación de liderazgo transformacional y compromiso organizacional se correlacionan en instituciones educativas públicas Ugel 05, 2023, y como objetivos específicos: Establecer la relación del liderazgo transformacional y sus dimensiones: consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional e influencia idealizada se relaciona con el compromiso organizacional docente.

También se plantearon la hipótesis principal: el liderazgo transformacional se correlaciona significativamente al compromiso organizacional docentes en Instituciones Educativas pública Ugel 05, 2023. Asimismo, se formularon las hipótesis específicas, mediante dimensiones del liderazgo transformacional: consideración individualizada (CI), estimulación intelectual (EI), motivación

inspiracional (MI) e influencias idealizadas (II) correlacionan significativamente con el compromiso organizacional con dimensiones.

El proceso investigativo es trascendental porque nos proporcionará información sobre el liderazgo transformacional lo cual puede permitir mayores compromisos institucionales en la eficiencia del aprendizaje. Se justifica teóricamente, por las descripciones formulados en la determinación de los problemas. Por las informaciones recibidas con cada instrumento para las mediciones la posibilidad de investigar cada variable y relacionarlo, analizarlo y hacer propuestas, sugiriendo alguna conclusión y recomendación o hipótesis para investigaciones futuras. La justificación metodológica, se planteó con tipología relacional, con métodos hipotético-deductivo, diseño no experimental, y enfoque cuantitativo.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Entre las informaciones de antecedentes internacionales tenemos:

Carranza (2020), cuando investigó LT en directores y CO educadores. Ecuador. Tuvo el propósito de correlacionar LT y CO. Proceso investigativo básico, nivel descriptivo y diseño relacional. Con unidad muestral constituido por 212 educadores, aplicándose la técnica de encuesta en la recopilación de informaciones con cuestionarios estructurados en 35 y 27 ítem tipo Likert; con validaciones por juicios de expertos y niveles de confiabilidades: 0,870 y 0,858 correspondientemente. En la medición de la relación, se usó el valor de Pearson igual a 0,752, por lo que se demuestra una correlación notable entre LT y CO. Concluyéndose en una relación significativa de LT en directores y compromisos docentes.

Jiménez (2018) investigó una correlación LT directivos y motivaciones en los trabajos y desempeños de los profesores de una Universidad Privada. Con propósito de descubrir una correlación incentivos laborales y liderazgo transformacional. Diseñándose un modelo correlacional, con tipología no experimental, con unidad muestral 73 colaboradores en las Facultades de la institución privada, valuados con técnicas de observación y cuestionarios. Concluyendo que no hay relación de incentivos laborales y liderazgo transformacional, pero los rendimientos laborales se correlacionan a las

motivaciones de los superiores, mejor dicho, no hay contribución de los jefes; por lo que sugirió promover el liderazgo transformacional y modificar las actitudes de los superiores para provocar motivaciones y eficiencias en los colaboradores.

Por su parte, Fierro et al. (2018) investigaron influencia LT en los desempeños laborales en colaboradores de la Universidad La Libertad, Ecuador; siendo su propósito establecer niveles correlativos sobre liderazgo organizacional y rendimiento laboral, y lograr eficiencias educativas. Trabajó con una investigación descriptiva y relacional, enfoque cuantitativo, usándose la técnica de la encuesta. Concluyeron en identificar los elementos de las dimensiones en las variables, donde los directivos no efectúan constantes incentivos, demostraron insatisfacciones en los colaboradores, relacionados al liderazgo comunicativo, no existe comunicación con los superiores. Concluyendo que hay un nivel mínimo de liderazgo institucional afectando en forma directa la eficiencia laboral.

Por otro lado, Kouni, Koutsoukos y Panta (2018) investigaron una relación CO docentes y LT. Grecia. Su propósito era investigar cuales son las apreciaciones en cada docente sobre LT y su contribución en compromisos con las metas escolares. La metodología investigativa fueron combinaciones de estrategias cuantitativas y cualitativas, usos del cuestionario y entrevista. Con unidad muestral de 171 educadores en dos escuelas secundarias. Los resultados de la encuesta mostraron que educadores poseen compromisos sustanciales con cada meta escolar, si los directivos actúan con LT. Cada variable demográfica, tipos de escuelas y experiencias laborales, no producen efectos las opiniones en educadores.

En relación a los antecedentes nacionales tenemos:

Estrada (2022) investigó los compromisos organizacionales y desempeños docentes en instituciones educativas básicas. Tendiendo la intención de establecer correlación CO y desempeños docentes. Con tipología investigativa no experimental, descriptivo relacional y corte transversal. Mediante una unidad poblacional 106 y unidad muestral 83 docentes respectivamente, obtenido por muestreos probabilísticos estratificados. En la recopilación de los datos se usaron los cuestionarios de Compromisos Organizacionales de Meyer y Allen y de los Desempeños Docentes. Procesados con el programa estadístico SPSS. Cada resultado señaló una relación alta, directa. Siendo  $\rho_{\text{Spearman}} = 0,724$  y un valor

probabilístico menor a 0,05. Concluyó que los educadores demuestran mejores compromisos organizacionales.

Salvador y Sánchez (2018) investigaron sobre Liderazgo en directores y compromisos organizacionales docentes. Tuvo como intención en determinar la relación liderazgo de los directores y compromisos organizacionales docentes. Con metodologías tipo básico, cuantitativa, no experimental, transversal, nivel descriptiva relacional. Asumió como unidad poblacional un valor finito, con muestreo probabilístico. Emplearon dos instrumentos con validaciones y confiabilidades aprobados. Los resultados mediante el valor  $\rho_{\text{Spearman}} = 0,676$  y  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Concluyeron con la existencia correlativa significativa moderada entre las variables definidas.

Asimismo, Ruíz (2018) Investigó acerca de LT y CO en educadores en un Instituto de Educación Superior, 2018. Teniendo el propósito en determinar una correlación LT y CO docentes. Empleó el método hipotético deductivo, no experimental, relacional, corte transversal. Unidad muestral 25 educadores. Las recopilaciones de informaciones se realizaron con dos cuestionarios validos por los juicios de expertos y  $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,905$  y  $0,818$  respectivamente, interpretados como excelente y bueno, confiabilidad correspondientemente.

Con respecto a liderazgo transformacional se considera a los siguientes teóricos: Avolio y Bass (2000), precisaron que el progreso del liderazgo transaccional desplegado por el líder busca las prioridades personales, brindando y reconociendo el cumplimiento de los fines. Está basados en las observaciones de errores e incertidumbres en los colaboradores en el seguimiento de objetivos formulados a nivel institucional.

A su vez Judge and Piccolo (2004) refiere que el liderazgo transformacional es la teoría de liderazgo más influyente en las últimas dos décadas.

Los líderes transformacionales además del resultado, también se preocupan por el progreso y desarrollo de sus empleados. Este tipo de líderes también están preocupados por la motivación intrínseca, valores, y desarrollo de los empleados. Como resultado, los subordinados sienten confianza, admiración, lealtad y respeto hacia los líderes transformacionales (Yulk,2010).

Son formas de influencias que motivan para obtener productos trascendentales. Son procedimientos personales hacia otros, creando conexiones

hacia mejores niveles motivacionales, morales; por el que ejerce el liderazgo y los seguidores (Varela & Gonzales, 2018)

Por su parte Salcedo (2018) mencionó que el liderazgo transformacional son estilos de los líderes cuando alinean intereses de colaboradores en las organizaciones. Posee capacidades tipo cognitivo accionado con valores, cordialidad, comprensión para las satisfacciones básicas, con blandura, expectancia hacia los aprendizajes, adquiriendo nuevos hábitos.

Así mismo Delgado (2017) argumenta que el liderazgo transformacional mejora las motivaciones, la moralidad y los rendimientos laborales con múltiples procedimientos en los colaboradores.

Zainab & Siddiqui (2021) destacan la prioridad de generación del educador, de capacidades convenientes sobre liderazgo transformacional, como alternativa en el desarrollo de gestiones educacionales con calidad y calidez, con misiones y visiones organizacionales compartidas, que contribuirá en las planificaciones de trabajos colectivos, y obtener alguna meta comunitaria, permita orientarse por transformaciones sociales y educativas, con la participación de sus integrantes.

En su investigación referido al liderazgo transformacional, Yeap & Thuen (2021) menciona cuatro dimensiones: Consideraciones individualizadas, influencias idealizadas, inspiraciones o motivaciones inspiradoras y, estimulaciones intelectuales. Acerca de las consideraciones individualizadas la persona que ejerce el liderazgo distingue en los colaboradores personas que identifican, escuchan, aceptan alguna diferencia; con alguna interacción personalizada, lográndose colaboradores reconocidos, que su contribución es importante. El líder faculta labores en forma estratégica hacia sus colaboradores, implementando actividades de monitoreo, donde cada colaborador siente cordialidad. El líder equilibra y valora cada progreso, evitando monitoreos como supervisiones o reconocimientos. Influencia idealizada, como capacidades de los directivos para plasmar una visión en el logro de confianzas en los colaboradores. La inspiración o motivación inspiradora, se define como la habilidad del líder en participar la visión; empleando recursos convenientes para que los colaboradores sean influidos, considerándolos personas necesarias y valiosas; personalizando la visión. La estimulación intelectual es el elemento referido a la habilidad en el logro que los colaboradores comprendan las situaciones problemáticas en forma variada a lo

normal, usando sus propias creatividades. Procurando que los colaboradores perciban equilibrios del poder. (p. 36)

En relación a la dimensión consideración individualizada por su parte Kotliarenco y Cáceres (2011) refieren un líder transformacional está centrado en las prioridades personales, promoviendo la superación de dificultades. Asimismo, en la creación de alternativas en un ambiente de colaboración.

En lo que respecta a sus indicadores tenemos: Transmisión de conocimientos: Es amable y atento a las necesidades, más escuchando que hablando (Barcena, 2016). Buenos tratos personales, como calidad de un líder, oyendo para denotar causales de alguna situación problemática, de lo contrario buscaría solamente alguna sintomatología y no enfermedades (Oswald, 2010). Apoyos como orientador y mentor experimentado sobre estrategias y direccionalidades organizacionales. (Alles, 2007)

La dimensión estimulación intelectual, cuando se describen a líderes transformacionales alentadores a los esfuerzos, adquisiciones de capacidades, transmitir innovaciones y creatividades por medio de reflexiones en sus labores, en forma personal y colectivo, descubriendo se esta forma innovadora alternativas a contextos antiguos (kotliarenco, 2011). Con índices en gestiones de conflictos produciendo algún producto novísimo, para ser asimiladas en los contextos (Gadner, 2011).

También, cambios de actitudes como símbolo esencial conductual humano para transmitir pensamientos, postulados cognitivos (Bayón, 2000). Asimismo, comunicaciones efectivas y asertivas, donde los líderes plantean variedades de contingencias en la fluidez comunicacional de líderes y organizaciones (Nanus, 2000).

La dimensión motivación, son formas donde los líderes inspiran, provocan expectativas, nuevos desafíos; permitiendo acuerdos en las soluciones de conflictos. (Gorrochotegui, 1997) Con índices como la expresión de niveles de confianza para lograr alguna meta, con capacidades y actitudes positivas. (Avia y Vázquez, 2011), articulando las visiones del provenir, por medio de habilidades para proyectar lo que vendrá, compartiéndolo por medio de sus experiencias. Dándole sentidos y significados a su hacer; desarrollándose institucionalmente como inspiración exitosa del desarrollo organizacional y personales. Confianzas y

credibilidades brindando medios prioritarios en la obtención de cada propósito con libertades y confianzas. (Sequeiros, 1998)

La dimensión influencia idealizada, representan niveles muy altos entre LT, que expresan líderes convertidos en modelos. (Melillo y Suárez, 2002) Con índices de ser promotores valorativos, con comportamientos ordenados, cooperativos y honorables, por medio de estándares determinados y compartidos (Fukuyama, 1996). Inspiradores de confianzas, dignos de respetos buscar prioridades para todos. (Kipp, 2005). Credibilidades, como cualidades propias humanas. Considerándose en forma filosófica aspectos éticos culturales y especificadas en la humanidad. (Sequeiros, 1992).

El liderazgo transformacional es parte de la teoría del rango total del liderazgo, desarrollada por Carmeli et al. (2011).

En su investigación Gil (2010) muestra que este tipo de liderazgo transformacional está formado por tres tipos de liderazgo. *laissez Faire* (Dejar hacer), transaccional, transformacional. El liderazgo *laissez faire*, es un tipo de liderazgo en el cual el líder evita la toma de decisiones, no considera los problemas y no hace seguimiento y tampoco interviene. Básicamente es la ausencia del liderazgo (Yulk, 2010). De acuerdo a Sadler (2003) el estilo de liderazgo *laissez faire*, juega un rol pasivo en los asuntos de grupo y carece de iniciativa para interactuar con los miembros del grupo.

Por su parte Chiavenato (2017) menciona que el líder transformador tiene las siguientes características:

“Se identifican como agentes de cambio, son valientes, creen en las personas, están motivados por los valores personales, son eternos aprendices, son hábiles para manejar la complejidad, la ambigüedad y la incertidumbre y son visionarios” (p. 239).

A su vez, Hellriegel y Slocum (2009) mencionan las siguientes características: Visionarios, inspiradores, osados y éticos son calificativos que describen a los líderes transformacionales. Asumen riesgos y se sienten tan seguros de sí mismo que aprovechan o crean nuevas oportunidades. También son pensadores reflexivos que comprenden las interacciones de la tecnología, la cultura, los grupos de interés y las fuerzas externas del entorno. (p. 301)

En el compromiso organizacional hallamos a Morales et al. (2018) que argumentan que el CO evalúa los niveles cuando un individuo se integra con sus labores, considerando sus desempeños trascendentales como una valoración a sí mismo (p. 56)

Por su parte Bayona (2000) hace referencia que el CO son medios para gestionar individuos. Agrupando a las personas en relación a los niveles y tipos de compromisos, para examinar que las caracterizaciones de cada grupo de colaboradores. Permitiendo de esta forma que las organizaciones dispongan de mejores conocimientos personales y motivar conductas que provoquen optimas consecuencias. (p. 1).

El compromiso organizacional, abarca diferentes enfoques, como la teoría de Meyer y Allen y sus tres componentes (1997), conciben CO como una situación psicológica característica en una vinculación personal y una corporación. Tales relaciones participan en el pensamiento ejecutivo en las organizaciones es así que identifican el compromiso afectivo, el compromiso de permanencia y el compromiso normativo, el compromiso afectivo se refiere al apego emocional, la identificación e implicación con la organización, el compromiso de permanencia hace énfasis en el costo que representaría para el individuo dejar, abandonar la organización y el compromiso normativo se refiere a sentimiento de obligación por parte del individuo de permanecer en la institución, de los cuales desprende en dimensiones tales como Identificación, Membresía y Lealtad que fueron estudiados por otros autores dando un ajuste a su realidad.

Asu vez Claire & Bohrt (2004) en su investigación basados a los estudios de Meyer y Allen menciona 3 dimensiones sobre el compromiso organizacional: Identificación: aprobación de cada meta organizacional; poseer iguales declaraciones, objetivos, doctrinas, que las empresariales. Membresía: intención de continuar en su condición de integrante de la organización, con sentimientos de pertenencias organizacionales. Lealtad: desempeño y rendimiento con las organizaciones con actividades orientadas a protegerla. Por otra parte, Ramos (2005) también menciona 3 dimensiones del compromiso organizacional relacionadas con la investigación de Claire & Bohrt: compromisos afectivos, compromisos de continuidades y compromisos normativos. Con el compromiso afectivo, se menciona a la intención del colaborador para continuar en las

organizaciones. Evidenciándose por vinculaciones de amistad, consideraciones en la identificación afectiva a la institución. El compromiso de continuidad, se precisa como las percepciones de los colaboradores con respecto a los efectos incorporados cuando se deja de laborar en una organización.

Los compromisos normativos, son percepciones morales en los colaboradores con la organización, percibe sentimientos hacia ella, por las oportunidades de laborar o por las remuneraciones recibidas por sus esfuerzos.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

Proceso investigativo básico, donde Carrasco (2009) refiere que investigaciones básicas, indagan el incremento de algún conocimiento teórico, mediante perspectivas o proposiciones efectivas para contrastarlos con las realidades. (p. 56).

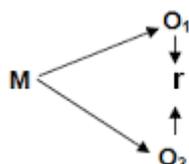
##### **3.1.2 Diseño de investigación**

Fue descriptiva relacional, sin manipulación de alguna variable. Según, Hernández (2014) indica que establecen niveles correlacionales entre cada variable. Una correlación no demuestra una influencia ni causas efectos, sino se percibe con el análisis. Por tanto, el proceso investigativo establece relación LT y CO. Oseña (2010), Un modelo es descriptiva relacional, porque establece un nivel de vinculación entre una variable y otra dentro una unidad muestral elegida.

## Figura 1

### *Diseño de investigación*

Siendo su estructura:



Donde:

M = Unidad de muestra.

O<sub>1</sub> = Primera variable observada

O<sub>2</sub> = Segunda variable observada

r = Cantidad correlativa.

### 3.2 . Variables y operacionalización:

- **Variable 1: Liderazgo Transformacional**

El liderazgo transformacional relaciona el liderazgo y las concientizaciones personales sobre aspectos esenciales, fuera de intereses, buscándose por los bienestar comunes (Bass, 1985).

Se realizó la operacionalización según Bass y Avolio (1994) adecuado por la investigadora, en cuatro aspectos: Influencias idealizadas, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. Contando con 20 interrogantes tipo graduación Likert, nivel y rango.

- **Variable 2: Compromiso organizacional**

Para Meyer y Allen (1991), Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización.

Se operacionalizó de acuerdo a los autores Clure & Bohrt (2004) adecuado por la autora de la presente investigación, con 3 dimensiones: Identificación,

Membresía y Lealtad, Contó con 20 interrogantes a escala Likert, niveles y rango.

Operacionalización de variables, según Anexo 2.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1 Población

Estuvo constituida en 100 docentes de instituciones educativas públicas Ugel 05. Según Hernández (2014) una población es la reunión de hechos con rasgos habituales, con posibilidades de recopilar informaciones investigativas.

I.E	DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO
Fe y Alegría N° 39,	63
Nuestra Señora de Fátima	37
TOTAL	100

- **Criterios de inclusión**

Se incorporó al estudio, los docentes de ambos sexos de Villa Hermosa, El Agustino.

- **Criterios de exclusión:**

Se descartó a los docentes por licencia.

#### 3.3.2 Muestra

Determinado en formato censal de 100 educadores en 2 instituciones educativas de la Ugel 05 de la comunidad de Villa Hermosa.

Según Hernández (2018) determina que una muestra censal, es considerada cuando la totalidad de unidades investigativas se consideran como unidad muestral.

#### 3.3.3 Muestreo

Según el autor Arias (2009, p. 83) define muestreo como procesos donde cada componente tiene una probabilidad para pertenecer a una unidad muestral.

### 3.3.4 Unidad de análisis

Docentes en Instituciones Educativas Básica Regular, Villa Hermosa El Agustino.

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se denomina técnica en recopilaciones de informaciones según Arias (2000) para obtener datos, cada instrumental son recursos empleados en su recolección y almacenamiento. (p. 146)

Se uso cuestionarios. Tamayo y Tamayo (2012) lo constituyen como formas concretas de técnica de observaciones, para que los investigadores logren fijarse en situaciones sujetos a determinados condicionamientos.

Se empleó la técnica por encuestas para las variables. Utilizándose como instrumentos, cuestionarios, donde los educadores respondieron con una escala de Likert (ver anexo 3). Utilizándose el  $\alpha$  Cronbach para establecer un nivel confiable de los cuestionarios.

Para esta investigación se elaboraron 2 cuestionarios, el primero para recoger impresiones sobre LT y otro sobre CO en los educadores en instituciones de la Ugel 05 aplicado a 100 docentes.

Por otra parte, para la validez de los instrumentos Hernández, (2012), explica validez como nivel de medición realizados por los instrumentos con precisión cada variable. La validación y fiabilidad se realizaron con los juicios de especialistas. (ver anexo 4)

Por un lado, con respecto a la confiabilidad menciona Hernández et al. (2018) es el nivel que tiene, cuando cada medición de los instrumentos es precisos, equilibrados o estandarizados, con mínimos errores.

Para el proceso investigativo la fiabilidad permitió verificar que los instrumentos para recopilar datos son válidos en sus aplicaciones, considerando el  $\alpha_{\text{Cronbach}}$ . (ver anexo 5)

Según la cantidad  $\alpha_{\text{Cronbach}}$  después de las aplicaciones de los instrumentales se concluyen que las respuestas determinadas por el cuadro de Baremo de Ruiz (1998) son altos,  $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,971$  para la primera variable y  $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,817$  para la segunda variable.

### **3.5. Procedimientos de recolección de datos**

Se revisó lo investigado por Valderrama (2016), donde especifica que los progresos de una investigación son las representaciones de procedimientos ejecutados, para recopilar informaciones directamente a la unidad muestral, no solamente documentaria. El proceso consta de cuatro fases elementales: 1) Tipificación e intermediación muestral, 2) Aplicaciones instrumentales investigativos, 3) Estructuraciones y tabulaciones de datos, 4) Exámenes de los datos.

En el proceso investigativo, los procedimientos de recopilación de datos fueron: se determinó la unidad muestral: Institución educativa, del distrito de la Ugel ,05 con la respectiva unidad de estudio. luego se aplicó cada cuestionario personalmente, en 1 hora los dos instrumentales, observándose la realización de la totalidad de respuestas, seguido se elaboró una tabla de datos, estructurándolos según lo solicitado en cada cuestionario y finalmente se analizó mediante el programa informático SPSS, la correlación entre las variables definidas.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Fue realizado sobre técnicas tipos estadísticos descriptivos, como distribuciones de cada frecuencia y  $\rho_{\text{Spearman}}$  en las contrastaciones de cada formulación hipotética.

### **3.7. Aspectos Éticos**

Para los procesos investigativos en forma prioritaria se han respetados las normas reglamentadas por la Universidad César Vallejo, las confidencialidades de cada participante, sin revelación de sus identidades, los permisos de cada institución en términos formales y cada resultado fueron procesados con decencia.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Frecuencias distribuidas de la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones*

Variable Dimensiones	Denominación	Frecuencia	Niveles			Total
		Porcentaje	Bajo	Medio	Alto	
Variable 1	Liderazgo transformacional	f	22.0	57.0	21.0	100.0
		%	22.0	57.0	21.0	100.0
Primera dimensión	Consideración individualizada	f	21.0	62.0	17.0	100.0
		%	21.0	62.0	17.0	100.0
Segunda dimensión	Estimulación intelectual	f	18.0	64.0	18.0	100.0
		%	18.0	64.0	18.0	100.0
Tercera dimensión	Motivación inspiracional	f	22.0	57.0	21.0	100.0
		%	22.0	57.0	21.0	100.0
Cuarta dimensión	Influencia idealizada	f	22.0	56.0	22.0	100.0
		%	22.0	56.0	22.0	100.0

#### **Interpretación**

Observando la tabla 1, la variable liderazgo transformacional tiene 57% como nivel medio, y 21% de nivel alto. En referencia en sus dimensiones, todas presentan un porcentaje superior al 50% correspondiente a un nivel medio, mientras que en porcentajes semejantes a los niveles bajo y alto.

**Tabla 2**

Frecuencias distribuidas de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones

Variable Dimensiones	Denominación	Frecuencia	Niveles			Total
		Porcentaje	Bajo	Medio	Alto	
Variable 2	Compromiso organizacional	f	23.0	54.0	23.0	100.0
		%	23.0	54.0	23.0	100.0
Primera dimensión	Identificación	f	21.0	49.0	30.0	100.0
		%	21.0	49.0	30.0	100.0
Segunda dimensión	Lealtad	f	16.0	60.0	24.0	100.0
		%	16.0	60.0	24.0	100.0
Tercera dimensión	Membresía	f	26.0	52.0	22.0	100.0
		%	26.0	52.0	22.0	100.0

### Interpretación

Se observa en la tabla 2, la variable CO tiene 54% correspondiente a nivel medio, 23% nivel alto y bajo. Con respecto a sus dimensiones, todas presentan un porcentaje superior al 50% correspondiente a un nivel medio, mientras que los porcentajes de los niveles altos son superiores a los niveles bajos.

**Tabla 3**

*Tabla de contingencia Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional*

			Consideración individualizada (agrupado)			
			bajo	Medio	Alto	Total
Compromiso Organizacional	Bajo	Recuento	18	5	0	23
		% dentro de Compromiso Organizacional	78.3%	21.7%	0.0%	100.0%
	Medio	Recuento	3	47	4	54
		% dentro de Compromiso Organizacional	5.6%	87.0%	7.4%	100.0%
	Alto	Recuento	0	10	13	23
		% dentro de Compromiso Organizacional	0.0%	43.5%	56.5%	100.0%
Total		Recuento	21	62	17	100
		% dentro de Compromiso Organizacional	21.0%	62.0%	17.0%	100.0%
			Estimulación intelectual (agrupado)			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Compromiso Organizacional	Bajo	Recuento	14	9	0	23
		% dentro de Compromiso Organizacional	60.9%	39.1%	0.0%	100.0%
	Medio	Recuento	4	44	6	54
		% dentro de Compromiso Organizacional	7.4%	81.5%	11.1%	100.0%
	Alto	Recuento	0	11	12	23
		% dentro de Compromiso Organizacional	0.0%	47.8%	52.2%	100.0%
Total		Recuento	18	64	18	100
		% dentro de Compromiso Organizacional	18.0%	64.0%	18.0%	100.0%
			Motivación inspiracional (agrupado)			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Compromiso Organizacional	Bajo	Recuento	16	7	0	23
		% dentro de Compromiso Organizacional	69.6%	30.4%	0.0%	100.0%
	Medio	Recuento	5	40	9	54
		% dentro de Compromiso Organizacional	9.3%	74.1%	16.7%	100.0%
	Alto	Recuento	1	10	12	23
		% dentro de Compromiso Organizacional	4.3%	43.5%	52.2%	100.0%
Total		Recuento	22	57	21	100
		% dentro de Compromiso Organizacional	22.0%	57.0%	21.0%	100.0%
			Influencia idealizada (agrupado)			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Compromiso Organizacional	Bajo	Recuento	16	6	1	23
		% dentro de Compromiso Organizacional	69.6%	26.1%	4.3%	100.0%
	Medio	Recuento	6	43	5	54
		% dentro de Compromiso Organizacional	11.1%	79.6%	9.3%	100.0%
	Alto	Recuento	0	7	16	23
		% dentro de Compromiso Organizacional	0.0%	30.4%	69.6%	100.0%
Total		Recuento	22	56	22	100
		% dentro de Compromiso Organizacional	22.0%	56.0%	22.0%	100.0%
			Liderazgo Transformacional (agrupado)			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Compromiso Organizacional	Bajo	Recuento	19	4	0	23
		% dentro de Compromiso Organizacional	82.6%	17.4%	0.0%	100.0%
	Medio	Recuento	3	47	4	54
		% dentro de Compromiso Organizacional	5.6%	87.0%	7.4%	100.0%
	Alto	Recuento	0	6	17	23
		% dentro de Compromiso Organizacional	0.0%	26.1%	73.9%	100.0%
Total		Recuento	22	57	21	100
		% dentro de Compromiso Organizacional	22.0%	57.0%	21.0%	100.0%

## **Interpretación**

Que el Liderazgo Transformacional presenta 57,0% de nivel medio en Compromiso organizacional. A nivel bajo presenta 22,0 %. A nivel alto 21,0%. En total, más del 50% son de nivel medio.

También, el 62,0 % aprecian nivel medio para la dimensión Consideración individualizada, 21,0 % nivel bajo, 17,0 % nivel alto, por tanto, el nivel medio el preponderante en esta dimensión; 64,0 % aprecian nivel medio en la dimensión Estimulación Intelectual, 18,0 % nivel bajo y 18,0% nivel alto; por tanto, el nivel medio el preponderante en esta dimensión; 57,0% aprecian un nivel medio en la dimensión Motivación Inspiracional; 22,0 % nivel bajo y 21,0 % nivel alto, por tanto, el nivel medio es preponderante en esta dimensión; 56,0 % aprecian un nivel medio en Influencias idealizadas; 22,0% nivel bajo y 22,0% nivel alto, siendo el nivel medio preponderante en esta dimensión.

## Pruebas de normalidad

**Tabla 4**

*Pruebas de normalidad en la variable liderazgo transformacional y compromiso organizacional*

Liderazgo_Transformacional	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	
	Estadístico	Sig.
Compromiso_Organizacional	.515	.000
	.428	.000
	.492	.000

Corrección de la significación de Lilliefors

Observando la tabla 4 una significativa de probabilidad igual a  $0,000 < \alpha = 0,05$ , significa la aceptación de  $H_a$ , que sostiene que tales datos en cada variable no muestran distribuciones normales. Así de esta manera, se usó un estadístico no paramétrico,  $Rho_{Spearman}$  en la medición de la asociación estadística entre variables.

## 4.2 Análisis inferencial

### Hipótesis estadística principal

Hi: Existe relación directa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023.

Ha: No Existe relación directa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023.

**Tabla 5**

*Correlación del liderazgo transformacional y compromiso organizacional*

			Liderazgo transformacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1.000	,948**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	100	100
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,948**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Observando la tabla 5, con la aplicación de  $Rho_{\text{Spearman}}$ , la probabilidad es igual a  $0,000 < \alpha = 0,05$  y 0,948 de coeficiente de correlación, aceptándose  $H_a$ . De tal forma, se observa una relación directa y alto del LT y CO.

### Hipótesis específica 1

Hi Existe relación directa entre la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023.

Ha No existe relación directa entre la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023.

**Tabla 6**

*Correlación de la dimensión consideración individualizada y compromiso organizacional.*

			Consideración individualizada	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	1.000	,820**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	100	100
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,820**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Observando la tabla 6, aplicando  $Rho_{Spearman}$ , la probabilidad fue 0,000 menor  $\alpha = 0,05$  y 0,820 de coeficiente de correlación, aceptándose  $H_a$ . De tal manera, existe relación directa alto de la dimensión consideración individualizada y CO.

## Hipótesis específica 2

Hi Existe relación directa entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023.

Ha No existe relación directa entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023.

**Tabla 7**

*Correlación de la dimensión estimulación intelectual y compromiso organizacional.*

			Estimulación intelectual	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1.000	,826**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	100	100
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,826**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## Interpretación:

Observando la tabla 7, aplicando  $Rho_{\text{Spearman}}$ , la probabilidad fue  $0,000 < \alpha = 0,05$  y 0,826 de coeficiente de correlación, aceptándose  $H_a$ . De tal manera, existe relación directa, alto de la dimensión consideración intelectual y CO.

### Hipótesis específica 3

Hi Existe relación directa entre la dimensión motivación del liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023.

Ha No existe relación directa entre la dimensión motivación del liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023.

**Tabla 8**

*Correlación de la dimensión motivación del liderazgo transformacional y compromiso organizacional*

			Motivación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,797**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	100	100
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,797**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Observando la tabla 8, aplicando  $Rho_{\text{Spearman}}$ , la probabilidad fue 0,000 menor  $\alpha = 0,05$  y 0,797 de coeficiente de correlación, aceptándose  $H_a$ . De tal manera, existen relación directa, alto de la dimensión motivación y CO.

#### Hipótesis específica 4

Hi Existe relación directa entre la dimensión Influencia idealizada del liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023.

Ha No existe relación directa entre la dimensión Influencia idealizada del liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023.

**Tabla 9**

*Correlación de la dimensión Influencia idealizada del liderazgo transformacional y compromiso organizacional*

			Influencia idealizada	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1.000	,792**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	100	100
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,792**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

Observando la tabla 9, aplicando  $Rho_{\text{Spearman}}$ , la probabilidad igual a  $0,000 < \alpha = 0,05$  y 0,792 de coeficiente de correlación, aceptándose  $H_a$ . De tal manera, existe relación directa, alto influencia idealizada y CO.

## V. DISCUSIÓN

Conforme a la hipótesis central: LT y CO docentes están correlacionados en instituciones educativas públicas Ugel 05, 2023. Los resultados en la tabla 11, evidencian un  $Rho_{\text{Spearman}} = 0,923$ , estadísticamente significativo ( $p < 0,05$ ), indicando una relación directa alta, por lo que decidimos aceptar  $H_a$  por la existencia de una correlación directa LT y CO docente. Al cotejar con la tesis de Carranza (2020), cuando investigó acerca del LT en directores y CO en Ecuador, y teniendo el propósito precisar una relación del LT directores y CO educadores. En la medición correlacional se usó la cantidad Pearson igual a 0,752, por lo que se demostró correlación significativa del LT y CO docente. Concluyó que existe relación notable de LT y CO. Asimismo, coincidimos con Salvador y Sánchez (2018) cuando indagaron sobre los liderazgos en directores y CO docentes. Tuvieron el propósito de establecer relación liderazgos directivos y CO docente. Los resultados mediante el valor  $r_{\text{Spearman}} = 0,676$  y  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Concluyeron con la existencia correlativa significativa moderada entre las variables definidas.

Asimismo, coincidimos con los investigado por Kouni, Koutsoukos, y Panta (2018) sobre la relación CO docente y LT. Un estudio sobre casos en Grecia. Donde el propósito fue investigar las percepciones de los docentes si el LT aporta a los compromisos con las metas escolares. Los resultados mostraron educadores aprecian compromisos sustanciales con cada meta escolar cuando los directivos actúan con LT. Cada variable demográfica, tipología de la organización y experiencias laborales, no muestran consecuencias en la percepción docente. Por su parte Jiménez (2018) investigó la correlación LT directores y las motivaciones laborales, desempeños en educadores de un centro superior privado con propósito descubrir la existencia correlacional incentivos laborales y liderazgo transformacional. Diseñándose un modelo correlacional, con tipología no experimental, con unidad muestral 73 colaboradores en las Facultades de la institución privada, valuados con técnicas de observación y cuestionarios. Concluyendo que no hay relación de incentivos laborales y liderazgo transformacional, pero los rendimientos laborales se correlacionan a las motivaciones de los superiores, mejor dicho, no hay contribución de los jefes; por lo que sugirió promover el liderazgo transformacional y modificar las actitudes de los superiores para provocar motivaciones y eficiencias.

Por otra parte, Fierro et al. (2018) indagaron influencias de los liderazgos organizacionales en desempeños laborales de colaboradores en un centro superior en Ecuador, siendo su propósito establecer niveles correlativos sobre liderazgo organizacional y rendimiento laboral, y lograr eficiencias educativas. Trabajó con una investigación descriptiva y relacional, enfoque cuantitativo, usándose la técnica de la encuesta. Concluyeron en identificar los elementos de las dimensiones en las variables, donde los directivos no efectúan constantes incentivos, demostraron insatisfacciones en los colaboradores, relacionados al liderazgo comunicativo, no existe comunicación con los superiores. Concluyendo que hay un nivel mínimo de liderazgo institucional afectando en forma directa la eficiencia laboral.

También Ruíz (2018). Investigó acerca LT y CO docente de una organización superior. Teniendo el propósito en determinar una correlación LT y CO docentes. Empleó el método hipotético deductivo, no experimental, relacional, corte transversal. Unidad muestral 25 educadores. Las recopilaciones de informaciones se realizaron con dos cuestionarios validos por los juicios de expertos y  $\alpha$ Cronbach = 0,905 y 0,818 respectivamente, interpretados como excelente y bueno, confiabilidad correspondientemente.

Con respecto a liderazgo transformacional existe una aproximación al modelo teórico formulado por Avolio y Bass (2000), cuando precisaron que el progreso del liderazgo desplegado por el líder busca las prioridades personales, reconociendo el cumplimiento de los fines institucionales., basados en observaciones de errores e incertidumbres en los colaboradores, son formas de influencias que motivan para obtener productos trascendentales. Asimismo, son procedimientos personales hacia otros, creando conexiones hacia mejores niveles motivacionales; por el que ejerce el liderazgo como lo indica (Varela & Gonzales, 2018). Existe una mejora en el diseño teórico de Salcedo (2018) cuando menciona que el liderazgo transformacional son estilos de los líderes para las satisfacciones básicas, con calidez. De igual forma con Delgado (2017) argumentando que el liderazgo transformacional mejora las motivaciones, la moralidad y los rendimientos laborales. Existe diferencias con el modelo teórico de Leitwood (1999) cuando afirmó el LT demuestra eficiencia educacional, al motivar para acciones trascendentales, complementados. Nos aproximamos al modelo teórico de Zainab & Siddiqui (2021) cuando destacaron que el elemento prioritario es el educador líder

transformador, en forma alternativa, con misiones y visiones compartidas, transformaciones sociales.

Así mismo en el liderazgo transformacional los aspectos teóricos formulados por Yeap & Thuen (2021), mencionando cuatro dimensiones: Consideraciones individualizadas, influencias idealizadas, motivaciones inspiradoras y, estimulaciones intelectuales. Las consideraciones individualizadas es cuando el líder distingue en las personas identifiquen, escuchen, acepten alguna diferencia. Influencia idealizada, como habilidades en directivos para visionar el logro de confianzas. La motivación inspiradora, como habilidad del líder en participar la visión; con medios adecuados para influir. La estimulación intelectual como habilidad para que los colaboradores comprendan las situaciones problemáticas en forma variada, usando creatividades, equilibrios del poder.

Además, para el CO el modelo teórico basado en Morales et al. (2018) cuando afirmó: CO evalúa algún nivel integrador Ivaboral. Asimismo, lo formulado teóricamente por Bayona (2000) como un medio en la gestión de las personas, a las vinculaciones personales con los pensamientos ejecutivos señalado por Meyer y Allen (1991), y la integración con los fines laborales señalado por. (Robbins, 1999).

Coincidimos con Claire & Bohrt (2012) en sus 3 dimensiones definidas, como la identificación: de las metas institucionales. La membresía como la intención de continuar en la organización. Lealtad para proteger la organización.

Según la hipótesis específica 1: La consideración individualizada está correlacionada con el CO docente. Se evidenció con el  $Rho_{\text{Spearman}} = 0,828$ , y probabilidad significativa  $p < 0,05$ , relación directa alta, decidimos en la aceptación de  $H_a$ : Existencia correlativa directa dimensión consideración individualizada del LT y CO docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023. Comparando con la tesis de Estrada (2022) cuando indagó CO y desempeños docentes Tendiendo la intención establecer una correlación CO y desempeños docentes. Cada resultado indica relación alto, directo notable. Siendo  $\rho_{\text{Spearman}} = 0,724$  y un valor probabilístico menor a 0,05. Concluyó que los educadores demuestran mejores compromisos organizacionales. De la misma manera, Salvador y Sánchez (2018) indagaron sobre liderazgos en directores y CO docentes. Tuvieron como objetivo determinar una relación liderazgos en directores y CO docentes. Con

metodologías tipo básico, cuantitativos, no experimental, transversal, nivel descriptiva relacional. Asumió como unidad poblacional un valor finito, con muestreo probabilístico. Emplearon dos instrumentos con validaciones y confiabilidades aprobados. Los resultados mediante el valor  $\rho_{\text{Spearman}} = 0,676$  y  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Concluyeron con la existencia correlativa significativa moderada entre las variables definidas. Coincidió con Ruíz (2018), que investigó LT y CO docente en una organización superior de nuestro país, realizando recopilaciones de informaciones con dos cuestionarios validados por los juicios de expertos y  $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,905$  y  $0,818$  respectivamente, interpretados como excelente y bueno, confiabilidad correspondientemente.

A nivel teórico con respecto a la dimensión consideración individualizada, coincidimos con Kotliarenko y Cáceres (2011) cuando mencionaron un líder transformacional centra su aplicación en prioridades personales de los admiradores, promoviendo superaciones y oportunidades dentro de un clima de apoyo. Resaltándose los índices de las formas de transmitir los saberes con calidez: Aunque también se en otras formas, escuchando que hablando (Barcena, 2016). Buen trato personal: como (Oswald, 2010) y apoyo según (Alles, 2007)

Según la hipótesis específica 2: Las estimulaciones intelectuales están correlacionadas con el CO docente. Se evidenció un  $Rho_{\text{Spearman}} = 0,811$  con significancia  $p < 0,05$ , relación positiva alta y fuerte, por lo tanto, decidimos la aceptación de  $H_a$ : existencia de correlación positiva dimensión estimulación intelectual del LT y CO docente. Al comparar con la tesis de Quinde (2020) cuando indagó sobre una correlación LT y gestiones educativas. Se obtuvo  $Rho_{\text{Spearman}} = 0,241$ , significativo con  $0,307$  la variable LT y las gestiones educativas; mejor dicho, la existencia correlativa mínima. Se determinó de 20 educadores, 18 posicionan al LT en niveles buenos.

Mejoramos el modelo teórico de la dimensión estimulación intelectual, porque el líder transformacional alienta a trabajar, con capacidades cognitivas, son transformadores y originales; como lo afirmó (Kotliarenko, 2011). Entre los índices de gestión de conflictos, con productos nuevos como lo afirmó (Gadner, 2011). Cambios de actitudes, simbolizando la condición humana formulado por (Bayón,

2000). Comunicaciones asertivas: como posibilidades de liderazgo según (Nanus, 2000).

De acuerdo a la hipótesis específico 3: La motivación inspiracional del LT está correlacionado con el CO docente. Se evidenció  $Rho_{\text{Spearman}} = 0,832$  con significancia  $p < 0,05$ , con relación positiva alta y fuerte, decidimos en la aceptación de  $H_a$ : existencia positiva dimensión motivación del LT y CO docente en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023. Al constatar con la tesis de Degadilo (2020) sobre LT y gestiones educativas, que logró resultados LT está correlacionado con las gestiones educativas, altos  $\rho = 0,330$  y  $p = 0,004$ . Significando que a más LT, más gestiones educativas.

Nos aproximamos a una dimensión de motivación, cuando se formulan desafíos, como indicó. (Gorrochotegui, 1997), mediante índices de la confianza en forma positiva según (Avia y Vázquez, 2011), vinculaciones visionarias de compartir con todos, por medio de cambios institucionales, según (Sequeiros, 1998)

De acuerdo a la hipótesis específico 4: La influencia idealizada del LT está correlacionada con CO docente. Se evidenció  $Rho_{\text{Spearman}} = 0,820$  con significancia  $p$  menor a 0,05, relación positiva alta y fuerte, decidiéndose en la aceptación de  $H_a$ : Existencia correlación positiva dimensión Influencia idealizada del LT y CO docente. Al constatar con la tesis de Ruíz (2018) acerca de LT y CO docente. Cada resultado expresó la existencia notable del LT directores y CO docente con una cantidad igual a 0,874, próximo a la unidad, indicando una asociación CO docente, con las percepciones del LT.

Compartimos la dimensión influencia idealizada, como una representación a nivel teórico como un elevado grado de LT cuando un líder es un modelo según (Melillo y Suárez, 2002) con índices de promover valores compartidos según (Fukuyama, 1996) inspirar confianzas libres de algún interés como lo señaló (Kipp, 2005), y credibilidad: a nivel ético, como lo señaló (Sequeiros, 1992).

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

El Liderazgo transformacional y compromiso organizacional poseen una relación notable y alto de 0,948 en educadores de instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023.

El Liderazgo transformacional es la forma que un líder ha alentado, inspirado, motivado a docentes hacia la innovación y creación permanentes para el desarrollo y crecimiento, dando formas al porvenir de un centro de estudios. Mientras, que el compromiso organizacional docente, se ha verificado una notable participación en sus trabajos considerando sus prioridades, prestigios, autorespeto, autonomía y autoimagen.

### **Segunda**

En referencia a la dimensión consideración individualizada de El Liderazgo transformacional y compromiso organizacional poseen una relación significativa fuerte igual a 0,820 en los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023.

A esta referencia, un líder trata a los docentes como personas; consideran sus necesidades personales, capacidades y aspiraciones; escuchándolos con total atención, dándoles recomendaciones y enseñanzas.

### **Tercera**

En referencia a la dimensión estimulación intelectual de El Liderazgo transformacional y compromiso organizacional poseen una relación significativa fuerte igual a 0,826 en los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023.

Con respecto a esta dimensión, un liderazgo transformador no está restringido a retos al interior de las instituciones educativas, sino fomenta formas intensivas de creativities en docentes, alentando novísimos formatos para mejorar e innovar opciones, para las instituciones educativas.

#### **Cuarta**

En referencia a la dimensión motivación inspiracional del El Liderazgo transformacional y compromiso organizacional poseen una relación significativa fuerte igual a 0,797 en los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023.

También la motivación inspiracional se ha manifestado por parte del líder transformacional en relación con la habilidad comunicacional de las visiones organizacionales, entusiasmando a los docentes en equipos, generándoles confianzas suficientes en lograrlas.

#### **Quinta**

En referencia a la dimensión influencia idealizada del El Liderazgo transformacional y compromiso organizacional poseen una relación significativa fuerte igual a 0,792 en los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023.

Con respecto al carisma o influencia idealizada del líder transformacional se relacionó con la capacidad de generación de confianzas, credibilidades y lograr en los docentes sentirse identificados con sus valores, afirmaciones, ideales y objetivos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Aunque es notable que El liderazgo transformacional y compromiso organizacional posean una relación notable, se sugiere a directores en las organizaciones educativas e Ugel 05, que tal estilo de aliento, inspirador y motivador hacia los docentes, con innovación, creación de cambios se mantengan en planificaciones de gestiones institucionales en forma permanente, porque producirá mejores compromisos institucional de los docentes, verificándolos con sus niveles de participaciones en sus trabajos, según sus necesidades personales, prestigio, autorespeto, autonomía y autoimagen, establecidos en los planes de trabajos anuales de las instituciones educativas,

### **Segundo**

Es notable la correlación de la dimensión consideración individualizada del El liderazgo transformacional y compromiso organizacional, porque los líderes han tratado a los docentes como personas; considerando sus necesidades personales, capacidades y aspiraciones; escuchándolos con total atención, dándoles recomendaciones y enseñanzas. Estas manifestaciones se sugieren a directores en las organizaciones educativas y Ugel 05 su priorización en los planes estratégicos, curriculares en general de la gestión de las instituciones educativas y otros entes del Estado que garantice el valor humano.

### **Tercera**

Es significativo que la dimensión estimulación intelectual de El liderazgo transformacional y compromiso organizacional posean una relación directa en los docentes. Se sugiere a directores de las organizaciones educacionales y Ugel 05, el incremento de estos desafíos, el status que dentro de las instituciones educativas se fomente intensivamente la creatividad en cada docente, alentando exploraciones de formatos de novísimas opciones.

#### **Cuarta**

En notable que la dimensión motivación inspiracional de El liderazgo transformacional y compromiso organizacional poseen una relación directa en los docentes Sugiriéndose a directores de las organizaciones educacionales y Ugel 05, incorporar en forma permanente las motivaciones inspiracionales para proporcionar capacidades comunicacionales como la visión, entusiasmar a los docentes a trabajar en equipo, generándoles confianza suficiente para alcanzarla.

#### **Quinta**

En notable que la dimensión influencia idealizada del El liderazgo transformacional y compromiso organizacional poseen una relación directa en los docentes. Sugiriéndose a directores de las organizaciones educacionales y Ugel 05, que manifiesten en la gestión institucional confianza, credibilidad, lograr que los docentes demuestren identidad valorativa, afirmaciones, ideales e intenciones, priorizados en la planificación de la gestión.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2007) Rol del jefe. Cómo ser un buen jefe. Ediciones Graniza S.A. Uruguay
- Avia, M., y Vázquez, C. (2011). Optimismo Inteligente (2da. Edición). Madrid: Alianza Editorial.
- Avolio, B. & Bass, B. (2000). Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition. Manual and Sampler Set. New York: Mind Garden, Inc.
- Bass, B. (1985). Investigación sobre los factores del estilo de liderazgo transformacional. Centro de Investigación E.T.L.S, Universidad Politécnica de Madrid.
- Bass, B. & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press. New Jersey, London: L.E.A
- Bass, B. (2000). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, Vol. 18 No. 3, pp. 19-31.
- Bayón. (2000) América latina en sus artes. Siglo veintiuno editores SA DE CV. UNESCO.
- Betanzos, N., Guerrero, A., & Paz, F. (2016). Midiendo el compromiso organizacional y de carrera en docentes universitarios. *Revista Marista de Investigación Educativa*, 6(11), 15– 28.
- Bolívar, Antonio. (2010). El Liderazgo Educativo y su Papel en la Mejora: Una Revisión Actual de sus Posibilidades y Limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9-33. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>
- Castañeda, R. A. (2001). Las Organizaciones de Alto Desempeño. Universidad Juárez del Estado de Durango, México.

- Carmeli, A., Atwater, L., & Levi, A. (2011). How Leadership Enhances Employee's Knowledge Sharing: The Intervening Roles of Relational and Organizational Identification. *Journal of Technology Transfer*, 36(3), 257-274.
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos
- Carranza-Villón, M. I. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*, 14(2), 112–117. Recuperado a partir de <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/598>
- Céspedes Toledo, A. I. (2018). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de Santa Anita, 2018.
- Cilek, A. (2019). The effect of leadership on organisational commitment: A meta-analysis. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 554-564. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1240345.pdf>
- Cuadrado, I. (23 de junio de 2001). Cuestiones Teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo. *Revista de Psicología*, 16(2), 131-155. doi:10.1174/021347401317351107
- Claure, M., & Böhr, M. (2012). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 2(1), 77-83.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional* (11ª ed.). McGraw-Hill.
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Inova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fierro, I. Lindao, A. Ramos, N. y Holguín (2017): “Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena”, *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*

(febrero 2017). En línea:  
<https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/02/influencia.html>  
<http://hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1702influencia>

GIL, R. (2006) Manual para tutorías y departamentos de orientación. Cisspraxis. Barcelona.

Gökyer, N. (2018). Organizational Commitment of High School Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6(3), 115-125.

Gorrochotegui, A. (1997). Manual de liderazgo para directivos escolares. Madrid: La Muralla. Madrid

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la investigación. Ed. Mc Graw Hill.pg. 60.

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). Comportamiento organizacional. Cengage.

Ismail, A., & Mydin, A. (2019). The Impact of Transformational Leadership and Commitment on Teachers' Innovative Behaviour. *e, Education and Humanities Research*, 5. Obtenido de <file:///C:/Users/Grlima/Downloads/55914448.pdf>

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>

Kouni, Z., Koutsoukos, M., & Panta, D. (2018). Connection of Teachers' Organizational Commitment and Transformational Leadership. A Case Study from Greece. Grecia: School of Pedagogical and Technological Education. Obtenido de <file:///C:/Users/Grlima/Downloads/1223-4268-1-PB-KOUNI-KOUTSOUKOS-PANDA.pdf>

- Kotliarenco, M. y Cáceres, I. (2011), Estado de Arte en resiliencia III.
- Leithwood. Kenneth (1999). The Move Toward Transformational Leadership. Educational Leadership. Bulletin N.º 18. New York University.USA
- Nanus, B. (2000) Leaders Who make a difference. San Francisco CA.
- Melillo, A. y Suárez, E. (2002), Descubriendo las propias fortalezas. Editorial, Paidós p 114. Buenos Aires.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional. (Human Resource Management Review). Vol.1, n° 1, pp. 61–98.
- Morales Vergara, Ivethyamel, Torres Ruilova, Bismark Osmany, & Rendon Jaluff, Ivonne Amelia. (2018). El liderazgo educativo de la Universidad de Guayaquil. Conrado, 14(63), 109-116. Epub 04 de junio de 2018. Recuperado en 22 de abril de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442018000300109&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300109&lng=es&tlng=es).
- Özkaya, E., & Akin, M. (2023). Analysis of the Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Commitment According to Teacher Perceptions. Kastamonu Education Journal, 109-120. Obtenido de <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2933691>
- 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>
- Rev. Innova Educ. (2020). Liderazgo transformacional. Vol. 2 Núm.1 págs. 132-146
- Robbins, Stephen (2004). Comportamiento organizacional. Prentice Hall. México
- Ruíz Becerra, L. M. (2018). Liderazgo transformacional y el compromiso Organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Bambamarca” 2018.

- Sadler, P. (2003). Leadership and Organizational Learning. En Easterby-Smith, M. y Lyles, M. (2003). The Blackwell Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management. Oxford: Blackwell Publishing.
- Salcedo, A. (2018). Liderazgo transformacional. Que es y como medirlo. ESIC Editorial.
- Salvador, C. (2012). El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. Revista Interamericana de Psicología, 46(2), 255-260.
- Salvador Cornelio, Elena M, & Sánchez Ortega, Jaime Agustín. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. Revista de Investigaciones Altoandinas, 20(1), 115-124. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sequeiros, J. (1998) Jurista mexicano. Ex-Presidente y miembro del Comité Jurídico Interamericano (1990-1998).
- 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](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18058/Suarez_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valderrama, S. (2013). *Metodología de la investigación científica.* Editor: Lima Editorial San Marcos 2013
- Vázquez, A. (2019). *Los pilares del liderazgo: una nueva visión del liderazgo a la luz de la persona.* Hexa editores.
- 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>

Yeap, B., Abdullah, G., & Thuen, M. (2021). Lecturers' commitment to teaching entrepreneurship: do transformacional leadership, mindfulness and readiness for change matter? *Journal of Applied Research in Higher Education*, 13(1), 164-179.

Yulk. (2010). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River.

Yulk, G. (2009). Leading Organizational Learning: Reflections on Theory and Research. *The Leadership Quarterly*, 20, 49-53.

Zainab, B., Akbar, W., & Siddiqui, F. (2021). Impact of transformational leadership and transparent communication on employee openness to change: mediating role of employee organization trust and moderated role of change-related self-efficacy. *Leadership and Organization Development Journal*, 61(3), 194-213.

## ANEXOS 1 Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas de la Ugel 05 ,2023. <b>AUTOR:</b> Yesenia Emperatriz Ticuña Huaylinos							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas de la Ugel 05 ,2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en su dimensión consideración individualizada de los docentes en instituciones educativas públicas de la Ugel 05 ,2023? ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en su dimensión estimulación intelectual de los docentes en instituciones educativas públicas de la Ugel 05 ,2023? ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en su dimensión motivación inspiracional de los docentes en instituciones educativas públicas de la Ugel 05 ,2023? ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en su dimensión influencia idealizada de los docentes en instituciones educativas públicas de la Ugel 05 ,2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> ¿Determinar qué relación existe el liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas de la Ugel 05 ,2023?</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> ¿Establecer qué relación existe entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa de los docentes en instituciones educativas públicas de la Ugel 05 ,2023? ¿Determinar qué relación existe entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en su dimensión estimulación intelectual de los docentes en instituciones educativas públicas de la Ugel 05 ,2023? ¿Identificar qué relación existe entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en su dimensión motivación de los docentes en instituciones educativas públicas de la Ugel 05 ,2023? Identificar qué relación existe entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en su dimensión influencia Idealizada de los docentes en instituciones educativas públicas de la Ugel 05 ,2023?</p>	<p><b>Hipótesis general.</b> El liderazgo transformacional tiene relación con el compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas de la Ugel 05 ,2023?</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> El liderazgo transformacional tiene relación con el compromiso organizacional en su dimensión consideración individualizada influye en los docentes en instituciones educativas públicas de la Ugel 05 ,2023 El liderazgo transformacional tiene relación con el compromiso organizacional en su dimensión estimulación intelectual en los docentes en instituciones educativas públicas de la Ugel 05 ,2023? El liderazgo transformacional tiene relación con el compromiso organizacional en su dimensión motivación inspiracional en los docentes en instituciones educativas públicas de la Ugel 05 ,2023? El liderazgo transformacional tiene relación con el compromiso organizacional en su dimensión influencia Idealizada en los docentes en instituciones educativas públicas de la Ugel 05 ,2023?</p>	<b>Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel o Rangos</b>
			Consideración individualizada	Transmisión de conocimiento Trato personal Apoyo	1,2,3,4,5	Ordinal Lickert  Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Bajo 7-14  Medio 15-21  Alta 22-28
			Estimulación intelectual,	Gestión de conflicto Cambio de actitud Comunicación efectiva y asertiva	6,7,8,9		
			Motivación inspiracional	Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas. Articula una visión estimulante del futuro Desarrollo institucional. Confianza y credibilidad.	10,11,12,13,14		
			Influencia idealizada	Promueve valores Inspira confianza Credibilidad	15,16,17,18,19,20		
			<b>Variable 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel o Rangos</b>
			Identificación	-Tener las mismas creencias, propósitos, ideas, objetivos, que los de la organización. -Satisfacción laboral	1,2,3,4,5,6	Ordinal Lickert  Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Bajo 7-14  Medio 15-21  Alta 22-28
			Lealtad	-Cumplimiento y respeto hacia la organización mediante acciones dirigidas a defenderla.	7,8,9 10,11,12		
			Membresía	-Sentimiento de pertenencia hacia la organización. -Compromiso	13,14 15,16,17,18,19,20		
			Identificación	-Tener las mismas creencias, propósitos, ideas, objetivos, que los de la organización. -Satisfacción laboral	1,2,3,4,5,6		

Anexo 2 Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
Liderazgo Transformacional	Es un tipo de liderazgo capaz de impulsar la transformación dentro de una organización.  Avolio y Bass (2000)	La variable será medida a través de un cuestionario de 20 ítems con opciones de respuesta de tipo Likert, priorizando sus dimensiones.	Consideración individualizada	Transmisión de conocimiento Trato personal Apoyo	<b>1,2,3,4,5</b>	Ordinal Lickert  Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)	Bajo 7-14
			Estimulación intelectual,	Gestión de conflicto Cambio de actitud Comunicación efectiva y asertiva	<b>6,7,8,9</b>		Medio 15-21
			Motivación inspiracional	Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas. Articula una visión estimulante del futuro Desarrollo institucional. Confianza y credibilidad.	<b>10,11,12,13,14</b>		Alta 22-28
			Influencia idealizada	Promueve valores Inspira confianza Credibilidad	<b>15,16,17,18,19,20</b>		
VARIABLE	CONCEPTUAL	OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Ordinal Lickert  Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)	Débil 7-14
Compromiso Organizacional	Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Meyer y Allen (1991)	La variable será medida a través de un cuestionario de 20 ítems con opciones de respuesta de tipo Likert, priorizando sus dimensiones.	Identificación	-Tener las mismas creencias, propósitos, ideas, objetivos, que los de la organización. -Satisfacción laboral	<b>1,2,3,4,5,6</b>		Moderado 15-21
			Lealtad	-Cumplimiento y respeto hacia la organización mediante acciones dirigidas a defenderla.	<b>7,8,9,10,11,12</b>		Fuerte 22-28
			Membresía	-Sentimiento de pertenencia hacia la organización. -Compromiso	<b>13,14,15,16,17,18,19,20</b>		

### Anexo 3 Instrumento de recolección de datos

#### **CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Apreciados maestros, les presento una serie de preguntas acerca de sus percepciones que sienten acerca del Liderazgo transformacional, solicitándole respuestas con franqueza, en forma anónima.

#### **INSTRUCCIONES:**

Antes de dar respuesta, examine cada ítem y escriba equis (x), considerando la valoración:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

N°	ITEM	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	<b>Consideración individualizada</b>					
1	El equipo directivo establece tiempos para orientar, instruir y facultar a maestros.					
2	El equipo directivo demuestra buenos trato en forma individual única que como integrante grupal.					
3	El equipo directivo supone que poseo habilidades y competencias incomparables a los demás.					
4	El equipo directivo efectúa actividades para generar mejorías de mis capacidades profesionales y personales.					
5	El equipo directivo establece tiempos para orientar habilidades emocionales en maestros.					
	<b>Estimulación intelectual</b>					
6	El equipo directivo suministra novísimos modos de comprender algún problema.					
7	El equipo directivo usa variadas formas para resolver conflictos.					
8	El equipo directivo favorece ambientes adecuados para asimilar conflictos desde diferentes opciones					
9	El equipo directivo propone novísimos formatos para culminar con éxitos cualquier labor.					
10	El equipo directivo demuestra asertividad comunicacional ante contextos adversos.					
	<b>Motivación inspiracional</b>					
11	El equipo directivo denota optimismo sobre el porvenir organizacional.					
12	El equipo directivo expresa con entusiasmo sobre las prioridades a satisfacer en la organización					
13	El equipo directivo motiva acerca de cada meta planteada.					
14	El buen liderazgo que se practica en la institución te inspira a ser parte del objetivo institucional.					
15	El equipo directivo muestra cordialidad para el logro de alguna meta a ser obtenida					
	<b>Influencia idealizada</b>					

16	El equipo directivo informa sobre algún moral y postulados humanos					
17	Los directivos consideran dimensiones morales y éticos en sus disposiciones tomadas.					
18	El equipo directivo me hace sentir importante de trabajar con ellos.					
19	El equipo directivo denota factores de liderazgos y confianzas.					
20	El equipo directivo precisa jerarquía a los deberes en la organización					

## CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Apreciados maestros, les presento una serie de preguntas acerca de la percepción que tienen sobre Compromiso organizacional, solicitándole respuestas con franqueza, en forma anónima.

### **INSTRUCCIONES:**

Antes de cada respuesta, examine los ítem y escriba equis (x), considerando la valoración:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

Nº	ITEM	ESCALA			
		4	3	2	1
<b>Identificación</b>					
1	Consideras que te sientes emocionalmente ligado con la organización y creencias valorativas y misiones institucionales.				
2	Te sientes involucrado con la institución y su entorno.				
3	Trabajar en esta institución significa mucho en tu integridad individual y experto.				
4	Te agrada permanecer más tiempo como experto en esta organización.				
5	Te sientes orgulloso de formar parte de la institución.				
6	Te identificas con los problemas de la institución cuando ella presenta dificultades.				
<b>Lealtad</b>					
7	Consideras que tienes una obligación ética con la organización.				
8	Eres un referente, cuando lideras una iniciativa nueva.				
9	Consideras la existencia eficaz de los compromisos institucionales y las productividades laborales normales.				
10	Recibes reconocimiento por la lealtad a la institución.				
11	Creas un sentimiento de correspondencia con la institución.				
12	Te sientes comprometido con la organización por darte la opción de laborar.				
<b>Membresía</b>					
13	Pienso que no es correcto abandonar la organización, a pesar de favorecerme				
14	Siento un reconocimiento sobre algún beneficio salarial cognitivo o físico, frente a las mínimas probabilidades para encontrar otras labores, si se presentara la circunstancia en dejar la institución.				
15	Si posees permanencia estable, presentas una eficiencia en el trabajo inferior en la organización.				
16	Solamente realizas estrictamente lo prioritario para permanecer en la organización.				
17	Te sientes comprometido a continuar en la organización, por miedo a iniciar un trabajo diferente.				
18	Eres parte de la institución debido al tiempo y esfuerzo que le dedicaste.				
19	Trabajo en esta organización porque lo necesito y no porque lo quiera.				
20	Puedo abandonar la institución a pesar de no tener otra labor cercana.				

## Anexo 4 Matriz de evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala para medir El liderazgo transformacional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1..Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Rommel Lizandro Crispín
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( x )
<b>Area de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( )    Educativa ( x ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )      Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

#### 1.Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 2.Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo transformacional
Autor(es)	Saraluz Melissa Chalco Ubaldo-Yesenia Ticuña Huaylinos
Procedencia:	Lima
Adaptación al español:	-
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ambito de aplicación:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Significación:	El instrumento El liderazgo transformacional, tiene cuatro dimensiones: Consideración individualizada Estimulación intelectual, Motivación, Influencia idealizada compuesta por 20 ítems, con cinco opciones de respuestas: (Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)). Tiene como objetivo medir “El liderazgo transformacional en las instituciones de la Ugel 05”.

#### 1. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo transformacional  Es un tipo de liderazgo capaz de impulsar la transformación dentro de una organización.  Avolio y Bass (2000)	Consideración individualizada	Refiere que los líderes transformacionales centran su atención a las necesidades individuales de sus seguidores actuando como el promotor para superar dichos espectáculos. Además de crear oportunidades dentro de un clima de apoyo. Kotliarenco y Cáceres (2011)
	Estimulación intelectual,	En este caso describe a un líder transformacional que alienta a su grupo o seguidores a esforzarse, adquirir habilidades intelectuales, ser innovadores y creativos a través del cuestionamiento a su labor, el cual puede ser a nivel individual y a nivel de grupo; permitiendo con

		ello descubrir nuevos caminos a situaciones antiguas (kotliarenco, 2011).
	Motivación	Es la forma que el líder inspira en sus seguidores y al mismo tiempo los motiva a asumir retos. La comunicación permite tomar acuerdo para solucionar los problemas. (Gorrochotegui, 1997)
	Influencia idealizada	Representa el nivel más alto del liderazgo transformacional el cual se expresa cuando el líder se convierte en un modelo a seguir o imitar por parte de sus seguidores. (Melillo y Suárez, 2002)

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Escala para medir El liderazgo transformacional". cuyos autores son Saraluz Melissa Chalco Ubaldo-Yesenia Ticuña Huaylinos De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel (3)	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (3)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (4)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (5)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (6)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (7)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión: Consideración individualizada**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir la satisfacción de los docentes con respecto a su equipo directivo.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Transmisión de conocimiento	1.El equipo directivo dedica tiempo a orientar, enseñar y capacitar a los maestros.	4	4	4	
Trato personal	2.El equipo directivo me trata como persona única más que como miembro de un equipo.	4	4	4	
	3.El equipo directivo considera que tengo habilidades y son competentes diferentes de los otros.	4	4	4	
Apoyo	4.El equipo directivo realiza acciones que genera la mejoría de mis capacidades profesionales y personales.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Consideración intelectual**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir las atenciones frente a los problemas de la institución.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión de conflicto	5.El equipo directivo proporciona nuevas formas de abordar los problemas.	4	4	4	
	6.El equipo directivo considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	4	4	4	
Cambio de actitud	7.El equipo directivo propicia ver los problemas desde diferentes ángulos.	4	4	4	
Comunicación efectiva y asertiva	8.El equipo directivo sugiere nuevas formas que permiten completar el trabajo.	4	4	4	
	9.El equipo directivo se comunica de manera asertiva frente a situaciones adversas.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Motivación inspiracional**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la estimulación, ánimos por parte del líder en el ambiente institucional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas	10.El equipo directivo habla de forma optimista sobre el futuro institucional.	4	4	4	
Articula una visión estimulante del futuro	11.El equipo directivo habla entusiastamente acerca de que necesidades deben ser satisfechas en la institución.	4	4	4	
	12.El equipo directivo te motiva frente a metas planteadas	4	4	4	
Desarrollo institucional	13.El buen liderazgo que se practica en la institución te inspira a ser parte del objetivo institucional.	4	4	4	
Confianza y credibilidad	14.El equipo directivo demuestra confianza al referirse que las metas serán cumplidas.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Influencia idealizada**

- Objetivos de la Dimensión: Medir el prestigio y el buen trato en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve valores	15.El equipo directivo da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	4	4	4	
	16.El equipo directivo considera los aspectos morales, éticos en las decisiones que toma.	4	4	4	
Inspira confianza	17.El equipo directivo me hace sentir importante de trabajar con ellos.	4	4	4	
	18.El equipo directivo demuestra sentido de liderazgo y confianza.	4	4	4	
Credibilidad	19.El equipo directivo enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	4	4	4	
	20.El equipo directivo se ha ganado el respeto por su forma de liderar.	4	4	4	



Firma digital  
 Dr. Rommel Lizandro Crispín  
 N° DNI: 09554022

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala para medir El compromiso organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Rommel Lizandro Crispín
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( )    Educativa ( x )    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )      Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 2. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del compromiso organizacional
Autor(es)	
Procedencia:	
Adaptación al español:	Escala para medir El compromiso organizacional
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ambito de aplicación:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Significación:	El instrumento compromiso organizacional tiene tres dimensiones: Identificación, Membresía y Lealtad compuesta por 20 ítems, con cinco opciones de respuestas: (Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)). Tiene como objetivo estudiar el compromiso organizacional de los docentes.

#### 3. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>El compromiso organizacional</b>  <b>Definición</b> Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Meyer y Allen 1991	Identificación	Intención de continuar en su condición de integrante de la organización, con sentimientos de pertenencias organizacionales. Claire & Bohrt (2012)
	Membresía	Intención de continuar en su condición de integrante de la organización, con sentimientos de pertenencias organizacionales. (Meyer y Allen, 1991)
	Lealtad	Desempeño y rendimiento con las organizaciones con actividades orientadas a protegerla. Ramos (2005)

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Escala para medir El compromiso organizacional". cuyos autores son Meyer Jhon P, Allen Natalie J. y Robbins Stephen. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio(1)	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel(2)	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel (3)	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos ~~bre~~ sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión: Identificación**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir la identidad institucional por parte de los docentes**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tener las mismas creencias, propósitos, ideas, objetivos, que los de la organización.	1. Consideras que te sientes emocionalmente ligado con la institución y la creencia en sus valores y misión.	4	4	4	
	2. Te sientes involucrado con la institución y su entorno.	4	4	4	
	3. Trabajar en esta institución significa mucho para mí en el aspecto personal y profesional.	4	4	4	
Satisfacción laboral	4. Te gustaría continuar el resto de tu carrera profesional en esta institución.	4	4	4	
	5. Te sientes orgulloso de formar parte de la institución.	4	4	4	
	6. Te identificas con los problemas de la institución cuando ella presenta dificultades.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Lealtad**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir la honestidad y lealtad de parte de los docentes.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento y respeto hacia la organización mediante acciones dirigidas a defenderla.	7. Consideras que tienes una obligación ética con la organización.	4	4	4	
	8. Eres un referente, cuando lideras una iniciativa nueva.	4	4	4	
	9. Consideras que existe una reciprocidad efectiva entre el compromiso institucional y la productividad en el trabajo, pero no en el extremo.	4	4	4	
	10. Recibes reconocimiento por la lealtad a la institución.	4	4	4	
	11. Creas un sentimiento de correspondencia con la institución.	4	4	4	
	12. Consideras sentirte en deuda con la institución al haberte brindado la oportunidad de trabajar.	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Membresía**

- Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso institucional por parte de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de pertenencia hacia la organización	13.Considero que no estaría bien dejar esta institución, aunque me beneficie en el cambio.	4	4	4	
	14.Siento un reconocimiento respecto a beneficios sea monetario, psicológicas o físicos, versus las reducidas posibilidades de ubicar otro trabajo, en caso decida abandonar la institución	4	4	4	
	15Si posees permanencia estable, presentas una rendición laboral baja dentro de la institución.	4	4	4	
	16.Solamente realizas lo rigurosamente necesario o básico para continuar en la institución	4	4	4	
Compromiso	17.Te sientes comprometido a permanecer en la institución, por el temor de iniciarte de nuevo en otro centro laboral	4	4	4	
	18.Eres parte de la institución debido al tiempo y esfuerzo que le dedicaste.	4	4	4	
	19.Trabajo en esta institución porque lo necesito, más no porque yo quiera.	4	4	4	
	20.Podría dejar esta institución, aunque no tenga otro empleo a la vista.	4	4	4	



Firma digital  
Dr. Rommel Lizandro Crispín  
N° DNI: 09554022

## Evaluación por juicio de expertos 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala para medir El liderazgo transformacional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Yolanda Josefina. Huayta Franco
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor ( x )
Area de formación académica:	Clínica ( )    Social ( )    Educativa ( x )    Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )      Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo transformacional
Autor(es)	Saraluz Melissa Chalco Ubaldo-Yesenia Ticuña Huaylinos
Procedencia:	Lima
Adaptación al español:	-
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ambito de aplicación:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Significación:	El instrumento El liderazgo transformacional, tiene cuatro dimensiones: Consideración individualizada Estimulación intelectual, Motivación, Influencia idealizada compuesta por 20 ítems, con cinco opciones de respuestas: (Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)). Tiene como objetivo medir “El liderazgo transformacional en las instituciones de la Ugel 05”.

### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo transformacional  Es un tipo de liderazgo capaz de impulsar la transformación dentro de una organización.  Avolio y Bass (2000)	Consideración individualizada	Refiere que los líderes transformacionales centran su atención a las necesidades individuales de sus seguidores actuando como el promotor para superar dichos espectáculos. Además de crear oportunidades dentro de un clima de apoyo. Kotliarenco y Cáceres (2011)
	Estimulación intelectual,	En este caso describe a un líder transformacional que alienta a su grupo o seguidores a esforzarse, adquirir habilidades intelectuales, ser innovadores y creativos a través del cuestionamiento a su labor, el cual puede ser a nivel individual y a nivel de grupo; permitiendo con ello descubrir nuevos caminos a situaciones antiguas (kotliarenco, 2011).
	Motivación	Es la forma que el líder inspira en sus seguidores y al mismo tiempo los motiva a asumir retos. La comunicación permite tomar acuerdo para solucionar los problemas. (Gorochotegui, 1997)
	Influencia idealizada	Representa el nivel más alto del liderazgo transformacional el cual se expresa cuando el líder se convierte en un modelo a seguir o imitar por parte de sus seguidores. (Melillo y Suárez, 2002)

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Escala para medir El liderazgo transformacional". cuyos autores son Saraluz Melissa Chalco Ubaldo-Yesenia Ticuña Huaylinos De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel (3)	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (3)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (4)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (5)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (6)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (7)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos ~~brb~~ sus observaciones que considere pertinente.*

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión: Consideración individualizada**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir la satisfacción de los docentes con respecto a su equipo directivo.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Transmisión de conocimiento	1.El equipo directivo dedica tiempo a orientar, enseñar y capacitar a los maestros.	4	4	4	
Trato personal	2.El equipo directivo me trata como persona única más que como miembro de un equipo.	4	4	4	
	3.El equipo directivo considera que tengo habilidades y son competentes diferentes de los otros.	4	4	4	
Apoyo	4.El equipo directivo realiza acciones que genera la mejoría de mis capacidades profesionales y personales.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Consideración intelectual**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir las atenciones frente a los problemas de la institución.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión de conflicto	5.El equipo directivo proporciona nuevas formas de abordar los problemas.	4	4	4	
	6.El equipo directivo considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	4	4	4	
Cambio de actitud	7.El equipo directivo propicia ver los problemas desde diferentes ángulos.	4	4	4	
Comunicación efectiva y asertiva	8.El equipo directivo sugiere nuevas formas que permiten completar el trabajo.	4	4	4	
	9.El equipo directivo se comunica de manera asertiva frente a situaciones adversas.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Motivación inspiracional**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la estimulación, ánimos por parte del líder en el ambiente institucional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas	10.El equipo directivo habla de forma optimista sobre el futuro institucional.	4	4	4	
Articula una visión estimulante del futuro	11.El equipo directivo habla entusiastamente acerca de que necesidades deben ser satisfechas en la institución.	4	4	4	

	12.El equipo directivo te motiva frente a metas planteadas	4	4	4	
Desarrollo institucional	13.El buen liderazgo que se practica en la institución te inspira a ser parte del objetivo institucional.	4	4	4	
Confianza y credibilidad	14.El equipo directivo demuestra confianza al referirse que las metas serán cumplidas.	4	4	4	

• **Cuarta dimensión: Influencia idealizada**

- Objetivos de la Dimensión: Medir el prestigio y el buen trato en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve valores	15.El equipo directivo da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	4	4	4	
	16.El equipo directivo considera los aspectos morales, éticos en las decisiones que toma.	4	4	4	
Inspira confianza	17.El equipo directivo me hace sentir importante de trabajar con ellos.	4	4	4	
	18.El equipo directivo demuestra sentido de liderazgo y confianza.	4	4	4	
Credibilidad	19.El equipo directivo enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	4	4	4	
	20.El equipo directivo se ha ganado el respeto por su forma de liderar.	4	4	4	



Firma digital  
Dra. Yolanda Huayta Franco  
N° DNI: 09333287

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala para medir El compromiso organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Yolanda Huayta Franco
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( x )
<b>Area de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( )    Educativa ( x )    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )      Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del compromiso organizacional
Autor(es)	
Procedencia:	
Adaptación al español:	Escala para medir El compromiso organizacional
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ambito de aplicación:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Significación:	El instrumento compromiso organizacional tiene tres dimensiones: Identificación, Membresía y Lealtad compuesta por 20 ítems, con cinco opciones de respuestas: (Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)). Tiene como objetivo estudiar el compromiso organizacional de los docentes.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>El compromiso organizacional</b>  <b>Definición</b> Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Meyer y Allen 1991, citado por Herrera.	Identificación	Intención de continuar en su condición de integrante de la organización, con sentimientos de pertenencias organizacionales. Claire & Bohrt (2012)
	Membresía	Intención de continuar en su condición de integrante de la organización, con sentimientos de pertenencias organizacionales. (Meyer y Allen, 1991)
	Lealtad	Desempeño y rendimiento con las organizaciones con actividades orientadas a protegerla. Ramos (2005)

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Escala para medir El compromiso organizacional". cuyos autores son Meyer Jhon P, Allen Natalie J. y Robbins Stephen. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio(1)	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel(2)	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel(3)	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos ~~brte~~ sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión: Identificación**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir la identidad institucional por parte de los docentes**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tener las mismas creencias, propósitos, ideas, objetivos, que los de la organización.	1.Consideras que te sientes emocionalmente ligado con la institución y la creencia en sus valores y misión.	4	4	4	
	2.Te sientes involucrado con la institución y su entorno.	4	4	4	
	3.Trabajar en esta institución significa mucho para mí en el aspecto personal y profesional.	4	4	4	
Satisfacción laboral	4.Te gustaría continuar el resto de tu carrera profesional en esta institución.	4	4	4	
	5.Te sientes orgulloso de formar parte de la institución.	4	4	4	
	6.Te identificas con los problemas de la institución cuando ella presenta dificultades.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Lealtad**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir la honestidad y lealtad de parte de los docentes.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento y respeto hacia la organización mediante acciones dirigidas a defenderla.	7.Consideras que tienes una obligación ética con la organización.	4	4	4	
	8.Eres un referente, cuando lideras una iniciativa nueva.	4	4	4	
	9.Consideras que existe una reciprocidad efectiva entre el compromiso institucional y la productividad en el trabajo, pero no en el extremo.	4	4	4	
	10.Recibes reconocimiento por la lealtad a la institución.	4	4	4	
	11.Creas un sentimiento de correspondencia con la institución.	4	4	4	
	12.Consideras sentirte en deuda con la institución al haberte brindado la oportunidad de trabajar.	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Membresía**

- Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso institucional por parte de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de pertenencia hacia la organización	13. Considero que no estaría bien dejar esta institución, aunque me beneficie en el cambio.	4	4	4	
	14. Siento un reconocimiento respecto a beneficios sea monetario, psicológicas o físicos, versus las reducidas posibilidades de ubicar otro trabajo, en caso decida abandonar la institución	4	4	4	
	15. Si posees permanencia estable, presentas una rendición laboral baja dentro de la institución.	4	4	4	
	16. Solamente realizas lo rigurosamente necesario o básico para continuar en la institución	4	4	4	
Compromiso	17. Te sientes comprometido a permanecer en la institución, por el temor de iniciarte de nuevo en otro centro laboral	4	4	4	
	18. Eres parte de la institución debido al tiempo y esfuerzo que le dedicaste.	4	4	4	
	19. Trabajo en esta institución porque lo necesito, más no porque yo quiera.	4	4	4	
	20. Podría dejar esta institución, aunque no tenga otro empleo a la vista.	4	4	4	



Firma digital  
Dra. Yolanda Huayta Franco  
N° DNI: 09333287

### Evaluación por juicio de expertos 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala para medir El liderazgo transformacional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor ( x )
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( x ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo transformacional
Autor(es)	Saraluz Melissa Chalco Ubaldo-Yesenia Ticuña Huaylinos
Procedencia:	Lima
Adaptación al español:	-
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ambito de aplicación:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Significación:	El instrumento El liderazgo transformacional, tiene cuatro dimensiones: Consideración individualizada Estimulación intelectual, Motivación, Influencia idealizada compuesta por 20 ítems, con cinco opciones de respuestas: (Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)). Tiene como objetivo medir “El liderazgo transformacional en las instituciones de la Ugel 05”.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo transformacional  Es un tipo de liderazgo capaz de impulsar la transformación dentro de una organización.  Avolio y Bass (2000)	Consideración individualizada	Refiere que los líderes transformacionales centran su atención a las necesidades individuales de sus seguidores actuando como el promotor para superar dichos espectáculos. Además de crear oportunidades dentro de un clima de apoyo. Kotliarenco y Cáceres (2011)
	Estimulación intelectual,	En este caso describe a un líder transformacional que alienta a su grupo o seguidores a esforzarse, adquirir habilidades intelectuales, ser innovadores y creativos a través del cuestionamiento a su labor, el cual puede ser a nivel individual y a nivel de grupo; permitiendo con ello descubrir nuevos caminos a situaciones antiguas (kotliarenco, 2011).
	Motivación	Es la forma que el líder inspira en sus seguidores y al mismo tiempo los motiva a asumir retos. La comunicación permite tomar acuerdo para solucionar los problemas. (Gorrochotegui, 1997)
	Influencia idealizada	Representa el nivel más alto del liderazgo transformacional el cual se expresa cuando el líder se convierte en un modelo a seguir o imitar por parte de sus seguidores. (Melillo y Suárez, 2002)

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Escala para medir El liderazgo transformacional". cuyos autores son Saraluz Melissa Chalco Ubaldo-Yesenia Ticuña Huaylinos De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel (3)	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (3)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (4)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (5)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (6)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (7)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos ~~brue~~ sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión: Consideración individualizada**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir la satisfacción de los docentes con respecto a su equipo directivo.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Transmisión de conocimiento	1.El equipo directivo dedica tiempo a orientar, enseñar y capacitar a los maestros.	4	4	4	
Trato personal	2.El equipo directivo me trata como persona única más que como miembro de un equipo.	4	4	4	
	3.El equipo directivo considera que tengo habilidades y son competentes diferentes de los otros.	4	4	4	
Apoyo	4.El equipo directivo realiza acciones que genera la mejoría de mis capacidades profesionales y personales.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Consideración intelectual**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir las atenciones frente a los problemas de la institución.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión de conflicto	5.El equipo directivo proporciona nuevas formas de abordar los problemas.	4	4	4	
	6.El equipo directivo considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	4	4	4	
Cambio de actitud	7.El equipo directivo propicia ver los problemas desde diferentes ángulos.	4	4	4	
Comunicación efectiva y asertiva	8.El equipo directivo sugiere nuevas formas que permiten completar el trabajo.	4	4	4	
	9.El equipo directivo se comunica de manera asertiva frente a situaciones adversas.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Motivación inspiracional**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la estimulación, ánimos por parte del líder en el ambiente institucional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas	10.El equipo directivo habla de forma optimista sobre el futuro institucional.	4	4	4	
Articula una visión estimulante del futuro	11.El equipo directivo habla entusiastamente acerca de que necesidades deben ser satisfechas en la institución.	4	4	4	
	12.El equipo directivo te motiva frente a metas planteadas	4	4	4	
Desarrollo institucional	13.El buen liderazgo que se practica en la institución te inspira a ser parte del objetivo institucional.	4	4	4	
Confianza y credibilidad	14.El equipo directivo demuestra confianza al referirse que las metas serán cumplidas.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Influencia idealizada**

- Objetivos de la Dimensión: Medir el prestigio y el buen trato en la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve valores	15.El equipo directivo da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	4	4	4	
	16.El equipo directivo considera los aspectos morales, éticos en las decisiones que toma.	4	4	4	
Inspira confianza	17.El equipo directivo me hace sentir importante de trabajar con ellos.	4	4	4	
	18.El equipo directivo demuestra sentido de liderazgo y confianza.	4	4	4	
Credibilidad	19.El equipo directivo enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	4	4	4	
	20.El equipo directivo se ha ganado el respeto por su forma de liderar.	4	4	4	



Firma digital  
 Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel  
 N° DNI: 06269132

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala para medir El compromiso organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Rommel Lizandro Crispín
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor (x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( )    Educativa ( x)    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )      Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del compromiso organizacional
Autor(es)	
Procedencia:	
Adaptación al español:	Escala para medir El compromiso organizacional
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ambito de aplicación:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Significación:	El instrumento compromiso organizacional tiene tres dimensiones: Identificación, Membresía y Lealtad compuesta por 20 ítems, con cinco opciones de respuestas: (Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)). Tiene como objetivo estudiar el compromiso organizacional de los docentes.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
El compromiso organizacional  Definición Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Meyer y Allen 1991, citado por Herrera.	Identificación	Intención de continuar en su condición de integrante de la organización, con sentimientos de pertenencias organizacionales. Claire & Bohrt (2012)
	Membresía	Intención de continuar en su condición de integrante de la organización, con sentimientos de pertenencias organizacionales. (Meyer y Allen, 1991)
	Lealtad	Desempeño y rendimiento con las organizaciones con actividades orientadas a protegerla. Ramos (2005)

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Escala para medir El compromiso organizacional". cuyos autores son Meyer Jhon P, Allen Natalie J. y Robbins Stephen. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio(1)	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel(2)	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel(3)	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos ~~trab~~ sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión: Identificación**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir la identidad institucional por parte de los docentes**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tener las mismas creencias, propósitos, ideas, objetivos, que los de la organización.	1.Consideras que te sientes emocionalmente ligado con la institución y la creencia en sus valores y misión.	4	4	4	
	2.Te sientes involucrado con la institución y su entorno.	4	4	4	
	3.Trabajar en esta institución significa mucho para mí en el aspecto personal y profesional.	4	4	4	
Satisfacción laboral	4.Te gustaría continuar el resto de tu carrera profesional en esta institución.	4	4	4	
	5.Te sientes orgulloso de formar parte de la institución.	4	4	4	
	6.Te identificas con los problemas de la institución cuando ella presenta dificultades.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Lealtad**

- **Objetivos de la Dimensión: Medir la honestidad y lealtad de parte de los docentes.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento y respeto hacia la organización mediante acciones dirigidas a defenderla.	7.Consideras que tienes una obligación ética con la organización.	4	4	4	
	8.Eres un referente, cuando lideras una iniciativa nueva.	4	4	4	
	9.Consideras que existe una reciprocidad efectiva entre el compromiso institucional y la productividad en el trabajo, pero no en el extremo.	4	4	4	
	10.Recibes reconocimiento por la lealtad a la institución.	4	4	4	
	11.Creas un sentimiento de correspondencia con la institución.	4	4	4	
	12.Consideras sentirte en deuda con la institución al haberte brindado la oportunidad de trabajar.	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Membresía**

- Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso institucional por parte de los docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de pertenencia hacia la organización	13. Considero que no estaría bien dejar esta institución, aunque me beneficie en el cambio.	4	4	4	
	14. Siento un reconocimiento respecto a beneficios sea monetario, psicológicas o físicos, versus las reducidas posibilidades de ubicar otro trabajo, en caso decida abandonar la institución	4	4	4	
	15. Si posees permanencia estable, presentas una rendición laboral baja dentro de la institución.	4	4	4	
	16. Solamente realizas lo rigurosamente necesario o básico para continuar en la institución	4	4	4	
Compromiso	17. Te sientes comprometido a permanecer en la institución, por el temor de iniciarte de nuevo en otro centro laboral	4	4	4	
	18. Eres parte de la institución debido al tiempo y esfuerzo que le dedicaste.	4	4	4	
	19. Trabajo en esta institución porque lo necesito, más no porque yo quiera.	4	4	4	
	20. Podría dejar esta institución, aunque no tenga otro empleo a la vista.	4	4	4	



Firma digital  
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel  
N° DNI: 06269132

## Validación de contenidos mediante juicio de expertos

Expertos	Cargo	Apreciación
Johnny Félix Farfán Pimentel	Dr. En educación	Aplicable
Yolanda Huayta Franco	Dra. En educación	Aplicable
Rommel Lizandro Crispín	Dr. Administración en la Educación	Aplicable

## Anexo 5 Confiabilidad de los instrumentos

Variables	$\alpha$ Cronbach	Ítem
Liderazgo transformacional	0,971	20
Compromiso organizacional	0,817	20

## Anexo 6 Modelo de consentimiento y/o informado



**Fe y Alegría 39**  
DIRIGIDO POR LAS HERMANAS DOMINICAS  
DE LA ANUNCIATA



MINISTERIO DE EDUCACION  
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N°05  
I.E. FE Y ALEGRÍA N°39  
VILLA HERMOSA  
EL AGUSTINO

El Agustino, 17 de julio del 2023

### **OFICIO N°111-2023-I.E."FA"N°39-UGEL.05**

**DRA.**  
**TERESA NARVAEZ ARANIBAR**  
JEFA DE LA UNIDAD DE POSGRADO UCV – Lima Este  
**PRESENTE**

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para saludarle en nombre de la Institución Educativa "FE Y ALEGRIA N°39" – Villa Hermosa – El Agustino y de la Congregación de Hermanas Dominicanas de la Anunciata quienes dirigen la Institución.

La presente el para informar que la estudiante **TICUÑA HUAYLINOS, Yesenia Emperatriz** identificada con DNI N°40516325 y con código de estudiante N°7001052796, aplicó el instrumento: cuestionario "**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, UGEL 05, 2023.**", a los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°39, el **19 de mayo del 2023**.

Sin otro particular me despido de Ud. no sin antes reiterarle mi respeto y estima personal.

Atentamente.



Lic. Ana María Quiñones Castañeda  
Directora de la I.E. Fe y Alegría N°39

### Consentimiento Informado

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023.

Investigador (a): Yesenia Emperatriz Ticuña Huaylinos

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023".

Cuyo objetivo es "Determinar qué relación existe el liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas de la Ugel 05 ,2023".

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa Fe y Alegría N° 39.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El problema ¿De qué manera el liderazgo transformacional se correlaciona con el compromiso organizacional docentes en instituciones educativas públicas Ugel 05, 2023? Ha llevado a recoger , procesar y analizar información que permitió conocer que tanto El liderazgo transformacional y compromiso organizacional poseen una relación notable y alto en educadores de instituciones educativas públicas investigadas que favorece a la comunidad educativa , ya que el líder ha alentado, inspirado, motivado a docentes hacia la innovación, creación permanentes para el desarrollo , crecimiento profesional y compromiso organizacional, observando la participación en los trabajos realizados considerando sus prioridades, prestigios, autorrespeto, autonomía y autoimagen del docente.

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:" Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará en el ambiente de aula de AIP de la I.E.
3. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Yesenia Emperatriz Ticuña Huaylinos email: yeseniaemperatriz15@gmail.com y docente asesor Rommel Lizandro Crispín, email: rlizandroc@ucvvirtual.edu.pe

#### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizó participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Margot Malpartida Rivera

Fecha y hora: viernes 19 de mayo del 2023 a las 2:00 pm

