



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en
docentes de cinco instituciones educativas públicas del nivel primario,
Abancay, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Pardo Melendez, Olinda (orcid.org/0009-0001-4423-404X)

ASESORES:

Mg. Ponce Tello Patricia Verónica (orcid.org/0000-0002-9253-9999)

Dr. Villafuerte Álvarez, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-8786-077X)

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

La siguiente investigación dedico a Dios, a mis padres y hermanos por brindarme su apoyo, incondicional para seguir adelante, durante la redacción de la investigación.

Agradecimiento

En primer término, agradecer a Dios por la vida que me da día a día.

Segundo agradecer a mi familia por su apoyo moral y por estar siempre presente en mis logros.

Tercero agradecer a los docentes y asesores de esta prestigiosa Universidad, quienes me apoyaron para realizar esta investigación.

Indicé de contenidos

	Pag
Carátula	
Dedicatori	i
Agradecimiento	ii
Indicé de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra, muestreo	25
3.5. Procedimiento	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	48
VI. CONCLUSIONES	56
VII. RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	59
ANEXOS	66

Índice de tablas

	Pag
Tabla1 Total de docentes del nivel primario	25
Tabla 2 Tamaño de muestra	26
Tabla 3 Coeficiente de fiabilidad del cuestionario Liderazgo transformacional	27
Tabla 4 Coeficiente de fiabilidad del cuestionario Compromiso organizacional	27
Tabla 5 Tablas cruzadas descriptivas del liderazgo transformacional con el compromiso organizacional	30
Tabla 6 Tablas cruzadas descriptivas de la influencia idealizada con el compromiso organizacional	31
Tabla 7 Tablas cruzadas descriptivas de la motivación e inspiración con el compromiso organizacional	33
Tabla 8 Tablas cruzadas descriptivas la estimulación intelectual con el compromiso organizacional	34
Tabla 9 Tablas cruzadas descriptivas de la consideración individualizada con el compromiso organizacional	35
Tabla 10 Prueba de normalidad de las variables	36
Tabla 11 Prueba de ajuste de los modelos entre las variables	37
Tabla 12 Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio	37
Tabla 13 Prueba de Pseudo R cuadrado	38
Tabla 14 Prueba de estimaciones de parámetros	39
Tabla 15 Prueba de ajuste de los modelos	39
Tabla 16 Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio	40
Tabla 17 Prueba de Pseudo R cuadrado	40
Tabla 18 Prueba de estimaciones de parámetros	41
Tabla 19 Prueba de ajuste de los modelos	41
Tabla 20 Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio	42
Tabla 21 Prueba de Pseudo R cuadrado	42
Tabla 22 Prueba de estimaciones de parámetros	43
Tabla 23 Prueba de ajuste de los modelos	43
Tabla 24 Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio	44
Tabla 25 Prueba de Pseudo R cuadrado	44
Tabla 26 Prueba de estimaciones de parámetros	45
Tabla 27 Prueba de ajuste de los modelos	45
Tabla 28 Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio	46

Tabla 29 Prueba de Pseudo R cuadrado	46
Tabla 30 Prueba de estimaciones de parámetros	47

Resumen

La tesis tuvo como objetivo determinar la incidencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en docentes de cinco instituciones educativas públicas del nivel primario de, Abancay, 2023, esta investigación tuvo un proceso metodológico que corresponde a un estudio de enfoque cuantitativo, el tipo de la investigación es aplicada, y diseño no experimental explicativo de corte transversal. La técnica de investigación utilizada fue la encuesta, y los datos se registraron a partir de un cuestionario para liderazgo transformacional que comprende cuatro dimensiones (estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación e inspiración y la influencia idealizada y carisma) con 35 ítems; mientras que el segundo cuestionario es adaptado para obtener datos de la variable compromiso organizacional que contiene 25 ítems (compromiso afectivo, continuo y normativo). Los datos fueron procesados y se contrastó la hipótesis con la prueba de regresión logística porque las escalas de evaluación en los instrumentos son ordinales, permitiendo llegar a la conclusión que el proceso del liderazgo transformacional incide de manera significativa y positiva en el compromiso organizacional docente, esto debido a que muestra un p valor de 0.000 menor que $\alpha = 0.05$ evidencia que fue obtenido en la prueba de ajustes de modelos con un Chi^2 de 25,807 con 2 grados de libertad.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, compromiso organizacional docentes, instituciones educativas.

Abstract

The objective of the thesis was to determine the incidence of transformational leadership in the organizational commitment of teachers from five public educational institutions at the primary level of Abancay, 2023, this research had a methodological process that corresponds to a study with a quantitative approach, the type of research is applied, and a non-experimental explanatory cross-sectional design. The research technique used was the survey, and the data was recorded from a questionnaire for transformational leadership that includes four dimensions (intellectual stimulation, individualized consideration, motivation and inspiration, and idealized influence and charisma) with 35 items; while the second questionnaire is adapted to obtain data from the organizational commitment variable that contains 25 items (affective, continuous and normative commitment). The data were processed and the hypothesis was contrasted with the logistic regression test because the evaluation scales in the instruments are ordinal, allowing to reach the conclusion that the transformational leadership process significantly and positively incidence teacher organizational commitment, this because it shows a p value of 0.000 less than $\alpha = 0.05$ evidence that it was obtained in the fit test of models with a Chi2 of 25,807 with 2 degrees of freedom.

Keywords. Transformational leadership, organizational commitment, teachers, educational institutions.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización exige que ofrezca una educación de calidad, debido a ello, el esfuerzo de los gobiernos está orientado a renovar los servicios de las instituciones educativas públicas mejorando su infraestructura y equipamiento. Sin embargo, el actor más importante es el recurso humano cuanto al compromiso personal, enfocado al cumplimiento de las tareas educativas, es así que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la cultura (UNESCO, 2020) señala que los docentes deben orientarse a generar estudiantes con vocación de servicio, empáticos, sabiduría; vale decir un profesor no solo con competencias para enseñar, sino sobre todo por el compromiso que reflejan con su institución. Sin embargo, este aspecto sobre todo en los países emergentes está debilitado debido a que no se valora adecuadamente la función del docente en el sector educación.

El Ministerio de Educación de Guatemala (MINEDUC, 2020) hace referencia en su plan estratégico que uno de los factores asociados para no lograr una calidad educativa basada en el desempeño no solo del docente sino del personal de apoyo es el bajo compromiso organizacional que presenta el grupo de estos colaboradores, si bien es cierto se cuenta con los instrumentos necesarios, el recurso humano no se identifica con los objetivos institucionales, y existe una constante renuncia de docentes o licencias para desempeñarse en otra actividad con mejor remuneración.

La UNESCO (2019) en un trabajo coordinado con el Ministerio de Educación de Perú señala que únicamente el 19% de los docentes se involucran con los estudiantes y solo 16% realizan la retroalimentación, 36% planifica sus sesiones y un 12% desarrolla pensamiento crítico. Estos datos considerando que el estudiante es la esencia fundamental de la labor educativa, refleja que el mayor porcentaje de los profesionales en la educación tienen un bajo compromiso con su institución, debido a que el objetivo superior de estos establecimientos es la calidad educativa.

A nivel nacional, el proyecto Educativo Nacional al 2036, (PEN, 2020) dispositivo instrumental elaborado por el Consejo Nacional de Educación como

estructura orgánica del Minedu, donde propone realizar cambios en el estamento nacional y considerando los problemas abandonados en los últimos 25 años. Este año se señaló algo latente la corrupción comprometiendo autoridades de los tres niveles y como también empresarios, todo este problema tiene un alto vínculo con el poder, toda actividad se ve comprometida por sus intereses personales. La posibilidad de lograr el cimiento de una sociedad con justicia se ha perdido; la inseguridad, la criminalidad, la injusticia entre otros factores negativos donde prevalece en la actualidad. El compromiso del PEN desde su cimiento tiene como meta de fortalecer en cada persona de crecer íntegramente en libertad, responsable para construir una república democrática y justa para todos.

Defensoría del pueblo (DP, 2018) en su documento el derecho a la educación en un contexto de huelga señala que los estudiantes de los tres niveles deben recibir un total de entre 900 a 1200 horas académicas al año, sin embargo con las huelgas en ese año se perdieron 400 horas sin poder recuperarse, lo que evidencia el escaso compromiso institucional que presentan los docentes sin importarles la primacía del interés superior del niño, de esta manera se demuestra una debilidad de identificación afectiva, normativa y continua, lo que conllevó a no cumplir con los objetivos de las instituciones educativas públicas.

Finalmente, la realidad problemática a nivel local se da puesto que en los centros educativos existe la deficiencia en cuanto al compromiso organizacional, donde los docentes no son comprometidos con la comunidad educativa, en razón de que no velan por las necesidades o problemas que pueda existir, y dejan al director que resuelva, no existe un trabajo mutuo, un diálogo con la comunidad educativa; las causas frente a este problema es que no cumplen con las metas de la institución, se revela una baja productividad laboral, incomprensión entre docentes, etc. Las alternativas frente a este problema sería comunicar objetivos, fomentar una comunicación abierta y tener la confianza en ambos. por esta razón se plantea investigar sobre el liderazgo transformacional en el compromiso organizacional, donde esta realidad condujo a investigar a través de un método científico entre las dos variables, y esta se contrastó mediante las teorías, instrumentos, estadísticos que permitieron la contratación de hipótesis.

Esta realidad descrita permitió formular el siguiente: PG: ¿Cómo incide el liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en docentes de cinco instituciones educativas públicas del nivel primario, Abancay, 2023?; del mismo modo, como problemas específicos: PE1: ¿Cómo incide la influencia idealizada en el compromiso organizacional en docente?: PE2: ¿Cómo incide la motivación inspiracional en el compromiso organizacional en docente?: PE3: ¿Cómo incide la estimulación intelectual en el compromiso organizacional en docente?: PE4: ¿Cómo incide la consideración individualizada en el compromiso organizacional en docente?

En cuanto a la justificación teórica se mencionó a Hernández et al. (2014) quien menciona que el tipo de justificación teórica se realiza cuando existe vacíos en el campo de estudio y esos espacios son completados en su totalidad o parcialmente por el estudio realizado basándose en la investigación que se realizó. En ese sentido las deficiencias que se observó en cuanto al compromiso organizacional en las instituciones educativas no todas las instituciones son comprometidas con su trabajo, por ende, esto motivo a cubrir este vacío basándose en la búsqueda minuciosa de conocimientos de gran importancia sobre las variables planteadas, además esta justificación genera reflexión y debate académico sobre los conocimientos existentes.

La justificación práctica, esta investigación es práctica porque pretende mejorar el compromiso organizacional a través de un liderazgo transformacional, buscando estrategia tomando decisiones adecuada para un futuro mejor, por ende, estas variables de investigación son considerados como la base para poder alcanzar resultados positivos, de esa manera se realizó una investigación minuciosa para ver los resultados de las instituciones.

Justificación metodológica, tenemos a Hernández (2014) quien planteo que el trabajo de investigación se justifica metodológicamente cuando se crea nueva herramienta para obtener datos y resultados, en ese sentido se elaboró y aplicó dos instrumentos referido a cada una de las variables de estudio, lo cual estos cuestionarios fueron validados por los expertos quienes dieron su conformidad, además para poder obtener los resultados reales y verdaderas, se realizó métodos de la estadística de confiabilidad; en ese sentido esta investigación permitirá

obtener conocimientos que tengan validez y confiabilidad, para una correcta conducción de las instituciones educativas públicas. Finalmente, en el aspecto social se justifica en razón de que el estudio beneficiará a profesionales referidos a la educación, así mismo será una gran ayuda para las investigaciones posteriores referidos a las variables de estudio.

El objetivo general fue: Determinar cómo incide el liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en docentes de cinco instituciones educativas públicas del nivel primario de, Abancay, 2023. Siendo los específicos: OE1: Determinar cómo incide la influencia idealizada en el compromiso organizacional en docentes: OE2: Determinar cómo incide la motivación inspiracional en el compromiso organizacional en docentes: OE3: Determinar la incidencia de la estimulación intelectual en el compromiso organizacional en docente: OE4: Determinar cómo incide la consideración individualizada en el compromiso organizacional en docente.

La hipótesis general: HG: El liderazgo transformacional incide significativamente en el compromiso organizacional en docentes de cinco instituciones educativas públicas del nivel primario de, Abancay ,2023 Mientras que las hipótesis específicas: HE1: la influencia idealizada incide significativamente en el compromiso organizacional docente: HE2: La motivación inspiracional incide significativamente en el compromiso organizacional en docente: HE3: La estimulación intelectual incide significativamente en el compromiso organizacional en docente: HE4: La consideración individualizada incide significativamente en el compromiso organizacional en docente.

II. MARCO TEÓRICO

El primer antecedente internacional es de Muñoz et al. (2023) en su artículo científico, el objetivo fue Implementar un modelo de gestión educativa basada en el liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente en la ciudad de Ecuador, la metodología que manejó fue enfoque cuantitativo, con diseño no experimental transversal descriptivo, tipo aplicada, la población en total fue de 24 maestros. Se aplicó una encuesta con dos cuestionarios de 20 interrogantes, utilizó el coeficiente de la escala de Likert, donde llegaron a un resultado que el 58% indicó que la gestión educativa es regular, el 14,6% es buena así mismo el 8,34% presenta nivel bajo y el 79,16% fue moderado en el desempeño docente; por último, para el 12,5% fue alto el nivel del desempeño docente. Se concluyó que los maestros deben adquirir las distintas habilidades en lo que es la gestión educativa basada en el desempeño laboral aplicando las metodologías de estrategias de enseñanza; además, afirmaron que existe la relación de dicha variable.

Del mismo modo Tortolero y Carreón (2022) en su artículo científico de un estudio en México, el objetivo fue determinar la correspondencia que tienen los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la percepción del profesor en México. La metodología que empleó en este artículo fue el enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, la técnica que utilizaron fue la encuesta de 48 ítems, para llegar a un resultado utilizaron la confiabilidad del coeficiente Alpha de Cronbach donde obtuvieron una confiabilidad de $=.893$, además indicaron que solo el 20% de los docentes desarrollaron actividades de investigación y el 46% únicamente realizaron actividades de la docencia, la cual concluyeron que la variable independiente tiene una correspondencia alta con la variable dependiente, además afirmaron que el compromiso organizacional cambia de acuerdo a los estilos de liderazgo que presentan los docentes.

Así mismo también se tiene a Pedraja et al. (2021) en el artículo científico, su objetivo general fue buscar la correlación entre el liderazgo transformacional y cultura innovativa de calidad de Chile. La metodología que resaltó ha sido de enfoque cuantitativo nivel correlacional diseño no experimental, obtuvieron una

muestra de 52 instituciones, la técnica que utilizaron fue la encuesta. Los resultados indicaron que la variable independiente influye significativamente (test $t= 13,691$; $p<0,01$) sobre la cultura innovativa también sobre la calidad (test $t= 3, 264$; $p<0,01$). Concluyeron que si existe una correspondencia entre las variables señaladas.

También resalta Rais et al. (2022) en el artículo científico, las variables fueron la creatividad en el fortalecimiento del liderazgo transformacional, el trabajo en equipo y compromiso, cuyo objetivo fue desarrollar estrategias que resalten la creatividad de los educadores y directores de Indonesia, donde emplearon la metodología de enfoque cuantitativo nivel correlacional de tipo aplicada diseño no experimental la población fue de 163 maestros, donde el muestreo fue aleatorio, la técnica fue la encuesta, además aplicaron el coeficiente estadístico de correlación SITOREM. Llegaron a un resultado que el liderazgo transformacional destaca en cuanto a la calidad institucional. Además, entre el trabajo en equipo y el compromiso laboral existió una relación significativa con un valor de $0,543=0,295$, además el 29,50% tiene una relación con el liderazgo transformacional, trabajo en equipo y compromiso laboral. Así mismo, concluyeron que, la correlación entre las variables es positiva, además indicaron que el trabajo en equipo de manera activa da un mejor resultado en la calidad educativa.

Para finalizar con los antecedentes internacionales se tiene a Riveras (2020) en su tesis de doctorado, el objetivo principal fue determinar la influencia del liderazgo directivo y cultura organizativa en Barcelona, utilizó la metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo descriptivo que buscó explicar y encontrar la relación, con una población de 611 docentes, así mismo manejó la encuesta para los docentes y entrevista a los directores, por ende, utilizaron la confiabilidad de alfa de Cronbach aplicada en los docentes y la escala de Lickert aplicado en los directores. Los resultados señalaron que el liderazgo pedagógico es un medio 3,50 liderazgo transformacional un medio de 3.48, liderazgo democrático un medio de 3,35, por lo tanto, el liderazgo agrupa acciones del directivo de manera congruente. Llegó a la conclusión, que el liderazgo es primordial en cuanto al compromiso institucional. Además, afirmó que sí existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y cultura organizativa.

En cuanto a los trabajos previos a nivel Perú, se tiene a Olin (2022) en su investigación de maestría el objetivo fue comprobar la relación entre el compromiso organizacional docente y liderazgo directivo en Lima. La metodología que empleó fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional descriptiva, tipo de investigación básica, diseño no experimental, la población fue de 134 docentes de cinco Instituciones, la técnica que se desarrolló fue la encuesta, la confiabilidad fue mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo el 0,927 para la variable independiente y ,0,787 para el liderazgo directivo, llegando al resultado que la relación entre ambas variables es significativa mostrando el valor p de .001 y un coeficiente .279 por otro lado del compromiso organizacional y liderazgo transaccional tiene la significancia de $0.06 < 0.05 =$ a 0,827 del liderazgo. Llegando a concluir que si hay una relación entre las variables mencionadas.

Luego se resalta el estudio de Zevallos (2021) en su tesis de maestría, el objetivo fue demostrar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la ciudad de Lima. La metodología fue de enfoque cuantitativa correlacional, diseño no experimental de tipo básico, la población fue de 235 docentes con la muestra de 149 maestros, el instrumento empleado para la recolección de los datos fue la encuesta de 45 ítems para ambas variables, obtuvo el grado de resultado con el coeficiente Alfa de Cronbach donde el componente carisma tuvo correlación con el desempeño docente de $(r=+0,449-p<0,05)$ y el componente motivación inspiracional tuvo correlación con el desempeño docente de $(r=0,446 _p < 0,05)$ estimulación intelectual/inspiracional tuvo correlación de e $(r=+0,442 _p < 0,05)$ finalmente el componente de consideración individual tuvo correlación significativa de $(r=0,404 _p < 0,05)$. Por lo tanto, llegó a una conclusión de que el liderazgo transformacional de equipo de gestión tuvo una correlación significativa con el desempeño docente.

Aguilar (2019) en su investigación de maestría cuyo objetivo fue analizar la relación existente entre el liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en docentes de la ciudad de Trujillo, con respecto a la metodología que utilizó fue enfoque cuantitativa de nivel correlacional, de tipo aplicada, asimismo con respecto del diseño es no experimental, se desarrolló tomando en cuenta a 19 docentes, donde respondieron al cuestionario de 45 ítems validando

en el coeficiente de Spearman. Los resultados de análisis de relación fue con el coeficiente Spearman que es altamente directa ,872** y altamente significativa ($p < .01$) entre ambas variables. Por consiguiente, concluyó que guarda una relación positiva entre las variables mencionadas.

Casquero (2019) en su tesis de maestría, el objetivo general fue la relación existente entre estilos de liderazgo y el compromiso laboral en docentes en la ciudad de Lima. La metodología que empleó fue un enfoque cuantitativo correlacional, diseño no experimental de tipo aplicada, la población fue de 118 profesionales, dicho instrumento que utilizó fue el cuestionario de 34 items para ambas variables, la confiabilidad fue el coeficiente Spearman donde obtuvo el ($p = 0,00 < p = 0,05$) existe una correlación de la variable independiente sobre la variable dependiente directa moderada ($\rho = 0,43$), además existe la correlación de estilo transformacional y compromiso laboral directa baja de ($\rho = 0,38$) también existe una correlación de estilo de transaccional y compromiso laboral moderada ($\rho = 0,42$), por último la correlación de estilo de laissez faire y compromiso laboral inversa baja ($\rho = 0,32$). Por lo tanto, llegó a una conclusión que hay una correlación significativamente alta entre ambas variables.

Yarleque (2018) en su tesis de maestría, el objetivo fue establecer la correlación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la ciudad de Huacho. La metodología fue de un enfoque cuantitativo correlacional, diseño no experimental, de tipo aplicada, población 22 profesores, llegando a un resultado donde el liderazgo transformacional es de 65% nivel medio, 20% nivel alto y 15% nivel bajo. Asimismo, del desempeño docente es 45% nivel medio, 40% nivel alto y 15% nivel Bajo. Finalmente concluyeron que sí existe la correspondencia entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente donde el grado de relación fue el 0,699 lo que permitió definir que la correspondencia entre ambas variables es significativamente de 0,001.

En referencia a las teorías sobre el liderazgo transformacional, Torres (2019) donde citó a Robbins y Judge (2013) menciona que las teorías conductuales se relacionan con este proceso debido a que un líder estructura y define su labor y del mismo modo de sus trabajadores para alcanzar su meta, además esta teoría indica que el líder está señalada a indicar mandar a los seguidores a realizar tareas

específicas manteniendo estándares de desempeño y cumplir con la tarea. Además, el mismo autor (como se cita en Chiavenato, 2014) indica que se basa en la teoría de contingencia, sostiene que el líder debe ser comprensivo y con capacidad de adaptarse a nuevas condiciones y así resolver problemas que puedan presentarse.

Este tipo de proceso requiere una alta preparación del líder que le permita desenvolverse, basado en el conocimiento, experiencia y socialización, entonces las teorías educativas que sustenta este liderazgo se relacionan con el cognitivismo, constructivismo. En cuanto al cognitivismo Piaget (1996) indica que una persona construye el conocimiento día a día, además este conocimiento se construye de manera activa y no de forma pasiva, con estos conocimientos adquiridos una persona guía motiva a sus seguidores a ser mejor. Además, Guerra (2020) cita a Vygotsky 1996 que planteó en la teoría constructivismo, como una construcción de los conocimientos, ya que estos conocimientos son construidos a través de la interacción que una persona pueda tener con individuos de su entorno.

Para dar a conocer que es liderazgo transformacional se debe partir de la definición de liderazgo, que es un proceso que busca dirigir el comportamiento del ser humano con el propósito de alcanzar metas. Chiavenato (2014) sostiene que un líder desarrolla una capacidad de guiar, encaminar a sus seguidores a lograr una meta establecida, si existe dificultades en el camino un líder debe buscar estrategias de solución tomando decisiones adecuadas solo de esa manera se podrá lograr el objetivo trazado.

Además, Chiavennato (2014) consideró algo sustancial a la visión que resalta un líder, es decir la visión es la meta que una organización alcanza mediante el trabajo basándose en ideas nuevas, buscando nuevas estrategias para alcanzar objetivos esperados. En el sistema educativo el director es el responsable de que se cumpla el objetivo respecto a brindar calidad de enseñanza a los estudiantes, la cual esto se logra con el trabajo mutuo de los docentes, siempre en cuando el director tenga la capacidad de fortalecer sus conocimientos mediante estrategias.

Por su lado, Bass y Avolio 1994 como se citó en Díaz et al. (2019) definieron que el liderazgo transformacional es un conjunto de comportamientos que una

persona demuestra ante sus seguidores, si un líder demuestra la seguridad, confianza, tolerancia sobre todo motiva a diario a sus seguidores, los seguidores tendrá la seguridad de quedarse a trabajar en equipo para lograr el objetivo de la organización. Por tanto, la actitud que demuestra un líder es muy pertinente para los seguidores y la sociedad, gracias a esa actitud positiva, se podrá fortalecer las debilidades que presenta la organización, así mismo se desarrollan ideas nuevas para llegar a una visión que plante una organización.

Mientras que Roza y Abaunza (2010) indican que el liderazgo es un proceso donde el líder encamina, guía, tolera, demuestra seguridad a los trabajadores de una organización tomando en cuenta un tiempo determinado, además se reconoce como un componente importante para el desarrollo de las organizaciones dando lugar a la afectividad, la seguridad, motivación moral a los trabajadores. Así como indica que un líder demuestra esas actitudes, un trabajador tendrá la actitud positiva y voluntad propia para seguir en la organización.

Esto es reforzado por Duran et al. (2019) cuando señala que tiene una relación fundamental con la motivación moral, es decir este autor toma énfasis a la motivación para poder encaminar y dirigir a los trabajadores, un líder debe buscar estrategias de motivación para que los seguidores tengan la voluntad de cumplir con sus obligaciones comprometidas, así mismo deberá comprender las necesidades que un trabajador pueda presentar. Además, mencionaron que todo esfuerzo conlleva a una recompensa personal y grupal por parte de la organización.

Desde la perspectiva de Koontz et al. (2008) un líder transformacional es la persona que articula una visión e inspira a sus seguidores motivando a alcanzar todos los objetivos que pueda tener una institución o una empresa desarrollando en ellos una cultura organizacional dentro de un clima favorable, además indicó que un líder es aquel que se preocupa por el bienestar de sus trabajadores, donde da soluciones a los problemas que pueda presentarse en la institución de igual forma busca ayudar a solucionar los problemas de sus colaboradores, ya que específicamente el líder vela por el bienestar y seguridad de sus trabajadores solo así un trabajador demostrará la voluntad en su trabajo y así lograrán muchos objetivos que la institución propone a lograr.

Según Olvera et al. (2017) considera que este es un estilo dentro del proceso de gestión en cualquier organización, con el propósito de elevar los intereses de los colaboradores, interiorizar los objetivos institucionales y priorizar los intereses colectivos por sobre los individuales. Es decir, un líder siempre va aspirar nuevas expectativas para la empresa construyendo a base de esfuerzo y dedicación, por ende, una empresa o institución debe contar con un líder transformador, ya que este tipo de líder inspira y guía un cambio de calidad para la empresa y trabajadores.

Para Bass y Riggio (2006) el liderazgo transformacional implica que los líderes inspiren a sus seguidores a tomar decisiones positivas, a buscar estrategias de solución. Es decir, un trabajo en equipo da solución de inmediato a las dificultades que una empresa pueda presentar. Así mismo se menciona que este estilo de liderazgo se destaca por su habilidad de ampliar la motivación moral en sus trabajadores, para así fomentar el cambio y el crecimiento de la empresa, además se estimula la creatividad y la innovación para un mejor cambio de la empresa.

De acuerdo con Hughes (2007) es importante que en el proceso se asuman riesgos, aunque esto es una carga sobre todo para el líder ya que es quien asume la responsabilidad, para alcanzar la meta para la organización, también es importante señalar que un éxito necesita la colaboración de los seguidores, es decir se debe desarrollar un trabajo mutuo para lograr los objetivos de la institución, es así que esta decisión deja frutos que se interiorizan en los colaboradores. Así mismo se indica que algo propio del líder es tener la capacidad de adaptarse a nuevos escenarios que se le presente, de manera que pueda entender la nueva realidad para poder proponer cambios que exige las nuevas condiciones y se alcance a cumplir los objetivos institucionales.

Desde el enfoque de Khalil (2023) se sostiene que este estilo de liderazgo es primordial para incrementar la eficacia del cambio y la creatividad, hace mención que un líder debe ser transformador, debe velar tanto por la empresa como de sus colaboradores solo así la organización demostrara un cambio fructífera ante la sociedad, también recibirán beneficios por parte de la empresa los trabajadores, por lo tanto si existe cambios en la empresa también lo será para los trabajadores.

Por lo tanto, este enfoque del liderazgo transformador es sustancial para el crecimiento de la organización.

El componente visionario del líder es muy importante en el proceso transformacional, según Koontz et al. (2008) el mejor líder es visionario, comprende la situación productivas para las instituciones mucho antes que se presenten, esto debe ser innovador para que favorezca al cambio, pero debe comprender la realidad y proponer cosas que conduzcan al bienestar humano. Además, una persona visionaria tiene la mentalidad abierta para captar ideas nuevas y progresivas para su mejor desarrollo de la organización. Así mismo un líder debe poseer una capacidad de motivar, guiar a los seguidores a alcanzar un rendimiento excepcional y superar sus propias expectativas. A diferencia de otros estilos de liderazgo, el liderazgo transformacional se concentra en como guiar de manera pertinente a sus seguidores a alcanzar las metas

Ramírez (2023) señala que el liderazgo transformacional está apreciado como uno de los fundamentos importantes en el progreso de la sociedad, además un líder es capaz de modificar la expectativa, percepción y motivación de la persona que le siguen, donde impulsa a la transformación de su organización. Este tipo de líderes son los que llevan a las diferentes organizaciones a un éxito mediante un trabajo mutuo y colaborativo. Asimismo, Mañas et al. (2020) indica que este estilo de liderazgo es un punto neurálgico para alcanzar excelentes resultados en las instituciones y reduce la posibilidad de que los colaboradores abandonen la organización.

La importancia del liderazgo transformacional según Chavez (2019) cita a Noriega (2008) donde indicó que el liderazgo es importante en la sociedad como los aspectos siguientes, la política, educación, empresa. Además, el autor mencionó que hay cuatro condiciones importantes para un buen desarrollo los cuales son: tener una visión y misión clara, debe tener seguridad como profesional y personal al actuar, por último, las decisiones de manera correcta y democrática, con estos aspectos que demuestra un líder tendrá la capacidad de poder lograr rápidamente los objetivos, así también indicó que la tare de un líder es de mucha importancia para poder dirigir una organización.

Álvarez et al. (2016) señala de acuerdo a sus estudios que el liderazgo transformacional genera un cambio en los miembros de un equipo porque se encuentran más intrínsecamente motivado, y observó que genera mayor nivel de esfuerzo. Además, Mendoza y Ortiz (2006) indican que las características sobre el liderazgo transformacional son: La identidad de las personas; esta se refiere tener una identificación con la organización donde labora, lo otro es el enfoque que demuestra hacia otras personas; es decir se respeta las decisiones de cada trabajador, la integración; proporcionando la estimulación cordial para mejorar las ideas dadas, el control; es donde la empresa o institución presenta reglas, normas que se deben de cumplir, la tolerancia; esta característica es fundamental para el individuo, puesto que un líder debe ser comprensivo frente a sus empleados.

Pérez et al. (2017) mencionaron algunas características del liderazgo las cuales son; la influencia idealizada, donde esta característica se definió por ser una persona admirado y respetado, además esta persona con esta característica inspira confianza, seguridad, otra característica es la motivación que brinda el líder a sus trabajadores es decir un líder siempre está alentando a sus seguidores a seguir adelante con una mentalidad positiva, otra característica que mencionó dicho autor es la estimulación de las capacidades, es decir los trabajadores desarrollan la creatividad, innovan cosa nuevas para un resultado positivo de la empresa, por ultimo un buen líder presenta atención frente a las necesidades de sus seguidores.

Budur (2020) hace mención que, un estilo de liderazgo se caracteriza en alentar, inspirar y motivar a los empleados para así innovar y crear cambios en una organización, es decir que este líder empodera a sus trabajadores brindándoles seguridad, respeto, autonomía de esa manera obtener la confianza mutua de los trabajadores, además un buen líder no vela solo su seguridad de sí mismo, sino comprende cada situación de cada uno de los que conforman la institución.

Robbins & Davidhizar (2020) los líderes transformacionales inspiran a su equipo de trabajo la confianza necesaria para tomar decisiones sobre el trabajo, no es necesario que un líder este controlando a diario sobre su trabajo, si el líder está ausente los empleados tienen la capacidad de tomar autoridad sobre situaciones negativas o positivas que se pueda presentar, conocen como abordar ideas de

solución. Además, los trabajadores están capacitados al igual que un líder en tomar la batuta para guiar. Este autor menciona que no solo un líder puede tener la capacidad de guiar sino los seguidores también pueden seguir trabajando tomando decisiones adecuadas.

Luyten & Bazo (2019) al igual que otros autores menciona que esta persona quien toma el mando asesora y orienta a los seguidores a tomar responsabilidades y ocuparse en dirigir tareas que conlleven a un trabajo de calidad, de igual manera el líder siempre cuenta con las personas quien le pueda remplazar en su ausencia, y esto demuestra la capacidad de trabajar de manera responsable y guiar para un logro esperado por la organización. Es importante mencionar que un líder siempre cuenta con las personas quienes inspiran confianza para tomar la responsabilidad de guiar a los trabajadores.

Asbari (2020) esta persona quien guía a sus empleados a lograr metas en una empresa o institución crea un ambiente ético de trabajo, demostrando valores, planteando ideas reflexivas para una buena solución. Además, una persona que refleja un compromiso con su trabajo tendrá ideas nuevas para el cambio de calidad sobre la empresa, conllevando a mejorar las debilidades que esta empresa pueda presentar, eso se lleva gracia al trabajo en equipo.

El autor Bakti & Hartono (2022) indicó que este tipo de proceso fortalece el desarrollo de potencialidades sobre el compromiso de los individuos, conllevando a lograr metas organizacionales, la mención que realiza dicho autor es relévate ya que un buen líder genera confianza y compromiso a sus seguidores además motiva a alcanza expectativas para la institución, estos aspectos son fundamentales para las personas que toman esta responsabilidad de encaminar a las personas. Así mismo el compromiso está ligado a la actitud que el líder toma.

Este primer elemento del proceso que viene a ser el líder es el recurso humano más importante para el desarrollo de la organización, por lo que, se considera como el elemento clave que a partir de sus notables capacidades u habilidades, seguido de su valores y comportamientos éticos, sabe conquistar el pensamiento y anhelos del segundo elemento que son los seguidores, muy a pesar

de que estos sean opuesto a sus ideales o reacias al cambio, si el resultado se refleja en la transformación de las conductas y comportamientos iniciales del colaborador a las que impulsa el líder, entonces refleja que el líder es realmente la persona ideal, competente, impulsora que uno trata de imitar. Estos deseos en el colaborador se incrementan si a pesar del escenario que viene a ser el tercer elemento sea muy distinto o cambiante o nuevo, pero que a pesar de eso las ideas del líder son innovadoras, cambiantes y asume riesgo y se logra alcanzar los objetivos y metas, y se genera aun expectativas, estamos hablando de es sujeto profesional que el colaborador desea ser o superar.

Tomando en cuenta a Robbins y Judge (2013) las dimensiones del liderazgo transformacional que vienen a ser sus características del líder son: 1 Influencia idealizada y carisma (IIC), el líder entrega una visión y un sentido de misión, refleja un sentido de respeto, admiración y confianza, que conduce a inspirar orgullo. 2 motivación inspiradora (MI), da a conocer las grandes expectativas, utiliza símbolos para la concertación de todos los esfuerzos, y su comunicación de los propósitos de manera sencilla. 3 estimulación intelectual (EI), promueve el desarrollo de las capacidades intelectuales, la coherencia de la racionalidad, demuestra y orienta a encontrar caminos para mitigar o solucionar un conflicto o problema. 4 consideración individualizada (CI) es la capacidad que un líder presta atención a las necesidades que pueda tener los empleados. Estas cuatro dimensiones permiten tener una capacidad de tomar decisiones, tener iniciativa, gestionar, promover, motivar, incentivar, hacia un trabajo lleno de metas, de manera eficaz y eficiente.

Sobre la variable dependiente compromiso organizacional se tiene al mismo autor Robbins y Judge (2013) mencionaron también algunas teorías relacionadas al compromiso organizacional como: la teoría de motivación es un aspecto muy importante en una organización, ya que dicha teoría se enfoca en la forma de cómo funciona este motor en el compromiso de los individuos, motivando a diario hasta lograr los objetivos; por otro lado se la teoría de la equidad, la cual consiste en considerar los aportes que proporcionan los colaboradores.

En referencia a la definición del compromiso organizacional se cuenta con Chiang (2021) considera que el compromiso organizacional se refiere a un grado

de identificación con una empresa, la relación y compromiso que tiene una persona. Además, esta persona que labora debe ser respetada, valorada comprendida en su necesidad por la empresa para que así la persona tenga ese compromiso de trabajo y con ello alcanzar los objetivos que tiene la organización.

Romero (2013) define que el compromiso se encarga de señalar efectos entre las personas y equipos; donde la participación es fundamental para fortalecer la eficiencia de la organización; así mismo consolida y ayuda en todas las funciones entablando una organización de trabajo mutuo, solo de esa manera se podrá llevar al éxito a la empresa, y el beneficio de cada persona que labora.

Chiavenato (2014) considera que el compromiso organizacional tiene un punto original, que se materializa en la voluntad del trabajador cumpliendo con sus deberes y obligaciones de su labor en la organización. La voluntad que se refleja de un trabajador se da a través de la experiencia, además la interacción continua y la influencia entre los trabajadores ayudan a llegar al objetivo trazado de la organización. Este compromiso que refleja ante una organización es gracias a que una persona motiva y brinda seguridad a sus empleados.

Coronado et al (2020) señala que es la preocupación de un empleado por la organización, es decir tener lealtad a la empresa o institución y de esa manera comprometerse a trabajar con responsabilidad, entusiasmo y seguridad, sin ninguna presión, además el colaborador debe ser organizado con su equipo de trabajo para vencer las dificultades que pueda tener. El compromiso que una persona posee ante su trabajo es fundamental para el logro de sus objetivos, organizando el tiempo y espacio.

Del mismo modo, Rocha y Bohrt (2004) indica que está referida a una actitud que se demuestra en el trabajo y esto se desarrolla mediante la socialización a largo plazo, además mencionaron, que un empleado debe demostrar una seguridad, lealtad, permanencia en su trabajo e identificarse con la organización, solo así tendrán las metas logradas positivamente. Por lo tanto, el compromiso organizacional es fundamental en el desarrollo de una empresa o institución.

Por su parte, Schein (2004) define que el compromiso organizacional implica que los empleados establezcan una conexión emocional y afectiva sólida con la

organización, es decir cuando una persona es comprometida con su labor, esta realiza con voluntad las actividades que se da en dicha organización, así el individuo permanecerá en la organización sin ninguna dificultad, además esta persona comprometida ayudará a la organización a crecer exitosamente.

Araya et al. (2020) indica que este compromiso genera fuerza, voluntad, lealtad que una persona debe tener frente a una organización, constituyendo un aspecto crítico para alcanzar el éxito ya sea en un centro educativo con docentes o en una empresa con los empleados que laboran; cada uno de ellos tendrán un solo objetivo que lograr, para un buen desarrollo de la organización.

Edel et al. (2007) considera que la importancia del compromiso organizacional se basa en ser utilizados por toda la unidad encargada del recurso humano para evaluar la conexión de los trabajadores con los objetivos de la organización, así como su lealtad y compromiso con el lugar de trabajo. Si se logra que los empleados estén altamente identificados e involucrados en la empresa o institución, es más probable que se mantengan laborando en la organización.

Por su parte Diefendorff et al. (2002) mencionaron que una condición importante es el involucramiento con el trabajo, esto mide el porcentaje de identificación del trabajador de manera psicológica con la institución y es consciente de que alcanzar los objetivos de la organización depende de su desempeño de trabajo que posee cada persona.

Olivares (2012) menciona un aspecto importante en una institución educativa, se observa en los docentes debido a que se dedican más tiempo y esfuerzo a la planificación de lecciones efectivas, brindando retroalimentación constructiva además establecen relaciones positivas con los estudiantes, lo que influye positivamente en su rendimiento académico. En este sentido, se deduce que las ventajas de un nivel alto de compromiso organizacional del docente generan mayor satisfacción laboral, al igual que se incrementa la productividad el desempeño y clima favorable, asimismo los docentes plantean propuestas innovadoras para una calidad educativa.

Estrada y Mamani (2020) mencionó que el compromiso organizacional consta de lo normativo, afectivo y continuo indicando que el nivel de esta variable

tiene ciertas debilidades debido a que los docentes solo alcanzan una calificación intermedia respecto al compromiso organizacional y que no solo afecta a la calidad de la institución que es el fin de las organizaciones educativas sino que también se ve afectado la preparación para el aprendizaje, enseñanza, gestión y desarrollo profesional. Por lo tanto, esta realidad conduce a sustentar que es importante priorizar este tema en las instituciones educativas para identificar si se presenta esta problemática que afecta el cumplimiento de la misión y el camino a alcanzar la visión institucional. Compromiso de acuerdo a lo mencionado de acuerdo a los anteriores aportes, se puede manifestar con la fuerza impulsora que se produce en el recurso humano de una organización como resultado de estímulos externos, pero sobre todo aquellos estímulos que se producen dentro de la organización, que pueden generar sobre todo una fuerza emocional, interiorizando el bienestar organizacional como bienestar del individuo laboral.

Chiavenato (2014) mencionó las características generales del comportamiento organizacional: uno de ellos fue que la organización se caracteriza por tener un diseño estructural es decir, que esta estructura sirve de base para que pueda funcionar, además cada organización tiene su propia cultura, sus creencias, valores y comportamientos que hace ver el funcionamiento de cada persona. Otra característica es el comportamiento que demuestra la persona al entorno de la organización. De acuerdo a lo mencionado por el autor, esto se puede traducir en una cultura organizacional que tiene como base la integridad más allá de la honestidad.

Además, Schein (2004) menciona las características del compromiso organizacional; uno de ellos es que los empleados establezcan una conexión emocional y afectiva con la organización, demostrando así su deseo de mantener una relación a largo plazo y seguir formando parte de ella. La segunda característica es que los trabajadores deben de estar dispuestos a contribuir activamente y participar en las reuniones a tratar sobre los objetivos. La tercera característica es que los empleados deben de identificarse y sentirse orgullosos de pertenecer a la organización mostrando a la sociedad los valores éticos como persona y profesional, el respeto, que resalta mucho ante la sociedad. La cuarta característica se basa en que el trabajador debe mostrar una disposición adicional

de tiempo para tratar situaciones objetivas de la empresa. De acuerdo a esto, si no existiera conexión del recurso humano con los demás componentes del sistema entonces, se dificultaría el logro del objetivo principal institucional o tal vez no se alcance, esto refuerza la teoría general de sistemas, por lo tanto, es indispensable el funcionamiento adecuado de cada componente y de sus individualizaciones internas.

Al respecto Valeriano (2002) sostiene que una característica de la persona con este atributo que demuestra su identificación con la organización es un individuo comprometido éticamente con su trabajo de cómo hacer y cómo solucionar problemas que se presenten, demostrando lealtad y voluntad en su trabajo sin ninguna presión, además el individuo se preocupa por los objetivos que una organización plantea, así mismo los que laboran poseen una comunicación adecuada y armoniosa para poder encaminar y lograr las nuevas metas.

El mismo autor menciona los enfoques del compromiso organizacional, así se tiene en primer lugar, al enfoque de potencial humano, debido a que al trabajador se le considera como el recurso más importante en cualquier organización, razón por la que se debe fortalecer sus capacidades de este grupo, para alcanzar niveles de competencia, creatividad, satisfacción y efectividad. En segundo lugar, está el enfoque de contingencia lo que significa que las organizaciones exigen contar con una serie de comportamientos organizacionales para ser eficientes en base a una gama de interdisciplinaridad que permitirá actuar en diversas circunstancias de manera apropiada. Y el enfoque de producción y productividad, que en educación está referida a la calidad de servicio que orienta a usar de manera eficiente al recurso humano.

Dahmardeh & Nastiezaie (2019) el compromiso organizacional es un estado psicológico; es decir es un proceso de largo plazo la cual existe metas de la empresa y metas de cada persona que forma la empresa y estas metas se integran para así ser reforzar con ideas claras y precisas. Además, este autor menciona que una persona comprometida realiza su trabajo hasta lograr su meta personal, así dar nuevas expectativas sobre el objetivo de la empresa. Al respecto si el individuo se encuentra con una estabilidad emocional, puede incrementar su rendimiento o desempeño en beneficio de aquella organización que permite ese equilibrio

psicológico, de manera que en respuesta la persona encargada asume la responsabilidad mayor para con la institución y abre camino a priorizar en este caso los objetivos de la institución educativa.

Chanana (2021) El compromiso organizacional se relaciona directamente con el sentido de pertenencia y la responsabilidad que desarrolla cada persona, si una persona siente seguridad y respeto por parte de la organización y de los empleados siempre brindara sus servicios a esta organización con entusiasmo con la actitud de lograr muchas cosas en el camino por el bien de todos, es claro mencionar que el compromiso con una organización es de acuerdo de la seguridad y respeto que se brinda en este lugar.

según Ahad et al. (2021) menciona que los maestros afrontan a diversos problemas y desafíos externa e internas que presenta la comunidad educativa ya que este hecho puede traer consecuencia y perjuicios que pueda afectar la calidad educativa de la institución, además traería el desbalance en cuanto al desempeño estudiantil, por consiguiente, los maestros comprometidos dan alternativas de solución de manera real ante este hecho. También se mencionó que el trabajo mutuo que se realiza con la comunidad educativa tiene mucha ventaja, ya que se suma nuevas expectativas en cuanto al bienestar y calidad educativa. Esto da a conocer que una señal de un adecuado compromiso de los trabajadores pueden ser un trabajo en equipo, colaborador donde se requiere este tipo de trabajo porque la organización o institución educativa es un sistema que depende de todos sus componentes.

Andrews et al. (2019) ante el compromiso de los docente existe una preocupación muy resaltante que es el sistema educativo no todos son comprometidos con lo que hacen, ante ello refleja e influye los resultados de los estudiante de acuerdo a la evaluación que se someten, allí refleja el compromiso de los estudiantes y docentes, también se resalta el desenvolvimiento en las nuevas ideas, así mismo el compromiso mutuo conlleva a alcanzar nuevas expectativas dando mira a implementar nuevas políticas educativas.

Un aspecto sumamente importante que se debe considerar, es que al estar hablando del funcionamiento adecuado de una organización, se trata de garantizar

el funcionamiento de un sistema, y como tal todos los componentes se interrelacionan, a pesar de que cada uno cumple funciones específicas pero que la suma de estos permite alcanzar el objetivo supremo de la institución, es por esto, que el recurso humano es el elemento más importante a tomar en cuenta y a quien se debe seducir y maravillar, orientado a construir la viga que une los demás pilares de la institución educativa y pueda soportar toda amenaza y eliminarla, sin dejar de ofertar calidad de servicio. Entonces un trabajador comprometido puede ser de mayor valor que cualquier otro que no lo esté muy a pesar de ser competente.

El clima laboral, viene a ser un aspecto sumamente importante para que se llegue a cumplir lo programado dentro de la planificación institucional, y esto se sustenta en que el individuo que labora debe tener todos aquellos elementos tangibles y no tangibles de manera adecuada, debido a que esto actúa o influye en la conducta o comportamiento del docente, y de manera positiva, que posiblemente incrementaría la relación estrecha del maestro con los objetivos de la institución educativa.

El compromiso organizacional es un aspecto de mucho desafío en la administración y un punto clave para la entrega de un servicio educativo de calidad y que para estudiarla es importante considerar las dimensiones propuestas por Meyer y Allen (1993) citada por Estrada y Mamani (2020). quien presenta su modelo multidimensional respecto al compromiso organizacional y que hasta la fecha es la más aceptada, donde considera tres dimensiones que sustentan el lazo o vínculo entre la institución y el colaborador, dando origen a tres tipos de compromiso:

Compromiso afectivo 1, referida al lazo emocional, que se tiene por la institución, donde resalta la identificación e implicación y es quien promueve el deseo de permanecer en la organización, este aspecto emocional es sumamente importante debido a que es un elemento que llama la atención en la toma de decisiones (Meyer & Allen, 1993). De manera más simple se basa en los sentimientos donde hace la descripción orientada hacia conductas afectivas que tiene una persona en la organización, desarrollando la fuerza interna positiva

Compromiso continuo 2, se sustenta en la inversión por parte del servidor que hace en la institución durante su tiempo de permanencia o vínculo, y que como consecuencia le genera una serie de beneficios, entonces el abandono o retiro de la organización le traerá un costo que está asociada a esa decisión (Meyer & Allen, 1993). Respecto a este compromiso se entiende que un trabajador percibe que debe permanecer en la organización, porque le permite la estabilidad laboral, al retirarse perdería los beneficios en la organización

Compromiso normativo 3, Se centra en el sentido de responsabilidad de quedarse en la institución sin mencionar influencias sociales relacionadas con la lealtad. aquí se genera valores y conductas en beneficio de uno y de la organización (Meyer & Allen, 1993). También se puede expresar como el nivel en el que un empleado siente una obligación moral de pertenecer y quedarse en la organización, donde este tipo de compromiso está firmemente arraigado mediante las normas, leyes, reglas, valores, la cual tiene la obligación a permanecer un trabajador hasta cumplir con estas normas y leyes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

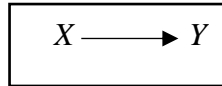
Tipo de investigación este estudio fué de tipo aplicada según Álvarez (2020) la investigación aplicada nos orienta a encontrar un nuevo conocimiento contribuyendo en la obtención de alternativas de solución frente a la problemática del compromiso organizacional en las cinco instituciones educativas. Además, se trabajó con la finalidad de conseguir y obtener objetivos prácticos, apoyándonos en un marco teórico, que resultó de la investigación básica, para posteriormente moldearlo y producir cambios de acuerdo a las exigencias y necesidades en los lugares donde se aplicó el presente estudio.

El enfoque es cuantitativo porque se optó a que la investigación es un proceso secuencial de medición de las dos variables, según Maldonado (2018) menciona que este enfoque confía en la cuantificación de los datos y frecuencias estadísticas, es decir se considera un proceso de recojo numérico y de análisis de los datos comprobándose con la estadística con el fin de dar una respuesta clara y concisa, llegando a comprobar la hipótesis establecida.

El método de estudio fue el hipotético-deductivo. Según Pino (2018) da a entender que este método toma supuestos como afirmaciones, las que se deben comprobar deduciendo de ellas conjuntamente con los conocimientos disponibles.

En cuanto al nivel fue explicativo, buscó conocer el Por qué, es decir un análisis de causa – efecto (Carrasco, 2016), el estudio pretende dar a conocer si el liderazgo transformacional (causa) incide sobre el compromiso organizacional (efecto).

Y finalmente el diseño: es una investigación no experimental, de corte transversal según Hernández et al. (2014) donde menciona que no se manipula ninguna de las variables de estudio, ya que esta investigación se basó en la observación de fenómenos que pueden ser analizadas, además será transversal porque los datos se dieron en un tiempo determinado.



Donde: X = es la medición de liderazgo transformacional, Y = es la medición de compromiso organizacional → es el grado de Influencia de X sobre Y.

3.2. Variables y operacionalización

Vi: liderazgo transformacional

Definición conceptual: Fischman (2017) define el liderazgo como un proceso de movilización a individuos hacia una meta u objetivo. Es decir, un líder transformador es capaz de cambiar las expectativas, motivando a las personas a seguir mejorando las necesidades y problemas que presenta una organización. El líder no solo se caracteriza por el nivel de sus procesos cognitivos sino por una suma de características que permiten influir en los que van detrás, quienes deben sentirse respaldados y libres de acudir a su líder frente a cualquier contratiempo por la empatía que esto demuestra y su condición ética.

Definición operacional: Sobre la variable independiente se elaboró un cuestionario en base a las dimensiones y propuso una escala de Likert, donde se tuvo que clasificar los puntajes obtenidos en las dimensiones. Sobre la dimensión influencia idealizada el indicador es la confianza y la credibilidad, de la segunda dimensión motivación inspira el indicador es la visión compartida, la tercera dimensión la estimulación intelectual, el indicador es estimulación en el trabajo, la cuarta dimensión es consideración individualizada el indicador, es desarrollar las habilidades de cada integrante y las necesidades de sus seguidores. Los niveles a considerar fueron (Nunca) (A veces) (Siempre)

Vd: Compromiso organizacional

Definición conceptual, según Neyra et al. (2020) “es la fuerza relativa identificada en una organización, donde un individuo comprometido se centra a organizar de la mejor manera para lograr los objetivos, además la persona debe poner empeño, esfuerzo, actitud para alcanzar las metas” (p. 24).

Definición operacional:

El compromiso organizacional presenta como dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso continuo; de las cuales se elaboró un

instrumento, considerando cada uno de los indicadores. Además, se consideró una escala tipo ordinal tricotómico (En desacuerdo) (Ni en desacuerdo ni en acuerdo) (De acuerdo).

3.3. Población, muestra, muestreo

La población: es el conjunto de personas que tengan características similares Hernández et al. (2014). En este sentido, la población es el total de maestros de las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, que se detalla a continuación:

Tabla 1

Total de docentes del nivel primario

Institución Educativa	Cantidad de docentes
Institución Educativa 1	23
Institución educativa 2	28
Institución Educativa 3	28
Institución Educativa 4	30
Institución Educativa 5	24
Total	133 docentes

La muestra es considerada un sub grupo del universo que toma en cuenta, sobre el cual se realiza la recolección de dato para así garantiza la validez de los datos registrados para ser procesados y analizados (Pino, 2018). La muestra es una porción representativa de la población que garantiza la validez de los datos registrados para ser procesados y analizados (Pino, 2018). Para señalar la muestra se utilizó la siguiente ecuación para poblaciones finitas:

$$n = \frac{NZ^2pq}{\alpha^2 (N - 1) + Z^2pq}$$

Donde:

- n =Tamaño de la muestra
- N =Tamaño de la población
- Z = Nivel de confianza (95%) $\cong 1,96$
- p = Proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia
- q = Proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio (1-p)

Para el muestreo se basó en la técnica probabilístico estratificado aleatorio, según Pino (2018) menciona que esta técnica de muestreo es para aquellas poblaciones donde se identifica la presencia de estratos poblacionales y está en función a su proporción. En este sentido, la población de la unidad de análisis presenta cinco estratos tomando en cuenta que cada institución es un estrato diferente y que se indica de la siguiente manera:

Tabla 2

Tamaño de muestra

Institución Educativa	Cantidad de docentes
Institución Educativa 1	18
Institución Educativa 2	21
Institución Educativa 3	21
Institución Educativa 4	22
Institución Educativa 5	18
Total	100

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Considerando que la técnica de la investigación está referida al ¿cómo se va a obtener la información o los datos?, entonces la técnica que se utilizó fue la encuesta, Carrasco (2016) considera que ésta es aplicada en ciencias sociales, tiene por objeto describir el estado situacional de una determinada variable u objeto de estudio. Este estudio pretende describir a través de una encuesta que se realizó

a los docentes, donde ellos se comprometieron a responder con sinceridad esta dicha encuesta.

El instrumento de investigación es un documento que sirve para poder registrar datos o información respecto a un hecho o problema. El instrumento apropiado en la técnica de la encuesta que se utilizó fue el cuestionario y se elaboró uno para cada variable. Para Arias y Covinos (2021) es un instrumento con preguntas precisas.

Este cuestionario pasó por una validación por expertos, según Mejía (2013) indica que la validación es un proceso de evaluación por profesionales especialistas en el área que se está investigando y quienes determinan si existe coherencia, si es relevante, y si es pertinente las preguntas o ítems que se consideran en dicho instrumento. Además, de este proceso se determinó la confiabilidad estadística del instrumento que para Pino (2018) es un proceso que determina la confianza del instrumento para el registro de datos, para esto el coeficiente que comúnmente se utiliza es la fiabilidad de Cronbach que es coeficiente estadístico que demuestra si un instrumento es confiable o no para su aplicación y los valores deben estar en un rango de 0.8 a 0.9 para proceder.

Tabla 3

Coeficiente de fiabilidad del cuestionario Liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	35

Tabla 4

Coeficiente de fiabilidad del cuestionario Compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	25

Los coeficientes al estar dentro de los rangos establecidos antes mencionados, demuestra que ambos cuestionarios son confiables y procede su aplicación.

3.5. Procedimiento

Esta investigación se realizó de la siguiente manera: En primer punto se buscó los antecedentes internacionales y nacionales continuando con la indagación de teorías a través de tesis, seguidamente la búsqueda de información de las variables de estudio se realizó la búsqueda en libros, artículos, por otro lado se definió las variables, de igual forma indicando, la definición, importancia, características, teorías, enfoques, de cada una de las dimensiones; seguidamente se continuó con la validación de juicio de expertos del instrumento; posteriormente se utilizó el análisis estadístico para la confiabilidad del instrumento, específicamente el alfa de Cronbach, después, se determina la medición de la normalidad mediante la prueba estadística que se utilizó para la contratación de la hipótesis fue la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov debido a que el tamaño de la muestra fue mayor a 50 siendo las hipótesis de normalidad, lo cual llevó a validar las hipótesis a través de la interpretación de los resultados descriptivos e inferenciales. Estos hallazgos se fundamentarán en la discusión junto con los demás resultados del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para contrastar la hipótesis se utilizó la estadística de ecuaciones estructurales adecuado para este nivel de investigaciones explicativas con datos ordinales según Ortiz y Fernández-Pera (2018) es un poderoso proceso estadístico de mayor precisión a pruebas de regresión, debido a que soporta los análisis múltiples de relaciones teóricas de manera simultánea, y puede realizar comparaciones entre grupos e inter grupos. Existen otros estadísticos que conduce a contrastar una hipótesis explicativa, pero por el tiempo de datos que se tiene se optó por esta prueba.

3.7. Aspectos éticos

Se respeta la idea de los autores consultados, por lo que la redacción se hizo bajo la norma Apa séptima edición para citar y referenciar los documentos. Por otro lado, se considera el principio de anonimato de los colaboradores y su consentimiento en el proceso de la encuesta. Por último, no se manipula los datos

registrados en los instrumentos de investigación. Este aspecto es de importancia en la investigación porque garantiza la veracidad en la construcción del marco teórico y del aporte resultado de este proceso científico que conduce una investigación de este tipo.

IV. RESULTADOS

A continuación, se da a conocer las evidencias estadísticas desde las descriptivas hasta las inferenciales que con los datos procesados se alcanzaron, de esta manera se podrá interpretar y conducirán a obtener conclusiones.

Resultados descriptivos de las variables de estudio.

Tabla 5

Tablas cruzadas descriptivas del liderazgo transformacional con el compromiso organizacional

			Compromiso organizacional			
			En desacuerdo	Ni en desacuerdo	De acuerdo	Total
Liderazgo transformacional	Nunca	Recuento	14	8	5	27
		%	51,9%	29,6%	18,5%	100,0%
	A veces	Recuento	6	32	10	48
		%	12,5%	66,7%	20,8%	100,0%
	Siempre	Recuento	5	6	14	25
		%	20,0%	24,0%	56,0%	100,0%
Total	Recuento	25	46	29	100	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la Tabla 5, el 25% de la muestra (25 docentes) de un total de 100, señalan que siempre en las instituciones se tiene un nivel bajo respecto al proceso del liderazgo transformacional, esto debido a que este grupo de individuos perciben que los líderes con su actuar nunca generan de manera adecuada una estimulación intelectual, tienen una consideración individualizada, motivan e inspiran y representan una influencia idealizada y carismática. El 46% consideran que estos

aspectos a veces se reflejan de manera adecuada. Mientras que el 29% que corresponde a la cuarta parte de la muestra indica que los líderes reflejan estos aspectos positivos señalados anteriormente.

Asimismo, también se observa que el 27% de la muestra (27 docentes), señalan este grupo de profesionales están en desacuerdo con los componentes de esta variable, conduciendo a decir que el compromiso organizacional desde su perspectiva presenta un nivel bajo, debido a que los docentes no reflejan tener un fuerte compromiso afectivo, continuo y normativo. El 48% señala que le es indiferente con lo cualquiera de estos componentes, lo que denota que el nivel de compromiso organizacional es medio. Mientras que el 25% de la muestra señalan que están de acuerdo, esto significa que se considera como colaboradores que tienen un compromiso en un nivel alto.

Tabla 6

Tablas cruzadas descriptivas de la influencia idealizada con el compromiso organizacional

			Compromiso organizacional			Total
			En	Ni en	De	
			desacue	desacuerdo	acuerdo	
			rdo	ni en		
				acuerdo		
Influencia individualizada	Nunca	Recuento	11	14	8	33
		%	33,3%	42,4%	24,2%	100,0%
	A veces	Recuento	10	21	11	42
		%	23,8%	50,0%	26,2%	100,0%
	Siempre	Recuento	4	11	10	25
		%	16,0%	44,0%	40,0%	100,0%
Total		Recuento	235	46	29	100
		%	100,0			
		%		100,0%	100,0%	100,0%

En la Tabla 6, el 25% de la muestra (25 docentes), señalan que siempre en las instituciones se observa un nivel bajo respecto a la dimensión influencia

idealizada del proceso del liderazgo transformacional, esto debido a que, este grupo de individuos perciben que los líderes, muestra una personalidad que no inspira respeto y admiración, no transmite valores éticos, no cumple con los acuerdos, no respeta las decisiones de cada uno, no muestra coherencia en sus decisiones, no busca soluciones frente a un conflicto de manera calmada, entre otros aspectos. El 46% de la muestra considera que a veces se realiza de manera adecuada las acciones de esta dimensión. Mientras que el 29% considera desde su perspectiva que nunca el líder muestra estas actitudes y habilidades de manera correcta. Asimismo, al estar cruzada con la variable compromiso organizacional se observa desde la perspectiva de los docentes que 33% (33 encuestados) señalan que este grupo de profesionales están en desacuerdo con los componentes de esta variable, conduciendo a decir que el compromiso organizacional desde su perspectiva presenta un nivel bajo, debido a que los docentes no reflejan tener un fuerte compromiso afectivo, continuo y normativo. El 42% señala que le es indiferente con lo cualquiera de estos componentes, lo que denota que el nivel de compromiso organizacional es medio. Mientras que el 25% de la muestra señalan que están de acuerdo, esto significa que se considera como colaboradores que tienen un compromiso en un nivel alto.

Tabla 7

Tablas cruzadas descriptivas de la motivación e inspiración con el compromiso organizacional

			Compromiso organizacional			Total
			En	Ni en	De	
			desacu	desacuerdo	acuer	
			erdo	ni en acuerdo	do	
Motivación e inspiración	Nunca	Recuento	13	17	12	42
		%	31,0%	40,5%	28,6%	100,0%
inspiración	A veces	Recuento	5	17	9	31
		%	16,1%	54,8%	29,0%	100,0%
	Siempre	Recuento	7	12	8	27
		%	25,9%	44,4%	29,6%	100,0%
Total	Recuento		25	46	29	100
	%		100,0	100,0%	100,0	100,0%
			%		%	

En la Tabla 7, el 25% de la muestra (25 docentes), señalan que siempre en las instituciones se tiene un nivel bajo respecto a la dimensión motivación e inspiración del proceso del liderazgo transformacional, esto debido a que, este grupo de individuos perciben que los líderes, no dirigen a los docentes de manera acertada a lograr los objetivos, no genera un compromiso grupal, no mantiene una comunicación adecuada, no motiva a los docentes a lograr nuevas metas, no se preocupan que los docentes se interesen en ampliar conocimientos entre otros aspectos. El 46% de la muestra considera que a veces se realiza de manera adecuada las acciones de esta dimensión. Mientras que el 29% considera desde su perspectiva que nunca el líder muestra estas actitudes y habilidades de manera positiva. Asimismo, al estar cruzada con la variable compromiso organizacional se observa desde la perspectiva de los docentes que 42% (42 encuestados) señalan que este grupo de profesionales están en desacuerdo con los componentes de esta variable, conduciendo a decir que el compromiso organizacional desde su perspectiva presenta un nivel bajo, debido a que los docentes no reflejan tener un fuerte compromiso afectivo, continuo y normativo. El 31% señala que le es

indiferente con lo cualquiera de estos componentes, lo que denota que el nivel de compromiso organizacional es medio. Mientras que el 27% de la muestra señalan que están de acuerdo, esto significa que se considera como colaboradores que tienen un compromiso en un nivel alto.

Tabla 8

Tablas cruzadas descriptivas la estimulación intelectual con el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional			Total	
		En	Ni en	De		
		desacue	desacuerdo	acuerd		
		rdo	ni en acuerdo	o		
Estimulación intelectual	Nunca	Recuento	17	13	6	36
		%	47,2%	36,1%	16,7%	100,0 %
	A veces	Recuento	4	23	14	41
		%	9,8%	56,1%	34,1%	100,0 %
	Siempre	Recuento	4	10	9	23
		%	17,4%	43,5%	39,1%	100,0 %
Total	Recuento	25	46	29	100	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0 %	

En la Tabla 8, el 25% de la muestra (25 docentes), señalan que nunca en las instituciones el líder tiene un nivel alto respecto a la dimensión estimulación intelectual del proceso del liderazgo transformacional, esto debido a que, este grupo de individuos perciben que los líderes no proponen de manera acertada nuevas formas de realizar las cosas, no asumen riesgos, no toman acciones preventivas, ni son innovadores, su personalidad es cambiante, dificulta en expresar sus ideas en público, incumplen lo planificado entre otros aspectos. El 46% de la muestra considera que a veces se realiza de manera adecuada las acciones de esta dimensión. Mientras que el 29% considera desde su perspectiva que siempre el líder muestra estas actitudes y habilidades de manera positiva. Asimismo, al estar cruzada con la variable compromiso organizacional se observa desde la

perspectiva de los docentes que 36% (36 encuestados) señalan que este grupo de profesionales están en desacuerdo con los componentes de esta variable, conduciendo a decir que el compromiso organizacional desde su perspectiva presenta un nivel bajo, debido a que los docentes no reflejan tener un fuerte compromiso afectivo, continuo y normativo. El 41% señala que le es indiferente con lo cualquiera de estos componentes, lo que denota que el nivel de compromiso organizacional es medio. Mientras que el 23% de la muestra señalan que están de acuerdo, esto significa que se considera como colaboradores que tienen un compromiso en un nivel alto.

Tabla 9

Tablas cruzadas descriptivas de la consideración individualizada con el compromiso organizacional

			Compromiso organizacional			Total
			En	Ni en	De	
			desacu	desacuerd	acuerdo	
			erdo	o ni en	acuerdo	
Consideración individualizada	Nunca	Recuento	10	16	5	31
		%	32,3%	51,6%	16,1%	100,0%
	A veces	Recuento	8	21	12	41
		%	19,5%	51,2%	29,3%	100,0%
	Siempre	Recuento	7	9	12	28
		%	25,0%	32,1%	42,9%	100,0%
Total	Recuento	25	46	29	100	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la Tabla 9, el 25% de la muestra (29 docentes), señalan que siempre en las instituciones los líderes presentan un bajo nivel respecto a la dimensión consideración individualizada del proceso del liderazgo transformacional, esto debido a que, este grupo de individuos perciben que los líderes nunca toman un tiempo considerado para la enseñanza, no considera las necesidades y habilidades, no tiene interés de conocer las necesidades de los docentes, no ayuda a encontrar las fortalezas, no predispone para escuchar a los docentes, no

distribuye las comisiones de trabajo adecuadamente entre otros aspectos. El 46% de la muestra considera que a veces se realiza de manera adecuada las acciones de esta dimensión. Mientras que el 29% considera desde su perspectiva que siempre el líder muestra estas actitudes y habilidades de manera positiva. Asimismo, al estar cruzada con la variable compromiso organizacional se observa desde la perspectiva de los docentes que 31% (31 encuestados) señalan que este grupo de profesionales están en desacuerdo con los componentes de esta variable, conduciendo a decir que el compromiso organizacional desde su perspectiva presenta un nivel bajo, debido a que los docentes no reflejan tener un fuerte compromiso afectivo, continuo y normativo. El 41% señala que le es indiferente con lo cualquiera de estos componentes, lo que denota que el nivel de compromiso organizacional es medio. Mientras que el 28% de la muestra señalan que están de acuerdo, esto significa que se considera como colaboradores que tienen un compromiso en un nivel alto.

Análisis Inferencial

La prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para muestra mayor a 50 siendo definido la prueba estadística porque determino las hipótesis de normalidad siguiente:

H₁: Los datos de la variable y dimensiones del liderazgo transformacional no presentan una distribución normal

H₀: Los datos de la variable y dimensiones del liderazgo transformacional presentan una distribución normal

Tabla 10

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Liderazgo transformacional	,246	100	,000
Compromiso Organizacional	,322	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tomando en cuenta que el p valor de las variables es menor a 0.05, entonces se afirma que los datos registrados no presentan una distribución normal. Por lo que se utilizara la prueba de regresión logística ordinal

Hipótesis de investigación general

H₁: Existe incidencia significativa del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional docente.

H₀: No existe incidencia significativa del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional docente.

Tabla 11

Prueba de ajuste de los modelos entre las variables

Variables/dimensiones	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional	Sólo intersección	32,098			
	Final	26,281	25,807	2	,000

Asimismo, el p-valor obtenido de la prueba de ajuste de modelos entre el liderazgo transformacional y las dimensiones del compromiso organizacional fue inferior a 0.05, lo que indica un significado estadístico y señala que el modelo mejora el ajuste de manera significativa. El estadístico Chi-cuadrado resultó ser 25.807. Además, se observó un valor máximo del estadístico de 42.640 en la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Estos resultados demuestran que las dimensiones del liderazgo transformacional están influenciadas por la variable dependiente.

Tabla 12*Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio*

Variables/dimensiones		Chi-cuadrado	Gl	Sig.
El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional	Pearson	2,315	2	,314
	Desvianza	1,679	2	,432

Según las pruebas, el p valor es mayor a 0,05, lo cual indica que el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional se ajustan al modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 13*Prueba de Pseudo R cuadrado*

Variables/dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional	,454	,325	,245

Según la prueba de análisis de la variabilidad, el valor del p pseudo-r cuadrado de 0.325 revela que aproximadamente el 32.5% de la incidencia del liderazgo transformacional está asociada con los factores de predicción del compromiso organizacional. Del mismo modo, el sistema afectivo representa un 39.1%, el sistema continuo un 36.2%, y el sistema normativo un 36.7% de la variabilidad en el compromiso organizacional.

Tabla 14*Prueba de estimaciones de parámetros*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.
Umbral	[V2 = 1]	-5,349	,832	41,380	1	,000
	[V2 = 2]	-,962	,527	3,338	1	,068
Ubicación	[V1=1]	-4,987	,954	27,331	1	,000
	[V1=2]	-2,494	,644	15,005	1	,000
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.

Según los resultados, muestra la estimación de parámetros del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional y se observa que (sig.= 0,00<0,05; Wald= 41,380) es de un nivel alto.

Hipótesis específica 1

H1: La influencia idealizada incide significativamente en el compromiso organizacional docente

H0: La influencia idealizada no incide significativamente en el compromiso organizacional docente

Tabla 15*Prueba de ajuste de los modelos*

Variables/dimensiones	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
La influencia idealizada y compromiso organizacional	Sólo intersección	32,098			
	Final	26,281	24,708	2	,000

Como se puede observar, el p-valor obtenido de la prueba de ajustes de modelos entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional es menor que 0.05. Esto indica que el modelo tiene una mejora de ajuste significativa,

respaldado por el valor del estadístico Chi-cuadrado de 24.708. Estos resultados demuestran que existe una relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional.

Tabla 16

Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio

Variables/dimensiones		Chi-cuadrado	gl	Sig.
La influencia idealizada y compromiso organizacional	Pearson	2,315	2	,314
	Desvianza	1,679	2	,432

Como se observa, el p valor es mayor a 0,05, lo cual indica que la influencia idealizada y el compromiso organizacional se ajustan al modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 17

Prueba de Pseudo R cuadrado

Variables/dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
La influencia idealizada y compromiso organizacional	,454	,345	,245

Mostrando la prueba para el análisis del grado de variabilidad, el valor p eudor cuadrado 0.345 indica que la variabilidad de Nagelkerke estima un 34,5% de la influencia idealizada asociada con el compromiso organizacional.

Tabla 18*Prueba de estimaciones de parámetros*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.
Umbral	[D1V2 = 1]	-5,035	,813	38,367	1	,000
	[D1V2 = 2]	-,964	,527	3,353	1	,067
Ubicación	[V1=1]	-4,688	,933	25,269	1	,000
	[V1=2]	-2,131	,623	11,697	1	,001
	[V1=3]	0a	.	.	0	.

Según la tabla de los resultados, muestra la estimación de parámetros de la influencia idealizada en el compromiso organizacional y se observa que (sig.= 0,00<0,05; Wald= 38,367) indica un nivel alto.

Hipótesis específica 2

H1: La motivación inspiracional incide significativamente en el compromiso organizacional en docente

H0: La motivación inspiracional no incide significativamente en el compromiso organizacional en docente

Tabla 19*Prueba de ajuste de los modelos*

Variables/dimensiones	Modelo	Logaritmo de			
		la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
La motivación inspiracional y el compromiso organizacional	Sólo intersección	32,098			
	Final	26,281	29,607	2	,000

Como se estima, el p-valor de la prueba de ajustes de modelos entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional, evidenció un resultado menor que 0.05. Por tanto, el significado estadístico indica que el modelo mejora el

ajuste de forma significativa, con el estadístico Chi-cuadrado de 29,607. En tanto, se demuestra que las motivación inspiracional y compromiso organizacional guardan relación.

Tabla 20

Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio

Variables/dimensiones		Chi-cuadrado	Gl	Sig.
La motivación inspiracional y el compromiso organizacional	Pearson	12,785	2	,354
	Desvianza	11,679	2	,472

Como se considera, el p valor es mayor a 0,05, lo cual indica que la motivación inspiracional y el compromiso organizacional se ajustan al modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 21

Prueba de Pseudo R cuadrado

Variables/dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
La motivación inspiracional y el compromiso organizacional	,454	,465	,245

De acuerdo a la tabla que se observa la prueba para el análisis del grado de variabilidad, el valor p pseudo-r cuadrado 0.465 indica que la variabilidad de Nagelkerke estima un 46,5% de la motivación inspiracional asociada con el compromiso organizacional.

Tabla 22*Prueba de estimaciones de parámetros*

		Estimación	Error típ.	Wald	Gl	Sig.
Umbral	[D2V2 = 1]	-4,652	,755	33011	1	,000
	[D2V2 = 2]	-,969	,527	3,379	1	,066
Ubicación	[V1=1]	-4,330	,879	24,249	1	,000
	[V1=2]	-2,042	,618	10,906	1	,001
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.

De acuerdo a lo se aprecia los resultados, muestra la estimación de parámetros de la motivación inspiracional en el compromiso organizacional y se observa que (sig.= 0,00<0,05; Wald= 33,011) es de un nivel alto.

Hipótesis específica 3

H1: La estimulación intelectual incide significativamente en el compromiso organizacional en docente

H0: La estimulación intelectual no incide significativamente en el compromiso organizacional en docentes.

Tabla 23*Prueba de ajuste de los modelos*

Variables/dimensiones	Modelo	Logaritmo de			
		la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
La estimulación intelectual y el compromiso organizacional	Sólo intersección	32,098			
	Final	26,281	22,507	2	,000

Como se aprecia, el p-valor de la prueba de ajustes de modelos entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional, evidenció un resultado menor que 0.05. Por tanto, el significado estadístico indica que el modelo mejora el

ajuste de forma significativa, con el estadístico Chi-cuadrado de 22,507. En tanto, se demuestra que las estimulación intelectual y compromiso organizacional guardan relación.

Tabla 24

Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio

Variables/dimensiones		Chi-cuadrado	gl	Sig.
La estimulación intelectual	Pearson	14,415	2	,284
y el compromiso organizacional	Desvianza	11,279	2	,332

De acuerdo a la tabla se aprecia, el p_valor es mayor a 0,05, lo cual indica que estimulación intelectual y el compromiso organizacional se ajustan al modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 25

Prueba de Pseudo R cuadrado

Variables/dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
La estimulación intelectual y el compromiso organizacional	,454	,245	,245

De acuerdo a la tabla se estima la prueba para el análisis del grado de variabilidad, el valor pseudo-r cuadrado 0.245 indica que la variabilidad de Nagelkerke estima un 24,5% de intelectual asociada con el compromiso organizacional.

Tabla 26*Prueba de estimaciones de parámetros*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.
Umbral	[D3V2 = 1]	-5,793	1,139	46,877	1	,000
	[D3V2 = 2]	-,229	,474	,233	1	,630
Ubicación	[V1=1]	-5,122	1,235	17,190	1	,000
	[V1=2]	-1,739	,602	8,345	1	,004
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.

De acuerdo a la tabla que se observa los resultados, muestra la estimación de parámetros de la estimulación intelectual en el compromiso organizacional y se observa que (sig.= 0,00<0,05; Wald= 46,011) es de un nivel alto.

Hipótesis específica 4

H1: La consideración individualizada incide significativamente en el compromiso organizacional en docente.

H0: La consideración individualizada no incide significativamente en el compromiso organizacional en docente.

Tabla 27*Prueba de ajuste de los modelos*

Variables/dimensiones	Modelo	Logaritmo de			
		la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
La consideración individualizada y el compromiso organizacional	Sólo intersección	32,098			
	Final	26,281	23,917	2	,000

Se observa que, el p-valor de la prueba de ajustes de modelos entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional, evidenció un resultado menor que 0.05. Por ende, el significado estadístico indica que el modelo

mejora el ajuste de forma significativa, con el estadístico Chi-cuadrado de 23,917. En tanto, se demuestra que las consideración individualizada y compromiso organizacional guardan relación

Tabla 28

Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio

Variables/dimensiones		Chi-cuadrado	gl	Sig.
La consideración individualizada y el compromiso organizacional	Pearson	2,315	2	,314
	Desvianza	1,679	2	,432

Como se aprecia, el p valor es mayor a 0,05, lo cual indica que la consideración individualizada y el compromiso organizacional se ajustan al modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 29

Prueba de Pseudo R cuadrado

Variables/dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
La consideración individualizada y el compromiso organizacional	,454	,470	,245

De acuerdo con la prueba para el análisis del grado de variabilidad, el valor pseudo-r cuadrado 0.470 indica que la variabilidad de Nagelkerke estima un 47% de la consideración individualizada con el compromiso organizacional.

Tabla 30*Prueba de estimaciones de parámetros*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.
Umbral	[D4V2 = 1]	-5,693	1,139	20,677	1	,000
	[D4V2 = 2]	-,289	,474	,233	1	,320
Ubicación	[V1=1]	-5,342	1,235	17,190	1	,000
	[V1=2]	-1,939	,602	8,345	1	,003
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.

Según los resultados, muestra la estimación de parámetros de la consideración individualizada en el compromiso organizacional y se observa que (sig.= 0,00<0,05; Wald= 20,677) es de un nivel alto.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo primordial determinar cómo incide el liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en docentes de cinco instituciones educativas públicas del nivel primario de, Abancay, 2023. Se sabe que el profesional en la educación en todo momento debe ser y actuar como un líder, ello invita a manifestar que su compromiso organizativo se ve fortalecido beneficiando a los agentes educativos que giran a su alrededor.

La indagación científica consideró como la hipótesis general, el liderazgo transformacional incide significativamente en el compromiso organizacional en docentes de cinco instituciones educativas públicas del nivel primario de, Abancay ,2023; al respecto se tiene que la cuarta parte de la muestra, sostienen que siempre en los centros de enseñanza se revela un bajo nivel en relación al proceso del liderazgo transformacional, esto se da en razón que este sector de personas perciben que los líderes con su accionar nunca generan de manera adecuada una estimulación intelectual, tienen una consideración individualizada, motivan e inspiran y representan una influencia idealizada y carismática. Por su lado el 46% consideran que estos aspectos a veces se dan a conocer de manera adecuada. Mientras que el 29% de la muestra puntualiza que los líderes reflejan estos aspectos positivos señalados anteriormente.

Asimismo, se observa que el 27% de la muestra a precisan que están en desacuerdo con los componentes de esta variable, conllevando a decir que el compromiso organizacional desde su óptica presenta un bajo nivel, debido a que los profesionales en la educación no revelan tener un compromiso afectivo fuerte, continuo y normativo. El 48% señala que le es indiferente con cualquiera de estos componentes, lo que implica que el porcentaje de compromiso organizacional es medio. Mientras que el 25% de la muestra señalan que están de acuerdo, esto significa que se considera como colaboradores que tienen un compromiso en un nivel alto. Además, la hipótesis se validó gracias a que los resultados muestran que la apreciación de parámetros del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional donde se observó un resultado de (sig.= 0,00<0,05; Wald= 41,380) indicando un nivel alto.

Los resultados son semejantes a los de Aguilar (2019) donde se buscó precisar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional; en ese sentido el análisis de relación fue con el coeficiente de Spearman que es altamente directa ,872** y significativa ($p < .01$) entre las variables mencionadas. Por consiguiente, afirmo que si hay una relación real entre las variables. Asimismo se menciona la semejanza con el estudio de Tortolero y Carreón (2022) donde establecieron que únicamente el 20% de los profesores desarrollaron actividades de investigación y el 46% solo realizaron actividades de la docencia, corrigiendo que la variable independiente tiene una correspondencia alta con la variable dependiente, además afirmaron que el compromiso organizacional cambia de acuerdo a los estilos de liderazgo que presentan los docentes.

Lo manifestado está cimentado en lo que sostiene Álvarez et al. (2016) señala de acuerdo a sus estudios que liderazgo transformacional crea un cambio en los miembros de un equipo porque se encuentran más intrínsecamente motivado, y observó que genera mayor nivel de esfuerzo. Además, Mendoza y Ortiz (2006) indican que las características sobre el liderazgo transformacional son: La identidad de las personas; esta se refiere tener una identificación con la organización donde labora, lo otro es el enfoque que demuestra hacia otras personas; es decir se respeta las decisiones de cada trabajador, la integración; proporcionando la estimulación cordial para mejorar las ideas dadas, el control; es donde la empresa o institución presenta reglas, normas que se deben de cumplir, la tolerancia; esta característica es fundamental para el individuo, puesto que un líder debe ser comprensivo frente a sus empleados.

Desde la perspectiva de Romero (2013) el compromiso organizacional es determinado como un compromiso que esta encarga de señalar efectos entre las personas y equipos; donde la participación es fundamental para fortalecer la eficiencia de la organización; así mismo consolida y ayuda en todas las funciones entablado una organización de trabajo mutuo, solo de esa manera se podrá llevar al éxito a la empresa, y el beneficio de cada persona que labora.

La primera hipótesis específica sostiene que la influencia idealizada incide significativamente en el compromiso organizacional del maestro. Al respecto, se

tiene que el 25% de la muestra, manifiestan que siempre en los centros de estudios se observa un bajo nivel con relación a la dimensión influencia idealizada del proceso del liderazgo transformacional, esto en razón que este grupo de individuos perciben que los líderes, muestra un temperamento que no inspira respeto y admiración, no transmite valores éticos, no cumple con los acuerdos, no respetan las decisiones de cada uno, no muestra coherencia en sus decisiones, no busca soluciones frente a un conflicto de manera calmada, entre otros aspectos. El 46% de la muestra considera que a veces se realiza de manera adecuada las acciones de esta dimensión. Mientras que el 29% considera desde su perspectiva que nunca el líder muestra estas actitudes y habilidades de manera correcta.

La hipótesis fue validada puesto que, de acuerdo con los resultados inferenciales, se señala la estimación de parámetros de la influencia idealizada en el compromiso organizacional donde se determina que ($\text{sig.} = 0,00 < 0,05$; $\text{Wald} = 38,367$) indicando un nivel alto.

Los resultados son análogos con el investigador Rais et al (2022) en la medida que estos precisan que el liderazgo transformacional destaca en cuanto a la calidad institucional. Además, entre el trabajo mutuo y el compromiso profesional existió una relación significativa con un valor de $0,543 = 0,295$, además el 29,50% además tiene una correlación con el liderazgo transformacional, trabajo mutuo y compromiso profesional. Así mismo, concluyeron que, la relación de las variables es positiva, además indicaron que el trabajo en equipo de manera activa da un mejor resultado en la calidad educativa. De igual modo se revela una coincidencia con lo estudiado por Yarleque (2018) en la medida que dan a conocer que el liderazgo transformacional es de 65% nivel medio, 20% nivel alto y 15% nivel bajo. Asimismo, del desempeño docente es 45% nivel medio, 40% nivel alto y 15% nivel Bajo. Finalmente concluyeron que sí existe la correspondencia entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente donde el valor de relación fue el 0,699 lo que permitió definir que la correspondencia entre ambas variables es significativamente de 0,001.

Pérez et al (2017) mencionaron algunas características del liderazgo las cuales son; la influencia idealizada, donde esta característica se definió por ser una

persona admirado, respetado además donde uno donde inspira confianza, motivación e inspiración es decir un líder siempre está alentando a su seguidor a seguir adelante, otro la estimulación de las capacidades innovando la creatividad de sus seguidores, por ultimo un líder presenta atención frente a las necesidades de sus seguidores.

Chiavenato (2014) considera que la variable dependiente tiene un punto original, que se materializa en la voluntad del trabajador cumpliendo con sus deberes y obligaciones de su labor en la organización. La voluntad que se refleja de un trabajador se da a través de la experiencia, además la interacción continua y la influencia entre los trabajadores ayudan a llegar al objetivo trazado de la organización.

Coronado et al (2020) señala que es la preocupación de un empleado por la organización, es decir tener lealtad a la empresa o institución y de esa manera comprometerse a trabajar con responsabilidad, entusiasmo y seguridad, sin ninguna presión, además el colaborador debe ser organizado con su equipo de trabajo para vencer las dificultades que pueda tener.

Sobre la segunda hipótesis específica se tiene que la motivación inspiracional incide significativamente en el compromiso organizacional en docente, sobre ello se tiene que el 25% de la muestra expresan que siempre en los centros educativos se tiene un bajo nivel en relación a la dimensión motivación e inspiración del proceso del liderazgo transformacional, aquello se da en razón que este grupo de personas perciben que los líderes, no dirigen a los profesores de manera acertada a lograr los objetivos, no genera un compromiso grupal, no mantiene una comunicación adecuada, no motivan a los educadores a lograr nuevas metas, no se preocupan que los profesores se interesen en ampliar conocimientos entre otros aspectos. El 46% de la muestra considera que a veces se realiza de manera adecuada las acciones de esta dimensión. Mientras que el 29% considera desde su perspectiva que nunca el líder muestra estas actitudes y habilidades de manera positiva.

La validación de la hipótesis se da a partir que se indica que la estimación de parámetros de la motivación inspiracional del compromiso organizacional se señala que ($\text{sig.} = 0,00 < 0,05$; $\text{Wald} = 33,011$) donde se indica un nivel alto.

La validación de la hipótesis se da a partir motivación inspiracional en El estudio coincide parcialmente con el trabajo de Muñoz et al (2023) puesto que a partir de su información recabada señala que el 58% indicó que la gestión educativa es regular, el 14,6% es buena así mismo el 8,34% presenta nivel bajo y el 79,16% fue moderado en el desempeño docente; por último, para el 12,5% fue alto el nivel de este desempeño. Se concluyó que los maestros deben adquirir las distintas habilidades en lo que es la gestión educativa basada en el desempeño laboral aplicando las metodologías de estrategias de enseñanza; además, afirmaron que si hay una correlación entre las variables. Del mismo modo es análogo al investigador Pedraja et al (2021) donde señalaron los resultados de la siguiente manera; que la variable independiente influye significativamente ($\text{test } t = 13,691$; $p < 0,01$) sobre la cultura innovativa también sobre la calidad ($\text{test } t = 3,264$; $p < 0,01$). Así mismo concluyeron que si existe una correspondencia entre las variables señaladas.

Por su lado, Bass y Avolio 1994 como se citó en Díaz et al (2019) definieron que la variable independiente es un conjunto de comportamientos que una persona demuestra transformando las necesidades de sus trabajadores, este tipo de liderazgo consiste a desarrollo en sus trabajadores una actitud positiva además debe motivar moralmente a alcanzar las metas, además este líder maneja las cuatro dimensiones que son muy importantes para fortalecer la transformación de una institución.

Así mismo el investigador, Schein (2004) define que el compromiso organizacional implica que los empleados establezcan una conexión emocional y afectiva sólida con la organización, es decir cuando una persona es comprometida con su labor, esta realiza con voluntad las actividades que se da en dicha organización, así el individuo permanecerá en la organización sin ninguna dificultad, además esta persona comprometida ayudará a la organización a crecer exitosamente.

La tercera hipótesis específica plantea que la estimulación intelectual incide significativamente en el compromiso organizacional en docente; al respecto, se tiene que el 25% de la muestra (25 docentes), señalan que nunca en las instituciones el líder tiene un nivel alto respecto a la dimensión estimulación intelectual del proceso del liderazgo transformacional, esto se da ya que este grupo de personas perciben que los líderes no proponen de manera acertada nuevas formas de realizar las cosas, no asumen riesgos, no toman acciones preventivas, ni son innovadores, su personalidad es cambiante, dificulta en expresar sus ideas en público, incumplen lo planificado entre otros aspectos. El 46% de la muestra considera que a veces se realiza de manera adecuada las acciones de esta dimensión. Mientras que el 29% considera desde su perspectiva que siempre el líder muestra estas actitudes y habilidades de manera positiva.

Los hallazgos dan a conocer los resultados, indicando la muestra paramétrica de la estimulación intelectual en el compromiso organizacional y se observa que ($\text{sig.} = 0,00 < 0,05$; $\text{Wald} = 46,011$) indicando un nivel alto.

Existe una similitud en resultado con Zevallos (2021) al indagar y seleccionar información se señalar que el componente carisma tuvo correlación con el desempeño docente de ($r = +0,449 - p < 0,05$) y el componente motivación inspiracional tuvo correlación con el desempeño docente de ($r = 0,446 _p < 0,05$) estimulación intelectual/inspiracional tuvo correlación de e ($r = +0,442 _p < 0,05$) finalmente el componente de consideración individual tuvo correlación significativa de ($r = 0,404 _p < 0,05$) . Por lo tanto, llegó a una conclusión de que el liderazgo transformacional de equipo de gestión se afirma una relación significativa con el desempeño docente. Del mismo modo se tiene una parcial semejanza con el resultado de Casquero (2019) según sus resultados se precisa que existe la correlación de estilo transformacional y compromiso laboral directa baja de ($\rho = 0,38$) también existe una correlación de estilo de transaccional y compromiso laboral moderada ($\rho = 0,42$), por último la correlación de estilo de laissez faire y compromiso laboral inversa baja ($\rho = 0,32$). Por lo tanto, llegó a una conclusión que hay una correlación significativamente alta entre dichas variables.

Según Olvera et al. (2017) considera que este es un estilo dentro del proceso de gestión en cualquier organización, con el propósito de elevar los intereses de los

colaboradores, interiorizar los objetivos institucionales y priorizar los intereses colectivos por sobre los individuales.

Para Estrada y Mamani (2020) mencionaron con respecto al compromiso organizacional consta de lo normativo, afectivo y continuo indicando que el nivel de esta variable tiene ciertas debilidades debido a que los docentes solo alcanzan una calificación intermedia respecto al compromiso organizacional y que no solo afecta a la calidad de la institución que es el fin de las organizaciones educativas sino que también se ve afectado la preparación para el aprendizaje, enseñanza, gestión y desarrollo profesional. Por lo tanto, esta realidad conduce a sustentar que es importante priorizar este tema en las instituciones educativas para identificar si se presenta esta problemática que afecta el cumplimiento de la misión y el camino a alcanzar la visión institucional.

La cuarta hipótesis específica sostiene que la consideración individualizada incide significativamente en el compromiso organizacional en docente; al respecto, el 25% de la muestra (29 docentes), señalan que siempre en las instituciones educativas los líderes revelan un nivel bajo en relación a la dimensión consideración individualizada del proceso del liderazgo transformacional, esto debido a que, este grupo de individuos distinguen que los líderes nunca toman un tiempo considerado para la enseñanza, no considera las necesidades y habilidades, no tiene interés de conocer las necesidades de los educadores, no ayuda a encontrar las fortalezas, no predispone para escuchar a los docentes, no distribuye las comisiones de trabajo adecuadamente entre otros aspectos. El 46% de la muestra considera que a veces se realiza de manera adecuada las acciones de esta dimensión. Mientras que el 29% considera desde su perspectiva que siempre el líder muestra estas actitudes y habilidades de manera positiva. Asimismo, al estar cruzada con la variable compromiso organizacional

La validación de la hipótesis se dio en razón que, según los resultados, muestra la estimación de parámetros de la consideración individualizada en el compromiso organizacional y se observa que ($\text{sig.} = 0,00 < 0,05$; $\text{Wald} = 20,677$) es de un nivel alto.

Riveras (2020) A partir de la información recabada se tiene que el liderazgo agrupa acciones del directivo de manera congruente. Llegó a la conclusión, que el liderazgo es primordial en cuanto al compromiso institucional. Además, afirmó que sí hay una influencia significativa entre el liderazgo directivo y cultura organizativa.

Olin (2022) sobre las variables el compromiso organizacional docente y liderazgo directivo se colige que la relación entre ambas variables es significativa mostrando el valor p de .001 y un coeficiente .279 por otro lado del compromiso organizacional y liderazgo transaccional tiene la significancia de $0.06 < 0.05 = a$ 0,827 del liderazgo. Llegando a afirmar que si existe una correlación entre las variables.

Desde la perspectiva de Koontz et al. (2008) un persona transformacional es aquel que articula una visión a sus trabajadores motivando alcanzar todos los objetivos que pueda tener una institución o una empresa desarrollando en ellos una cultura organizacional dentro de un clima favorable, además indicó que un líder es aquel que se preocupa en el bienestar de sus trabajadores, donde da soluciones al problema junto con sus colaboradores.

Araya et al (2020) indica que este compromiso genera fuerza, voluntad, lealtad que una persona debe tener frente a una organización, constituyendo un aspecto crítico para alcanzar el éxito ya sea en un centro educativo con docentes o en una empresa con los empleados que laboran; cada uno de ellos tendrán un solo objetivo que lograr, para un buen desarrollo de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

La evidencia estadística orienta a concluir que el proceso del liderazgo transformacional incide de manera significativa en el compromiso organizacional docente, esto debido a que muestra un p valor de 0.000 menor que $\alpha = 0.05$ evidencia que fue obtenido en la prueba de ajustes de modelos con un Chi^2 de 25.807 con 2 grados de libertad.

Segunda:

El resultado estadístico orienta a concluir que la influencia idealizada incide de manera significativa en el compromiso organizacional docente, esto debido a que muestra un p valor de 0.000 menor que $\alpha = 0.05$ evidencia que fue obtenido en la prueba de ajustes de modelos con un Chi^2 de 24.281 con 2 grados de libertad.

Tercero:

El resultado estadístico orienta a concluir que la motivación inspiracional incide de manera significativa en el compromiso organizacional docente, esto debido a que muestra un p valor de 0.000 menor que $\alpha = 0.05$ evidencia que fue obtenido en la prueba de ajustes de modelos con un Chi^2 de 29,607 con 2 grados de libertad.

Cuarta:

El resultado estadístico orienta a concluir que la estimulación intelectual incide de manera significativa en el compromiso organizacional docente, esto debido a que muestra un p valor de 0.000 menor que $\alpha = 0.05$ evidencia que fue obtenido en la prueba de ajustes de modelos con un Chi^2 de 22,507 con 2 grados de libertad.

Quinto:

El resultado estadístico orienta a concluir que la consideración individualizada incide de manera significativa en el compromiso organizacional docente, esto debido a que muestra un p valor de 0.000 menor que $\alpha = 0.05$ evidencia que fue obtenido en la prueba de ajustes de modelos con un Chi^2 de 23.917 con 2 grados de libertad.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Los decisores de la Unidad de Gestión local de Abancay deben formular e implementar proyectos de fortalecimiento de capacidades a los directores y jefes de las instituciones educativas que les permita tener las capacidades y habilidades de un líder transformacional de manera que esto puede generar un mayor compromiso de los docentes con la metas y objetivos institucionales.

Segunda:

Los directores deben ser seleccionados con pruebas que verdaderamente demuestren sus capacidades intelectuales y no únicamente con diplomas o certificados, deben pasar exámenes que midas este aspecto, de manera que serán profesionales que sean referentes para sus seguidores, los que a su vez generarán un incremento en su compromiso organizacional al ver que se tiene directores o jefes en las diferentes áreas de la institución con altos niveles intelectuales.

Tercera:

Los directores deben pasar por una rigurosa prueba que mida el nivel de sus condiciones emocionales, debido a que un buen líder debe tener una consideración individualizada con sus seguidores de manera que esto va a permitir que los colaboradores de la institución eleven su compromiso organizacional.

Cuarta:

En la selección de directores debe de tomarse en cuenta las habilidades comunicativas del profesional que asumirá este cargo, debido a que debe dar mensajes claros, debe a través de expresar sus ideas convencer a sus seguidores en hacer lo que propone y de esta manera su presencia debe ser una motivación inspiradora para los demás colaboradores y de esta manera este grupo incremente su compromiso organizacional.

Quinta:

En la selección de los directores se debe hacer una revisión de los antecedentes del candidato de manera que garantice que los profesionales que asuman estos

cargos garanticen conductas éticas y una trayectoria de sus acciones con valores, de manera que muestra una personalidad q inspire respeto y admiración y este aspecto será importante para aumentar el compromiso organizacional de los colaboradores.

REFERENCIA

- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., & Nordin, M. N. (2021). Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of Malaysian vocational college teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21.
- Álvarez, O., Castillo, I., Molina-García, V., & Balange, G. (2016). Transformational leadership on the athletic field: An international review. *Revista de Psicología del Deporte*, 25(2), 3019-326. doi: <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235146515013.pdf>
- Amalia, T. (2019). *Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional de los Docentes Contratados de la E.A.P. de Educación Inicial Intercultural Bilingüe – UNAMBA, Abancay*. [Tesis de maestría] Universidad Nacional de Educación, Lima – Peru. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/MAESTRIA%20UCV/TESIS%20PARA%20MAESTRIA%202023/antecedente%20local%20Torres%20Chipana%20Amalia.pdf>
- Andrews, D. J. C., Brown, T., Castillo, B. M., Jackson, D., & Vellanki, V. (2019). Beyond damage-centered teacher education: Humanizing pedagogy for teacher educators and preservice teachers. *Teachers College Record*, 121(6), 1-28.
- Araya, D.. (2020). Organizational Commitment of Professionals of a Chilean Municipal School: A Multidimensional Analysis According to Characterization Variables. *Revista académico el cielo.8*, http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992020000400042
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Asbari, M. (2020). Is transformational leadership suitable for future organizational needs?. *International Journal of Social, Policy and Law*, 1(1), 51-55.
- Bakti, R., & Hartono, S. (2022). The influence of transformational leadership and work discipline on the work performance of education service employees. *Multicultural Education*, 8(01), 109-125.
- Budur, T. (2020). Effectiveness of transformational leadership among different cultures. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 7(3), 119-129.
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la Investigación Científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar un proyecto de investigación*. Editorial San Marcos.

- Casquero, D. (2019). Estilos de liderazgo y compromiso laboral del profesorado de instituciones educativas públicas Lima 2019. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Educación]. Repositorio institucional. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3522/TM%20CE-Dg%204606%20C1%20-%20Casquero%20Torres%20Debora%20Patricia%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chanana, N. (2021). The impact of COVID-19 pandemic on employees organizational commitment and job satisfaction in reference to gender differences. *Journal of Public Affairs*, 21(4), e2695.
- Chávez, Y. E. (2019). *Liderazgo Transformacional y Compromiso Escolar de los*. [tesis de maestría] Universidad Cesar Vallejo, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36078/Miguel_CYE.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Chiang Maria, Q. M. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional:. *Revista academica Dialnet*, (2) 104-114. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-SatisfaccionLaboralYCompromisoOrganizacionalUnAnal-8481762.pdf>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: MC GRAW HILL. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones.pdf
- Dahmardeh, M., & Nastiezaie, N. (2019). The impact of organizational trust on organizational commitment through the mediating variable of organizational participation. *Public Management Researches*, 12(44), 155-180.
- Diaz Yenny, A. J. (2019). Transformational Leadership and Social Responsibility in Coffee Women's Associations in Southern Colombia. *SciELO* 30, (5). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000500121
- Diefendorff, J., Brown, D., & Kamin, A. (2002). *Examining the Roles of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behaviors and Job Performance*. *Organizational Behavior*.
- Diego, R. (2013). Conceptualization of the behavior of the organizational. *Dialnet*, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4905150.pdf>
- DP. (2018). *El derecho a la educación en un contexto de huelga: supervisión al proceso de recuperación de clases*. DP.

- Edel, R., García, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional I*. eumed.net. doi: http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. doi: <http://dx.doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fischman, D. (2017). *Lider transformador*.
- Giovanni, P., Gloria, J., & Gerardo, R. (2017). Characterization of the transformation leadership of the directives of institutions of higher education. Case study in a university in Antioquia (Colombia). *SciELO* 13, (1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1900-38032017000100048&script=sci_arttext
- Graciela, C., Magali, V., Aida, A., & Araceli, A. (2020). Organizational Commitment: Antecedents and Consequences. *Conciencia Tecnológica*, <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Guerra, J. (2020). El constructivismo en la educación y el aporte de la teoría sociocultural de Vygotsky para comprender la construcción del conocimiento en el ser humano. *Revista dilemas contemporánea. Educación, política y valores*, (2), <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2033/2090>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill interamericana Editores, S.A. de C.V. (6ta Ed).
- Hughes, R., Ginnett, R., & Curphy, G. (2007). *Liderazgo*. McGraw Hill (5ta. Ed.).
- Ivette, D., Maximiliano, G., & Daniel, C. (2019). Leadership styles and their influence on working environment: case study of a food export company. *ESPACIOS*, (3), <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html>
- Jose, R. (2023). *El singular destello de nuestro lenguaje*. España: https://www.google.com.pe/books/edition/El_singular_destello_de_nuestro_lenguaje/FXiyEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=definicion+del+liderazgo+transformacional+,2020&pg=PA1993&printsec=frontcover.
- Juan, R. (2020). La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas. [Tesis doctorado, Facultad de ciencias de la Educación]. repositorio institucional:

<file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/MAESTRIA%20UCV/TESIS%20PARA%20MAESTRIA%202023/tesis%20e1%20barcelona.pdf>

- Khalil, Z. (2023). The role of transformational leadership for human resource managers in training and development. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), 1-19. doi: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8956084.pdf>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administració una perspectiva global y empresarial*. Mc Graw Hill.
- Kouzes, J., & Posner, B. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. Wiley (6th ed.).
- Lussier, R., & Achua, C. (2019). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Cengage Learning Editores (9ª ed.).
- Luyten, H., & Bazo, M. (2019). Transformational leadership, professional learning communities, teacher learning and learner centred teaching practices; Evidence on their interrelations in Mozambican primary education. *Studies in educational evaluation*, 60, 14-31.
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social*. (1. Edición, Ed.) Colombia: https://books.google.com.pe/books?id=FTSjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Mañas, M., Díaz, P., Llopis, J., & Nieto, F. S. (2020). Relationship between transformational leadership, affective commitment and turnover intention of workers in a multinational company. *International Journal of Social Psychology*, 35(1), 100-115. doi: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7366475>
- Mariana, R., & Mario, B. (2004). Identification, membership and loyalty: three dimensions of organizational commitment. *SciELO*, (1). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612004000100008&script=sci_arttext
- Maricela, P., M, G., Adriana, G., & Cesar, S. (2016). The organizational commitment as part of the behavior of workers in small businesses. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Martha, M., & carolina, O. (2006). Transformational leadership, organizational culture, efficacy, full range leadership. *REDALYC*, <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

- Martinez, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Cengage Learning. Obtenido de <https://latam.cengage.com/libros/metodologia-de-la-investigacion-2/>
- Mejía, E. (2013). *La investigación científica en educación*. CEPREDIM.
- Meyer, J., & Allen, N. (1993). Commitment organizational and occupations: extension and test of three component conceptualization. *Revista de Psicología Aplicada*, 78, (4). 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>.
- MINEDUC. (2020). *Plan Estratégico Institucional*. MINEDUC. doi: http://infopublica.mineduc.gob.gt/mineduc/images/c/cf/DIPLAN_INCISO5_2_021_VERSION2_PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.pdf
- Muñoz, E., Muños, M., Muñoz, S., & Reyes, M. (2023). Modelo de Gestión Educativa basado en el liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente. *Revista academica de investigacion CIENCIA LATINA INTERNACIONAL*, (7) <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5684/8584>.
- Neyra, M., Aliaga, B. B., & Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Valor Agregado*, 7, (1). 21-42. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1412/1782
- Northouse, P. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications (8th ed.).
- Olin, E. (2022). Compromiso organizacional docente y liderazgo directivo en instituciones educativas públicas de la Ugel 02, Lima – 2022. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97970/Olin_MER-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Olivares, G. (2012). *The Impact of Teacher Commitment on Student Achievement*. EAE Editorial Academia Espanola.
- Olvera, J., Llorens, S., Acosta, H., & Salanova, M. (2017). Transformational leadership and horizontal trust as antecedents of team performance in the healthcare context. *Anales de Psicología*, 33(2), 365-375. doi: <https://www.redalyc.org/pdf/167/16750533020.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, I. C. (2019). *La formación docente en servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias*. UNESCO. doi: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372179?posInSet=227&queryId=306722f5-7515-448c-821e-794389d4c96b>

- Paolucci, N., Dórdio, I., & Zappalá. (2018). Transformational Leadership and Team Effectiveness: The Mediating Role of Affective Team Commitment. *Colegio Oficial de la Psicología de Madrid*. doi: <https://doi.org/10.5093/jwop2018a16>
- Pedraja, L., Rodriguez, E., & Muñoz, C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de gerencia* 26(96), 1004_ 1018. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36869/39851>.
- PEN. (2020). *Proyecto Educativo Nacional*. Lima_ Peru: Minedum. Obtenido de https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/peru_-_proyecto-educativo-nacional-al-2036.pdf
- Piaget. (1996). Piaget y el desarrollo cognitivo. *Psicología Educativa*, 2, (2) 167-188. <https://journals.copmadrid.org/psed/art/cda72177eba360ff16b7f836e2754370>.
- Pino, R. (2018). *Metodología de la Investigación: Elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Rais, S., Rubini, B., & Herfina. (2022). Aumentar la creatividad de los docentes mediante el fortalecimiento del liderazgo transformacional, el trabajo en equipo y el compromiso laboral. *Revista Pegem de Educacion e Instruccion* 12 (1), 232- 241. <https://doi.org/10.47750/pegegog.12.01.24>.
- Robbins, B., & Davidhizar, R. (2020). Transformational leadership in health care today. *The Health Care Manager*, 39(3), 117-121.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson .
- Rodolfo, M., & Soledad, B. (2021). Transformational Leadership Analysis: A Tool for Organizational Change. *Revista Iberoamericana de la Educación*, <https://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/162/369>.
- Rozo Sndra, A. M. (2010). Transactional and transformational leadership. *SciELO*, (2). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002010000200006.
- Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Silvana, A. (2019). Liderazgo transformacional y su relacion con el compromiso organizacional en la institucion educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019. [*Tesis Maestria, Universidad privada Antenor Orrego*]. Repositorio Institucional. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5703/1/REP_MAES_T.ADM_SILVANA.AGUILAR_LIDERAZGO.TRANSFORMACIONAL.RELAC

[I%c3%93N.COMPROMISO.ORGANIZACIONAL.INSTITUCI%c3%93N.ED UCATIVA.ABELARDO.GAMARRA.TRUJILLO.2019.pdf.](#)

Tortolero, R., & Carreón, A. (2022). El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo. *Revista Académica de Investigación TLATEMOANI*, (39), 1-17. [https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8539136.pdf.](https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8539136.pdf)

UNESCO. (2020). *Guía para el desarrollo de políticas docentes.* [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374226.](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374226)

Valeriano, L. (2002). *Organización Empresarial.* WMB & ASOCIADOS S.R.L.

Yarleque, J. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 santa rosa nivel primaria del distrito de huacho 2018.* [Tesis de maestría], Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion], [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2586/YARLEQUE%20WONG%20JUANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2586/YARLEQUE%20WONG%20JUANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zevallos, L. (2021). El liderazgo transformacional del equipo de gestión y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas pertenecientes a la Congregación de Nuestra Señora de la Caridad del Buen Pastor- 2018. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional de San Marcos]. Repositorio https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16634/Zevallos_gl.pdf?sequence=3

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en docentes de cinco instituciones educativas públicas del nivel primario de, Abancay, 2023							
Autor: Olinda Pardo Meléndez							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><u>Problema General:</u></p> <p>PG: ¿Cómo incide el liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en docentes de cinco instituciones educativas públicas del nivel primario, Abancay, 2023?</p> <p><u>Problemas Específicos:</u></p> <p>PE 1: ¿Cómo incide la influencia idealizada en el compromiso organizacional en docente de cinco las instituciones educativas públicas del nivel primario, Abancay, 2023?</p> <p>PE 2: ¿Cómo incide la motivación inspiracional en el compromiso organizacional en docente de cinco instituciones educativas</p>	<p><u>Objetivo general:</u></p> <p>OG: Determinar cómo incide el liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en docentes de cinco instituciones educativas públicas del nivel primario, Abancay, 2023</p> <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <p>OE 1: Determina como incide la idealizada en el compromiso organizacional en docente de cinco instituciones educativa públicas del nivel primario, Abancay, 2023.</p> <p>OE 2: Determinar cómo incide la motivación inspiracional en el compromiso</p>	<p><u>Hipótesis general:</u></p> <p>HG: El liderazgo transformacional incide significativamente en el compromiso organizacional en docentes de cinco instituciones educativas públicas del nivel primario, Abancay, 2023</p> <p><u>Hipótesis específicas:</u></p> <p>HI 1: Influencia idealizada incide significativamente en el compromiso organizacional docente de cinco instituciones educativas públicas del nivel primario, Abancay, 2023.</p> <p>HI2: Motivación inspiracional incide significativamente en el compromiso organizacional en docente de cinco</p>	Variable 1: liderazgo transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Estimulación intelectual	Estimulación en el trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Orinal	
			Consideración individualizada	Desarrollar las habilidades de cada integrante Necesidades de sus seguidores	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20		
			Motivación inspiracional	Visión compartida Capacidad de comunicación	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28		
Influencia idealizada y carisma	Confianza credibilidad Conductas éticas Respeto Auto control	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35					

<p>públicas del nivel primario, Abancay, 2023?</p> <p>PE3: ¿Cómo incide la estimulación intelectual en el compromiso organizacional en docente de cinco instituciones educativas públicas del nivel primario de, Abancay, 2023?</p> <p>PE 4: ¿Cómo incide la consideración individualizada en el compromiso organizacional en docente de cinco instituciones educativas Públicas del nivel primario, Abancay, 2023?</p>	<p>organizacional en docente de cinco instituciones educativas públicas del nivel primario, Abancay, 2023</p> <p>OE 3: Determinar cómo incide la estimulación intelectual en el compromiso organizacional en docente de las instituciones educativas públicas del nivel primario de, Abancay, 2023</p> <p>OE4: Determinar cómo incide la consideración individualizada en el compromiso organizacional en docente de cinco instituciones educativas públicas del nivel primario, Abancay, 2023</p>	<p>instituciones educativas públicas del nivel primario, Abancay, 2023.</p> <p>HI3: Estimulación intelectual incide significativamente en el compromiso organizacional en docente de cinco instituciones educativas públicas del nivel primario, Abancay, 2023.</p> <p>HI 4: Consideración individualizada incide significativamente en el compromiso organizacional en docente de cinco instituciones educativas públicas del nivel primario, Abancay, 2023</p>					
			Variable 2: compromiso organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Compromiso afectivo	Identificación Involucramiento	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Ordinal	
Compromiso continuo	Oportunidad laboral. Vinculación hacia la organización. Inversión de tiempo	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17					
Compromiso normativo	Lealtad Sentido de obligación	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25					
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: Aplicado</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: Docentes</p> <p>Tipo de muestreo: de tipo censal</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor:</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p>			

<p>Método: Hipotético-deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Tamaño de muestra: 160 docentes</p>	<p>Año: 2023</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Forma de Administración:</p> <hr/> <p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor:</p> <p>Año: 2023</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Forma de Administración:</p>	<p>INFERENCIAL:</p>
---	---	--	----------------------------

Anexo 2:

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Niveles o rangos
Fischman (2017) define el liderazgo como un proceso de movilización a individuos hacia una meta u objetivo. Es decir, un líder transformador es capaz de cambiar las expectativas, motivando a las personas a seguir mejorando las necesidades y problemas que presenta una organización	Sobre la variable independiente se elaboró un cuestionario en base a las dimensiones y propuso una escala de Likert, donde se tuvo que clasificar los puntajes obtenidos en las dimensiones.	Estimulación intelectual	Estimulación en el trabajo	Escala de Likert Ordinal: Encuesta	Nunca A veces Siempre
		Consideración individualizada	Desarrollar las habilidades de cada integrante Necesidades de sus seguidores		
		Motivación inspiracional	Visión compartida Capacidad de comunicación		
		Influencia idealizada y carisma	Confianza credibilidad Conductas éticas Respeto Auto control		

Anexo: 3

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Niveles o rangos
según Neyra et al. (2020) el compromiso organizacional es la fuerza relativa identificado en una organización, donde un individuo comprometida se centra a organizar de la mejor manera para lograr los objetivos, además la persona debe poner empeño, esfuerzo, actitud para alcanzar las metas.	El compromiso organizacional presenta como dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso continuo; de las cuales se elaboró un instrumento, considerando cada uno de los indicadores. Además, se consideró una escala tipo ordinal tricotómico	Compromiso afectivo	Identificación involucramiento	Escala de Likert Ordinal: Encuesta	En desacuerdo Ni en desacuerdo ni en acuerdo De acuerdo
		Compromiso continuo	Oportunidad laboral Vinculación hacia la organización Inversión de tiempo		
		Compromiso normativo	Lealtad Sentido de obligación		

Nota. Cuestionario empleado y elaborado por Pardo adaptado en Torres (2023)

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del Juez validador: Mg. JUAN CONDORI SANCHEZ


DNI:42533759

Profesional que valida el Instrumento: MATEMATICA E INFORMATICA

Grado académico: MAESTRO EN EDUCACION MATEMATICA

Fecha de validación de instrumento: 20/05/2023

Firma del experto informante:



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS
DE APURÍMAC
Facultad de Educación y Ciencias Sociales
.....
Mg. Juan Condori Sánchez
DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del Juez validador: Mg. JUAN CONDORI SANCHEZ

DNI:42533759

Profesional que valida el Instrumento: MATEMATICA E INFORMATICA

Grado académico: MAESTRO EN EDUCACION MATEMATICA

Fecha de validación de instrumento: 20/05/2023

Firma del experto informante:



UNIVERSIDAD NACIONAL MICHAELA BASTIDAS
DE APURIMAC
Facultad de Educación y Ciencias Sociales

.....

Mg. Juan Condori Sanchez
DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()**
No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: Mtro Amalia Torres Chipana

DNI: 70763404

Profesional que valida el Instrumento: Educación Ciencias Sociales

Grado académico: Docente en Educación Inicial

Fecha de validación de instrumento: 21/05/2023

Firma del experto informante:



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE MUMBAK
E.A.P. Educación Inicial Intercultural Bilingüe
Mtro. Amalia Torres Chipana
DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()**
No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: Mtro Amalia Torres Chipana

DNI: 70763404

Profesional que valida el Instrumento: Educación Ciencias Sociales

Grado académico: Docente en Educación Inicial

Fecha de validación de instrumento: 21/05/2023

Firma del experto informante:



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
E.A.P. Educación Inicial Intercultural Binigüe
Mtro. Amalia Torres Chipana
DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()**
No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: Dr. Oscar Arbieto Mamani

DNI: 31037035

Profesional que valida el Instrumento: licenciado en educación

Grado académico: Magister en educación

Fecha de validación de instrumento: 03/06/2023

Firma del experto informante:


Universidad Nacional Micaela Bastidas
de Apurímac
Dr. Oscar Arbieto Mamani, Pbro.
DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del Juez validador: Dr. Oscar Arbieto Mamani

DNI: 31037035

Profesional que valida el Instrumento: licenciado en educación

Grado académico: Magister en educación

Fecha de validación de instrumento: 03/06/2023

Firma del experto informante:


Universidad Nacional Micaela Bastidas
de Apurímac
Dr. Oscar Arbieto Mamani, Pbro.
DOCENTE

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CONDORI SANCHEZ, JUAN DNI 42533759	MAESTRO EN EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN MATEMÁTICA Fecha de diploma: 02/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/04/2013 Fecha egreso: 06/08/2017	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
CONDORI SANCHEZ, JUAN DNI 42533759	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MATEMATICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 27/04/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC <i>PERU</i>
CONDORI SANCHEZ, JUAN DNI 42533759	LICENCIADO EN EDUCACION MATEMATICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 24/08/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
TORRES CHIPANA, AMALIA DNI 70763404	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 25/11/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/03/2018 Fecha egreso: 09/08/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
TORRES CHIPANA, AMALIA DNI 70763404	LICENCIADO EN EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE: PRIMERA Y SEGUNDA INFANCIA Fecha de diploma: 28/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC <i>PERU</i>
TORRES CHIPANA, AMALIA DNI 70763404	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 16/06/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/04/2011 Fecha egreso: 20/02/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC <i>PERU</i>

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ARBIETO MAMANI, OSCAR DNI 31037035	ABOGADO Fecha de diploma: 13/06/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
ARBIETO MAMANI, OSCAR DNI 31037035	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS Fecha de diploma: 02/10/18 Modalidad de estudios: A DISTANCIA Fecha matrícula: 30/04/2013 Fecha egreso: 30/06/2017	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
ARBIETO MAMANI, OSCAR DNI 31037035	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 19/12/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ARBIETO MAMANI, OSCAR DNI 31037035	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 23/03/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ARBIETO MAMANI, Oscar DNI 31037035	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD EN EDUCACION SECUNDARIA - FILOSOFIA Y RELIGION Fecha de diploma: 06/02/2006 Modalidad de estudios: -	FACULTAD DE TEOLOGÍA PONTIFICIA Y CIVIL DE LIMA <i>PERU</i>
ARBIETO MAMANI, OSCAR DNI 31037035	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD: EDUCACION SECUNDARIA - FILOSOFIA Y RELIGION Fecha de diploma: 06/02/2006 Modalidad de estudios: -	FACULTAD DE TEOLOGÍA PONTIFICIA Y CIVIL DE LIMA <i>PERU</i>
ARBIETO MAMANI, OSCAR DNI 31037035	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 13/02/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	FACULTAD DE TEOLOGÍA PONTIFICIA Y CIVIL DE LIMA <i>PERU</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Autorización Institución Educativa 1

Solicito: Autorización para aplicar mi instrumento de evaluación

Sr. Director (a) de la I.E: Alexander Serrano Bustinza

Institución Educativa Primaria: 54489 Nuestra Señora de las Mercedes

Yo, **OLINDA PARDO MELENDEZ**, identificado con DNI N° **70942625**, ante usted me presento y expongo:

_ Soy estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo de filial Lima Norte, que habiendo aprobado el proyecto de tesis. Solicito me brinde la autorización para realizar la aplicación de un instrumento de evaluación correspondiente a la investigación cuyo tema es: **Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en docentes de cinco instituciones educativas públicas del nivel primario, Abancay, 2023.**

1. La técnica a utilizar es la encuesta que es de gran utilidad en la investigación cuantitativa, que consta del llenado de un cuestionario de 60 items.
2. El instrumento está dirigido a los trabajadores docentes de la Institución Educativa.
3. La encuesta se realizará en un horario coordinado.

En ese sentido, quedo muy agradecido por la atención presentada.

Atentamente:

Abancay, 14 de junio del año 2023


.....
OLINDA PARDO MELENDEZ
70942625


.....
DIRECTOR (A)

Anexo 6. Validación de contenido del instrumento que mide la variable compromiso organizacional - Coeficiente V de Aiken

La V de Aiken, el cual permite estimar cuantitativamente la evidencia de validez basada en el contenido de los ítems que componen un test, en base a las calificaciones obtenidas mediante el método de criterio de expertos (jueces). Este coeficiente presenta valores entre 0 y 1, siendo los valores cercanos a la unidad aquellos que indican un mayor acuerdo entre jueces, que se traduce en una mayor evidencia de validez de contenido. Las ecuaciones que esta calculadora emplea para la V de Aiken y sus intervalos de confianza se encuentran en las ecuaciones 1, 2 y 3, extraídas del artículo de (Ventura-León, 2019), las cuales se detallan a continuación.

Coeficiente V de Aiken

$V = \text{Coeficiente V de Aiken}$

\bar{X} promedio de las calificaciones de todos los jueces.

l = Calificación mínima.

k = es la resta de la calificación máxima menos la calificación mínima, por ejemplo: si las alternativas para calificar el ítem fueron dicotómicas (no o sí), puede asignarse un valor de 0 para no y un valor de 1 para sí.

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PONCE TELLO PATRICIA VERONIKA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en docentes de cinco instituciones educativas públicas del nivel primario, Abancay, 2023", cuyo autor es PARDO MELENDEZ OLINDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PONCE TELLO PATRICIA VERONIKA DNI: 25844756 ORCID: 0000-0002-9253-9999	Firmado electrónicamente por: PPONCET el 07-08- 2023 09:55:46

Código documento Trilce: TRI - 0643996