



Universidad César Vallejo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**Relación del liderazgo transformacional con el compromiso de los
agentes educativos en una institución educativa en Castilla 2024**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORAS:

Escobar Sondor, Karen Fabiola (orcid.org/0000-0002-0914-9966)

Galvez Jimenez, Leydi Anayeli (orcid.org/0000-0001-9869-9646)

ASESORA:

Dra. Jimenez Chinga, Regina (orcid.org/0000-0003-4048-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

PIURA - PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JIMENEZ CHINGA REGINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Relación del Liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una institución educativa en Castilla 2024.", cuyos autores son ESCOBAR SONDOR KAREN FABIOLA, GALVEZ JIMENEZ LEYDI ANAYELI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 11 de Diciembre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JIMENEZ CHINGA REGINA DNI: 02654918 ORCID: 0000-0003-4048-0929	Firmado electrónicamente por: RJIMENEZCH el 17- 12-2024 10:51:39

Código documento Trilce: TRI - 0953994



Declaratoria de originalidad de los autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ESCOBAR SONDOR KAREN FABIOLA, GALVEZ JIMENEZ LEYDI ANAYELI estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación del Liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una institución educativa en Castilla 2024.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
KAREN FABIOLA ESCOBAR SONDOR DNI: 75449617 ORCID: 0000-0002-0914-9966	Firmado electrónicamente por: KESCOBARS el 11-12-2024 12:48:24
LEYDI ANAYELI GALVEZ JIMENEZ DNI: 75525600 ORCID: 0000-0001-9869-9646	Firmado electrónicamente por: LGALVEZJ el 11-12-2024 13:14:38

Código documento Trilce: TRI - 0953995



Dedicatoria

A mis padres, por su apoyo incondicional en cada paso de este camino. A mí asesora, por su guía y sabiduría, quién ha sido un pilar fundamental en este proceso al brindarnos sabios consejos. Finalmente, a la Institución Educativa, por darnos la oportunidad de realizar esta investigación y contribuir a nuestro crecimiento profesional.

Escobar Sondor Karen Fabiola

A Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada paso; a mis padres, por su amor y apoyo incondicional; a mi hijo, mi mayor inspiración y motivo para seguir adelante. A mi asesora, por su constante apoyo y sabias enseñanzas que guiaron mi camino. Finalmente, a la Institución Educativa, por brindarnos el espacio y apoyo necesarios para desarrollar nuestra investigación con éxito.

Gálvez Jiménez Leydi Anayeli

Agradecimiento

A Dios, por bendecirme siempre, por ser mi fuerza y guía constante en este proceso tan arduo. A mis padres, por su apoyo, por su amor incondicional, y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia. A mi asesora, por su valiosa orientación, paciencia y dedicación a lo largo de este proceso. Y a la Institución Educativa, por permitirnos realizar esta investigación en sus instalaciones, contribuyendo a nuestro desarrollo académico y profesional.

Escobar Sondor Karen Fabiola

A Dios, por darme fuerza, sabiduría y compromiso para alcanzar mis metas. A mis padres, por su amor, apoyo e inspiración. A mi hijo, por su amor, comprensión y motivación para seguir adelante. A mi asesora, por su conocimiento, orientación y motivación constante. Finalmente, a la Institución Educativa por brindarme el espacio para desarrollar esta investigación.

Gálvez Jiménez Leydi Anayeli

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de los autores	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Descripción de la dimensión consideración individualizada	16
Tabla 2: Relación en la consideración individualizada con el compromiso	17
Tabla 3: Descripción de la dimensión estimulación intelectual.....	18
Tabla 4: Relación en la estimulación intelectual con el compromiso.....	19
Tabla 5: Descripción de la dimensión motivación inspiracional.....	20
Tabla 6: Relación en la motivación inspiracional con el compromiso.....	21
Tabla 7: Descripción de la dimensión influencia idealizada	22
Tabla 8: Relación en la influencia idealizada con el compromiso.	23
Tabla 9: Descripción de la variable Liderazgo transformacional y sus dimensiones	24
Tabla 10: Descripción de la variable Compromiso y sus dimensiones.....	25
Tabla 11: Relación del liderazgo transformacional con el compromiso.....	26

Resumen

La investigación tuvo como fin contribuir al octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS): "Trabajo decente y crecimiento económico". Asimismo, se planteó como objetivo general determinar la relación del liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una Institución educativa, en Castilla. Esta investigación fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental, de corte transversal y con un alcance correlacional. La población estuvo conformada por 96 agentes educativos a quienes se le aplicó un cuestionario donde se obtuvieron como resultados que, el 49.0% señaló que "siempre" el líder ejerce un liderazgo transformacional con una media alta de 4.22, asimismo, el 44.8% indicó que "Siempre" se refleja una tendencia positiva del compromiso de los agentes educativos hacia la institución, con una media alta de 4.27. Por lo tanto, se concluye que existe una relación fuerte y positiva entre las variables estudiadas. Puesto que, se evidencia que el liderazgo transformacional, caracterizado por la consideración individualizada, la estimulación intelectual, la motivación inspiracional y la influencia idealizada, aumenta el nivel de compromiso de los agentes educativos.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, compromiso, agentes educativos.

Abstract

The purpose of the research was to contribute to the eighth Sustainable Development Goal (SDG): "Decent work and economic growth". Likewise, the general objective was to determine the relationship between transformational leadership and the commitment of educational agents in an educational institution in Castilla. This research was applied, with a quantitative approach, the design was non-experimental, cross-sectional and with a correlational scope. The population consisted of 96 educational agents to whom a questionnaire was applied where the results obtained were that 49.0% indicated that "always" the leader exercises transformational leadership with a high average of 4.22, also, 44.8% indicated that "Always" a positive trend is reflected in the commitment of educational agents towards the institution, with a high average of 4.27. Therefore, it is concluded that there is a strong and positive relationship between the variables studied. Since it is evident that transformational leadership, characterized by individualized consideration, intellectual stimulation, inspirational motivation and idealized influence, increases the level of commitment of educational agents.

Keywords: Transformational leadership, commitment, educational agents.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el compromiso de los agentes educativos se ha transformado en un elemento fundamental para el éxito y la efectividad de instituciones educativas, ya que, un alto nivel de compromiso implica una mayor satisfacción laboral, retención del personal y un desempeño institucional destacado. Es decir, el compromiso es un componente fundamental en la dirección de las organizaciones porque incide directamente en el nivel de efectividad, la capacidad de innovar y competitividad de las mismas (Prieto et al., 2021).

En el ámbito internacional, Araya et al. (2020), mencionan que debido a los cambios sustanciales las instituciones de educación pública han tenido que ajustarse a los nuevos métodos y recursos, que son adecuados para el cumplimiento de los lineamientos estratégicos planteados en las instituciones, y al bienestar de los trabajadores, ya que los nuevos cambios del entorno requieren de un alto compromiso y esfuerzo por parte de los colaboradores y que éstos puedan sentir motivación, sentido de pertenencia y deseos de continuar en la institución. Puesto que, el compromiso laboral en los colaboradores hace posible que haya estabilidad laboral (Treviño y López, 2023).

A nivel nacional, Estrada y Mamani (2020), señalan que en el contexto actual se observa la gran responsabilidad que tiene el equipo directivo en las instituciones educativas al gestionar y liderar al recurso humano con el fin de que éstos puedan contribuir al desarrollo de los objetivos institucionales. Sin embargo, estos autores mencionan que son pocas las instituciones educativas que emplean políticas de motivación, revalorización y de mejora continua hacia los docentes, causando así en ellos un bajo compromiso con las funciones que realizan. Por esa razón, la gestión del director tiene un rol importante en la institución, puesto que, para Padilla y Vargas (2022), el director tiene el reto de motivar, fomentar y unificar esfuerzos para mejorar la calidad educativa y optimizar el funcionamiento de los centros escolares.

La ciudad de Piura está ubicada al norte del Perú; y es una de las ciudades más pobladas del país, con una gran diversidad cultural, sin embargo, la región enfrenta varios desafíos en el sistema educativo como la falta de recursos, las

brechas socioeconómicas, la infraestructura, entre otros desafíos. Por lo que, el compromiso de los agentes educativos se convierte en un factor fundamental para afrontar las necesidades educativas que puedan surgir en la comunidad piurana, pues deben poseer la habilidad de adaptarse y reaccionar de manera efectiva a esos cambios. En tal sentido, el compromiso de los agentes de las I.E de la región debe ser alto, ya que según Wiradendi et al. (2022), los colaboradores con un fuerte compromiso suelen percibir que son capaces de asumir una carga de trabajo más sustancial. Porque según Carneiro y Bastos (2024), el compromiso tiene que ver como el individuo se identifica con la organización y su deseo de permanecer en ella.

De acuerdo a lo antes mencionado, en la actualidad la educación ha afrontado diversos cambios trascendentales respecto a su accionar dentro de los sistemas educativos a nivel internacional, nacional y local. Debido a estos cambios que acontecen es importante emplear un enfoque de liderazgo transformacional, que impulse una dirección administrativa práctica y enfocada en la mejora de la institución, en el cual se priorice y garantice el aprendizaje de todos (Sánchez y Delgado, 2020). Puesto que, los líderes transformacionales inspiran a los miembros del equipo a trabajar juntos hacia un objetivo compartido, generando así un compromiso tanto en el equipo como en la organización (Zamarripa et al., 2022).

Ante los retos y constantes cambios que enfrenta el sector educativo, la investigación tuvo como fin contribuir al octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS): “Trabajo decente y crecimiento económico” ya que según la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022), este objetivo busca que se promueva el crecimiento económico inclusivo y duradero, y un empleo digno para todos. En tal sentido, para que se cumpla dicho objetivo es necesario que haya una educación de calidad que permita formar una fuerza laboral eficiente y un desarrollo económico sostenible. Por ende, esta investigación estuvo enfocada en el liderazgo transformacional y el compromiso de agentes educativos, el cual impactó positivamente en el empleo decente y crecimiento económico, pues se buscó que cada persona se sienta valorada, motivada y comprometida con el éxito de la institución y el desarrollo íntegro de los estudiantes.

Por lo tanto, la pregunta de investigación que se formuló fue la siguiente: ¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una Institución educativa en Castilla?, así mismo se formularon las preguntas de investigación específicas; (a) ¿Cómo se relaciona la consideración individualizada con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla? (b) ¿De qué manera se relaciona la estimulación intelectual con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla? (c) ¿Cuál es la relación de la motivación inspiracional con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla? y (d) ¿Cómo se relaciona la influencia idealizada con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla?.

Esta investigación tuvo una justificación práctica porque se centró en la identificación de las posibles deficiencias en el liderazgo educativo y el compromiso de los agentes educativos de una institución en Castilla, con el fin de brindar recomendaciones para potenciar su rendimiento y efectividad. Una justificación social porque buscó corregir estas posibles deficiencias para promover una participación más efectiva de los agentes educativos y, además, mejorar la satisfacción de la comunidad educativa en general. Finalmente, una justificación económica ya que al abordar las posibles deficiencias identificadas y mejorar el compromiso de los agentes educativos se puede optimizar la utilización de los recursos asignados a la institución educativa, generando un control más eficiente y un mejor uso de ellos.

Así mismo, se estableció como objetivo general determinar la relación del liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una Institución educativa, en Castilla. De igual manera, los objetivos específicos que se plantearon fueron los siguientes; (a) analizar la relación de la consideración individualizada con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla, (b) establecer la relación de la estimulación intelectual con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla, (c) identificar la relación de la motivación inspiracional con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla, y (d) examinar la relación de la influencia idealizada con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla.

A continuación, se mostrará una serie de artículos de investigación sobre las variables de estudio realizados por diversos autores; en primer lugar, tenemos que:

Según Abera y Marvadi (2024), en su artículo realizado en Etiopía; tienen el propósito de analizar el efecto de los estilos de liderazgo en el compromiso organizacional hacia la Estrategia Nacional (NDPS), con la satisfacción laboral como mediador. Se usó una metodología cuantitativa de nivel correlacional con muestreo aleatorio simple para la selección de 502 participantes de la encuesta. Se concluyó que el liderazgo transformacional y transaccional impactan positivamente en el compromiso hacia la NDPS. Estos estilos se caracterizan por la influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individual y la motivación inspiradora en el caso del liderazgo transformacional, y la recompensa contingente y gestión por excepción-activa en el caso del L. transaccional.

Asimismo, Gavya y Subashini (2024), en su artículo titulado *The Role of Leadership Styles in Fostering Organizational Commitment Among Nurses*, en India; plantearon como propósito examinar de manera detallada el vínculo de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras, brindando correlaciones específicas y resultados de regresión para clarificar los hallazgos a los lectores. La metodología fue cuantitativa de tipo descriptivo, diseño no experimental y de alcance correlacional. Se empleó una muestra de conveniencia para seleccionar 308 enfermeras. Los resultados muestran que los estilos de liderazgo transformacional (TRF) y laissez-faire impactan positivamente al compromiso afectivo y normativo, siendo (TRF) más influyente, mientras el liderazgo transaccional afecta negativamente el compromiso normativo.

Para Ha et al. (2024), en su artículo titulado *The role of adaptive resilience in the relationship between transformational Leadership, affective Commitment and turnover intention in the post Covid-19 era: a case of Vietnam*; su propósito fue investigar el impacto directo o indirecto del liderazgo transformacional y la resiliencia adaptativa sobre el compromiso afectivo de los colaboradores y su inclinación hacia la rotación laboral. Este estudio tuvo un enfoque mixto y con un muestreo conveniente en Vietnam se seleccionó a 130 empleados. Sus resultados mostraron que el L. transformacional impacta directamente en la resiliencia adaptativa y la intención de

rotación. Además, afecta indirectamente el compromiso afectivo mediante la resiliencia adaptativa, y la intención de rotación mediante el compromiso afectivo y la resiliencia adaptativa.

Por su parte, Malik y Malik (2023), en su artículo nombrado *Making Generation Y employees want to stick to their jobs: the roles of individualized consideration transformational leadership, occupational self-efficacy, and personal growth initiative*, en India; propusieron como objetivo examinar cómo la autoeficacia ocupacional (OSE) actúa como intermediario entre el liderazgo transformacional de consideración individualizada (TICTL) y el compromiso afectivo. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y alcance correlacional, la muestra consistió en 382 empleados. Los resultados revelaron que (OSE) actuó como mediadora significativa entre el liderazgo transformacional de consideración individualizada, asimismo, que la relación positiva entre (TICTL) y (OSE) era más fuerte en empleados con mayor iniciativa de crecimiento personal.

Para Busthomi et al. (2023), en su artículo científico, en indonesia; se plantearon como propósito determinar el nivel de estilo de liderazgo transformacional, satisfacción laboral de los trabajadores y compromiso organizacional en pesantren (internado islámico) y evaluar si la satisfacción laboral actúa como mediador entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. La metodología se basó en un enfoque cuantitativo, encuestando a 556 educadores de sucursales del internado islámico Darunnajah en Indonesia. Los autores concluyeron que el liderazgo transformacional, el desempeño laboral y el compromiso organizacional en los internados islámicos estaban positivamente relacionados entre sí.

Por su lado, Lei et al. (2022), en su artículo *The impact of organisational commitment and leadership style on job satisfaction of nurse practitioners in acute care practices*, en Taiwán; su estudio buscó determinar los factores clave que impactan en la satisfacción laboral de las enfermeras practicantes (NP), centrándose en la relación entre el compromiso organizacional y los estilos de liderazgo en las prácticas de cuidados intensivos. La metodología se centró en un estudio transversal usando una encuesta en línea a nivel nacional que incluyó a 1205 enfermeras practicantes de la Asociación de Enfermeras Practicantes. Concluyendo que el

compromiso organizacional y los estilos de liderazgo, como la influencia idealizada y la consideración individual, son aspectos clave que impactan en la satisfacción laboral.

En esa misma línea, Alcazar (2020), en su trabajo científico denominado *Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional*, en Bolivia; tuvo como objetivo realizar una revisión bibliográfica con el fin de evidenciar el mecanismo mediante el cual las acciones de líderes transformacionales repercuten en el compromiso organizacional. La metodología de este trabajo se centró en la exploración sistemática de la lectura, en donde se usaron referencias en base a libros del comportamiento organizacional y artículos científicos indexados en la última década. Se describe como conclusión que el estilo de liderazgo influye en diversas variables del comportamiento organizacional. Por ende, en este artículo se examina establecer la relación con una de esas variables que es el compromiso organizacional.

Finalmente, Choi (2019), en su artículo *How does leadership motivate the innovative behaviors of software developers?*, en Corea del Sur; busca investigar la relación entre los tipos de liderazgo transformacional y la motivación de los ingenieros de software, usando el liderazgo de rango completo como teoría principal. Además, investigar la influencia de los tipos de L.T. en los comportamientos innovadores de los desarrolladores, mediante la medición del compromiso afectivo como un mediador. Con un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, y técnicas de encuesta para 352 desarrolladores de software de 35 empresas en Corea. Los resultados indican que el carisma, la motivación inspiradora, estimulación I. y consideración I. están positivamente relacionados con el compromiso afectivo, lo que impacta positivamente en los comportamientos innovadores de los desarrolladores.

Luego de revisar una serie de artículos científicos tanto en el contexto internacional como nacional, a continuación, se mostrarán conceptos teóricos sobre las variables liderazgo transformacional y compromiso:

Según Valdés (2022), el liderazgo es la persuasión para lograr objetivos más allá de lo que otros consiguen. En tal sentido, Tirado y Heredia (2022), señalan que el liderazgo transformacional es crucial en la gestión educativa ya que facilita el desarrollo del proceso de dirección, organización y control de los recursos de la

institución, con el propósito de garantizar su sustentabilidad a través de la participación de actores sociales y estudiantes. Además, los mismos autores señalan que los líderes transformacionales fomentan la identificación con la institución, lo que impulsa la creatividad y el compromiso de los trabajadores en la gestión educativa. Asimismo, Avellan et al. (2022), mencionan que este liderazgo apoya la administración educativa al fomentar un entorno participativo e innovador que responde a las demandas actuales.

De acuerdo a Bass 1985 cómo se citó en Díaz et al., (2019), la variable liderazgo transformacional comprende cuatro dimensiones esenciales; la consideración individualizada, la estimulación intelectual, la motivación inspiracional y la influencia idealizada. Asimismo, se definen los indicadores de estas dimensiones.

En tal sentido, García et al. (2022), señalan que la dimensión consideración individualizada está referida al modo en que el líder actúa al brindar atención a las necesidades, deseos, preocupaciones de sus seguidores y cómo proporciona un ambiente de apoyo. Es decir, que el líder se enfoca en comprender y atender las necesidades de cada integrante de su equipo, creando un entorno de trabajo donde todos se sientan valorados y escuchados.

Para esta primera dimensión se tiene tres indicadores; conocimiento personal que según Muñoz (2020), consiste en reconocer la propia identidad y su influencia en el comportamiento, valores y actitudes, para un desarrollo equilibrado. Como segundo indicador se tiene escucha activa, que de acuerdo a Águila y Linares (2020), indican que no solo implica oír, sino comprender desde la perspectiva del otro, captando el mensaje y las emociones. Como tercer indicador, empatía donde Vital (2020), menciona que es un factor crucial en las relaciones interpersonales, ya que facilita la conexión y comprensión con los demás.

Según Rojero et al. (2019), la dimensión estimulación intelectual muestra hasta qué punto se incentiva a los demás a ser creativos al abordar problemas desde perspectivas nuevas, fomentando un ambiente de tolerancia donde los colaboradores se sientan cómodos cuestionando tanto sus valores y creencias como los de la organización. Es decir, promueve el pensamiento crítico, la creatividad, y nuevas ideas para fomentar un entorno de aprendizaje y desarrollo continuo.

Para esta dimensión se tiene tres indicadores, oportunidades de aprendizaje, ya que según Colina y Albites (2020), es clave promover estilos de aprendizaje organizacional que permitan el intercambio de experiencias, la comunicación asertiva y la sinergia como un proceso colaborativo, otro indicador es la creatividad, donde López et al. (2023), señalan que empíricamente se vincula con generar cosas nuevas, y teóricamente con la calidad del resultado, buscando que sea útil en el entorno laboral. Por último, pensamiento crítico, donde Robles (2019), señala que es vital para adquirir conocimientos, tomar decisiones informadas y actuar de manera efectiva.

La dimensión motivación inspiracional para Díaz et al. (2019), tiene que ver con la estimulación y el aumento de la motivación que van más allá de las expectativas originales, con un líder que transmite una visión optimista y clara del futuro. Asimismo, Rojero et al. (2019), indican que se refiere al modo en que el líder comparte su visión, y cómo emplea imágenes y símbolos que permitan que sus colaboradores entiendan la importancia de su labor para que puedan contribuir al logro de sus funciones.

Para esta dimensión se tiene el indicador, visión compartida, donde Engracio et al. (2024), señalan que implica las acciones hacia el logro de objetivos comunes, asimismo, propósito claro, que para Mejía (2019), los propósitos organizacionales permiten a una empresa definir claramente su motivo de existencia, fomentando relaciones sólidas con su entorno; y por último, transmitir optimismo, que para Puig et al. (2021), sirve como resistencia psicológica al estrés, mejorando la respuesta a situaciones difíciles al influir positivamente en la percepción de los eventos.

Según Díaz et al. (2019), la dimensión influencia idealizada esta definida como el poder de influencia que tienen los líderes al ser modelos de conducta para las personas que lo siguen, pues éstos poseen estándares altos de conducta moral y ética, además, que proporcionan una visión clara y un sentido de misión a sus seguidores. Es decir, que hace referencia al impacto y dominio que los líderes tienen.

Para esta dimensión se tiene el indicador, confianza, donde Cortez (2021), sostiene que es esencial para que los integrantes de un equipo compartan sus debilidades, transformándolas en oportunidades de mejora, por otro lado se tiene, coherencia, según Sánchez (2020), esta referida a la relación lógica y consistente entre las partes de una afirmación, discurso, postura y comportamiento. Finalmente,

integridad que para Lolás (2022), es definida como la fidelidad de lo correcto y justo, de acuerdo a las normas y valores de una sociedad en un determinado momento.

Por otro lado, para comprender más a fondo la variable compromiso es importante explorar sus bases teóricas para fortalecer más nuestro análisis.

El compromiso según la Real Academia Española es una obligación que se asume (RAE, 2023). En tal sentido, Bernal et al. (2021), definen el compromiso organizacional como la conexión que el colaborador establece con la organización donde labora, demostrando dedicación y esfuerzo para lograr los objetivos establecidos, mientras comparte y respalda los principios y valores esenciales de la misma. Asimismo, Gonzáles et al. (2024), señalan que el compromiso organizacional para instituciones, ya sean públicas o privadas es un aspecto fundamental, puesto que mejora la eficacia laboral al impulsar un mayor compromiso de los colaboradores con la empresa y viceversa.

Meyer y Allen 1991 como se citó en Estrada et al., (2024), plantearon tres dimensiones del compromiso, tales como, el compromiso afectivo, normativo y continuo. Asimismo, se definen los indicadores de estas dimensiones.

En tal sentido, Baez et al. (2019), plantean que el compromiso afectivo tiene que ver con la unión de emociones que sienten los trabajadores hacia la organización, y se caracterizan por su identificación y participación en la misma, además, de sentir el deseo de permanecer en ella. Es decir, que los colaboradores están emocionalmente ligados a su organización, lo que se refleja en su participación activa en actividades y el deseo de seguir formando parte de ella.

Para esta dimensión se tiene tres indicadores, vinculación emocional que es crucial, ya que según Socorro y Leal (2024), la falta de afectos o vínculos emocionales de los colaboradores con la organización puede resultar en falta de creatividad y adaptación, poniendo en riesgo a la organización, asimismo, se tiene identificación con la organización que según Arreola y Canizales (2024), es un proceso en el que las personas forman sus identidades en ambientes organizacionales y se comparan con otros miembros y organizaciones. Finalmente, satisfacción que según Pedraza

(2020), es un estado emocional que refleja cómo los colaboradores perciben que sus trabajos y organizaciones satisfacen sus necesidades a cambio de sus aportes.

Para Torner (2023), el compromiso normativo es el conjunto de normas e influencias que el colaborador ha asimilado para estar en sintonía con los objetivos organizacionales, y está influenciado por su inclinación personal, políticas y dirección de la empresa. De igual manera, Calderón (2022), plantea que se refiere a una sensación de responsabilidad moral de quedarse en la organización.

Para esta dimensión se tiene tres indicadores, obligación de permanencia ya que para Hernández (2021), el colaborador está comprometido con la institución debido a la inversión de tiempo, dinero y esfuerzo, ya que dejarla implicaría perder lo aportado. Por otro lado, se tiene responsabilidad percibida que Polo (2019), la define como el reconocimiento de los compromisos en actividades institucionales, lo que genera en los individuos la obligación de cumplir con sus deberes y expectativas. Finalmente, gratitud que según Nicuta et al. (2024), al fomentarla ayuda a los trabajadores a identificar o crear más recursos en sus organizaciones.

Por último, Gonzáles et al. (2024), indican que el compromiso continuo hace referencia al grado en que el colaborador se siente vinculado con la organización debido al esfuerzo y tiempo invertido en el trabajo, esto significa que después de un tiempo considerable, renunciar implicaría perder todo lo invertido. El autor también señala que al abandonar la organización el colaborador percibe que las oportunidades se ven limitadas por varios factores, lo cual aumenta su apego a la organización.

Para esta dimensión se tiene tres indicadores, percepción de inversión personal que se refiere en como los trabajadores ven recompensados sus aportes y esfuerzos, ya que según Socorro y Leal (2024), el colaborador participa activamente en los procesos, haciendo que sus superiores esten más dispuestos a reconocer sus esfuerzos, de igual manera, se tiene estabilidad donde los mismos autores Socorro y Leal (2024), la definen como la sensación de bienestar económico y social que siente un trabajador en su organización, lo que le permite una permanencia sostenible en su empleo. Finalmente, expectativas de futuro que según Barrionuevo et al., (2021), se forman en base a las experiencias, refuerzos y la imitación de modelos que la persona adquiere y practica a lo largo de su crecimiento.

Se consideró como hipótesis general de que existe una relación significativa del liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una institución educativa en Castilla. Así mismo, se formularon hipótesis específicas; (a) existe una relación significativa de la consideración individualizada con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla, (b) existe una relación significativa de la estimulación intelectual con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla, (c) existe una relación significativa de la motivación inspiracional con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla y (d) existe una relación significativa de la influencia idealizada con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla.

II. METODOLOGÍA

Fue de tipo aplicada puesto que se buscó abordar un problema en específico, por lo que se recopiló y analizó datos que brinden información relevante para tomar decisiones y generar soluciones prácticas. Puesto que, autores como Castro et al. (2022), señalan que este tipo de investigación se basa en los conocimientos ya desarrollados en la investigación básica para dirigirlos hacia la consecución de los objetivos específicos; es decir, este tipo de investigación toma en cuenta todo el conocimiento previamente adquirido en un área específica, los cuales serán aplicados en la resolución de problemas específicos.

El enfoque de esta investigación fue cuantitativo debido a que se utilizaron métodos de recolección y análisis de datos que se basan en medición numérica y análisis estadístico, por ende, se obtuvieron datos cuantificables y objetivos. Puesto que, Sánchez (2019), indica que este enfoque se centra en fenómenos que pueden ser medidos, mediante el empleo de técnicas estadísticas que analizan los datos obtenidos, con el fin de describir, explicar y controlar objetivamente las causas.

De acuerdo a Vega y Barrantes (2022), el diseño no experimental implica estudiar situaciones que ya existen sin manipular intencionalmente las variables. Por lo tanto, el diseño de ésta investigación fue no experimental ya que solo se observó y analizó el comportamiento, características y relaciones existentes sin intervenir ni manipular las variables; y fue transversal porque los datos que se obtuvieron de la población de estudio fueron recopilados en un momento específico en el tiempo y en una sola medición. Tal como lo indica estos autores, en el corte transversal se obtienen datos de un solo momento para describir las variables y analizar su incidencia en ese contexto particular.

Así mismo, la investigación fue de alcance correlacional porque en el objetivo planteado de esta investigación se buscó analizar la relación que hay entre las dos variables de estudio sin manipularlas. Ya que, según Hernández, et al. como se citó en Gómez (2020), el alcance correlacional tiene como propósito identificar el nivel de conexión que hay entre dos o más conceptos, variables o categorías dentro de un escenario o muestra específica.

Para la primera variable Liderazgo Transformacional; Tirado y Heredia (2022), señalan que el liderazgo transformacional es crucial en la gestión educativa ya que facilita el desarrollo del proceso de dirección, organización y control de los recursos de la institución, con el propósito de garantizar su sustentabilidad a través de la participación de actores sociales y estudiantes. Así mismo, para definir operacionalmente la variable liderazgo transformacional fue medida de acuerdo a sus dimensiones las cuáles son; consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional y la influencia idealizada; según Bass 1985 como se citó en Alcazar, (2020). Además, se contó con un instrumento como es el cuestionario. La variable fue medida con la escala de Likert.

Por otro lado, los indicadores que permitieron medir las características de la variable según sus dimensiones fueron; conocimiento personal; escucha activa; empatía; oportunidades de aprendizaje; creatividad; pensamiento crítico; visión compartida; propósito claro; transmitir optimismo; confianza; coherencia; y, por último, integridad. Por lo que, la escala de medición será ordinal.

(Anexo 1)

Con respecto a la segunda variable, Bernal et al. (2021), define el compromiso organizacional como la conexión que el colaborador establece con la organización donde labora, demostrando dedicación y esfuerzo para lograr los objetivos establecidos, mientras comparte y respalda los principios y valores esenciales de la misma. De igual manera, para definir operacionalmente la variable compromiso fue medida de acuerdo a sus dimensiones las cuáles son; compromiso afectivo, normativo y continuo; según Meyer y Allen 1991 como se citó en Estrada et al. (2020). Además, se contó con un instrumento como es el cuestionario. La variable fue medida con la escala de Likert.

Por otro lado, los indicadores que permitieron medir las características de la variable según sus dimensiones fueron; vinculación emocional; identificación con la organización; satisfacción; obligación de permanencia; responsabilidad percibida, gratitud; percepción de inversión personal; estabilidad; y expectativas de futuro. Por lo que, la escala de medición fue ordinal.

(Anexo 1)

Para Mucha et al. (2020), la población objeto de estudio es aquella que ha sido conformada mediante criterios de selección previamente desarrollados para el estudio. En tal sentido, la población de esta investigación estuvo compuesta por 96 agentes educativos. Los mismos autores mencionan que la muestra es una porción con características similares que representa a la población. La muestra de esta investigación fue censal porque se trabajó con toda la población conformada por 96 personas (agentes educativos).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, los criterios de inclusión que se tomaron en cuenta para la población, fueron que las personas, hombres o mujeres sean agentes educativos activos de una I.E en Castilla, 2024 y que estén laborando actualmente en la institución. Así mismo, para los criterios de exclusión de la población se tomaron en cuenta a los agentes educativos que estén de vacaciones o de permiso en la institución, así como los que se encuentran con licencia prolongada.

Por otro lado, Hernández y Duana (2020), señalan que las técnicas para recolectar datos integran procesos y acciones que posibilitan al investigador adquirir información crucial para abordar su pregunta de investigación. Por lo tanto, en esta investigación se empleó la técnica de la encuesta. De igual manera, los mismos autores indican que el instrumento está diseñado con el fin de facilitar la medición. Dichos datos representan conceptos abstractos del mundo real, que se pueden percibir por los sentidos de forma directa o indirecta, en donde todo lo empírico es cuantificable. Por ende, en esta investigación se utilizó como instrumento el cuestionario.

Para López et al. (2019), es muy importante la validación del instrumento, puesto que los resultados que se obtendrán pueden falsear la investigación y con ello, ocasionar grandes consecuencias en investigaciones sólidas en el ámbito social, constructivo, entre otros. Por tal razón, el instrumento de esta investigación fue validado por 3 expertos del tema que se investigará, dichos expertos fueron docentes de la carrera de administración de empresas de la Universidad César Vallejo de Piura.

Respecto al análisis de datos, el método con el que se procedió fue el Programa SPSS. Ya que según Roque (2022), el SPSS es un software antiguo y bien establecido para el análisis de datos, conocido por su amplia gama de funciones avanzadas. Sus menús, opciones y algoritmos son un estándar en su campo, destacando su solidez y profundidad analítica, lo que lo convierte en una herramienta de referencia. Con este programa estadístico se exploraron los datos del cuestionario y se visualizaron las variables de investigación.

Asimismo, de acuerdo a Martínez et al., (2009), para interpretar la prueba de correlación de Spearman se tuvo en cuenta que valores cercanos a 1 indican una correlación fuerte y positiva, mientras que, valores próximos a -1 reflejan una correlación fuerte y negativa. Si el valor está cerca de cero, no hay una correlación lineal. Los signos del coeficiente indican la dirección: negativo, significa que una variable sube mientras la otra baja, y positivo, que ambas aumentan o disminuyen juntas. (Anexo 9)

Por otro lado, con respecto a los aspectos éticos de esta investigación es importante mencionar que se mantuvo la confiabilidad y transparencia de la información obtenida. Cabe mencionar que, para el estudio se tuvo en cuenta el consentimiento informado que consiste en; el principio de autonomía, ya que, los agentes educativos tuvieron la libertad de decidir voluntariamente si desean o no participar en la investigación; de igual manera, esta investigación tuvo el principio de no maleficencia puesto que, se explicó a cada uno de los agentes educativos que su participación no implicaría riesgo de despido alguno, debido a que los datos serían obtenidos a través de información anónima confidencial. Así mismo, se considera el principio de beneficencia, porque esta investigación buscó que los agentes educativos se beneficien, además de ofrecer información para mejorar las prácticas del liderazgo y así tener un entorno laboral más positivo. Por último, se consideró la confidencialidad ya que garantizó que las opiniones y respuestas fueran tratadas de manera respetuosa y que no sean divulgadas sin el debido consentimiento.

III. RESULTADOS

3.1 Relación de la Consideración individualizada con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla.

Tabla 1: Descripción de la dimensión consideración individualizada

	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total		Media
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Consideración individualizada	46	47.9%	33	34.4%	11	11.5%	4	4.2%	2	2.1%	96	100.0%	4.22
El líder se toma el tiempo para conocer las metas personales y profesionales de los colaboradores.	38	39.6%	38	39.6%	14	14.6%	2	2.1%	4	4.2%	96	100.0%	4.08
El líder motiva y apoya en el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.	42	43.8%	31	32.3%	15	15.6%	5	5.2%	3	3.1%	96	100.0%	4.08
El líder muestra interés en conocer la trayectoria profesional y personal de los colaboradores	33	34.4%	31	32.3%	21	21.9%	9	9.4%	2	2.1%	96	100.0%	3.88
El líder fomenta un ambiente donde todos se sienten escuchados y respetados	38	39.6%	39	40.6%	5	5.2%	12	12.5%	2	2.1%	96	100.0%	4.03
El líder reconoce y valida las emociones durante las interacciones en la I.E.	45	46.9%	35	36.5%	6	6.3%	7	7.3%	3	3.1%	96	100.0%	4.17
El líder muestra comprensión y apoyo cuando se presentan dificultades en el trabajo.	48	50.0%	31	32.3%	14	14.6%	1	1.0%	2	2.1%	96	100.0%	4.27

Según la tabla 1, medida en una escala del 1 al 5, se evidenció que la mayoría de los colaboradores percibieron que el líder muestra comportamiento de Consideración individualizada de forma frecuente, donde se observó que el 50% señalaron que el líder "siempre" muestra comprensión y apoyo cuando se presenta dificultades en el trabajo con una media alta de 4.27. Asimismo, el 46.9% indicaron que el líder "siempre" reconoce y valida las emociones durante las interacciones con una media alta de 4.17. Además, el 40.6% señalaron que "casi siempre" fomenta un ambiente donde todos se sienten escuchados y respetados con una media alta de 4.03 y un 39.6% señalaron que el líder "siempre" se toma el tiempo para conocer las metas personales y profesionales con una media alta de 4.08. Deduciendo así, que estos resultados muestran una fuerte tendencia hacia un liderazgo empático en la I.E.

Contrastación de la hipótesis específica 1: Existe una relación significativa de la consideración individualizada con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla.

Tabla 2: Relación en la consideración individualizada con el compromiso

			Consideración individualizada	Compromiso
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	1.000	,781**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	96	96
	Compromiso	Coefficiente de correlación	,781**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	96	96

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

El análisis de correlación indica que la consideración individualizada se relaciona de manera significativa con el compromiso de los agentes educativos, tal como se observa de $R=0,781$ y $\text{sig}=0,000$, lo que implica según Martínez et al., (2009), una relación fuerte y positiva entre las variables estudiadas. Por ende, este hallazgo conduce a aceptar la hipótesis de la investigación, que propone que existe una relación significativa entre la consideración individualizada con el compromiso de los agentes educativos en una I.E. Es decir, que a medida que la consideración individualizada mejora, el compromiso de los agentes educativos también tiende a aumentar.

3.2 Relación de la Estimulación intelectual con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla.

Tabla 3: Descripción de la dimensión estimulación intelectual

	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total		Media
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Estimulación intelectual	46	47.9%	22	22.9%	25	26.0%	1	1.0%	2	2.1%	96	100.0%	4.14
El líder proporciona oportunidades para el desarrollo profesional y aprendizaje continuo	42	43.8%	20	20.8%	30	31.3%	2	2.1%	2	2.1%	96	100.0%	4.02
El líder brinda acceso a recursos y formación para mejorar las habilidades y conocimientos	45	46.9%	13	13.5%	35	36.5%	1	1.0%	2	2.1%	96	100.0%	4.02
El líder estimula la generación de ideas nuevas e innovadoras dentro de la institución educativa	42	43.8%	20	20.8%	30	31.3%	2	2.1%	2	2.1%	96	100.0%	4.02
El líder valora y reconoce las ideas creativas que se proponen	43	44.8%	21	21.9%	29	30.2%	2	2.1%	1	1.0%	96	100.0%	4.07
El líder fomenta un ambiente donde se cuestionan las ideas y se buscan soluciones innovadoras	45	46.9%	23	24.0%	19	19.8%	8	8.3%	1	1.0%	96	100.0%	4.07
El líder anima a superar los límites y buscar nuevas formas de abordar el trabajo	51	53.1%	18	18.8%	24	25.0%	1	1.0%	2	2.1%	96	100.0%	4.20

De acuerdo a la tabla 3, la dimensión estimulación intelectual, medida en una escala del 1 al 5, se observó que el 53.1% indicaron que el líder "siempre" ayuda a superar los límites y buscar nuevas formas de abordar el trabajo con una media alta de 4.20. Por otro lado, el 46.9% señalaron que el líder "siempre" fomenta un ambiente donde se cuestionan las ideas y se buscan soluciones innovadoras con una media alta de 4.07. Asimismo, el 44.8% señalaron que el líder "siempre" valora y reconoce las ideas creativas que se proponen con una media alta de 4.07 y el 43.8% indicaron que el líder "siempre" proporciona oportunidades para el desarrollo y aprendizaje continuo con una media alta de 4.02. Concluyendo que, existe una fuerte tendencia hacia un liderazgo innovador y estimulante en la I.E.

Contrastación de la hipótesis específica 2: Existe una relación significativa de la estimulación intelectual con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla.

Tabla 4: Relación en la estimulación intelectual con el compromiso

		Estimulación intelectual	Compromiso
Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1.000	,901**
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	96	96
	Coeficiente de correlación	,901**	1.000
Compromiso	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	96	96

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

El análisis de correlación evidencia que la estimulación intelectual se relaciona de forma significativa con el compromiso de los agentes educativos, según se deduce de $R=0,901$ y $sig=0,000$, lo que muestra según Martínez et al., (2009), una relación fuerte y positiva entre las variables estudiadas. Este resultado respalda la hipótesis de la investigación, de que existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y el compromiso de los agentes educativos en una I.E. Lo cual quiere decir que a medida que se incrementan los aspectos relacionados con la estimulación intelectual, también aumenta el compromiso.

3.3 Relación de la relación de la Motivación inspiracional con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla.

Tabla 5: Descripción de la dimensión motivación inspiracional

	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total		Media
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
Motivación inspiracional	56	58.3%	22	22.9%	15	15.6%	1	1.0%	2	2.1%	96	100.0%	4.34
La visión compartida por el líder es inspiradora y motivadora	45	46.9%	32	33.3%	9	9.4%	8	8.3%	2	2.1%	96	100.0%	4.15
El líder inspira a trabajar hacia una visión compartida para el éxito de la I.E	48	50.0%	31	32.3%	8	8.3%	7	7.3%	2	2.1%	96	100.0%	4.21
El líder comunica claramente el propósito y los objetivos de las tareas y proyectos de la I.E	46	47.9%	34	35.4%	13	13.5%	1	1.0%	2	2.1%	96	100.0%	4.26
El propósito que el líder establece para la institución es comprensible y se puede alinear con él	53	55.2%	15	15.6%	24	25.0%	3	3.1%	1	1.0%	96	100.0%	4.21
El líder celebra los logros y reconoce los esfuerzos, fomentando un ambiente optimista	48	50.0%	21	21.9%	24	25.0%	2	2.1%	1	1.0%	96	100.0%	4.18
El entusiasmo y el optimismo del líder son contagiosos y motivan al equipo	58	60.4%	12	12.5%	17	17.7%	7	7.3%	2	2.1%	96	100.0%	4.22

Como se observa en la tabla 5 de la dimensión motivación inspiracional, medida en una escala del 1 al 5, se evidenció que el 60.4% señalaron que "siempre" el entusiasmo y el optimismo del líder son contagiosos y motivan al equipo con una media alta de 4.22. Por otro lado, el 55.2% indicaron que "siempre" el propósito que el líder establece para la institución es comprensible y se puede alinear con él con una media alta de 4.26. Asimismo, el 50% destacaron que "siempre" el líder inspira a trabajar hacia una visión compartida para el éxito de la I.E con una media alta de 4.21 y por último, el 46.9% señalaron que "siempre" la visión compartida por el líder es inspiradora y motivadora con una media alta de 4.15. Estos resultados demuestran una fuerte tendencia hacia un liderazgo inspirador y motivador en la I.E.

Contrastación de la hipótesis específica 3: Existe una relación significativa de la Motivación inspiracional con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla.

Tabla 6: Relación en la motivación inspiracional con el compromiso

		Motivación inspiracional	Compromiso
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,711**
	Compromiso	N	96
		Coeficiente de correlación	,711**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	96

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

El análisis de correlación muestra que la motivación inspiracional se relaciona de manera significativa con el compromiso de los agentes educativos, según indica $R=0,711$ y $sig=0,000$, que, según Martínez et al., (2009), implica una relación fuerte y positiva entre las variables estudiadas. Este resultado conduce a aceptar la hipótesis de la investigación, de que existe una relación significativa entre la motivación inspiracional y el compromiso de los agentes educativos en una I.E. Esto se interpreta que a medida que se incrementan los niveles de motivación inspiracional, también tiende a aumentar el compromiso de los agentes educativos dentro de la institución.

3.4 Relación de la influencia idealizada con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla.

Tabla 7: Descripción de la dimensión influencia idealizada

	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total		Media
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
Influencia idealizada	60	62.5%	14	14.6%	16	16.7%	5	5.2%	1	1.0%	96	100.0%	4.32
El líder inspira confianza en sus capacidades y decisiones.	60	62.5%	12	12.5%	17	17.7%	5	5.2%	2	2.1%	96	100.0%	4.28
El líder se gana la confianza de los colaboradores a través de sus acciones y comportamientos consistentes	52	54.2%	12	12.5%	25	26.0%	5	5.2%	2	2.1%	96	100.0%	4.11
El líder respalda sus palabras con acciones coherentes	52	54.2%	21	21.9%	11	11.5%	11	11.5%	1	1.0%	96	100.0%	4.17
El líder muestra coherencia entre sus decisiones y los valores de la institución educativa	61	63.5%	12	12.5%	14	14.6%	7	7.3%	2	2.1%	96	100.0%	4.28
El líder toma decisiones que reflejan altos estándares éticos y morales	61	63.5%	8	8.3%	11	11.5%	15	15.6%	1	1.0%	96	100.0%	4.18
El líder se comunica de manera honesta y transparente con el equipo	61	63.5%	12	12.5%	21	21.9%	1	1.0%	1	1.0%	96	100.0%	4.36

Respecto la tabla 7 de la dimensión influencia idealizada, medida en una escala del 1 al 5, se percibió que el 63.5% señalaron que "siempre" el líder se comunica de manera honesta y transparente con el equipo con una media alta de 4.36. Asimismo, el 62.5% indicaron que el líder "siempre" inspira confianza en sus capacidades y decisiones con una media alta de 4.28 y el 54.2% destacaron que "siempre" el líder se gana la confianza de los colaboradores a través de sus acciones y comportamientos consistentes con una media alta de 4.11. Esto demuestra un liderazgo ético que fomenta un ambiente de confianza y respeto en la I.E.

Contrastación de la hipótesis específica 4: Existe una relación significativa de la Influencia idealizada con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla.

Tabla 8: Relación en la influencia idealizada con el compromiso.

		Influencia idealizada	Compromiso
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	,785**
	Influencia idealizada		0.000
	Sig. (bilateral)		
	N	96	96
	Compromiso		1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	96	96

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

El análisis de correlación señala que la influencia idealizada se relaciona de forma significativa con el compromiso de los agentes educativos, como se concluye de $R=0,785$ y $sig=0,000$, lo que sugiere según Martínez et al., (2009), una relación fuerte y positiva entre las variables estudiadas. Este resultado lleva a aceptar la hipótesis de la investigación, que propone que existe una relación significativa entre la influencia idealizada y el compromiso de los agentes educativos en una I.E. Es decir, a medida que aumentan los niveles de influencia idealizada ejercida por el líder, también se incrementa el compromiso de los agentes educativos en la institución.

3.5 Relación del Liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una Institución educativa, en Castilla.

Tabla 9: Descripción de la variable Liderazgo transformacional y sus dimensiones

	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total		Media
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Liderazgo transformacional	47	49.0%	28	29.2%	18	18.8%	1	1.0%	2	2.1%	96	100.0%	4.22
Consideración individualizada	46	47.9%	33	34.4%	11	11.5%	4	4.2%	2	2.1%	96	100.0%	4.22
Estimulación intelectual	46	47.9%	22	22.9%	25	26.0%	1	1.0%	2	2.1%	96	100.0%	4.14
Motivación inspiracional	56	58.3%	22	22.9%	15	15.6%	1	1.0%	2	2.1%	96	100.0%	4.34
Influencia idealizada	60	62.5%	14	14.6%	16	16.7%	5	5.2%	1	1.0%	96	100.0%	4.32

Según la tabla 9 de la variable liderazgo transformacional, medida en una escala del 1 al 5, se observó que el 49.0% de los encuestados señalaron que "siempre" el líder ejerce un liderazgo transformacional con una media alta de 4.22. Puesto que, el 47.9% indicaron que el líder "siempre" muestra consideración individualizada con sus colaboradores con una media alta de 4.22. Asimismo, el 47.9% destacó que el líder "siempre" fomenta la estimulación intelectual con una media alta de 4.14. Por otro lado, el 58.3% afirmó que el líder "siempre" inspira a través de la motivación con una media alta de 4.34, y el 62.5% mencionó que el líder "siempre" ejerce una influencia idealizada con una media alta de 4.32. Estos resultados reflejan un estilo de liderazgo transformacional sólido y efectivo, que motiva, apoya y estimula a los colaboradores dentro de la I.E.

Tabla 10: Descripción de la variable Compromiso y sus dimensiones

	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total		Media
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Compromiso	43	44.8%	36	37.5%	17	17.7%	0	0.0%	0	0.0%	96	100.0%	4.27
Compromiso afectivo	50	52.1%	29	30.2%	16	16.7%	1	1.0%	0	0.0%	96	100.0%	4.33
Compromiso normativo	45	46.9%	37	38.5%	14	14.6%	0	0.0%	0	0.0%	96	100.0%	4.32
Compromiso continuo	51	53.1%	30	31.3%	15	15.6%	0	0.0%	0	0.0%	96	100.0%	4.38

Respecto a la tabla 10, se evidenció un alto nivel de compromiso en los agentes educativos, medido en una escala del 1 al 5, pues se encontró que un 44.8% que indica "Siempre", obteniendo una media alta de 4.27, lo que refleja una tendencia positiva hacia el compromiso con la institución. Asimismo, al analizar sus dimensiones, el compromiso continuo destaca que un 53.1% señalaron "Siempre" con una media alta de 4.38. Con respecto al compromiso afectivo, se encontró que el 52.1% indicaron "Siempre" con una media alta de 4.33, reflejando una fuerte conexión emocional con la institución. Finalmente, para el compromiso normativo se encontró que el 46.9% señalaron "Siempre" con una media alta de 4.32, lo cual sugiere que los agentes sienten una obligación moral de continuar en su labor.

Contrastación de la Hipótesis General: Existe una relación significativa del liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una institución educativa en Castilla.

Tabla 11: Relación del liderazgo transformacional con el compromiso.

		Liderazgo transformacional	Compromiso
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,840**
		N	96
	Compromiso	Coeficiente de correlación	,840**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	96

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

El análisis de correlación indica que el liderazgo transformacional se relaciona de forma significativa con el compromiso de los agentes educativos, como se observa de $R=0,840$ y $sig=0,000$, lo que deduce según Martínez et al., (2009), una relación fuerte y positiva entre las variables estudiadas. Este hallazgo conduce a aceptar la hipótesis general de la investigación, que propone que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso de los agentes educativos en una Institución Educativa. Es decir, que a medida que se fortalece el liderazgo transformacional en la institución, también se incrementa el compromiso de los agentes educativos, lo que sugiere que este estilo de liderazgo tiene un impacto considerable en su nivel de implicación y dedicación.

IV. DISCUSIÓN

Se plantea como primer objetivo específico analizar la relación de la consideración individualizada con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla. De acuerdo con García et al., (2022), la consideración individualizada se refiere a la manera en que el líder actúa al brindar atención a las necesidades y preocupaciones de su equipo, creando un entorno en el que cada integrante se siente valorado y escuchado. En base a ello, en la presente investigación se analiza la información recopilada, encontrando que existe una relación significativa entre la consideración individualizada con el compromiso de los agentes educativos en una I.E, esto se debe a que la mayoría de los colaboradores perciben que el líder siempre reconoce y valida las emociones durante las interacciones, asimismo, muestra comprensión y apoyo cuando se presenta dificultades en el trabajo. Estos resultados coinciden parcialmente con los hallazgos de Malik y Malik (2023), quienes encontraron que la autoeficacia ocupacional (OSE) participó como mediadora significativa entre el liderazgo transformacional de consideración individualizada y el compromiso afectivo, lo que sugiere que mecanismos como la (OSE) podrían estar desempeñando un papel fundamental en potenciar el impacto del liderazgo en el compromiso. En tal sentido, se evidencia que, si bien es cierto existe una relación entre la consideración individualizada con el compromiso hay mecanismos adicionales que fortalecen dicha relación.

Como segundo objetivo específico se plantea establecer la relación de la estimulación intelectual con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla, ya que según Según Rojero et al. (2019), la estimulación intelectual tiene que ver con el fomento de la creatividad y el pensamiento crítico al incentivar a los colaboradores a abordar problemas desde nuevas perspectivas, y de promover un ambiente de aprendizaje continuo y desarrollo personal y profesional. De acuerdo a lo mencionado, en la investigación se analiza los datos recopilados encontrando que existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y el compromiso de los agentes educativos en una I.E, debido a que la gran mayoría de los agentes educativos perciben que el líder siempre ayuda a superar los límites y buscar nuevas formas de abordar el trabajo, en donde se valora y reconoce las ideas creativas que se proponen. Por ende, estos resultados coinciden con el hallazgo de Abera y Marvadi

(2024), quienes mencionan que el liderazgo transformacional y transaccional impactan positivamente en el compromiso hacia la NDPS, dichos estilos del liderazgo transformacional son la estimulación intelectual, influencia idealizada, consideración individual y la motivación inspiradora, y la recompensa contingente y gestión por excepción-activa en el caso del L. transaccional. Se evidencia, que los líderes que promueven el pensamiento crítico y la creatividad aumentan el compromiso de los colaboradores, ya que se sienten motivados a afrontar desafíos con nuevas ideas valoradas. Así, se concluye a la estimulación intelectual como un factor esencial para fortalecer el compromiso de los colaboradores.

Se formula como tercer objetivo específico identificar la relación de la motivación inspiracional con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla. Según autores como Díaz et al. (2019), definen la motivación inspiracional como el impulso que, mediante una visión clara y optimista del futuro, supera las expectativas iniciales de los seguidores. Por ende, en la presente investigación se analiza la información recolectada encontrando que existe una relación significativa entre la motivación inspiracional y el compromiso de los agentes educativos en una I.E, debido a que la mayoría de los colaboradores perciben que siempre el entusiasmo y el optimismo del líder son contagiosos y motivan al equipo, además, que el propósito que establece para la institución es comprensible y se puede alinear con él. En tal sentido, estos resultados coinciden con los hallazgos de Choi (2019), quien indica que el carisma, la motivación inspiradora, estimulación I. y consideración I. están positivamente relacionados con el compromiso afectivo, lo que impacta en los comportamientos innovadores de los colaboradores. En conclusión, la motivación inspiracional del líder aumenta notablemente el compromiso de los colaboradores, ya que genera un ambiente que potencia su dedicación y determinación para alcanzar los objetivos de la institución.

Se plantea como cuarto objetivo específico examinar la relación de la influencia idealizada con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla. Puesto que, según Díaz et al. (2019), definen a la influencia idealizada como el poder de los líderes como modelos a seguir, por su conducta ética, moral elevada, y su capacidad para inspirar a sus seguidores con una visión clara y un sentido de misión. Según lo mencionado, en esta investigación se analiza la información recopilada, encontrando

que existe una relación significativa entre la influencia idealizada y el compromiso de los agentes educativos en una I.E, debido a que la mayoría de colaboradores perciben que el líder siempre se comunica de manera honesta y transparente con el equipo e inspira confianza en sus capacidades y decisiones. En tal sentido, estos resultados coinciden con los hallazgos de Lei et al. (2022), quienes destacan la influencia positiva de estilos de liderazgo, como la influencia idealizada, en la satisfacción y compromiso de los equipos. Es decir, que la influencia idealizada del líder, caracterizada por su transparencia, ética y capacidad para inspirar confianza, fortalece de manera significativa el compromiso de los trabajadores, promoviendo así un ambiente de mayor cohesión y dedicación hacia la misión institucional

Como objetivo general se plantea determinar la relación del liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una Institución educativa, en Castilla. Esto en base a aportes de autores como Tirado y Heredia (2022), quienes señalan que el liderazgo transformacional es fundamental en la gestión educativa, ya que optimiza la dirección, organización y control de los recursos educativos, garantizando su sostenibilidad mediante la participación de estudiantes y otros actores sociales, por otro lado, Bernal et al. (2021), definen el compromiso organizacional como la conexión que el colaborador establece con la organización donde labora, demostrando dedicación y esfuerzo para lograr los objetivos establecidos. A partir de ello, en la presente investigación se analiza la información recolectada, encontrando que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una institución educativa, esto debido a que el líder siempre muestra consideración individualizada con sus colaboradores, fomenta estimulación intelectual, inspira a través de motivación y ejerce una influencia idealizada. En tal sentido, estos resultados coinciden con los hallazgos de Alcazar (2020), quien menciona que hay una relación del liderazgo transformacional con el compromiso organizacional. Por lo tanto, se identificó una relación significativa entre las variables estudiadas en la institución analizada, debido a que el líder brinda atención personalizada, promueve el pensamiento crítico, motiva e inspira con su ejemplo, fortaleciendo el compromiso sus colaboradores.

V. CONCLUSIONES

Con respecto al primer objetivo específico, se analizó la relación de la consideración individualizada con el compromiso de los agentes educativos, hallando una vinculación fuerte y positiva, como lo indica el análisis de correlación ($R=0,781$ y $\text{sig}=0,000$). Por lo tanto, se concluye que este tipo de liderazgo promueve un ambiente en que los colaboradores se sienten escuchados y valorados, lo cual fortifica su sentido de pertenencia y responsabilidad en la institución. En tal sentido, estos hallazgos son importantes para comprender cómo este liderazgo mejora el clima en las organizaciones.

Para el segundo objetivo específico se estableció, que existe una relación fuerte y positiva entre la estimulación intelectual con el compromiso de los agentes educativos, como se observa el análisis de correlación ($R=0,901$ y $\text{sig}=0,000$). Por ende, se evidencia que el liderazgo transformacional impulsa a su entorno a la superación de límites, cuestionamiento de ideas, y soluciones innovadoras, asimismo valora ideas creativas, y brinda oportunidades de desarrollo y aprendizaje continuo, lo cual genera motivación y sentido de pertenencia en los agentes educativos. Por tanto, estos hallazgos indican que este liderazgo fomenta elementos clave para el fortalecimiento del compromiso en la organización, como lo es el pensamiento crítico y crecimiento profesional.

Respecto al tercer objetivo específico se identificó que la relación de la motivación inspiracional con el compromiso de los agentes educativos es fuerte y positiva, como lo evidencia el análisis de correlación ($R=0,711$ y $\text{sig}=0,000$). Puesto que, este tipo de liderazgo inspira a través del optimismo y una visión clara, fomentando un ambiente en el cual los agentes educativos se sienten motivados y comprometidos, lo que contribuye directamente al éxito de la Institución Educativa. En tal sentido, estos hallazgos son fundamentales para entender cómo este tipo de liderazgo fortalece el sentido de pertenencia y compromiso en las organizaciones educativas.

Para el cuarto objetivo específico se examinó, que existe una relación fuerte y positiva entre la influencia idealizada con el compromiso de los agentes educativos, como lo indica el análisis de correlación ($R=0,785$ y $\text{sig}=0,000$). Por lo tanto, se

concluye que este tipo de liderazgo basado en la ética y la coherencia, promueve un ambiente de confianza y respeto, lo cual refuerza el compromiso de los agentes educativos en la Institución Educativa. En tal sentido, estos hallazgos son importantes para comprender cómo la influencia idealizada mejora el clima organizacional y fortalece las relaciones dentro del equipo.

De acuerdo al objetivo general planteado, se determinó que existe una relación fuerte y positiva entre las variables estudiadas, como se observa el análisis de correlación ($R=0,840$ y $\text{sig}=0,000$). Puesto que según los resultados se evidencia que el liderazgo transformacional, caracterizado por la consideración individualizada, la estimulación intelectual, la motivación inspiracional y la influencia idealizada, aumenta el nivel de compromiso de los agentes educativos. La implicancia de estos hallazgos resalta la importancia de dicho estilo de liderazgo para fomentar un entorno laboral en el que se fortalezca el compromiso afectivo, normativo y continuo de los trabajadores.

VI. RECOMENDACIONES

Establecer espacios de diálogo donde los colaboradores expresen sus necesidades y expectativas, permitiendo así crear planes claros que apoyen su crecimiento profesional y personal. Esta recomendación va dirigida al líder de la Institución Educativa, quien, mediante reuniones de retroalimentación y la asignación de responsabilidades, podrá fortalecer la confianza, la integración y el compromiso del equipo, así como alinear las metas individuales con los objetivos organizacionales. Tal como señala Rodríguez (2020), los recursos humanos se sienten satisfechos y comprometidos cuando evolucionan en su carrera, concilian vida laboral y personal, y perciben apoyo de sus líderes, generando una reputación positiva que atrae a nuevos colaboradores.

Implementar talleres sobre innovación dirigidos a los directivos de la Institución Educativa para estimular la generación de ideas nuevas, mientras se promueve la valoración y aplicación de las ideas innovadoras de los colaboradores, lo cual fortalecerá su compromiso y mejorará el rendimiento institucional. Puesto que, según Colina y Albites (2020), el conocimiento está en constante evolución lo que implica que las organizaciones se adapten a los cambios en un entorno complejo e incierto. Por ende, es crucial que las organizaciones asuman el cambio como parte de un proceso de mejora continua, que se centre en promover la innovación y el aprendizaje continuo en su talento humano. Es decir, que la generación de ideas innovadoras debe ser un proceso continuo y dinámico que fortalezca la adaptación y el crecimiento.

Organizar sesiones regulares de retroalimentación con los agentes educativos, donde se aborden temas como la visión institucional, las metas a corto y largo plazo, las estrategias de enseñanza, etc. Dicha recomendación va dirigida al líder de la Institución Educativa, ya que este enfoque no solo fomentará la participación activa en la elaboración de la visión, sino que también les permitirá sentirse parte esencial de su ejecución. Puesto que, según Cabana et al. (2023), los líderes transformacionales establecen metas desafiantes y brindan motivación inspiradora para alcanzarlas, satisfaciendo así necesidades humanas más elevadas. Ya que, al valorar las ideas de sus colaboradores, promueven el desarrollo organizacional y alientan nuevas perspectivas, lo que a su vez fortalece la autoestima y el crecimiento personal de su equipo.

Fomentar acciones y comportamientos consistentes que reflejen los valores y principios de la institución, asimismo, mantener una comunicación abierta y honesta, para crear un ambiente seguro donde los colaboradores se sientan cómodos expresando sus ideas y preocupaciones. Esta recomendación está dirigida al líder de la Institución Educativa, ya que, al actuar como un modelo a seguir, influirá a los agentes educativos a identificarse con él y a asumir conductas que promuevan un entorno de confianza mutua. Según Rojero (2019), la confianza y el respeto que los trabajadores tienen hacia su líder los lleva a verlo como un referente, lo que hace que se esfuercen por ser dignos de confianza, evitando cometer errores ante alguien a quien consideran un ejemplo a seguir.

Promover oportunidades para el desarrollo profesional y el aprendizaje continuo de los agentes educativos, asegurando un ambiente que incentive la colaboración y el intercambio de ideas. Esta recomendación va dirigida al líder de la Institución Educativa, ya que este enfoque fortalecerá el compromiso y facilitará el crecimiento personal y profesional de los colaboradores, impactando positivamente en la organización. Puesto que, Colina y Albites (2020), señalan que para fomentar el aprendizaje como factor clave en las organizaciones, es necesario promover un ambiente que integre la confianza, la creatividad, la flexibilidad, sentido de pertenencia e integración. Ya que, estos factores generan en los colaboradores un compromiso hacia el aprendizaje, lo que permite aprovechar oportunidades de crecimiento en la organización.

REFERENCIAS

- Abera, M., & Marvadi, C. (2024). Leadership styles and employees' commitment toward the national digital payment strategy: Multilevel mediating role of job satisfaction. *African Journal of Science, Technology, Innovation and Development*, 16(1). <https://doi.org/10.1080/20421338.2023.2250548>
- Águila, A., & Linares, D. (2020). Programa de superación para desarrollar la habilidad escuchar en los docentes de la Educación Superior. *Mérida. Revista de Educación*, 18(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962020000300588#:~:text=La%20escucha%20activa%20significa%20escuchar,de%20vista%20del%20que%20habla
- Alcazar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext
- Araya, S., Díaz, K., & Rojas, L. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y representaciones*, 8(3). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992020000400042
- Arreola, F., & Canizales, J. (2024). Identidad y compromiso organizacional en empleados de la empresa familiar mediana de Mazatlán, Sinaloa. *Ciencia ergo sum*, 30(1). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2395-87822023000100184
- Avellan, L., Salvatierra, M., Vera, A., & García, F. (2022). Liderazgo transformacional pedagógico para la educación ecuatoriana. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 5(9). https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2665-02822022000100130
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R., & Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014
- Barrionuevo, C., Portocarrero, E., Rojas, V., & Sánchez, R. (2021). Actitud hacia la vida y expectativa de futuro en estudiantes de educación secundaria. *La educación basada en competencias*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000400567
- Bernal, I., Ruíz, L., & Pastrana, J. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*,

13(6). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600194

- Busthomi, I., Abdul, Z., Supardi, S., & Juhji, J. (2023). Transformational leadership and organizational commitment: Moderator role of pesantren employee job satisfaction. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 12(4). <https://doi.org/10.11591/ijere.v12i4.24966>
- Cabana, S., Rivera, M., Véliz, R., & Aguilera, M. (2023). Influencia del liderazgo y otras variables críticas en la competitividad de Mipymes chilenas. *Contaduría y administración*, 67(4). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422022000400048&script=sci_abstract
- Calderón, C. (2022). Compromiso organizacional de mandos medios en la Salud Pública Institucional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(13). https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882022000100042
- Carneiro, L., & Bastos, A. (2024). Organizational commitment and well-being at work: investigating alternative models of association. *Revista CES Psicología*, 17(1). <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85189701047&origin=resultslist&sort=plf&src=s&sid=a697259fb0f57c4c9e6a675896047474&sot=q&sdt=b&s=TITLE ABS-KEY AUTH%28compromiso+organizacional%29&sl=30&sessionSearchId=a697259fb0f57c4c9e6a67589604747>
- Castro, J., Gómez, L., & Camargo, E. (2022). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75). <http://www.scielo.org.co/pdf/tecn/v27n75/0123-921X-tecn-27-75-8.pdf>
- Choi, Y. (2019). How does leadership motivate the innovative behaviors of software developers? *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 10(4). <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2019100103>
- Colina, F., & Albites, J. (2020). Aprendizaje e innovación: retos en las organizaciones del siglo XXI. *Desde el Sur*, 12(1). <http://www.scielo.org.pe/pdf/des/v12n1/2415-0959-des-12-01-167.pdf>
- Cortez, L. (2021). Competencias directivas y confianza en una empresa privada de servicios. *Industrial Data*, 24(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932021000100121&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Díaz, Y., Andrade, J., & Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Información tecnológica*, 30(5). https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000500121&script=sci_arttext

- Engracio, J., Zevallos, L., Chávez, J., & Castañeda, M. (2024). Liderazgo estudiantil y habilidades comunicativas en estudiantes de Administración. *Aula Virtual*, 5(12). https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2665-03982024000202016
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1). <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>
- Estrada, E., Quispe, J., Rivera, F., Romaní, A., León, L., & Bautista, J. (2024). Job satisfaction and organizational commitment in Peruvian basic regular education teachers: A correlational study. *Salud, Ciencia y Tecnología-Serie de conferencias*, 3(709). <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85193273450&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=a697259fb0f57c4c9e6a675896047474&sot=q&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY-AUTH%28compromiso+organizacional%29&sl=30&sessionSearchId=a697259fb0f57c4c9e6a67589604747>
- García, B., Méndez, I., & Olgún, J. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. *Investigación administrativa*, 51(129). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782022000100008
- Gavya, V., & Subashini, R. (2024). The Role of Leadership Styles in Fostering Organizational Commitment Among Nurses. *SAGE Open*, 14(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/21582440241242531>
- Gómez, E. (2020). Análisis correlacional de la formación Académico-Profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y dirección de empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6). <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>
- González, J., Collazos, E., Simangas, A., & Álvarez, M. (2024). El compromiso organizacional en docentes universitarios para el desempeño laboral en entornos virtuales. *Mendive. Revista de Educación*, 22(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962024000100018
- Ha, M., Ho, D., & Nguyen, L. (2024). The role of adaptive resilience in the relationship between transformational Leadership, affective Commitment and turnover intention in the post Covid-19 era: a case of Vietnam. *Business: Theory and Practice*, 25(1). <https://doi.org/10.3846/btp.2024.20091>
- Hernández, H. (2021). Valores y Compromiso Organizacional de Personal Empleado en la Ciudad de Durango. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5(13). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882020000100017

- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17). <https://doi.org/https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Lei, L., Lin, K., Huang, S., Tung, H., Tsai, J., & Tsay, S. (2022). The impact of organisational commitment and leadership style on job satisfaction of nurse practitioners in acute care practices. *Journal of Nursing Management*, 30(3). <https://doi.org/10.1111/jonm.13562>
- Lolas, F. (2022). Integridad científica, integridad decisional, integridad social. *Acta bioethica*, 28(1). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2022000100007
- López, E., González, E., & Morales, A. (2023). Fomento de creatividad y pensamiento creativo como innovación de la educación superior. *Zincografía*, 7(3). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-84372023000100161
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S., & Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572019000500011
- Malik, P., & Malik, P. (2023). Making Generation y employees want to stick to their jobs: the roles of individualized consideration transformational leadership, occupational self-efficacy, and personal growth initiative. *Evidence-based HRM*, 11(3). <https://doi.org/10.1108/EBHRM-07-2021-0148>
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Alberto, P., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias de Médicas*, 8(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017
- Mejía, J. (2019). Propósitos organizacionales como alternativa para los problemas que proponen los modelos canvas y lean canvas. *Innovar*, 29(72). <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v29n72/0121-5051-inno-29-72-31.pdf>
- Mucha, L., Chamorro, R., Osea, M., & Alania, R. (2020). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Muñoz, Y. (2020). Patrón de conocimiento personal identificado en narrativas de profesores de Enfermería. *Revista Cuidarte*, 10(2). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732019000200208#:~:text=El%20proceso%20de%20conocimiento%20per, valores%20tanto%20positiva%20como%20negativamente.

- Nicuta, E., Opariuc, C., & Constantin, T. (2024). Gratitude, job resources, and job crafting: a two-wave longitudinal study on a sample of Romanian employees. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 40(1). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622024000100002
- ONU. (2022). *Naciones Unidas*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Padilla, O., & Vargas, J. (2022). El liderazgo en la gestión del director. *Revista Andina de Educación*, 16(1). http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-28162022000300211
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000100105
- Polo, M. (2019). La responsabilidad ética. *Veritas*(42). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732019000100049>
- Prieto, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñoz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v53/0120-0534-rlps-53-133.pdf>
- Puig, S., Aliño, M., Duque, A., Cano, I., Martínez, P., Almeda, M., & García, M. (2021). Optimismo disposicional y estrés: claves para promover el bienestar psicológico. *Papeles del Psicólogo*, 42(2). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0214-78232021000200005
- RAE. (2023). *Real Academia Española*. <https://dle.rae.es/compromiso>
- Robles, A. (2019). La formación del pensamiento crítico: habilidades básicas, características y modelos de aplicación en contextos innovadores. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*, 4(2). http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-65872019000200015
- Rodríguez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Rojero, R., Gómez, J., & Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151). <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v35n151/0123-5923-eg-35-151-178.pdf>

- Roque, R. (2022). La enseñanza de la estadística para la investigación: algunas recomendaciones reflexionadas desde la praxis. *Educación*, 46(2). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-26442022000200646
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008
- Sánchez, L. (2020). Coherencia, integridad y vida cotidiana. *Prospectiva*(30). <https://doi.org/https://doi.org/10.25100/prts.v0i30.7195>
- Sánchez, M., & Delgado, J. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista multidisciplinar*, 4(2). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Socorro, C., & Leal, M. (2024). Compromiso laboral y productividad en el campo editorial. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 5(9). https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00392023000200027
- Tirado, M., & Heredia, F. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Conrado*, 85, 18. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000200246
- Torner, C. (2023). Teletrabajo y clima ético. El efecto mediador de la autonomía laboral y del compromiso organizacional. *Revista de Métodos cuantitativos para la economía y la Empresa*, 36. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85186634914&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=a50e612c7f9e2faa18683c7af240243a&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28El+compromiso+organizacional%29&sl=43&sessionSearchId=a50e612c7f9e2faa18683c7af240243a&>
- Treviño, R., & López, J. (2023). El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México. *Contaduría y Administración*, 67(3). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422022000300013
- Valdés, M. (2022). ¿Qué es el liderazgo? Contradicciones teóricas y alternativa de solución. *Retos de la Dirección*, 16(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552022000200148
- Vega, L., & Barrantes, L. (2022). Percepción del estudiantado universitario sobre la virtualización de la enseñanza de la metodología de la investigación científica

en la educación superior. *Actualidades Investigativas en Educación*, 22(3).
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032022000300065

Vital, L., Martínez, V., & Gaeta, M. (2020). La empatía docente en educación preescolar: un estudio con educadores mexicanos. *Educ. Pesqui.*, São Paulo, 26.
<https://www.scielo.br/j/ep/a/Wdjpnbz56rZsHphJYT9HPKq/?format=pdf&lang=es>

Wiradendi, C., Rachma, R., Suherdi, S., Nurkin, A., & Ardiansyah, A. (2022). Employee communication and employee engagement after covid-19 pandemic. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(6).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000600137

Zamarripa, J., Vega, M., & Ortega, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. *Transcender Contabilidad y Gestión*, 7(20).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000200224

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Tirado y Heredia (2022), indican que es clave en la gestión educativa ya que impulsa la dirección, organización y control de los recursos institucionales, para garantizar su sostenibilidad a través de la participación de actores sociales y estudiantes.	Liderazgo transformacional se medirá con las dimensiones de consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional y, por último, influencia idealizada. Además, se realizará un cuestionario como instrumento.	Consideración individualizada	Conocimiento personal. Escucha activa. Empatía.	Ordinal
			Estimulación intelectual	Oportunidades de aprendizaje. Creatividad. Pensamiento crítico.	
			Motivación inspiracional	Visión compartida. Propósito claro. Transmitir optimismo.	
			Influencia idealizada.	Confianza. Coherencia. Integridad	
COMPROMISO	Bernal et al. (2021), definen el compromiso como la conexión del colaborador con su organización, demostrando dedicación y esfuerzo para lograr los objetivos, mientras se identifica y comparte los principios y valores esenciales de la misma.	El compromiso se medirá con las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuo. Además, se realizará un cuestionario como instrumento.	Compromiso afectivo.	Vinculación emocional. Identificación con la organización. Satisfacción.	Ordinal
			Compromiso normativo	Obligación de permanencia. Responsabilidad percibida. Gratitud.	
			Compromiso continuo.	Percepción de inversión personal. Estabilidad. Expectativas de futuro.	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario para medir la variable Liderazgo transformacional y Compromiso

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “Relación del Liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una institución educativa en Castilla 2024”. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una “X” valorando cada ítem o enunciado según la escala:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Consideración individualizada.	5	4	3	2	1
El líder se toma el tiempo para conocer las metas personales y profesionales de los colaboradores.					
El líder motiva y apoya en el desarrollo personal y profesional continuo.					
El líder muestra interés en conocer la trayectoria profesional y personal de los colaboradores.					
El líder fomenta un ambiente donde todos se sienten escuchados y respetados.					
El líder reconoce y valida las emociones durante las interacciones en la I.E.					
El líder muestra comprensión y apoyo cuando se presentan dificultades en el trabajo.					
Estimulación intelectual					
El líder proporciona oportunidades para el desarrollo profesional y aprendizaje continuo.					

El líder brinda acceso a recursos y formación para mejorar las habilidades y conocimientos.					
El líder estimula la generación de ideas nuevas e innovadoras dentro de la institución educativa.					
El líder valora y reconoce las ideas creativas que se proponen.					
El líder fomenta un ambiente donde se cuestionan las ideas y se buscan soluciones innovadoras.					
El líder anima a superar los límites y buscar nuevas formas de abordar el trabajo.					
Motivación inspiracional					
La visión compartida por el líder es inspiradora y motivadora.					
El líder inspira a trabajar hacia una visión compartida para el éxito de la I.E.					
El líder comunica claramente el propósito y los objetivos de las tareas y proyectos de la I.E.					
El propósito que el líder establece para la institución es comprensible y se puede alinear con él.					
El líder celebra los logros y reconoce los esfuerzos, fomentando un ambiente optimista.					
El entusiasmo y el optimismo del líder son contagiosos y motivan al equipo.					
Influencia idealizada					
El líder inspira confianza en sus capacidades y decisiones.					
El líder se gana la confianza de los colaboradores a través de sus acciones y comportamientos consistentes.					
El líder respalda sus palabras con acciones coherentes.					
El líder muestra coherencia entre sus decisiones y los valores de la institución educativa.					

El líder toma decisiones que reflejan altos estándares éticos y morales.					
El líder se comunica de manera honesta y transparente con el equipo.					
Compromiso afectivo	5	4	3	2	1
Trabajar en esta organización brinda una gran satisfacción emocional.					
Los colaboradores se sienten emocionalmente involucrados en los logros de la I.E.					
Los colaboradores se sienten comprometidos con la misión y visión de la organización.					
Los éxitos de la institución educativa son también éxitos de los colaboradores.					
En la institución educativa se valora y reconoce el trabajo de los colaboradores.					
La comunicación y transparencia del liderazgo en la institución son satisfactorias.					
Compromiso normativo					
Los colaboradores sienten que deben quedarse en la institución porque los demás confían en ellos.					
La idea de abandonar la I.E hace que los colaboradores sientan que estarían traicionando la confianza depositada en ellos.					
Los colaboradores sienten una fuerte responsabilidad hacia el trabajo en la institución educativa.					
Los colaboradores perciben que la responsabilidad hacia la institución es fundamental para su éxito.					
Los colaboradores sienten que deben retribuir a la institución por todo lo que les ha brindado.					
La gratitud que tiene los colaboradores por la institución los impulsa a contribuir de manera positiva.					
Compromiso continuo					

Los colaboradores han adquirido habilidades y experiencias valiosas gracias al trabajo que realizan en la institución.					
La permanencia de los colaboradores en la I.E está influenciada por la inversión personal que han realizado.					
Los colaboradores se sienten seguros respecto al futuro laboral en la institución.					
La institución educativa proporciona un entorno laboral seguro y confiable.					
Los colaboradores ven oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la institución educativa.					
Los colaboradores creen que la institución valorará y recompensará su desempeño en el futuro.					

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos.

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: "Relación del Liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una institución educativa en Castilla 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Definición de la variable: El liderazgo transformacional es una práctica que hace posible que los individuos cambien y se desempeñen más allá de sus expectativas. Asimismo, este autor señala que los líderes transformacionales no solamente se enfocan en los resultados, sino también en el crecimiento y desarrollo de los colaboradores. Es decir, los líderes muestran interés por la motivación intrínseca, los principios y el desarrollo de sus colaboradores. (Alcazar 2020)

Instrumento elaborado en base a los aportes de Bass (como se citó en Alcazar 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Consideración individualizada	Conocimiento personal.	El líder se toma el tiempo para conocer las metas personales y profesionales de los colaboradores.	1	1	1	1	
		El líder motiva y apoya en el desarrollo personal y profesional continuo.	1	1	1	1	
	Escucha activa.	El líder muestra interés en conocer la trayectoria profesional y personal de los colaboradores.	1	1	1	1	
		El líder fomenta un ambiente donde todos se sienten escuchados y respetados.	1	1	1	1	
	Empatía	El líder reconoce y valida las emociones durante las interacciones en la I.E.	1	1	1	1	
		El líder muestra comprensión y apoyo cuando se presentan dificultades en el trabajo.	1	1	1	1	
Estimulación intelectual	Oportunidades de aprendizaje	El líder proporciona oportunidades para el desarrollo profesional y aprendizaje continuo.	1	1	1	1	
		El líder brinda acceso a recursos y formación para mejorar las habilidades y conocimientos.	1	1	1	1	
	Creatividad	El líder estimula la generación de ideas nuevas e innovadoras dentro de la institución educativa.	1	1	1	1	
		El líder valora y reconoce las ideas creativas que se proponen.	1	1	1	1	
	Desafío intelectual.	El líder fomenta un ambiente donde se cuestionan las ideas y se buscan soluciones innovadoras.	1	1	1	1	
		El líder anima a superar los límites y buscar nuevas formas de abordar el trabajo.	1	1	1	1	
Visión compartida	La visión compartida por el líder es inspiradora y motivadora.	1	1	1	1		
	El líder inspira a trabajar hacia una visión compartida para el éxito de la I.E.	1	1	1	1		

Motivación inspiracional	Propósito claro	El líder comunica claramente el propósito y los objetivos de las tareas y proyectos de la I.E.	1	1	1	1	
		El propósito que el líder establece para la institución es comprensible y se puede alinear con él.	1	1	1	1	
	Transmitir optimismo	El líder celebra los logros y reconoce los esfuerzos, fomentando un ambiente optimista.	1	1	1	1	
		El entusiasmo y el optimismo del líder son contagiosos y motivan al equipo.	1	1	1	1	
Influencia idealizada	Confianza	El líder inspira confianza en sus capacidades y decisiones.	1	1	1	1	
		El líder se gana la confianza de los colaboradores través de sus acciones y comportamientos consistentes.	1	1	1	1	
	Consistencia	El líder respalda sus palabras con acciones coherentes.	1	1	1	1	
		El líder muestra coherencia entre sus decisiones y los valores de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Integridad	El líder toma decisiones que reflejan altos estándares éticos y morales	1	1	1	1	
		El líder se comunica de manera honesta y transparente con el equipo.	1	1	1	1	

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: "Relación del Liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una institución educativa en Castilla 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMPROMISO


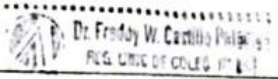
Definición de la variable: Estrada et al. (2024) definen que el compromiso organizacional es la intensidad del vínculo que hace que una persona se identifique y se involucre con una institución, caracterizada por un firme deseo de permanecer en ella como integrante, un acuerdo de esforzarse significativamente por el bienestar de la institución y una firme creencia y aceptación de sus valores y objetivos.

Instrumento elaborado en base a los aportes de Meyer y Allen (como se citó en Estrada et al. 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso afectivo	Vinculación emocional.	Trabajar en esta organización brinda una gran satisfacción emocional.	1	1	1	1	
		Los colaboradores se sienten emocionalmente involucrados en los logros de la I.E.	1	1	1	1	
	Identificación con la organización.	Los colaboradores se sienten comprometidos con la misión y visión de la organización.	1	1	1	1	
		Los éxitos de la institución educativa son también éxitos de los colaboradores.	1	1	1	1	
	Satisfacción.	En la institución educativa se valora y reconoce el trabajo de los colaboradores.	1	1	1	1	
		La comunicación y transparencia del liderazgo en la institución son satisfactorias.	1	1	1	1	
Compromiso normativo	Obligación de permanencia	Los colaboradores sienten que deben quedarse en la institución porque los demás confían en ellos.	1	1	1	1	
		La idea de abandonar la I.E hace que los colaboradores sientan que estarían traicionando la confianza depositada en ellos.	1	1	1	1	
	Responsabilidad percibida	Los colaboradores sienten una fuerte responsabilidad hacia el trabajo en la institución educativa.	1	1	1	1	
		Los colaboradores perciben que la responsabilidad hacia la institución es fundamental para su éxito.	1	1	1	1	
	Gratitud.	Los colaboradores sienten que deben retribuir a la institución por todo lo que les ha brindado.	1	1	1	1	
		La gratitud que tienen los colaboradores por la institución los impulsa a contribuir de manera positiva.	1	1	1	1	
		Los colaboradores han adquirido habilidades y experiencias valiosas gracias al trabajo que realizan en la institución.	1	1	1	1	

Compromiso continuo	Percepción de inversión personal	La permanencia de los colaboradores en la I.E está influenciada por la inversión personal que han realizado.	1	1	1	1	
	Estabilidad	Los colaboradores se sienten seguros respecto al futuro laboral en la institución.	1	1	1	1	
		La institución educativa proporciona un entorno laboral seguro y confiable.	1	1	1	1	
	Expectativas de futuro	Los colaboradores ven oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la institución educativa.	1	1	1	1	
		Los colaboradores creen que la institución valorará y recompensará su desempeño en el futuro.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Questionario
Nombres y apellidos del experto	Freddy William Castillo Palacios
Documento de identidad	028 42237
Años de experiencia laboral	25 años
Máximo grado académico	Doctor en Ciencias Administrativas Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	Universidad César Vallejo
Labor que desempeña	Docente en Investigaciones
Número telefónico	969 584019
Correo electrónico	fwcastillo@ucvvirtual.edu.pe
Firma	 
Fecha	22/05/2024

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: "Relación del Liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una institución educativa en Castilla 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Definición de la variable: El liderazgo transformacional es una práctica que hace posible que los individuos cambien y se desempeñen más allá de sus expectativas. Asimismo, este autor señala que los líderes transformacionales no solamente se enfocan en los resultados, sino también en el crecimiento y desarrollo de los colaboradores. Es decir, los líderes muestran interés por la motivación intrínseca, los principios y el desarrollo de sus colaboradores. (Alcazar 2020)

Instrumento elaborado en base a los aportes de Bass (como se citó en Alcazar 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Consideración individualizada	Conocimiento personal.	El líder se toma el tiempo para conocer las metas personales y profesionales de los colaboradores.	1	1	1	1	
		El líder motiva y apoya en el desarrollo personal y profesional continuo.	1	1	1	1	
	Escucha activa.	El líder muestra interés en conocer la trayectoria profesional y personal de los colaboradores.	1	1	1	1	
		El líder fomenta un ambiente donde todos se sienten escuchados y respetados.	1	1	1	1	
	Empatía	El líder reconoce y valida las emociones durante las interacciones en la I.E.	1	1	1	1	
		El líder muestra comprensión y apoyo cuando se presentan dificultades en el trabajo.	1	1	1	1	
Estimulación intelectual	Oportunidades de aprendizaje	El líder proporciona oportunidades para el desarrollo profesional y aprendizaje continuo.	1	1	1	1	
		El líder brinda acceso a recursos y formación para mejorar las habilidades y conocimientos.	1	1	1	1	
	Creatividad	El líder estimula la generación de ideas nuevas e innovadoras dentro de la institución educativa.	1	1	1	1	
		El líder valora y reconoce las ideas creativas que se proponen.	1	1	1	1	
	Desafío intelectual.	El líder fomenta un ambiente donde se cuestionan las ideas y se buscan soluciones innovadoras.	1	1	1	1	
		El líder anima a superar los límites y buscar nuevas formas de abordar el trabajo.	1	1	1	1	
		La visión compartida por el líder es inspiradora y motivadora.	1	1	1	1	

Motivación inspiracional	Visión compartida	El líder inspira a trabajar hacia una visión compartida para el éxito de la I.E.	1	1	1	1	
	Propósito claro	El líder comunica claramente el propósito y los objetivos de las tareas y proyectos de la I.E.	1	1	1	1	
		El propósito que el líder establece para la institución es comprensible y se puede alinear con él.	1	1	1	1	
	Transmitir optimismo	El líder celebra los logros y reconoce los esfuerzos, fomentando un ambiente optimista.	1	1	1	1	
		El entusiasmo y el optimismo del líder son contagiosos y motivan al equipo.	1	1	1	1	
	Influencia idealizada	Confianza	El líder inspira confianza en sus capacidades y decisiones.	1	1	1	1
El líder se gana la confianza de los colaboradores través de sus acciones y comportamientos consistentes.			1	1	1	1	
Consistencia		El líder respalda sus palabras con acciones coherentes.	1	1	1	1	
		El líder muestra coherencia entre sus decisiones y los valores de la institución educativa.	1	1	1	1	
Integridad		El líder toma decisiones que reflejan altos estándares éticos y morales	1	1	1	1	
		El líder se comunica de manera honesta y transparente con el equipo.	1	1	1	1	

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: “Relación del Liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una institución educativa en Castilla 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMPROMISO


Definición de la variable: Estrada et al. (2024) definen que el compromiso organizacional es la intensidad del vínculo que hace que una persona se identifique y se involucre con una institución, caracterizada por un firme deseo de permanecer en ella como integrante, un acuerdo de esforzarse significativamente por el bienestar de la institución y una firme creencia y aceptación de sus valores y objetivos.

Instrumento elaborado en base a los aportes de Meyer y Allen (como se citó en Estrada et al. 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso afectivo	Vinculación emocional.	Trabajar en esta organización brinda una gran satisfacción emocional.	1	1	1	1	
		Los colaboradores se sienten emocionalmente involucrados en los logros de la I.E.	1	1	1	1	
	Identificación con la organización.	Los colaboradores se sienten comprometidos con la misión y visión de la organización.	1	1	1	1	
		Los éxitos de la institución educativa son también éxitos de los colaboradores.	1	1	1	1	
	Satisfacción.	En la institución educativa se valora y reconoce el trabajo de los colaboradores.	1	1	1	1	
		La comunicación y transparencia del liderazgo en la institución son satisfactorias.	1	1	1	1	
Compromiso normativo	Obligación de permanencia	Los colaboradores sienten que deben quedarse en la institución porque los demás confían en ellos.	1	1	1	1	
		La idea de abandonar la I.E hace que los colaboradores sientan que estarían traicionando la confianza depositada en ellos.	1	1	1	1	
	Responsabilidad percibida	Los colaboradores sienten una fuerte responsabilidad hacia el trabajo en la institución educativa.	1	1	1	1	
		Los colaboradores perciben que la responsabilidad hacia la institución es fundamental para su éxito.	1	1	1	1	
	Gratitud.	Los colaboradores sienten que deben retribuir a la institución por todo lo que les ha brindado.	1	1	1	1	
		La gratitud que tienen los colaboradores por la institución los impulsa a contribuir de manera positiva.	1	1	1	1	

Compromiso continuo	Percepción de inversión personal	Los colaboradores han adquirido habilidades y experiencias valiosas gracias al trabajo que realizan en la institución.	1	1	1	1	
		La permanencia de los colaboradores en la I.E está influenciada por la inversión personal que han realizado.	1	1	1	1	
	Estabilidad	Los colaboradores se sienten seguros respecto al futuro laboral en la institución.	1	1	1	1	
		La institución educativa proporciona un entorno laboral seguro y confiable.	1	1	1	1	
	Expectativas de futuro	Los colaboradores ven oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la institución educativa.	1	1	1	1	
		Los colaboradores creen que la institución valorará y recompensará su desempeño en el futuro.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO
Nombres y apellidos del experto	ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO
Documento de identidad	45361468
Años de experiencia laboral	11 AÑOS
Máximo grado académico	DOCTORA
Nacionalidad	PERUANA
Institución laboral	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Labor que desempeña	DOCENTE
Número telefónico	990073448
Correo electrónico	ESUYSUYC@UCVVIRTUAL.EDU.PE
Firma	 Dra. Ericka J. Suysuy Chambergo REGUC 13374 - CLAD
Fecha	21-05-2024

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: "Relación del Liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una institución educativa en Castilla 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Definición de la variable: El liderazgo transformacional es una práctica que hace posible que los individuos cambien y se desempeñen más allá de sus expectativas. Asimismo, este autor señala que los líderes transformacionales no solamente se enfocan en los resultados, sino también en el crecimiento y desarrollo de los colaboradores. Es decir, los líderes muestran interés por la motivación intrínseca, los principios y el desarrollo de sus colaboradores. (Alcazar 2020)

Instrumento elaborado en base a los aportes de Bass (como se citó en Alcazar 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia		Observación
Consideración individualizada	Conocimiento personal.	El líder se toma el tiempo para conocer las metas personales y profesionales de los colaboradores.	1	1	1	1		
		El líder motiva y apoya en el desarrollo personal y profesional continuo.	1	1	1	1		
	Escucha activa.	El líder muestra interés en conocer la trayectoria profesional y personal de los colaboradores.	1	1	1	1		
		El líder fomenta un ambiente donde todos se sienten escuchados y respetados.	1	1	1	1		
	Empatía	El líder reconoce y valida las emociones durante las interacciones en la I.E.	1	1	1	1		
		El líder muestra comprensión y apoyo cuando se presentan dificultades en el trabajo.	1	1	1	1	1	
Estimulación intelectual	Oportunidades de aprendizaje	El líder proporciona oportunidades para el desarrollo profesional y aprendizaje continuo.	1	1	1	1		
		El líder brinda acceso a recursos y formación para mejorar las habilidades y conocimientos.	1	1	1	1		
	Creatividad	El líder estimula la generación de ideas nuevas e innovadoras dentro de la institución educativa.	1	1	1	1		
		El líder valora y reconoce las ideas creativas que se proponen.	1	1	1	1		
	Desafío intelectual.	El líder fomenta un ambiente donde se cuestionan las ideas y se buscan soluciones innovadoras.	1	1	1	1		
		El líder anima a superar los límites y buscar nuevas formas de abordar el trabajo.	1	1	1	1		
		La visión compartida por el líder es inspiradora y motivadora.	1	1	1	1	1	

Motivación inspiracional	Visión compartida	El líder inspira a trabajar hacia una visión compartida para el éxito de la I.E.	1	1	1	1			
	Propósito claro	El líder comunica claramente el propósito y los objetivos de las tareas y proyectos de la I.E.	1	1	1	1	1		1
		El propósito que el líder establece para la institución es comprensible y se puede alinear con él.	1	1	1	1			
	Transmitir optimismo	El líder celebra los logros y reconoce los esfuerzos, fomentando un ambiente optimista.	1	1	1	1			
		El entusiasmo y el optimismo del líder son contagiosos y motivan al equipo.	1	1	1	1			
Influencia idealizada	Confianza	El líder inspira confianza en sus capacidades y decisiones.	1	1	1	1			
		El líder se gana la confianza de los colaboradores través de sus acciones y comportamientos consistentes.	1	1	1	1			
	Consistencia	El líder respalda sus palabras con acciones coherentes.	1	1	1	1			
		El líder muestra coherencia entre sus decisiones y los valores de la institución educativa.	1	1	1	1			
	Integridad	El líder toma decisiones que reflejan altos estándares éticos y morales	1	1	1	1			
		El líder se comunica de manera honesta y transparente con el equipo.	1	1	1	1			

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: “Relación del Liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una institución educativa en Castilla 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMPROMISO

Definición de la variable: Estrada et al. (2024) definen que el compromiso organizacional es la intensidad del vínculo que hace que una persona se identifique y se involucre con una institución, caracterizada por un firme deseo de permanecer en ella como integrante, un acuerdo de esforzarse significativamente por el bienestar de la institución y una firme creencia y aceptación de sus valores y objetivos.

Instrumento elaborado en base a los aportes de Meyer y Allen (como se citó en Estrada et al. 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso afectivo	Vinculación emocional.	Trabajar en esta organización brinda una gran satisfacción emocional.	1	1	1	1	
		Los colaboradores se sienten emocionalmente involucrados en los logros de la I.E.	1	1	1	1	
	Identificación con la organización.	Los colaboradores se sienten comprometidos con la misión y visión de la organización.	1	1	1	1	
		Los éxitos de la institución educativa son también éxitos de los colaboradores.	1	1	1	1	
	Satisfacción.	En la institución educativa se valora y reconoce el trabajo de los colaboradores.	1	1	1	1	
		La comunicación y transparencia del liderazgo en la institución son satisfactorias.	1	1	1	1	
Compromiso normativo	Obligación de permanencia	Los colaboradores sienten que deben quedarse en la institución porque los demás confían en ellos.	1	1	1	1	
		La idea de abandonar la I.E hace que los colaboradores sientan que estarían traicionando la confianza depositada en ellos.	1	1	1	1	
	Responsabilidad percibida	Los colaboradores sienten una fuerte responsabilidad hacia el trabajo en la institución educativa.	1	1	1	1	
		Los colaboradores perciben que la responsabilidad hacia la institución es fundamental para su éxito.	1	1	1	1	
	Gratitud.	Los colaboradores sienten que deben retribuir a la institución por todo lo que les ha brindado.	1	1	1	1	
		La gratitud que tienen los colaboradores por la institución los impulsa a contribuir de manera positiva.	1	1	1	1	
		Los colaboradores han adquirido habilidades y experiencias valiosas gracias al trabajo que realizan en la institución.	1	1	1	1	

Compromiso continuo	Percepción de inversión personal	La permanencia de los colaboradores en la I.E está influenciada por la inversión personal que han realizado.	1	1	1	1	1		1
	Estabilidad	Los colaboradores se sienten seguros respecto al futuro laboral en la institución.	1	1	1	1	1		1
		La institución educativa proporciona un entorno laboral seguro y confiable.	1	1	1	1			
	Expectativas de futuro	Los colaboradores ven oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la institución educativa.	1	1	1	1			
		Los colaboradores creen que la institución valorará y recompensará su desempeño en el futuro.	1	1	1	1			

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Mercedes Palacios
Documento de identidad	02845588
Años de experiencia laboral	05
Máximo grado académico	Dra
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad César Vallejo
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	968060260
Correo electrónico	mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe
Firma	 
Fecha	23 / 05/ 2024

Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

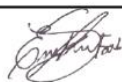
1.1. ESTUDIANTE	:	Escobar Sondor Karen Fabiola Gálvez Jiménez Leydi Anayeli
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	“Relación del Liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una institución educativa en Castilla 2024”.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	ADMINISTRACIÓN
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson () Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	04/06/2024
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0,918
---	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento de la variable Liderazgo Transformacional obtiene un índice de confiabilidad alta de 91.8%



Estudiante: Escobar Sondor Karen Fabiola
DNI: 75449617



Estudiante: Gálvez Jiménez Leydi Anayeli
DNI: 75525600



FIRMA
Mg. Félix Fabian Pintado Rodríguez
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COSSPE N° 839

Docente: Félix Fabian Pintado Rodríguez
DNI: 45246550

IV. DATOS INFORMATIVOS

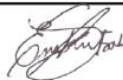
1.1. ESTUDIANTE	: Escobar Sondor Karen Fabiola Gálvez Jiménez Leydi Anayeli
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	: “Relación del Liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una institución educativa en Castilla 2024”.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	: ADMINISTRACIÓN
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	: Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	: KR-20 kuder Richardson ()
	: Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	: 04/06/2024
1.7. MUESTRA APLICADA	: 10

V. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0,900
---	--------------

VI. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento de la variable Compromiso obtiene un índice de confiabilidad alta de 90.0%



Estudiante: Escobar Sondor Karen Fabiola
DNI: 75449617



Estudiante: Gálvez Jiménez Leydi Anayeli
DNI: 75525600



FIRMA
Mg. Félix Fabian Pintado Rodríguez
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COSEPE N° 829

Docente: Félix Fabian Pintado Rodríguez
DNI: 45246550

Anexo 5: Consentimiento o Asentimiento informado UCV.

	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 1 de 75
---	--	---

Consentimiento Informado

Título de la investigación: *“Relación del Liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una institución educativa en Castilla 2024”.*

Investigador (a) (es): *Escobar Sondor Karen Fabiola
Gálvez Jiménez Leydi Anayeli*

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada *“Relación del Liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una institución educativa en Castilla 2024”*, cuyo objetivo es *analizar la relación del liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una Institución educativa, en Castilla*. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio en Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución I. *_____*

Describir el impacto del problema de la investigación.

Impactara directamente en la mejora del rendimiento institucional, la promoción de una participación efectiva y el aumento de la satisfacción comunitaria. Ya que, se centra en la identificación de las posibles deficiencias en el liderazgo educativo y el compromiso de los agentes educativos de una institución en Castilla.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente virtual o en el propio local de la institución I. *_____*. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA



índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadoras *Escobar Sondor Karen Fabiola* y *Gálvez Jiménez Leydi Anayeli*, e-mail: *fabiola.sondor@gmail.com*, *leydianayelig@gmail.com* y asesor *Jiménez Chinga Regina*, email: *rjimenezch@ucvvirtual.edu.pe*.


Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: [colocar nombres y apellidos del participante] Fecha y hora: [colocar fecha y hora].

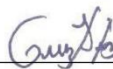
Nombre y apellidos: [colocar nombres y apellidos]

Firma(s):

Fecha y hora: [colocar fecha y hora]



Escobar Sondor Karen Fabiola
DNI: 75449617



Gálvez Jiménez Leydi Anayeli
DNI: 7552560

Anexo 6: Reporte de similitud en software Turnitin

TURNITIN_TESIS FINAL DE DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Escobar y Gálvez.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Michigan Technological University Trabajo del estudiante	1%
5	es.scribd.com	1%

Anexo 7: Análisis complementario

Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de Instrumento de variable Liderazgo Transformacional

Cuadro 1. Procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	96	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	96	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Cuadro 2. Resultados de la estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,988	24

En los cuadros 1 y 2 se observa que, el cálculo de la prueba del coeficiente Alfa de Cronbach resultó ,988 indicando que el instrumento tuvo un nivel alto para ser aplicado en la población investigada.

**Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de Instrumento de variable
Compromiso**

Cuadro 3. Procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	96	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	96	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Cuadro 4. Resultados de la estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,975	18

En los cuadros 3 y 4 se observa que, el cálculo de la prueba del coeficiente Alfa de Cronbach resultó ,975 indicando que el instrumento tuvo un nivel alto para ser aplicado en la población investigada.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El líder se toma el tiempo para conocer las metas personales y profesionales de los colaboradores	95.44	444.522	0.784	0.988
El líder motiva y apoya en el desarrollo personal y profesional de los colaboradores	95.44	447.049	0.691	0.988
El líder muestra interés en conocer la trayectoria profesional y personal de los colaboradores	95.65	440.294	0.838	0.988
El líder fomenta un ambiente donde todos se sienten escuchados y respetados	95.49	438.737	0.864	0.988
El líder reconoce y valida las emociones durante las interacciones en la I.E	95.35	439.136	0.879	0.987
El líder muestra comprensión y apoyo cuando se presentan dificultades en el trabajo	95.25	443.221	0.913	0.987
El líder proporciona oportunidades para el desarrollo profesional y aprendizaje continuo	95.50	440.800	0.863	0.988
El líder brinda acceso a recursos y formación para mejorar las habilidades y conocimientos	95.50	439.158	0.884	0.987
El líder estimula la generación de ideas nuevas e innovadoras dentro de la institución educativa	95.50	440.463	0.871	0.988
El líder valora y reconoce las ideas creativas que se proponen	95.45	442.439	0.868	0.988
El líder fomenta un ambiente donde se cuestionan las ideas y se buscan soluciones innovadoras	95.45	436.271	0.942	0.987
El líder anima a superar los límites y buscar nuevas formas de abordar el trabajo	95.32	439.968	0.907	0.987
La visión compartida por el líder es inspiradora y motivadora	95.38	441.247	0.834	0.988
El líder inspira a trabajar hacia una visión compartida para el éxito de la I.E	95.31	438.764	0.914	0.987
El líder comunica claramente el propósito y los objetivos de las tareas y proyectos de la I.E	95.26	443.858	0.911	0.987
El propósito que el líder establece para la institución es comprensible y se puede alinear con él	95.31	442.722	0.835	0.988
El líder celebra los logros y reconoce los esfuerzos, fomentando un ambiente optimista	95.34	440.375	0.935	0.987
El entusiasmo y el optimismo del líder son contagiosos y motivan al equipo	95.30	435.034	0.918	0.987
El líder inspira confianza en sus capacidades y decisiones	95.24	437.531	0.899	0.987
El líder se gana la confianza de los colaboradores a través de sus acciones y comportamientos consistentes	95.41	437.296	0.877	0.987
El líder respalda sus palabras con acciones coherentes	95.35	437.073	0.884	0.987
El líder muestra coherencia entre sus decisiones y los valores de la institución educativa	95.24	435.321	0.924	0.987
El líder toma decisiones que reflejan altos estándares éticos y morales	95.34	431.449	0.913	0.987
El líder se comunica de manera honesta y transparente con el equipo	95.16	442.596	0.898	0.987

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Trabajar en esta organización brinda una gran satisfacción emocional	72.31	161.375	0.856	0.973
Los colaboradores se sienten emocionalmente involucrados en los logros de la I.E	72.34	159.281	0.880	0.972
Los colaboradores se sienten comprometidos con la misión y visión de la organización	72.47	159.641	0.922	0.972
Los éxitos de la institución educativa son también éxitos de los colaboradores	72.51	160.379	0.793	0.973
En la institución educativa se valora y reconoce el trabajo de los colaboradores	72.56	158.501	0.829	0.973
La comunicación y transparencia del liderazgo en la institución son satisfactorias	72.51	157.916	0.860	0.973
Los colaboradores sienten que deben quedarse en la institución porque los demás confían en ellos	72.61	157.481	0.786	0.974
La idea de abandonar la I,E hace que los colaboradores sientan que estarían traicionando la confianza depositada en ellos	72.68	159.737	0.749	0.974
Los colaboradores sienten una fuerte responsabilidad hacia el trabajo en la institución educativa	72.53	157.094	0.904	0.972
Los colaboradores perciben que la responsabilidad hacia la institución es fundamental para su éxito	72.34	161.617	0.881	0.973
Los colaboradores sienten que deben retribuir a la institución por todo lo que les ha brindado	72.43	160.247	0.863	0.973
La gratitud que tiene los colaboradores por la institución los impulsa a contribuir de manera positiva	72.27	163.694	0.845	0.973
Los colaboradores han adquirido habilidades y experiencias valiosas gracias al trabajo que realizan en la institución	72.30	164.508	0.800	0.974
La permanencia de los colaboradores en la I,E está influenciada por la inversión personal que han realizado	72.48	165.431	0.631	0.975
Los colaboradores se sienten seguros respecto al futuro laboral en la institución	72.53	160.988	0.877	0.973
La institución educativa proporciona un entorno laboral seguro y confiable	72.64	155.266	0.794	0.974
Los colaboradores ven oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la institución educativa	72.46	159.704	0.758	0.974
Los colaboradores creen que la institución valorará y recompensará su desempeño en el futuro	72.42	158.414	0.806	0.973

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0.289	96	0.000	0.775	96	0.000
Compromiso	0.284	96	0.000	0.778	96	0.000

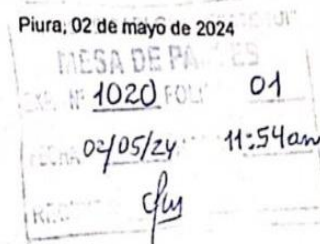
a. Corrección de significación de Lilliefors

Según la prueba de Kolmogorov-Smirnov, los datos de ambas variables no siguen una distribución normal, debido a que los valores p (0.000) son menores a 0.05, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula de normalidad. Es decir, que los datos presentan desviaciones significativas respecto a una distribución normal, por lo que fue necesario considerar pruebas no paramétricas para el análisis correlacional.

Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación.

Señor (a):
SILVIA EDITH CÓRDOVA CÓRDOVA
DIRECTORA

Presente. -




Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Relación del Liderazgo transformacional en el compromiso de los agentes educativos en una institución educativa en Castilla 2024". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


Escobar Sondor, Karen Fabiola
DNI. 75449617


Gálvez Jlménez, Leydi Anayell
DNI. 75525600


I.E. JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
LIC. Silvia Edith Córdova Córdova
DIRECTORA

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Silvia Edith Córdova Córdova identificada con DNI 02858332, en mi calidad de Directora de la I.E _____ con R.U.C N° 20483862963, ubicada en la ciudad de Piura.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,


A la señorita, Escobar Sondor Karen Fabiola identificada con DNI N°75449617 y a la señorita Gálvez Jiménez Leydi Anayeli identificada con DNI N°75525600, de la Carrera profesional de Administración de empresas, para que utilice la siguiente información de la empresa; en cuanto a sus dimensiones e indicadores de la investigación, con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.


Firma y sello del Representante Legal
DNI: 02858332

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Estudiante: Escobar Sondor Karen Fabiola
DNI: 75449617


Estudiante: Gálvez Jiménez, Leydi Anayeli
DNI: 75525600

Anexo 9: Otras evidencias.

Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño
	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	
"Relación del Liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una institución educativa en Castilla 2024".	1. ¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una Institución educativa en Castilla?	Determinar la relación del liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una Institución educativa, en Castilla.	Existe una relación significativa del liderazgo transformacional con el compromiso de los agentes educativos en una institución educativa en Castilla 2024	Tipo de investigación: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Corte: Transversal Población: 96 agentes educativos Muestra: Censal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Escala: Likert
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
	(a) ¿Cómo se relaciona la consideración individualizada con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla?	(a) Analizar la relación de la consideración individualizada con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla.	(a) Hay una relación significativa de la consideración individualizada con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla.	
	(b) ¿De qué manera se relaciona la estimulación intelectual con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla?	(b) Establecer la relación de la estimulación intelectual con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla.	(b) Hay relación significativa de la estimulación intelectual con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla.	
	(c) ¿Cuál es la relación la motivación inspiracional con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla?	(c) Identificar la relación de la motivación inspiracional con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla.	(c) Hay una relación significativa de la motivación inspiracional con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla.	
	(d) ¿Cómo se relaciona la influencia idealizada con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla?	(d) Examinar la relación de la influencia idealizada con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla.	(d) Hay una relación significativa de la influencia idealizada con el compromiso de los agentes educativos en una I.E en Castilla.	

Tabla de interpretación del grado de correlación de Spearman

Coeficiente Rho	Interpretación
$R < 1$	Correlación fuerte y positiva
$R = 0$	No hay correlación
$R < - 1$	Correlación fuerte y negativa

Fuente: Elaboración propia en base a Martínez et., al (2019).