

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO
INSTITUCIONAL EN DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE
MASISEA, UCAYALI, 2023**

**Tesis para optar el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN EDUCATIVA**

SHEYLA MENDOZA SALDAÑA

Pucallpa, Perú

2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



ANEXO Nº 4

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 12:30 p.m. horas, del día 11 de Octubre 2024, ante el Jurado de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

- Dra. Melissa Soira Páez - Presidente
Dr. Thony Robert Ruiz de la Cruz - Secretario
Mg. Adán Guoro Apredua Laura - Vocal

El aspirante al GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS en: Educación

Mención: Gestión Educativa
Don(ña): Shyla Menolza Saldaña

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

“ Liderazgo transformacional y compromiso institucional de Docentes en las Instituciones Educativas de la zona urbana del Distrito de Maseca, Ucayali, 2023 ”

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO



- a) Presentación personal
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
- d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación las **observaciones** siguientes:

.....

.....

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de Dicisels (16)
Equivalente a Aprobado, por lo que se recomienda _____

(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 1:30 p.m. horas del 11 de Octubre del 2024.



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° V/0439-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL EN DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA URBANA DEL DISTRITO DE MASISEA, UCAYALI, 2023"

Autor(es) : MENDOZA SALDAÑA, SHEYLA
Escuela : POSGRADO
Maestría : EDUCACIÓN
Mención : GESTIÓN EDUCATIVA
Asesor(a) : Dra. LING VILLACREZ FREYSI LILIAN

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%**, verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO, De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 05/09/2024



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Sheyla Mendoza Saldaña

Autor de la tesis titulada: Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

Sustentada el año 2024Asesor(a): Dra. Freysi Lilian Ling Villacrez

Escuela de Posgrado

Maestría: EducaciónMención: Gestión educativa

Autorizo la publicación:

PARCIAL

TOTAL

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 11 / 10 / 2024Email: sheyloms1995@gmail.com Firma: SheylaTeléfono: 978787889 DNI: 76784532

DEDICATORIA

A Elena, mi madre, que ha sabido formarme con buenos valores, por sus consejos, su apoyo incondicional ya que todo lo que soy es gracias a ella.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Nacional de Ucayali y su Escuela de Posgrado, por edificar el profesionalismo y superación académica de nuestra región Ucayali y colaborar con el desarrollo de la Amazonía peruana.

Agradezco a mis docentes asesores de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, por su constante preocupación en la ejecución de la presente investigación, resultando idóneo.

A los docentes de las instituciones del distrito de Masisea, que formaron parte de la investigación por su colaboración desde el principio y con facilidades en el desarrollo.

Un agradecimiento especial, para mi asesora Dra. Freysi Lillian Ling Villacrez, el acompañamiento constante fue primordial para la eficiencia de la investigación.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en docentes de instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023; en tal sentido, el enfoque metodológico fue cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional, con una población muestral conformada por 44 docentes y 6 administrativos, a quienes se les aplicaron dos encuestas como técnica de estudio con su respectivo cuestionario como instrumento de investigación, dando como resultado 0.773 lo que indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 < 0.05 siendo el resultado fue significativo, en ese sentido se concluye que existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en docentes de instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

Palabras claves: Liderazgo, compromiso, institución educativa, educación.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the relationship that exists between transformational leadership and institutional commitment in teachers of educational institutions in the urban area of the Masisea district, Ucayali, 2023; In this sense, the methodological approach was quantitative, applied, with a non-experimental, descriptive correlational design, with a sample population made up of 44 teachers and 6 administrators, to whom two surveys were applied as a study technique with their respective questionnaire. as a research instrument, resulting in 0.773, which indicates a moderate positive correlation and the value Sig.= 0.000 < 0.05, the result being significant, in this sense it is concluded that there is a direct relationship between transformational leadership and institutional commitment in teachers of educational institutions in the urban area of the Masisea district, Ucayali, 2023.

Keywords: Leadership, commitment, educational institution, education.

INTRODUCCIÓN

Es conocido que la educación en nuestro país requiere de mejoras de carácter urgente, y que labora con observaciones constantes, abarcando todos los niveles (inicial, primaria y secundaria), de este modo, se hace necesario que los directivos utilicen diversas estrategias, las que de acuerdo con el perfil educativo permitan el armonioso direccionamiento, y cumplimiento de metas institucionales, teniendo como punto de ejecución el accionar docente, de este último se prevé que actúe en relación a los requerimientos institucionales, generando así en la institución educativa un nuevo enfoque orientador, mejorando y conviviendo con las estipulaciones dadas por el ministerio de educación, y reforzando ello con el compromiso docente.

En este contexto, la investigación ha seguido la secuencia siguiente:

En el Capítulo I, el Problema de investigación, donde se presenta la situación conflictiva y se destaca la importancia y los objetivos del estudio.

En el Capítulo II, el Marco teórico, aborda los estudios previos, proporciona la orientación conceptual de la investigación, define el contenido de las variables y ofrece el respaldo teórico necesario.

En el Capítulo III, el Marco Metodológico, detalla el proceso de recolección y análisis de datos, basado en la población estudiada y el tipo de investigación realizada.

En el Capítulo IV, los Resultados, informan sobre los datos obtenidos, luego de los procesos de aplicación y procesamiento, tanto descriptivos como inferenciales.

En el Capítulo V, la Discusión de resultados, donde se analizan los hallazgos en relación con estudios previos y el marco teórico considerado.

Finaliza la investigación con dos apartados, las Conclusiones, que resumen los resultados en función de los objetivos planteados en la investigación; y las Sugerencias, que destacan los aspectos a mejorar, proponiendo soluciones dentro de un enfoque de mejora continua y una buena gestión de la información.

Se plasman también las Referencias bibliográficas, que compilan las fuentes utilizadas, redactadas conforme al estilo APA 7ma edición.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
ÍNDICE GENERAL.....	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xvi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	5
1.4.1. Hipótesis general	5
1.4.2. Hipótesis específicas	5
1.5. VARIABLES	5

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	8
1.7. VIABILIDAD	9
1.8. LIMITACIONES	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	10
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	15
2.1.3. Antecedentes locales.....	18
2.2. BASES TEÓRICAS	19
2.2.1. Liderazgo transformacional.....	19
2.2.2. Compromiso institucional.....	28
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	35
2.4. BASES EPISTÉMICAS	37
2.4.1. Teoría Senge – La quinta disciplina.....	37
2.4.2. Enfoque de gestión educativa estratégica	38
2.4.3. Teoría del talento humano	39
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	41
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	42
3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	42
3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS	43

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	44
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	60
CONCLUSIONES	64
SUGERENCIAS.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS.....	73

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de las variables	7
Tabla 2. Población muestral	42
Tabla 3. Resultados obtenidos para la variable Liderazgo Transformacional ..	44
Tabla 4. Resultados obtenidos para la dimensión carisma	45
Tabla 5. Resultados obtenidos para la dimensión inspiración	46
Tabla 6. Resultados obtenidos para la dimensión consideración individualizada.....	47
Tabla 7. Resultados obtenidos para la dimensión estimulación intelectual	48
Tabla 8. Resultados obtenidos para la dimensión compromiso institucional ..	49
Tabla 9. Resultados obtenidos para la dimensión compromiso afectivo	50
Tabla 10. Resultados obtenidos para la dimensión compromiso continuo	51
Tabla 11. Resultados obtenidos para la dimensión compromiso normativo	52
Tabla 12. Pruebas de normalidad - HG	53
Tabla 13. Pruebas de correlación Rho de Spearman.....	54
Tabla 14. Pruebas de normalidad – HE1.....	55
Tabla 15. Pruebas de correlación Rho de Spearman.....	56
Tabla 16. Pruebas de normalidad – HE2.....	57
Tabla 17. Pruebas de correlación Rho de Spearman.....	57
Tabla 18. Pruebas de normalidad – HE3.....	58
Tabla 19. Pruebas de correlación Rho de Spearman.....	59

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Esquema de investigación	41
Figura 2. Resultados obtenidos para la variable Liderazgo Transformacional.	44
Figura 3. Resultados obtenidos para la dimensión carisma	45
Figura 4. Resultados obtenidos para la dimensión inspiración	46
Figura 5. Resultados obtenidos para la dimensión consideración individualizada	47
Figura 6. Resultados obtenidos para la dimensión estimulación intelectual	48
Figura 7. Resultados obtenidos para la variable Compromiso Institucional	49
Figura 8. Resultados obtenidos para la dimensión compromiso afectivo.....	50
Figura 9. Resultados obtenidos para la dimensión compromiso continuo	51
Figura 10. Resultados obtenidos para la dimensión compromiso normativo ...	52

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad el desarrollo pedagógico es uno de los factores con mayor influencia para un mejoramiento educacional, es por ello que la adaptación a nuevos esquemas educativos bajo la mirada de un buen encaminador es importante, situación que en su mayoría no se ha completado, debido a que estos esquemas son cambiantes, buscando el ideal para una concretización de finalidades institucionales, de esta manera el Liderazgo Transformacional se presenta como cimiento de estudio, buscando un liderazgo en una adaptabilidad de enseñanza aprendizaje; en coherencia con lo mencionado, es necesaria realzar aquella relación entre docente e institución educativa, mejorando factores de responsabilidad, dedicación, esfuerzo e impulso, lo que conlleva a un Compromiso Institucional, con la búsqueda de una excelencia pedagógica.

Desde un punto de vista general, en países como Colombia y Chile, el impase respecto al Liderazgo Transformacional es evidenciado por Montoya et al., (2021), al no cumplir los estatutos organizacionales, siendo un elemento que se necesita para la materialización de métodos y estrategias que potencien decisiones empáticas y fiables, lo que genera un hincapié en cualquier institución, añade Erices (2018), que ello conlleva a un estancamiento de características, cualidades, comportamientos, tanto de personal humano, como situaciones subjetivas, los que no llegan a funcionar a finalidad de desarrollo institucional; ligado a ello el Compromiso Institucional, en Sudamérica, abordada por Manzano (2019), puso

presentar un deterioro en cuanto a la gestión implantada en la institución, afectando de manera negativa el ambiente laboral, el desarrollo personal y profesional, los que se deberían ir concretizando mediante procesos y responsabilidades organizacionales, en Ecuador, Romero (2017), es necesario el proceso mediante desempeños laborales y administrativos, ya que el cumplimiento de finalidades institucionales han ido desapareciendo.

Mientras que, en Perú, se tiene en cuenta problematizaciones por parte de Valladolid (2021), que no todo se centra en el gestor, sino que se da una relación directa con los demás miembros de la organización educativa, es decir, los líderes se focalizan en el desempeño de los docentes de la institución educativa con el único objetivo de lograr metas concretas. Sin embargo, para que los maestros de una organización logren empoderarse, es precisamente el director quien tiene que motivar, inspirar y fortalecer la identidad de los docentes (p. 9).

Así mismo, López y Rodríguez (2021), manifiestan que influencia en el ordenamiento pedagógico, en donde los docentes interactúan bajo el esquema organizacional liderado por consideraciones cohesionadas con la institución; Estrada y Gallegos (2021), indican que es fundamental que una institución ofrezca condiciones laborales y salariales adecuadas, ya que esto incrementa la identificación y el sentido de pertenencia de los empleados. Por otro lado, si una institución no proporciona estas condiciones satisfactorias, fomentará la indiferencia de los trabajadores hacia sus tareas y propiciará una alta rotación de personal.

Duche et al., (2019), la dirigen mediante niveles participativos, colaborativos y de vínculo con la organización institucional.

En Ucayali, las instituciones de la zona urbana del distrito de Masisea, no es ajena a estos problemas presentados, ya que aún se encuentran déficits en el liderazgo efectivo por lo que dificulta una transformación positiva, así como las acciones docentes en relación al cumplimiento por el bien común de la institución.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Qué nivel de relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué nivel de relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023?
- ¿Qué nivel de relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso continuo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023?
- ¿Qué nivel de relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.
- Evaluar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso continuo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.
- Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.
- Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso continuo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.
- Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable independiente

- Liderazgo transformacional.

Definición conceptual

- Orihuela et al., (2022), la define como la realización y aplicación de labores en base a los conocimientos de principios personales, de manejo de actividades, de motivación inspiracional, y una mejora organizacional, permitiendo un encaminamiento hacia los objetivos institucionales con cambios favorables.

1.5.2. Variable dependiente

- Compromiso institucional.

Definición conceptual

- El compromiso institucional es definido por Mohaney y Olazabal (2022), como la implicancia de diversos factores, cada uno de vital e igual importancia para acrecentar el esquema organizacional de la institución, esta conformación se conoce a medida que los docentes alcancen el nivel compromiso mediante un buen manejo y beneficios de acuerdo a su desempeño.

1.5.3. Operacionalización de las variables

- Se describe en la siguiente tabla:

Tabla

Operacionalización de las variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Bass (1985) manifiesta que el liderazgo transformacional es una superación del transaccional e incluye cuatro componentes: carisma, inspiración, consideración individualizada, estimulación intelectual; estos componentes que propone el autor se asumen en la investigación como dimensiones de la variable.	Carisma	<ul style="list-style-type: none"> • Comunica sus valores y principios fundamentales. • Destaca la importancia de poseer un fuerte sentido del deber. • Tiene en cuenta los aspectos morales y éticos al tomar decisiones. • Demuestra un sentido de autoridad y confianza. • Habla de forma optimista sobre el futuro. • Muestra entusiasmo acerca de qué necesidades debe ser satisfecha. 	Ordinal
		Inspiración	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrece una visión del futuro convincente. • Muestra confianza en el logro de las metas propuestas. • Dedicar tiempo a enseñar y capacitar al equipo. • Trata como persona individual más que como miembro de un grupo. 	
		Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> • Considera las necesidades y habilidades diferentes. • Ayuda a mejorar las capacidades. • Proporciona formas nuevas de enfocar problemas. • Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas. 	
		Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Hace ver los problemas desde muy distintos ángulos. • Sugiere nuevas formas de realizar el trabajo. • Expresa sentimientos hacia la Institución. 	
Compromiso institucional	Zuluaga (2018), plasma tres dimensiones en relación al compromiso institucional: el compromiso afectivo, continuo y normativo.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Se identifica con la institución. • Muestra involucramiento con la Institución. • Expresa interés de continuar en la Institución. 	Ordinal
		Compromiso continuo	<ul style="list-style-type: none"> • Considera metas a corto, mediano y largo plazo dentro de la Institución. • Mantiene la necesidad de brindar su servicio a la Institución. 	
		Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Expresa lealtad con la institución. • Presenta acciones actitudinales de acuerdo a normas y reglamentos. • Muestra sentido de obligación con la institución. 	

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Esta investigación se justifica en los términos siguientes:

Esta investigación es relevante porque aborda directamente la problemática identificada en relación con ambas variables. Su aporte práctico permitió tomar decisiones acertadas sobre el desarrollo del liderazgo transformacional en relación con el compromiso institucional. Además, se identificaron áreas específicas que requieren intervención, lo que facilita la implementación de estrategias de mejora.

El estudio también permitió, mediante la indagación, la revisión la actualización de fuentes y otras investigaciones relacionadas con las variables. Esto contribuyó a la actualización de teorías y estudios previos sobre el tema, proporcionando un marco teórico renovado y más preciso para futuros trabajos.

Asimismo, esta investigación ha contribuido con la creación y aplicación de instrumentos específicos, los cuales demostraron ser útiles en el contexto del estudio y pueden ser adaptados para su uso en otros escenarios que aborden temas similares. Estos instrumentos proporcionan una metodología sólida y replicable para analizar el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en distintas organizaciones.

Los beneficiarios son los docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023, quienes vieron, en la medida que se difunda esta investigación y se asuman sus resultados como fuente de toma de decisiones.

1.7. VIABILIDAD

En cuanto al lugar de estudio, es viable por que se contó con diferentes opciones de accesibilidad en caso de algún percance climatológico que degenere algunas vías; es viable en cuanto a los individuos de estudio, se contó con permiso para interactuar directamente con los docentes participantes; finalmente fue viable puesto que se cuenta con recursos de carácter investigativo para la fiabilidad de la investigación.

1.8. LIMITACIONES

La posible limitación a darse, podrían ser la renuencia de los participantes de estudio, en este caso docentes, además de posibles condiciones climatológicas propia de la zona, lo que dificulta el tránsito a la sede de estudio, factores que no se dieron.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Alcáraz (2020), en su artículo Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional, con el objetivo de llevar a cabo una revisión bibliográfica que explique cómo el comportamiento de los líderes transformacionales influye en el compromiso organizacional, el método se da mediante la revisión sistemática de la literatura, con la utilización de referencias para el muestreo del estudio, llegando a la conclusión un liderazgo efectivo en el ámbito educativo, especialmente el liderazgo transformacional, implica la capacidad de inspirar, motivar y apoyar a los docentes, fomentando un ambiente de colaboración y desarrollo profesional continuo, este tipo de liderazgo promueve la innovación y el entusiasmo entre los docentes, lo que se traduce en un mayor compromiso organizacional, los docentes comprometidos se sienten valorados y alineados con los objetivos institucionales, lo que mejora su desempeño, satisfacción laboral y, en última instancia, la calidad de la educación que ofrecen: así, el vínculo entre un liderazgo sólido y un alto compromiso organizacional es esencial para crear entornos educativos positivos y eficaces.

Gómez (2020), en su artículo Estado del arte del liderazgo transformacional en la educación universitaria, con el objetivo de dar a conocer el estado del arte del liderazgo transformacional en la educación

universitaria, puede concluir que las mejoras en la educación se dan mediante una innovación de factores, siendo necesario un líder que permita este tipo de transformación en las atribuciones de enseñanza aprendizaje, el estado del arte del liderazgo transformacional en la educación revela un enfoque creciente en cómo los líderes educativos pueden generar cambios positivos y sostenibles en sus instituciones, este tipo de liderazgo se caracteriza por la capacidad de inspirar y motivar a los docentes, promover una visión compartida, y fomentar un ambiente de apoyo y colaboración.

Rojas et al., (2020), en su artículo El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista, con el propósito de generar una construcción teórica del liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista, el enfoque metodológico fue mixto, descriptivo, y explicativo, en donde se trabajó con 59 individuos, a quienes se les aplicaron cuestionarios y rúbricas, llegando a la conclusión que el liderazgo transformacional orienta a la pedagogía hacia nuevas formas de desarrollo integral, acrecentando factores éticos, cognitivos, y principalmente de compromiso social, siendo el principal apoyo para la promoción del bienestar en cual sea el entorno mediante una buena organización, se destaca así que los líderes transformacionales en educación no solo mejoran el desempeño y la satisfacción de los docentes, sino que también potencian el compromiso de los estudiantes y los resultados académicos

Rovira (2020), en su estudio *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*, que tuvo el objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente a través de una investigación bibliográfica y de campo para el diseño de un plan de

capacitación de las mismas características, con una metodología de enfoque mixto: cuantitativo y cualitativo, de diseño no experimental, transversal correlaciona, por lo que la muestra estuvo conformada por 40 participantes a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento de cuestionario; concluyendo que el desempeño docente se reforma al tener acceso a una planificación capacitadora, la que es establecida según los ideales de la institución, esta reforma en la aplicación de métodos y estrategias de aprendizaje tiene una mejora sustancial en la eficiencia didáctica, evidenciando el trabajo del líder, y avalándolo por medio de la concretización de reformas institucionales; se establece así que el liderazgo transformacional influye en el desempeño docente, la formación y desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional en los directivos escolares, asegura una implementación efectiva y un impacto positivo en toda la comunidad educativa (p. 32).

Vizcaíno (2020), en su investigación *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario*, que tuvo como finalidad analizar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una empresa, con una metodología de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y alcances descriptivo y correlacional, por lo que la muestra estuvo conformada por 100 colaboradores a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento de cuestionario; pudo concluir que el factor emotivo juega un rol muy importante en el desenvolvimiento de actividades o responsabilidades dentro de una institución, permitiendo la accesibilidad al cumplimiento de metas, como el déficit en las mismas, por lo que mantener las emociones de los trabajadores a pie es importante; “por lo

general la motivación es el impulso para alcanzar metas y la satisfacción es la sensación placentera que se experimenta al haberlo logrado”. (p. 52)

Alcaide (2017), en su trabajo *Liderazgo instruccional y transformacional en los procesos de mejora en establecimientos educacionales en Santiago de Chile*, el objetivo fue describir y comprender, desde las perspectivas de directivos y profesores, las prácticas de influencia de los directores escolares que promueven procesos de mejora dentro de sus instituciones. Esto se analizó en términos de los estilos de liderazgo transformacional e instruccional, y su relación con los efectos organizacionales como la satisfacción, la eficacia y el esfuerzo adicional del personal. Además, se exploró cómo estos estilos de liderazgo impactan en la cultura escolar y la cohesión del equipo docente, así como en la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras y el compromiso general con los objetivos educativos institucionales, con una metodología de enfoque descriptiva, por lo que la muestra estuvo conformada por 36 directivos y docentes a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento de cuestionario; llegó a la conclusión que para poder aplicar los enfoques que permiten un buen desempeño de la institución se debe tener un buen encaminamiento por parte de la directiva, ya que siendo el mediador entre el estado y la comunidad, su accionar respecto a los docentes es de mucha repercusión, el destacar una orientación con finalidades de mejora y de cumplimiento de responsabilidades es lo primordial, se concluye así que la correcta administración de los sistemas educativos, junto con las estrategias de liderazgo implementadas por los directores escolares para mejorar sus instituciones, se ha convertido en una prioridad destacada en los programas de política educativa tanto a nivel

nacional como internacional. Este enfoque se ha intensificado aún más con el reconocimiento de que el liderazgo escolar figura como el segundo factor interno más influyente en los logros de aprendizaje. Este énfasis refleja una comprensión cada vez mayor de la importancia del liderazgo efectivo en el desarrollo y el éxito de las instituciones educativas, lo que impulsa una mayor atención a la formación y el apoyo de los líderes escolares en todo el mundo.

Lema (2017), en su tesis *El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria: estudio de caso: red de productores agroecológica del austro - provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016*, que tuvo como propósito analizar el liderazgo transformacional en el desempeño de organizaciones, concluyendo que: “No se refleja un liderazgo autoritario. Esto podría ser, por cuanto son organizaciones culturalmente campesinas e indígenas, que dentro de su visión prevalece el trabajo en conjunto y digno entre todos en armonía con quienes les rodean a través de la organización el esfuerzo y apoyo mutuo”. (p. 108)

Manzano (2017), en su estudio *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*, que tuvo el objetivo de analizar la dinámica institucional al interior de una unidad educativa, con especial atención en las funciones y procesos que viven los docentes para identificar el sentido de pertenencia y su articulación con el compromiso organizacional, con una metodología de tipo cualitativo-descriptivo, enfoque cuantitativo, por lo que la muestra estuvo conformada por 50 personas a quienes se les aplicó la técnica encuesta y el instrumento de

cuestionario; concluye que se debe reformular los métodos de aplicación de sesiones de clase, accediendo a una colaboración preocupada por parte del personal docente, automatizando de esta manera una estrecha relación con la entidad de estudio: “A partir de los referentes teóricos investigados y abordados en el marco teórico se establece la importancia de gestionar y formular directrices para ejecutar un plan estratégico para el fortalecimiento del compromiso organizacional y del sentido de pertenencia en la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán” (p. 74).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Anyaipoma (2022), en su estudio *Liderazgo transformacional de directores y la satisfacción laboral docente en los colegios públicos, secundaria, UGEL 01, Red 18, Lima 2021*, que tuvo el objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y la satisfacción laboral docente en colegios, con una metodología de diseño correlacional, descriptivo, por lo que la muestra estuvo conformada por 112 docentes a quienes se les aplicó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario; concluyendo que mientras los docentes vean solucionadas sus preocupaciones pedagógicas, factibles sus necesidades materiales y tecnológicas los conllevarán a aceptar las estrategias aplicadas por parte del este directivo, ya que permitirá el tan deseado “aprendizaje esperado” por parte de los estudiantes mediante su excelencia académica; “se estableció la existencia de una relación entre el liderazgo transformador de los directores y la satisfacción laboral de en los profesores”. (p. 40)

Quintana (2022), en su investigación *Liderazgo transformacional directivo y la relación del clima organizacional en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca*, el propósito consistió en establecer la correlación entre las variables de estudio, donde el liderazgo transformacional, como variable independiente, motiva a los docentes a comprometerse con actividades de trabajo en equipo, mantener una comunicación constante y crear un ambiente laboral favorable. Esta influencia facilita el desarrollo de una cultura organizacional en la que los trabajadores de la institución educativa se sienten impulsados a cooperar, colaborar y comprometerse con los objetivos institucionales en aras del beneficio social, con una metodología de tipo correlativo-descriptivo, de diseño transaccional o transversal, por lo que la muestra estuvo conformada por 32 docentes a quienes se les aplicó la técnica encuesta y el instrumento cuestionario; podemos concluir que el esquema organizacional de la institución debe estar acorde las limitaciones académicas, sociales, personales y cognitivas, no solo basándose en el docente quien es que la aplica, sino también basándose en el estudiante y la comunidad, por lo que se nota la buena orientación por parte del líder institucional; “determina una correspondencia continua positiva entre ambas variables, obteniendo un valor de coeficiente de correlación muy significativa” (p. 13)

Guerrero (2021), en su trabajo *El compromiso institucional de los padres de familia y su interacción con los directivos y docentes de la IE Salesiano Don Bosco Piura*, que tuvo el desenlace determinar el compromiso institucional de los padres de familia y su interacción con los directivos y docentes, con una metodología de tipo correlacional, por lo que

la muestra estuvo conformada por 375 padres de familia a quienes se les aplicó la técnica encuesta y el instrumento el cuestionario; llegó a la conclusión que la preocupación para el cumplimiento de objetivos por parte de la institución se cimienta en los estudiantes, de manera que el seguimiento hacia los mismos, también amerita el involucramiento de los padres de familia. Los padres de familia tienen conocimiento y comprensión acerca de sus roles y funciones para la gestión de la escuela, así mismo se establece que el factor ocupacional es una de las limitaciones para lograr una participación efectiva y que la institución educativa debe buscar estrategias para este factor no perjudique la gestión (p. 71).

Duche et al., (2019), en su artículo Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos, con el objetivo de identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes, con enfoque mixto, no experimental y correlacional, se trabajó con 180 docentes a quienes se les aplicaron cuestionarios, concluyendo que existe una conexión intrínseca entre ambos aspectos, muchos docentes encuentran satisfacción en su trabajo cuando se sienten valorados y reconocidos por su institución, lo que a su vez fortalece su compromiso con los objetivos y valores de la misma, esta relación se ve influenciada por diversos factores, como el apoyo administrativo, las oportunidades de desarrollo profesional, la calidad del ambiente laboral y la percepción de impacto positivo en la comunidad educativa.

Pacco (2018), en su investigación *El compromiso docente y el desempeño pedagógico en la institución educativa 40025 Santa Dorotea – 2017*, que tuvo como finalidad determinar la relación entre el compromiso docente y el desempeño pedagógico, con una metodología de tipo básico

o puro y de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, por lo que la muestra estuvo conformada por 16 docentes a quienes se les aplicó la técnica encuesta y el instrumento el cuestionario; en conclusión que el cumplimiento de responsabilidades pedagógicas por parte de los docentes permiten que su desenvolvimiento en determinadas áreas se acrecenté, con miras a la superación institucional, por lo tanto el manejo responsable de acciones pedagógicas establecidas moldean de manera favorable su desempeño profesional; n nivel adecuado de compromiso por parte del personal docente hacia su institución se manifiesta en una serie de comportamientos y actitudes que reflejan una conexión profunda y significativa con los valores, metas y misión de la institución educativa, esto se traduce en un alto grado de dedicación y esfuerzo por parte de los docentes para contribuir al logro de los objetivos institucionales, así como en una disposición activa para colaborar con colegas, participar en actividades extracurriculares y buscar oportunidades de mejora continua.

2.1.3. Antecedentes locales

Tananta (2022), en su tesis El liderazgo transformacional y su relación con la gestión administrativa, tuvo como finalidad determinar la relación existente entre liderazgo transformacional y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa, estudio de tipo aplicado, no experimental descriptivo, la muestra fue de 142 usuario quienes desarrollaron cuestionarios concluyendo que el accionar según las metas previstas generan una estimulación y motivación dentro de los

trabajadores, es así que la realización de una gestión positiva es el resultado del liderazgo presente en la sede de estudio.

Pinedo (2021), en su tesis Liderazgo directivo y perfil profesional del director en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana de la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, Ucayali, 2020, con el objetivo de determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y perfil profesional del director en las instituciones educativas, por lo que tiene una metodología correlacional con un diseño transeccional, por lo que la muestra estuvo conformada por 90 docentes quienes fueron partícipes de los cuestionarios, concluyendo que la pedagogía empleada debe incluir elementos del liderazgo, de manera que la distribución de las responsabilidades permite un desarrollo positivo del perfil profesional.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Liderazgo transformacional

Orihuela et al., (2022), la define como la realización y aplicación de labores en base a los conocimientos de principios personales, de manejo de actividades, de motivación inspiracional, y una mejora organizacional, permitiendo un encaminamiento hacia los objetivos institucionales con cambios favorables.

Por su parte, Fernández y Quintero (2017), la definen como “la idealización del líder como la persona estimula a un grupo asociado a sus competenciales capacidades similares donde puedan crear un impacto en la organización y también en la colectividad promueve competencias internas entre los seguidores para mejor organización”. (p.34)

Añade Martínez (2022), que es una perspectiva con afán de mejora, la que encamina a una organización más formadora, con contextos sostenibles en lo actitudinal y pedagógico gracias a la interacción con los trabajadores, y la confianza en los mismos por parte del individuo a cargo, el mismo que hace la labor de seguimiento.

En tanto, Arroyo y Muro (2017), la consideran como el manejo de habilidades, capacidades y destrezas entre los individuos de la institución, esto se da a nivel intra e interpersonal, permitiendo el accionar, la relación del líder con todo el equipo para poder establecer relaciones más estrechas, garantizando procesos de desarrollo y crecimiento individual con mayor énfasis en lo colectivo.

Por su parte Zagoršek; citado en López et al., (2017) menciona que el líder transformacional se caracteriza por un enfoque jerárquico y autoritario, donde el líder tiene el control y toma decisiones de manera centralizada. En este modelo, la comunicación suele ser unidireccional, con poca participación de los subordinados en la toma de decisiones, las relaciones suelen ser formales y basadas en el cumplimiento de órdenes y normas establecidas. Este estilo de liderazgo tiende a enfocarse en mantener el status quo y en la eficiencia operativa, con menos énfasis en la innovación y el desarrollo personal de los miembros del equipo.

Finalmente, Guillen (2022), la refiere “a un líder que toma en cuenta la inspiración, la estimulación, motivación, el acompañamiento para influenciar en sus seguidores a adoptar la cultura empresarial como si fueran suyos para la concesión de los objetivos de todo el colectivo”. (p. 12)

Dimensiones de la variable liderazgo transformacional

Bass; citado en Salazar (2006) manifiesta que el liderazgo transformacional es una superación del transaccional e incluye cuatro componentes: carisma, inspiración, consideración individualizada, estimulación intelectual; estos componentes que propone el autor se asumen en la investigación como dimensiones de la variable.

- **Carisma**

López et al., (2017) definen al carisma como la capacidad de inspirar cambios positivos en la organización, fomentando la innovación, la creatividad y el pensamiento crítico. Los líderes carismáticos suelen ser visionarios, capaces de articular una visión atractiva del futuro y movilizar a otros hacia su realización, lo que permite crear un ambiente de entusiasmo y energía, donde los seguidores se sienten motivados a alcanzar niveles más altos de desempeño y a comprometerse con los objetivos organizacionales, de esta manera desempeña un papel crucial en el liderazgo transformacional al impulsar la inspiración, la motivación y el cambio positivo dentro de la organización.

El concepto de carisma acuñado por Weber (1922), es una cualidad distintiva que permite al líder inspirar y motivar a los seguidores hacia la consecución de metas y visiones compartidas, caracterizándose por la capacidad de generar confianza, admiración y respeto entre los miembros del equipo, lo que facilita la construcción de relaciones sólidas y el establecimiento de una visión compartida, aquel líder carismático ejerce una influencia poderosa sobre los demás, no solo a través de sus habilidades comunicativas y persuasivas, sino también por su capacidad

para conectar emocionalmente con las personas y transmitir un sentido de propósito y significado en el trabajo.

El carisma se construye con la relación de dominación que el líder ejerce sobre sus adeptos; la legitimidad se sustenta con la entrega, el reconocimiento de los seguidores que siguen sus mandatos. Propone tres tipos de ideales de dominación: la autoridad racional, la autoridad tradicional y la autoridad carismática. Contempla que las formas de dominación no se dan de forma pura, sino que podemos encontrarlas todas a la vez en un líder.

- **Visión**

Se identifica como una dimensión importante abarcada al constructo de carisma, lo cual se transforma en la manifestación de una representación sublimada del futuro que mantiene la organización en base a sus valores. (Rafferty y Griffin 2004, p. 10)

Tovar et al., (2021), la encuentran centrada en la búsqueda de elevar sus conocimientos científicos, humanísticos o sociales, tomando en cuenta los elementos académicos de fortalecimiento de desempeño profesional, así como también su ética, enfocada hacia el futuro de manera activa y creativa para la formación humana y acreditada, concentrando su atención sobre el porvenir imaginándolo a partir del futuro y no del presente. (p. 115)

- **Importancia de valores**

Para Ribera; citado por Vásquez y Betancur (2014) menciona que son importantes en la vida porque ayuda a formarnos como seres razonables y que en cierto sentido humaniza, porque mejoran la condición

de personas y perfeccionan la naturaleza humana. En la vida lo más importante es tener bien identificada una buena escala de valores, ya que esta ayuda a resolver los conflictos que se presentan en el día a día.

- **Inspiración**

Sinkula; citado en López et al., (2017) menciona que está relacionada con la capacidad para influir positivamente en los demás, motivándolos a alcanzar metas y objetivos más allá de lo que podrían lograr por sí mismos, se basa en la creación de una visión inspiradora del futuro, que resuene con los valores y aspiraciones de la comunidad educativa, y en la capacidad del líder para comunicar esa visión de manera convincente y emocionante, educa a los miembros del equipo sobre el propósito y la importancia de su trabajo, infundiendo un sentido de significado y compromiso que va más allá de las recompensas materiales.

Castro (2015) dice en líneas generales, se entiende como el proceso mediante el cual el líder motiva y estimula a los docentes y estudiantes para que alcancen su máximo potencial, fomenta un ambiente de confianza, apoyo y respeto mutuo, donde los individuos se sientan empoderados para desarrollar sus habilidades y contribuir de manera significativa al proceso educativo, manifiesta a través de acciones ejemplares, discursos inspiradores y la creación de oportunidades para el crecimiento y el desarrollo personal y profesional de todos los miembros de la comunidad educativa, se les alienta optimistamente sobre el futuro, así como creer en sus capacidades.

Para Ramos; citado en Castro (2015) esta dimensión refleja la conducta del líder que proporciona el significado y los objetivos del trabajo.

Los líderes motivan e inspiran a su equipo informándoles de lo que es necesario hacer y estimulándolos para la realización de su trabajo. Les implican en imaginarse situaciones atractivas, les desafían con estándares altos, les comunican altas expectativas y aumentan el espíritu de trabajo en equipo. Esta conducta incluye la clarificación de expectativas y de compromisos para la consecución de las metas organizacionales. Son entusiastas y optimistas transmitiéndolo también al personal. En definitiva, esta dimensión hace referencia a aspectos intelectuales de desarrollo del trabajo y consecución de objetivos”.

Refiere al suministro de recompensas como el elogio para lograr los objetivos planteados, así como el reconocimiento de los esfuerzos de los colaboradores. (Rafferty y Griffin 2004, p. 10)

Por su parte, Chiavenato (2009), la define como el incentivar el proceso de estimular a los colaboradores por su compromiso y dedicación a las actividades dirigidas al crecimiento organizacional. Sin embargo, reconocer únicamente el tiempo y esfuerzo dedicado no garantiza necesariamente el logro de los objetivos planeados. Por lo tanto, se hace necesario otorgar incentivos de manera frecuente que motiven al personal a esforzarse por superar su desempeño actual, demostrando una notable destreza en sus funciones. Estos incentivos deben diseñarse de manera estratégica para impulsar a los empleados a alcanzar niveles más altos de rendimiento, lo que a su vez contribuirá a la consecución de resultados redituables que fortalezcan la sostenibilidad competitiva de la entidad en su sector correspondiente. Es esencial que estos incentivos estén alineados con los objetivos organizacionales y que reconozcan el mérito individual y

colectivo, creando así un ambiente de trabajo motivador y orientado hacia el éxito a largo plazo (p. 316).

- **Consideración individualizada**

Refiere la manera de expresar la inquietud por los colaboradores considerando las necesidades personales de cada uno de ellos. (Rafferty y Griffin 2004, p. 10)

Castro (2015) define en forma general que se trata del grado de capacidad del líder para reconocer y responder a las necesidades, fortalezas y desafíos individuales de cada miembro de la comunidad educativa. Este enfoque implica tratar a cada persona como única, brindando apoyo personalizado, orientación y desarrollo profesional adaptado a sus intereses y habilidades. La consideración individualizada fomenta un sentido de valoración y pertenencia entre los docentes y estudiantes, promoviendo así un ambiente de confianza, colaboración y crecimiento mutuo en la institución educativa.

López et al., (2017) precisan que está relacionada con la capacidad del líder para comprender y atender las necesidades y expectativas individuales de los miembros del equipo docente y estudiantil. Esto implica establecer relaciones cercanas y empáticas con cada persona, mostrando interés genuino en su bienestar personal y profesional. La consideración individualizada se manifiesta a través de acciones como la escucha activa, el reconocimiento del mérito individual, la provisión de retroalimentación constructiva y la facilitación de oportunidades de crecimiento y desarrollo personalizado. Este enfoque ayuda a crear un ambiente de trabajo inclusivo y motivador, donde cada miembro de la comunidad educativa se siente

valorado, respetado y apoyado en su trayectoria de aprendizaje y crecimiento.

En forma particular, de acuerdo con Ramos; citado en Castro (2015) este componente del liderazgo transformacional se define por prestar atención y apoyo a las necesidades individuales de cada miembro de su equipo para su mejor desempeño. Reconocen y aceptan las diferencias individuales, los escuchan atentamente, les hacen sentirse valorados, delegan en ellos tareas como medio de desarrollo, y les supervisan por si necesitan apoyo sin que se sientan evaluados. La retroalimentación, el entrenamiento y el asesoramiento son elementos importantes de esta dimensión.

- **Comunicación**

Es la manifestación de mensajes positivos y animadores y las aclaraciones que conforman la base para la motivación y la confianza en la organización. (Rafferty y Griffin, 2004, p. 10)

Egusquiza (2014) definió la comunicación como la habilidad que posee cada individuo para transmitir y recibir los mensajes, sentimientos, creencias y opiniones, sean propias o ajenas, de una manera honesta, cordial y respetuosa, mostrando de tal forma empatía sin lastimar a los demás. (p. 120)

- **Estimulación intelectual**

Esta tiende a mejorar la atracción de los trabajadores, la concientización de dificultades y la mejora de la habilidad de razonar en

nuevas alternativas de solución ante las dificultades que acarrea una empresa. (Rafferty y Griffin, 2004, p. 10)

Para Castro (2015) de manera general es el grado por el cual el líder motiva a sus seguidores, toma riesgos y solicita los seguidores de las ideas. Los líderes estimulan y fomentan la creatividad y desarrollan que las personas piensen de forma independiente. Para un líder, esta dimensión implica que el aprendizaje es un valor y las situaciones inesperadas son vistas como oportunidades para aprender. Estimula intelectualmente a su equipo busca expandir los horizontes de conocimiento y promover un desarrollo cognitivo profundo y significativo en estudiantes y docentes por igual. Esta estimulación no solo fortalece las habilidades intelectuales de los individuos, sino que también contribuye a la innovación, la excelencia académica y el crecimiento personal y profesional dentro del entorno educativo.

En forma específica, según Ramos; citado en Castro (2015). La estimulación intelectual se define como el grado por el cual el líder motiva a los subordinados a pensar una y otra vez el modo en el que tienen que realizar las cosas, promueven la inteligencia y la racionalidad en la solución de problemas (...), estimulan a sus subordinados para que sean innovadores y creativos y así aporten nuevos puntos de vista y nuevas perspectivas a los viejos problemas y situaciones.

Yukl; citado por López et al., (2017), nos menciona que se refiere al proceso mediante el cual el líder promueve y desafía el pensamiento crítico, la creatividad y el aprendizaje continuo entre los miembros de la comunidad educativa. Este enfoque implica la generación de un ambiente

intelectualmente estimulante, donde se fomenta la exploración de ideas, el debate constructivo y la resolución de problemas complejos.

- **La perspectiva**

Según Becerra (2020) lo define como la manera en cómo enfrenamos la realidad y sus desafíos. Si bien la definición de “asilamiento social” es la misma para todos, dependiendo de nuestra posición se vive diferente.

Asimismo, Nietzsche; citado en Santiago (2001) afirma que puede manifestarse a través de la presentación de desafíos intelectuales, el fomento de la curiosidad y la provisión de oportunidades para el crecimiento y la expansión del conocimiento. Este proceso no solo fortalece las capacidades cognitivas individuales, sino que también fomenta la innovación, la resolución de problemas y el desarrollo personal y profesional.

2.2.2. Compromiso institucional

El compromiso institucional es definido por Mohaney y Olazabal (2022), como la implicancia de diversos factores, cada uno de vital e igual importancia para acrecentar el esquema organizacional de la institución, esta conformación se conoce a medida que los docentes alcanzan el nivel compromiso mediante un buen manejo y beneficios de acuerdo a su desempeño.

Aldana et al., (2017), la definen como un lapso de tiempo que implica comprender todos los lineamientos organizativos, es decir su diseño

organizacional y su estructura organizacional, donde se identifica cómo se ha establecido la institución en funciones y coherencia en designaciones laborales.

Mientras que Gave (2022), la define como el grado en que los miembros de una organización, ya sea una empresa, una institución educativa o cualquier otra entidad, se identifican con los valores, metas y objetivos de la institución y están dispuestos a contribuir activamente a su éxito y desarrollo, este compromiso va más allá del cumplimiento de tareas asignadas y se manifiesta en una dedicación genuina hacia el bienestar y el progreso de la organización. Los individuos comprometidos institucionalmente muestran un sentido de pertenencia, colaboración y responsabilidad, trabajando en conjunto para alcanzar los objetivos comunes y contribuir al crecimiento sostenible y la excelencia de la entidad.

Tavara (2022), evidencia que permite conservar la durabilidad del clima laboral con diversas innovaciones de manera continua. El comportamiento de los miembros de la empresa se modifica dependiendo el clima laboral que exteriorice la organización. Una de las derivaciones del clima empresarial es la formación de compromiso e identidad de los miembros de la organización. Las actitudes de los trabajadores varían según el clima laboral de la organización (p. 35).

Dimensiones

Zuluaga (2018), propone tres dimensiones en relación al compromiso institucional:

- **Compromiso afectivo**

Zuluaga (2018), la define como los lazos emocionales que los empleados desarrollan con su organización, donde se sienten conectados y comprometidos emocionalmente con los valores, objetivos y cultura de la empresa. Este tipo de compromiso va más allá de la satisfacción laboral y se caracteriza por un sentido de pertenencia profunda y duradera, que motiva a los empleados a esforzarse por el éxito y el bienestar de la organización, incluso en momentos de desafío o dificultad.

Según Meyer y Allen; citado en Peña et al., (2016) la refiere al vínculo emocional que los docentes y otros miembros del personal establecen con la institución educativa en la que trabajan. Este compromiso se manifiesta en un sentido de identidad y lealtad hacia la escuela o universidad, donde los empleados se sienten parte de una comunidad y están emocionalmente involucrados en su misión y valores. El compromiso afectivo institucional en el contexto educativo puede influir en la calidad del trabajo realizado por los docentes, así como en su disposición para colaborar y contribuir al desarrollo y éxito de la institución.

- **Las emociones**

Según Cano y Zea (2012) La importancia de la inteligencia emocional gira en torno a la relación que existe entre sentimiento, carácter e instintos morales. Las evidencias apuntan a que las posturas éticas fundamentales en la vida, surgen de capacidades emocionales latentes. Los que se dejan llevar por los impulsos como instrumentos de las emociones, no presentan rasgos de autodominio y por tanto padecen una

deficiencia moral, entendida como la incapacidad de controlar el impulso como base de voluntad y carácter.

También, Cano y Zea (2012) El control de las emociones no es una tarea fácil, lo que debemos hacer es que estas emociones jueguen a nuestro favor; la clave está en utilizarlas de forma inteligente, para que trabajen en beneficio propio, de modo que nos ayuden a controlar nuestra conducta y nuestros pensamientos, con el objetivo de obtener mejores resultados. Gracias a la plasticidad de nuestro sistema nervioso podemos aprender, apropiarnos de ciertas habilidades emocionales que brinden en el plano personal un rendimiento más óptimo y mejores relaciones interpersonales y por consecuencia, una mejor calidad de vida, ya que no entramos en conflicto con nosotros mismos ni con el otro.

Para Damasio; citado por Otero (2006), se refiere a la capacidad de los individuos para gestionar sus emociones de manera efectiva en el contexto de su relación con la organización. Implica mantener un estado emocional estable y positivo, incluso frente a desafíos y situaciones estresantes en el trabajo, los empleados con un equilibrio emocional en su compromiso institucional pueden mantener una actitud constructiva y proactiva hacia su trabajo y su organización, lo que les permite mantener altos niveles de compromiso y contribución, a pesar de los obstáculos que puedan surgir; este equilibrio emocional puede resultar en una mayor satisfacción laboral, una mayor productividad y un compromiso duradero con los objetivos y valores de la institución.

- **Los sentimientos**

Para Otero (2006) los sentimientos pueden manifestarse a través de sentimientos de lealtad, pertenencia y afecto hacia la institución, lo que motiva a los empleados a contribuir activamente a su éxito y desarrollo. Estos sentimientos positivos pueden surgir de experiencias gratificantes en el trabajo, relaciones interpersonales sólidas y una cultura organizacional saludable, y pueden influir en el grado de compromiso y dedicación que los individuos muestran hacia la institución.

Asimismo, Rosas; citado por Balladores y Saiz (2015) mencionan que es la influencia de las emociones en el compromiso de los individuos con la organización educativa. Los sentimientos de satisfacción, gratitud y reconocimiento pueden fortalecer el compromiso de los empleados, mientras que los sentimientos de frustración, descontento o alienación pueden debilitarlo. La gestión efectiva de las emociones y la promoción de un clima laboral positivo pueden contribuir a cultivar sentimientos positivos y fortalecer el compromiso institucional en el contexto educativo.

- **Compromiso continuo**

Zuluaga (2018), la define como la persistencia y dedicación de los miembros del personal docente y administrativo hacia la organización a lo largo del tiempo, implica una voluntad constante de contribuir al logro de los objetivos y metas institucionales, así como de adaptarse y crecer junto con la institución en un entorno educativo en constante cambio.

Hace referencia a la disposición de los empleados para mantener su lealtad y contribución a pesar de los desafíos y obstáculos que puedan surgir. Este compromiso se caracteriza por una actitud de perseverancia,

resiliencia y compromiso a largo plazo con la misión y visión de la organización educativa, lo que contribuye a su estabilidad y éxito a lo largo del tiempo.

Meyer y Allen; citado en Peña et al., (2016) exponen que implica un compromiso activo con el aprendizaje y el desarrollo profesional, los miembros del personal están dispuestos a participar en oportunidades de capacitación, actualización y mejora continua para mantenerse relevantes y eficaces en su rol, y para contribuir de manera significativa al progreso y la excelencia de la institución educativa.

- **Compromiso normativo**

Zuluaga (2018), la define como aquel nivel de compromiso que los individuos tienen hacia la organización educativa debido a una sensación de obligación moral o ética. Este tipo de compromiso está influenciado por las normas sociales y culturales, así como por las expectativas y regulaciones profesionales que rigen el comportamiento en el ámbito educativo.

Hace referencia al grado en que los miembros del personal se sienten moralmente obligados a permanecer en su puesto y a cumplir con sus responsabilidades laborales, incluso cuando puedan surgir circunstancias desfavorables, se relaciona con el sentido de responsabilidad y ética profesional, y puede influir en la retención y la estabilidad del personal en la organización educativa (Peña et al., 2016, p.53).

Zumaeta (2016), define al compromiso normativo como “un afán de convivencia es muy importante, a través de ellas se regulan los

comportamientos y actitudes, favoreciendo el bienestar, éstas surgen democráticamente, de las necesidades e inquietudes propias.” (p. 16)

Para Morrow, citado por Bayona (2000) el compromiso nominativo también puede estar asociado con la identificación y alineación de los valores personales y profesionales de los individuos con los valores y la misión de la institución, los miembros del personal pueden sentir un fuerte sentido de pertenencia y compromiso debido a su adhesión a los principios y estándares éticos de la organización educativa, lo que contribuye a su cohesión y eficacia en el logro de los objetivos institucionales.

Mientras que, Meyer y Allen; citado por Bayona (2000) especifican al compromiso normativo como influenciado por factores externos, como las expectativas de la sociedad, los colegas y otros profesionales del campo educativo. Los individuos pueden sentirse obligados a mantener su compromiso con la organización para cumplir con estas expectativas y preservar su reputación y credibilidad en el ámbito educativo.

- **Los reglamentos**

Según Cordero (2019), son las normativas, políticas y procedimientos establecidos para garantizar el funcionamiento eficiente, la seguridad y el bienestar de la comunidad educativa, abarcan una amplia gama de áreas, como la gestión académica, la administración financiera, la seguridad en el campus, la prevención del acoso y la protección del medio ambiente escolar, el propósito de estos reglamentos es establecer estándares claros y consistentes, promover la equidad y la transparencia, y proteger los derechos y el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa.

Así también Bugueño y Mena; citado por Avalos y Berger (2021) lo definen como un conjunto de normas que orientan las relaciones interpersonales entre los distintos actores y permiten lograr las metas institucionales. Regula el comportamiento de los distintos actores de acuerdo al rol que tienen dentro de la comunidad educativa en los distintos ámbitos de la vida escolar, en función del logro de los objetivos de aprendizaje

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Celorio y López (2009), conceptualizan los alcances en:

- **Desarrollo:** Proceso de cambio y crecimiento relacionado con una situación, individuo u objeto determinado.
- **Desempeño:** Es cumplir una obligación o responsabilidad, realizar una actividad o dedicarse a una tarea.
- **Didáctica:** Procesos propios y adecuados para enseñar y lograr aprendizajes en los alumnos.
- **Educando:** Es el centro y protagonistas del proceso educativo. Esto es, principal constructor de su propio aprendizaje, a partir de sus necesidades, intereses y saberes previos.
- **Enseñanza:** Ámbito referente a las prácticas pedagógicas dentro de las aulas, mediante las cuales los docentes propician el aprendizaje efectivo de los alumnos.

- **Evaluación:** La evaluación del aprendizaje es un proceso sistemático y permanente que comprende: la búsqueda y obtención de información de diversas fuentes acerca de la calidad del desempeño, avance, rendimiento o logro del estudiante y de la calidad de los procesos empleados por el docente, la organización y análisis de la información a manera de diagnóstico.
- **Formación profesional:** Momento de la vida de la persona destinada a proporcionar capacitación profesional, es decir, para el trabajo.
- **Gestión:** Es la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera.
- **Liderazgo:** Cualidad de la persona para dirigir una institución aprovechando y valorando las cualidades de los recursos humanos de su entorno y con fines de desarrollo.
- **Objetivos institucionales:** Son metas o propósitos específicos que una organización educativa se propone alcanzar en un período determinado. Estos objetivos están diseñados para guiar y dirigir las acciones y actividades de la institución en su conjunto, y están alineados con su misión, visión y valores.
- **Organización educativa:** Una organización educativa es una entidad o institución dedicada a la provisión de servicios educativos, que puede incluir desde escuelas primarias y secundarias hasta

instituciones de educación superior, centros de formación profesional, entre otros, pueden variar en tamaño, estructura y funciones, pero comparten la responsabilidad de proporcionar un entorno seguro y propicio para el aprendizaje, así como de cumplir con los requisitos y estándares establecidos por las autoridades educativas pertinentes.

- **Planificación curricular:** La planificación curricular es un proceso sistemático mediante el cual los educadores diseñan y organizan experiencias de aprendizaje para los estudiantes en el contexto de un currículo, este proceso implica la selección y secuenciación de contenidos.

2.4. BASES EPISTÉMICAS

2.4.1. Teoría Senge – La quinta disciplina

Senge (1990) afirma que cada entidad encarna en sí un organismo, en otras palabras, en cuanto se tenga la intención de poner en marcha y empeño. Conseguir que se cumpla con esto, necesita la participación de cada elemento que integre la organización, así como el desarrollo de las cinco disciplinas, de tal manera que se complementen e integren. Las disciplinas en mención representan una ideología sistemática, el manejo individual, los esquemas mentales, la elaboración de un objetivo compartido, la preparación grupal y lo que conlleva, lo que menciona la quinta disciplina.

La ideología sistemática, es con la que cuenta cada integrante de la organización respecto de cada actividad características de la organización, en otras palabras, cada uno posee bastos entendimiento y capacidad sobre la actividad que desempeña, sin embargo, el pensamiento sistémico es la aplicación ordenada y planificada de dichos conocimientos, relacionado al desempeño y la intención de convenir habilidades y actividades que demuestren su idoneidad para el beneficio de la organización. Los esquemas mentales son la sustancia de la obediencia al laborar diviso el interior; aprendiendo a revivir lo vivido y examinarlas. Así mismo añade la probabilidad de formar amplias interacciones propicias para aplicar la pesquisa sugestiva, de forma tal que los sujetos tengan la capacidad de manifestar su sentir e influenciar a los demás.

2.4.2. Enfoque de gestión educativa estratégica

Álvarez e Iturbe (2007), en cuanto a la gestión educativa estratégica, la enfocan como un conjunto de procesos teórico y prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales; además, la refieren como la adopción de una perspectiva holística y proactiva para la gestión de la institución, que va más allá de las operaciones diarias y considera el contexto externo, las tendencias del sector educativo y las necesidades de los estudiantes y la comunidad. La gestión educativa estratégica se centra en la planificación a largo plazo, la toma de decisiones basada en datos y evidencia, la asignación eficiente de recursos, la evaluación continua del desempeño y la búsqueda constante de la mejora y la excelencia institucional. Este enfoque permite a las instituciones educativas adaptarse de manera

efectiva a los cambios y desafíos del entorno, y avanzar hacia el logro de su visión y misión educativa de manera sostenible y efectiva. Es decir, se asume que la tarea fundamental en el rediseño de las organizaciones escolares es revisar la disociación existente entre lo específicamente pedagógico y lo genéricamente organizacional. Esto supone visualizar que la palanca de las transformaciones educativas radica en una gestión integrada de la institución educativa estratégica. (p.12)

Además, al ser un procedimiento de mucha actividad que logra la vinculación de entornos institucionales convencionales, esta se estructura desde la organización, es decir, bajo el desarrollo y finalización eficaz de la gestión por parte de cada director que ejerce un ámbito de liderazgo múltiple, y se encamina a cumplir con la misión institucional haciendo énfasis en el docente como iniciador y el estudiante como punto de llegada de sus estrategias educativas.

2.4.3. Teoría del talento humano

Según Vallejo (2015), es un enfoque en la gestión de recursos humanos que reconoce a las personas como el recurso más valioso de una organización. Esta teoría se centra en maximizar el potencial de los empleados mediante la identificación, atracción, desarrollo y retención del talento. A diferencia de enfoques anteriores que veían a los empleados como simples recursos productivos, enfatiza la importancia de cultivar un ambiente de trabajo que fomente el crecimiento personal y profesional de los empleados.

Está el reconocimiento de que el capital humano es la principal fuente de ventaja competitiva para una organización. Por lo tanto, las

estrategias de gestión de recursos humanos se diseñan para atraer a los mejores talentos, desarrollar sus habilidades y competencias, y crear un entorno que fomente la innovación y el compromiso. Esto implica la implementación de programas de capacitación y desarrollo, el establecimiento de sistemas de reconocimiento y recompensa, y la promoción de una cultura organizacional que valore el aprendizaje continuo y el crecimiento personal.

Además, reconoce la importancia de la gestión del rendimiento y el liderazgo efectivo en el éxito de una organización. Los líderes juegan un papel crucial en la creación de un ambiente de trabajo motivador y en el desarrollo del talento de sus equipos. Al alinear los objetivos individuales con los objetivos organizacionales y proporcionar retroalimentación y apoyo continuos, los líderes pueden contribuir significativamente al desarrollo y retención del talento en la organización.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación fue básica, porque lo que se pretende con la investigación es enriquecer el cuerpo de estudios, el conjunto de investigaciones y conocimientos acerca de las variables liderazgo transformacional y compromiso institucional que ya existen.

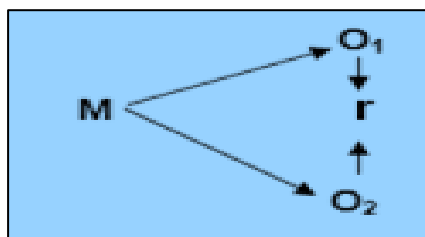
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño planteado fue el no experimental, descriptivo correlacional transeccional; no experimental, porque se evitó la aplicación de estímulo alguno para cambiar el comportamiento de alguna variable; descriptivo, porque se representó la situación de ambas variables tal como se presentaba, tanto unidimensionalmente como en vínculo; correlacional, porque se explicó el comportamiento de la variable Liderazgo transformacional en función del comportamiento de la variable Compromiso institucional (Hernández y Mendoza, 2018).

El esquema fue el siguiente:

Figura 1

Esquema de investigación



Donde:

M= Muestra de estudio.

O1= Variable 1: Liderazgo transformacional.

r= Relación entre las variables.

O2= Variable 2: Compromiso institucional.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población muestral

La investigación se desarrolló con una población constituida por administrativos y docentes de los diferentes niveles de las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

Tabla 2

Población muestral

Institución Educativa	Número de docentes	Número de administrativos
CEBA Masisea	3	0
I.E. Joaquín Capello	14	3
I.E. Agropecuario-Piloto Masisea	6	0
I.E. 64139	10	1
I.E. 64140	8	1
I.E.I. San Pedro	3	1
Sub total	44	6
TOTAL		50

Fuente: Servicios Educativos ESCALE.

La muestra del estudio estuvo constituida por el total de docentes y administrativos de 50 participantes.

3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el desarrollo de la investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento de evaluación dos cuestionarios con que se midieron las variables y fueron validados mediante juicio de expertos,

mientras que la confiabilidad se obtuvo a partir de la aplicación del análisis de fiabilidad alfa de Cronbach.

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Siguiendo el enfoque cuantitativo con que se desarrolló esta investigación, se utilizaron los siguientes estadígrafos:

- Estadística descriptiva.
- Base de datos de ambas variables.
- Tablas de distribución de frecuencias relativas y relativas porcentuales, tanto unidimensionales como cruzadas, con sus respectivas figuras.
- Estadística inferencial.
- Prueba de normalidad Shapiro-Wilk, para determinar el tipo de distribución y elegir el estadístico de cálculo de correlaciones.
- Cálculo de correlaciones Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS OBTENIDOS

Tabla 3

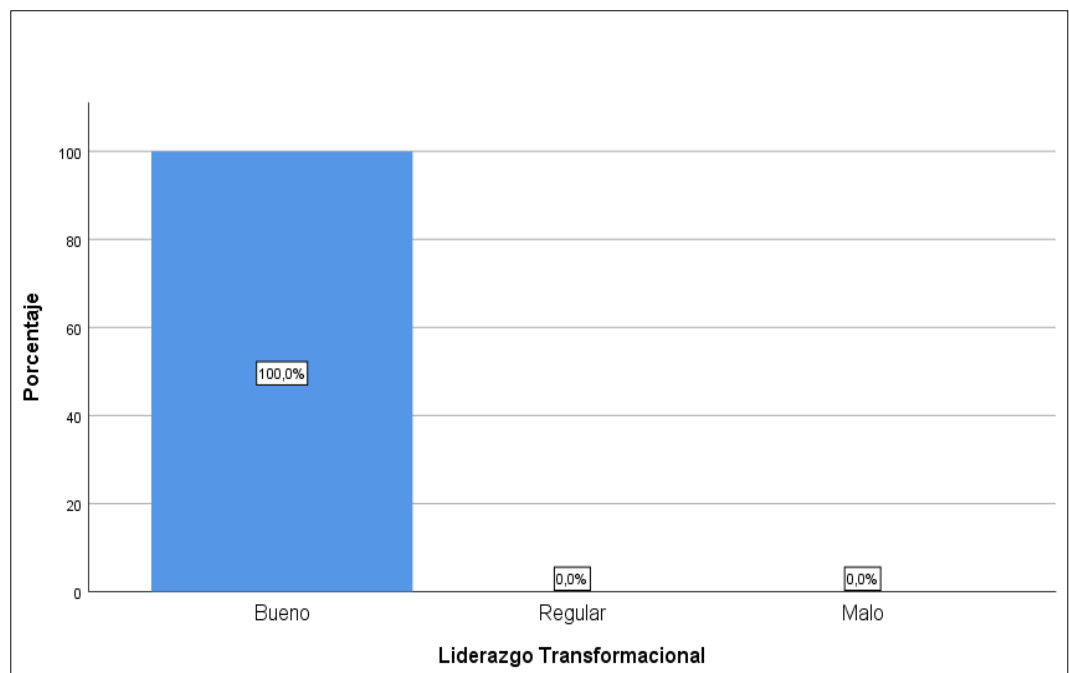
Resultados obtenidos para la variable Liderazgo Transformacional

	Recuento	Porcentaje	Porcentaje válido
Bueno	50	100,0%	100,0%
Regular	0	0,0%	0,0%
Malo	0	0,0%	0,0%
Total	50	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

Figura 2

Resultados obtenidos para la variable Liderazgo Transformacional



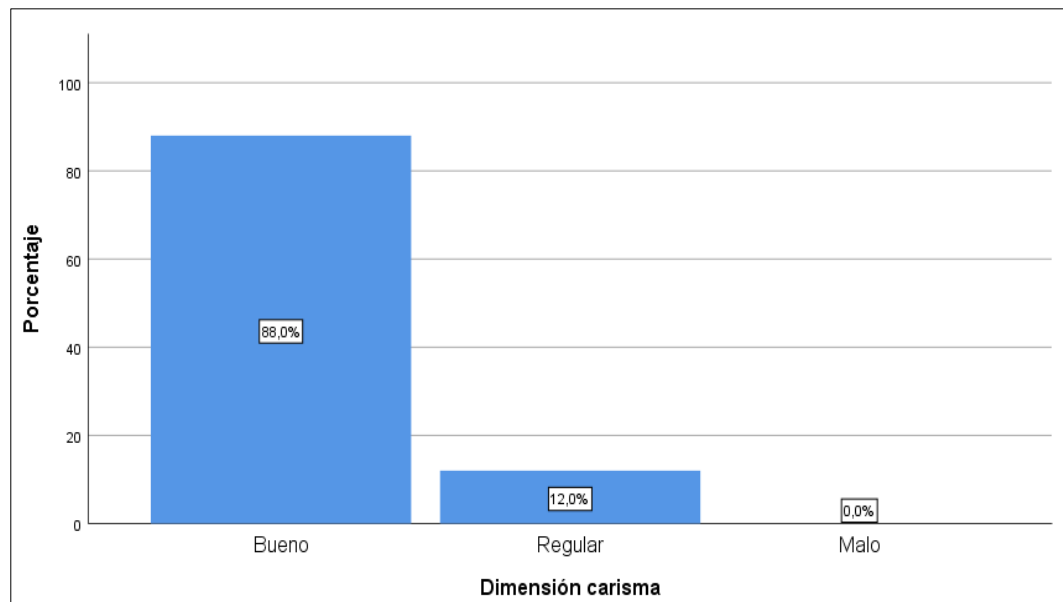
Fuente: Tabla 3.

Descripción: La tabla y su figura indican que, en lo que respecta a la variable Liderazgo Transformacional, el 100% de los participantes la califica como bueno.

Tabla 4**Resultados obtenidos para la dimensión carisma**

	Recuento	Porcentaje	Porcentaje válido
Bueno	44	88,0%	88,0%
Regular	6	12,0%	12,0%
Malo	0	0,0%	0,0%
Total	50	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

Figura 3**Resultados obtenidos para la dimensión carisma**

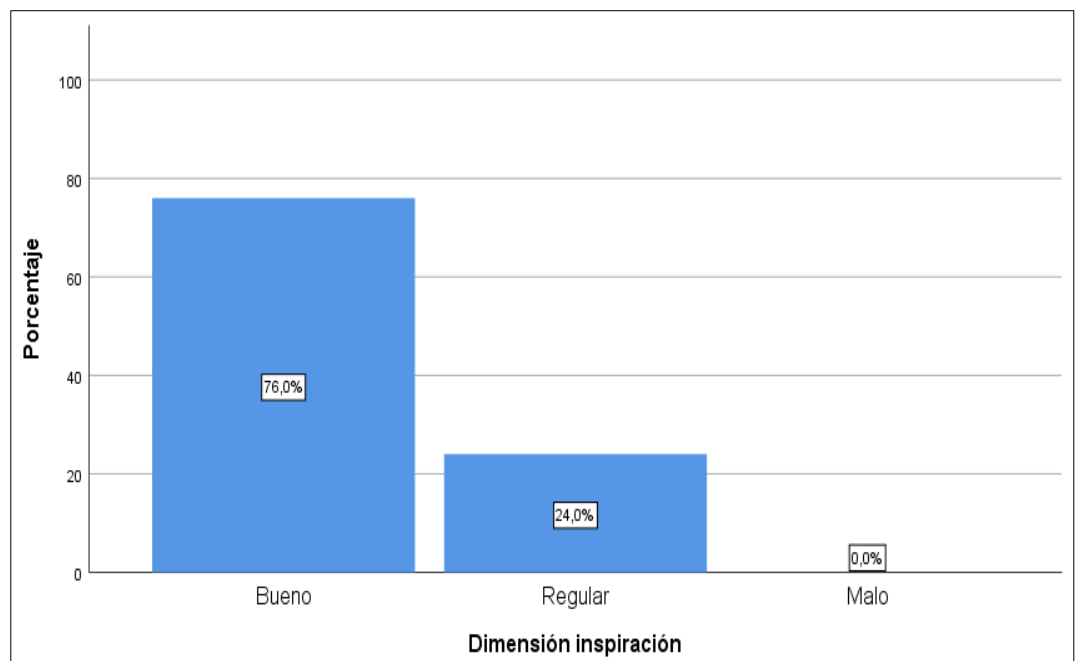
Fuente: Tabla 4.

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en relación con la dimensión carisma, el 88% de los participantes la califica como bueno, mientras que el 12% la considera regular. No se registran calificaciones en la categoría malo.

Tabla 5**Resultados obtenidos para la dimensión inspiración**

	Recuento	Porcentaje	Porcentaje válido
Bueno	38	76,0%	76,0%
Regular	12	24,0%	24,0%
Malo	0	0,0%	0,0%
Total	50	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

Figura 4**Resultados obtenidos para la dimensión inspiración**

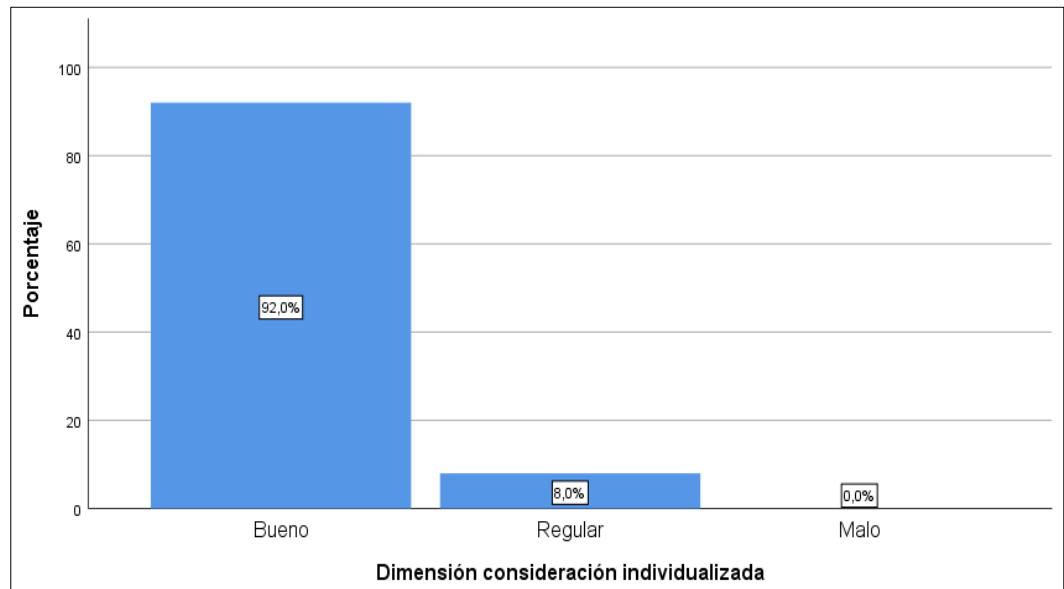
Fuente: Tabla 5.

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en relación con la dimensión inspiración, el 76% de los participantes la califica como bueno, mientras que el 24% la considera regular. No se registran calificaciones en la categoría malo.

Tabla 6**Resultados obtenidos para la dimensión consideración individualizada**

	Recuento	Porcentaje	Porcentaje válido
Bueno	46	92,0%	92,0%
Regular	4	8,0%	8,0%
Malo	0	0,0%	0,0%
Total	50	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

Figura 5**Resultados obtenidos para la dimensión consideración individualizada**

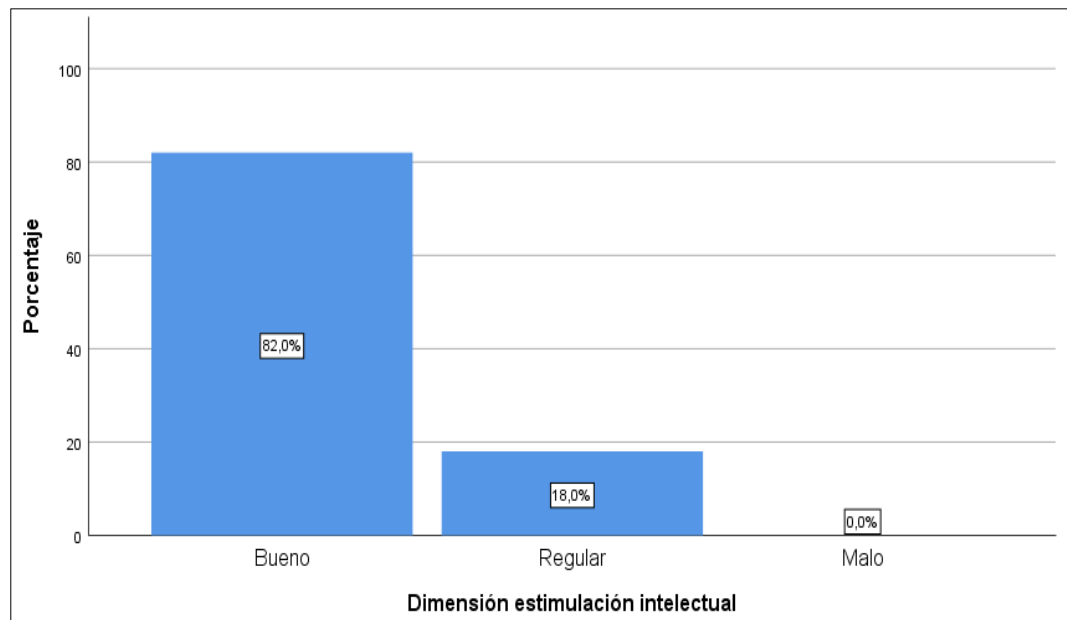
Fuente: Tabla 6.

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en relación con la dimensión consideración individualizada, el 92% de los participantes la califica como bueno, mientras que el 8% la considera regular. No se registran calificaciones en la categoría malo.

Tabla 7**Resultados obtenidos para la dimensión estimulación intelectual**

	Recuento	Porcentaje	Porcentaje válido
Bueno	41	82,0%	82,0%
Regular	9	18,0%	18,0%
Malo	0	0,0%	0,0%
Total	50	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

Figura 6**Resultados obtenidos para la dimensión estimulación intelectual**

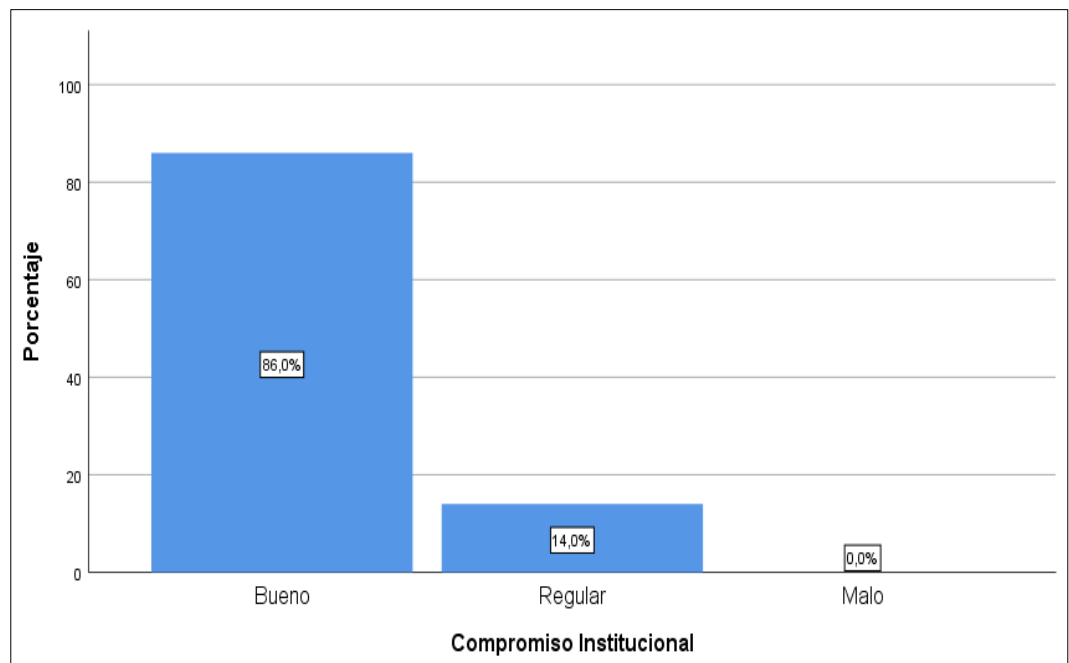
Fuente: Tabla 7.

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en relación con la dimensión estimulación intelectual, el 82% de los participantes la califica como bueno, mientras que el 18% la considera regular. No se registran calificaciones en la categoría malo.

Tabla 8**Resultados obtenidos para la variable Compromiso Institucional**

	Recuento	Porcentaje	Porcentaje válido
Bueno	43	86,0%	86,0%
Regular	7	14,0%	14,0%
Malo	0	0,0%	0,0%
Total	50	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

Figura 7**Resultados obtenidos para la variable Compromiso Institucional**

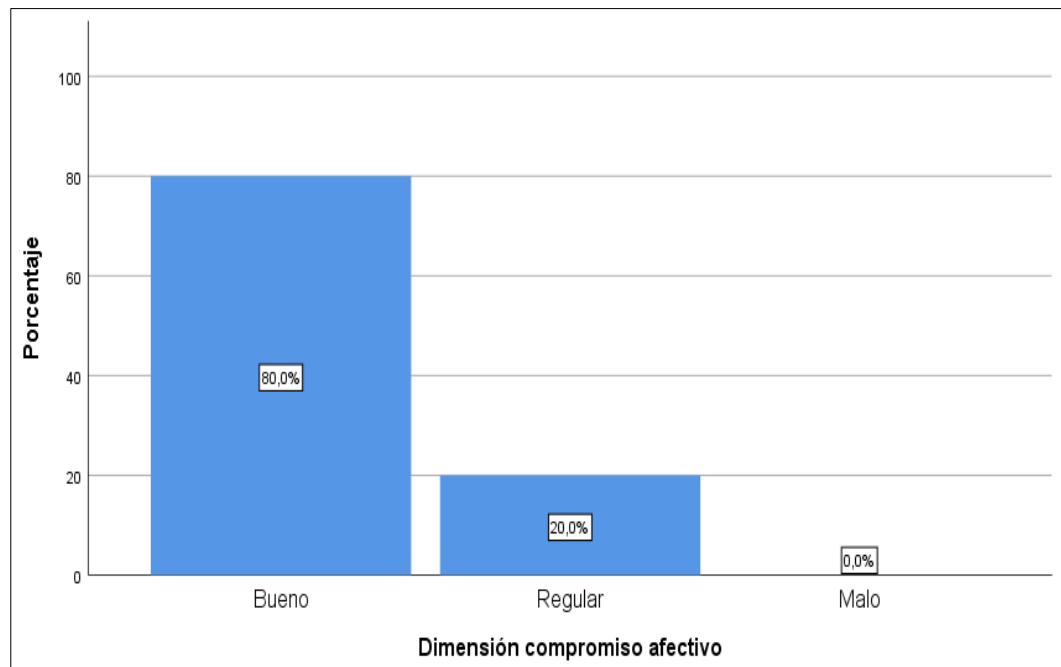
Fuente: Tabla 8.

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en relación con la variable compromiso Institucional, el 86% de los participantes la califica como bueno, mientras que el 14% la considera regular. No se registran calificaciones en la categoría malo.

Tabla 9**Resultados obtenidos para la dimensión compromiso afectivo**

	Recuento	Porcentaje	Porcentaje válido
Bueno	40	80,0%	80,0%
Regular	10	20,0%	20,0%
Malo	0	0,0%	0,0%
Total	50	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

Figura 8**Resultados obtenidos para la dimensión compromiso afectivo**

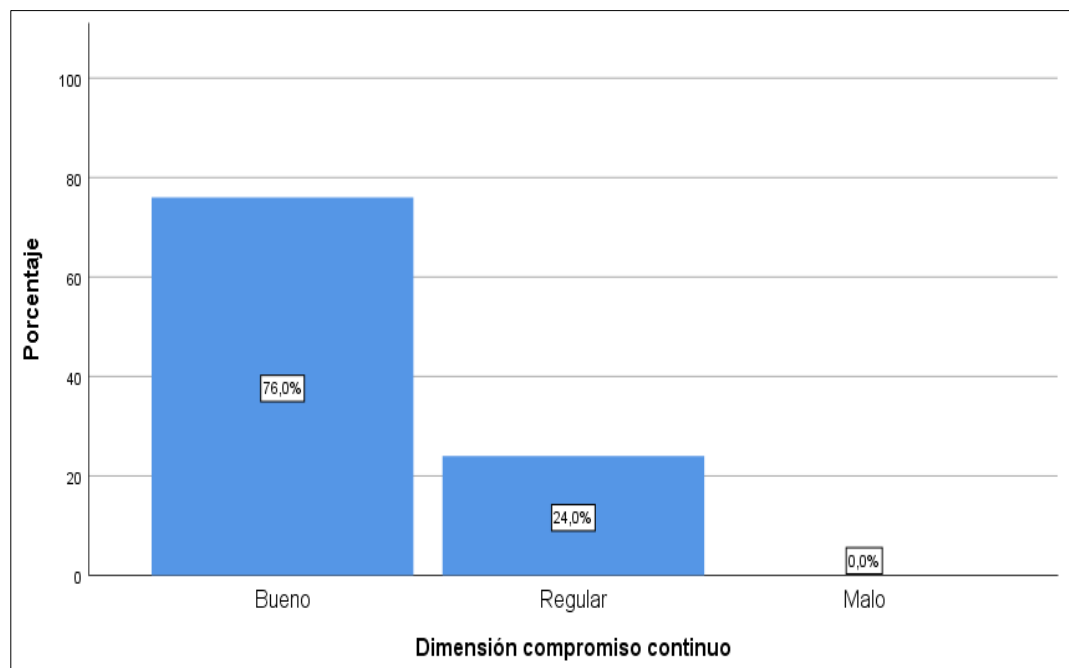
Fuente: Tabla 9.

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en relación con la dimensión compromiso afectivo, el 80% de los participantes la califica como bueno, mientras que el 20% la considera regular. No se registran calificaciones en la categoría malo.

Tabla 10***Resultados obtenidos para la dimensión compromiso continuo***

	Recuento	Porcentaje	Porcentaje válido
Bueno	38	76,0%	76,0%
Regular	12	24,0%	24,0%
Malo	0	0,0%	0,0%
Total	50	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

Figura 9***Resultados obtenidos para la dimensión compromiso continuo***

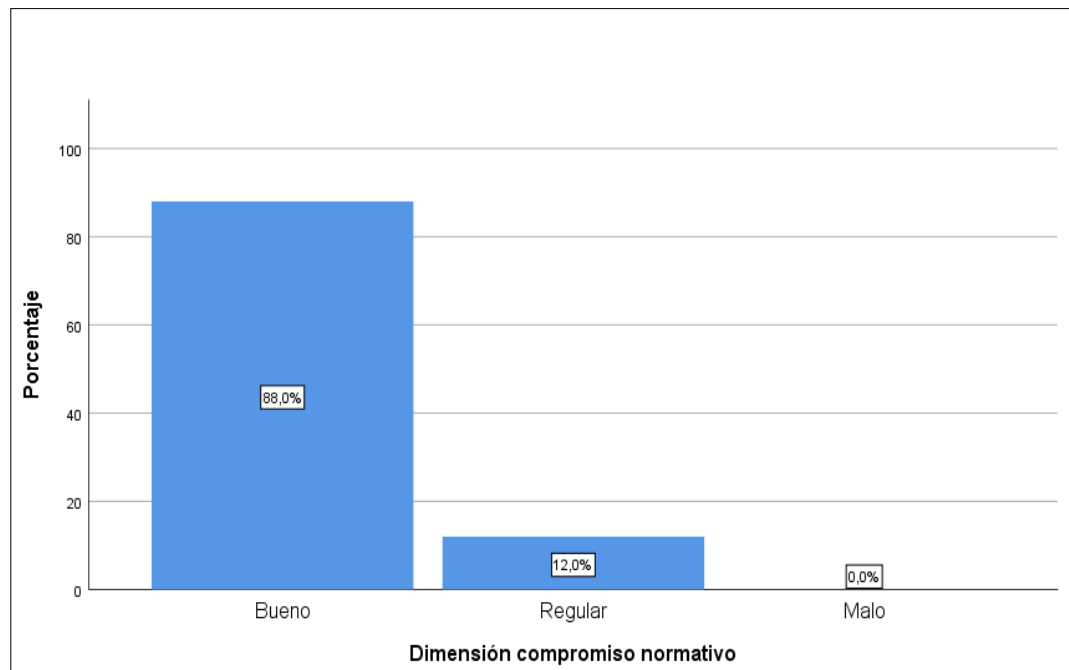
Fuente: Tabla 10.

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en relación con la dimensión compromiso continuo, el 76% de los participantes la califica como bueno, mientras que el 24% la considera regular. No se registran calificaciones en la categoría malo.

Tabla 11**Resultados obtenidos para la dimensión compromiso normativo**

	Recuento	Porcentaje	Porcentaje válido
Bueno	44	88,0%	88,0%
Regular	6	12,0%	12,0%
Malo	0	0,0%	0,0%
Total	50	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

Figura 10**Resultados obtenidos para la dimensión compromiso normativo**

Fuente: Tabla 11.

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en relación con la dimensión compromiso normativo, el 88% de los participantes la califica como bueno, mientras que el 12% la considera regular. No se registran calificaciones en la categoría malo.

4.2. CONTRASTE DE HIPÓTESIS

4.2.1. Contraste de hipótesis general

Paso 1: Formulación de hipótesis

- H_0 : No existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.
- H_a : Existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

Paso 2: Elección de la prueba estadística

Tabla 12

Pruebas de normalidad - HG

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,951	50	,038
Compromiso Institucional	,978	50	,457

Fuente: IBM Statistics SPSS 26.

Los resultados de las pruebas de normalidad indican que los datos de la variable liderazgo transformacional no se ajustan a la distribución normal ($\text{Sig.} \leq 0.05$), mientras que los datos de la variable compromiso institucional se ajustan a la distribución normal ($\text{Sig.} > 0.05$), por lo tanto, se aplicará el estadístico Rho de Spearman, debido a su naturaleza no paramétrica.

Paso 3: Reglas de decisión

- Sig. > 0.05 → Se acepta la hipótesis nula.
- Sig. ≤ 0.05 → Se rechaza la hipótesis nula.

Paso 4: Aplicación de la prueba estadística

Tabla 13

Pruebas de correlación Rho de Spearman

		Liderazgo Transformacional	Compromiso Institucional
Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,773
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
Compromiso Institucional	Coefficiente de correlación	,773	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

Fuente: IBM Statistics SPSS 26.

Paso 5: Toma de decisión

El resultado 0.773 indica una correlación positiva alta y el valor Sig.= 0.000 < 0.05 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

4.2.2. Contraste de hipótesis específica 1

Paso 1: Formulación de hipótesis

- H_{01} : No existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

- H_{a1} : Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

Paso 2: Elección de la prueba estadística

Tabla 14

Pruebas de normalidad – HE1

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
	,951	50	,038
Dimensión compromiso afectivo	,918	50	,002

Fuente: IBM Statistics SPSS 26.

Los resultados de las pruebas de normalidad indican que los datos de la variable liderazgo transformacional y la dimensión compromiso afectivo no se ajustan a la distribución normal ($\text{Sig.} \leq 0.05$), por lo tanto, se aplicará el estadístico Rho de Spearman, debido a su naturaleza no paramétrica.

Paso 3: Reglas de decisión

- $\text{Sig.} > 0.05 \rightarrow$ Se acepta la hipótesis nula.
- $\text{Sig.} \leq 0.05 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula.

Paso 4: Aplicación de la prueba estadística

Tabla 15

Pruebas de correlación Rho de Spearman

		Liderazgo Transformacional	Dimensión compromiso afectivo
Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,615
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
Dimensión compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,615	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

Fuente: IBM Statistics SPSS 26.

Paso 5: Toma de decisión

- El resultado 0.615 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 < 0.05 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

4.2.3. Contraste de hipótesis específica 2

Paso 1: Formulación de hipótesis

- H_{02} : No existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso continuo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.
- H_{a2} : Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso continuo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

Paso 2: Elección de la prueba estadística

Tabla 16

Pruebas de normalidad – HE2

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,951	50	,038
Dimensión compromiso continuo	,965	50	,140

Fuente: IBM Statistics SPSS 26.

Los resultados de las pruebas de normalidad indican que los datos de la variable liderazgo transformacional no se ajustan a la distribución normal (Sig. ≤ 0.05), mientras que, para dimensión compromiso continuo los datos se ajustan a la distribución normal (Sig. > 0.05), por lo tanto, se aplicará el estadístico Rho de Spearman, debido a su naturaleza no paramétrica.

Paso 3: Reglas de decisión

- Sig. > 0.05 → Se acepta la hipótesis nula.
- Sig. ≤ 0.05 → Se rechaza la hipótesis nula.

Paso 4: Aplicación de la prueba estadística

Tabla 17

Pruebas de correlación Rho de Spearman

		Liderazgo Transformacional	Dimensión compromiso continuo
Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,626
	Sig. (bilateral)	.	,000
Dimensión compromiso continuo	N	50	50
	Coeficiente de correlación	,626	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

Fuente: IBM Statistics SPSS 26.

Paso 5: Toma de decisión

- El resultado 0.626 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 < 0.05 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

4.2.4. Contraste de hipótesis específica 3

Paso 1: Formulación de hipótesis

- H_{03} : No existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.
- H_{a3} : Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.

Paso 2: Elección de la prueba estadística

Tabla 18

Pruebas de normalidad – HE3

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,951	50	,038
Dimensión compromiso normativo	,948	50	,027

Fuente: IBM Statistics SPSS 26.

Los resultados de las pruebas de normalidad indican que los datos de la variable liderazgo transformacional y la dimensión compromiso normativo no se ajustan a la distribución normal (Sig.≤ 0.05), por lo tanto, se aplicará el estadístico Rho de Spearman, debido a su naturaleza no paramétrica.

Paso 3: Reglas de decisión

- Sig. > 0.05 → Se acepta la hipótesis nula.
- Sig. ≤ 0.05 → Se rechaza la hipótesis nula.

Paso 4: Aplicación de la prueba estadística**Tabla 19*****Pruebas de correlación Rho de Spearman***

		Liderazgo Transformacional	Dimensión compromiso normativo
Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,645
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
Dimensión compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,645	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

Fuente: IBM Statistics SPSS 26.

Paso 5: Toma de decisión

El resultado 0.645 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig. = 0.000 < 0.05 indica que el resultado fue significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Conociendo los resultados de estudio, requieren de una solidez a base de los aspectos teóricos, metodológicos y epistémicos del presente trabajo de investigación, permitiendo un análisis ahondado, en ese sentido:

En la primera tabla (t3), correspondiente al Liderazgo transformacional (V1), la totalidad de participantes lo encuentra como aceptable en las diferentes sedes de estudio, percibiendo que los directivos y encargados de la estructuración institucional, la enrumban de acuerdo a la realidad educativa; en relación a este resultado, Rojas et al., (2020) lo orienta a la pedagogía, hacia nuevas formas de desarrollo integral, acrecentando factores éticos, cognitivos, y principalmente de compromiso social, siendo el principal apoyo para la promoción del bienestar en cual sea el entorno mediante una buena organización, Quintana (2022) lo relaciona acorde a las limitaciones académicas, sociales, personales y cognitivas, no solo basándose en el docente quién es que la aplica, sino también basándose en el estudiante y la comunidad, por lo que se nota la buena orientación por parte del líder institucional; este resultado es fundamentado por Arroyo y Muro (2017), ya que accionó según el manejo de habilidades, capacidades y destrezas entre los individuos de la institución, esto se da a nivel intra e interpersonal, permitiendo el accionar, la relación del líder con todo el equipo para poder establecer relaciones más estrechas, garantizando procesos de desarrollo y crecimiento individual con mayor énfasis en lo colectivo, mientras que Zagoršek; citado por López et al., (2017) lo reafirma según el logro de un resultado que más allá de lo esperado, se distingue por su capacidad para inspirar a otros y articular una visión convincente del futuro.

Reflexionar sobre este aspecto implica considerar cómo la visión del líder puede motivar y guiar a los seguidores hacia el cambio y la innovación.

Desarrollando la variable mencionada, aparecen el Carisma (V1: d1), la inspiración (V1: d2), la consideración individualizada (V1: d3), y la estimulación intelectual (V1: d4); presentándose de buena manera en las diferentes sedes de estudio, es decir el director ha podido entablar una comunicación asertiva con los docentes y administrativos de su institución educativa (t4), así como mediante una sugerencia dejar alguna enseñanza en su personal (t5), teniendo en cuenta cada particularidad y limitaciones (t6), y generando nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje a aplicar (t7); en coherencia con este resultado Alcáraz (2020), responde a una reflexión importante es cómo el liderazgo transformacional puede influir en el desarrollo personal y profesional de los seguidores. Este enfoque se centra en cultivar habilidades, confianza y autonomía en los miembros del equipo, lo que puede tener un impacto significativo en su crecimiento y desempeño, además de incluir elementos del liderazgo, de manera que la distribución de las responsabilidades permite un desarrollo positivo del perfil profesional, encaminado según Martínez (2022), hacia una perspectiva con afán de mejora, la que encamina a una organización más formadora, con contextos sostenibles en lo actitudinal y pedagógico gracias a la interacción con los trabajadores, y la confianza en los mismos por parte del individuo a cargo, el mismo que hace la labor de seguimiento; este resultado se fundamenta en el carisma como capacidad para facilitar y gestionar eficazmente el cambio, superando la resistencia y fomentando una cultura de adaptabilidad y aprendizaje continuo, lo que incluye consideraciones éticas y valores. Los líderes transformacionales no solo buscan el éxito organizacional, sino que también se preocupan por el bienestar y el desarrollo de sus seguidores, así como por el

impacto ético de sus acciones en la sociedad en general, y en la atracción de los trabajadores, la concientización de dificultades y la mejora de la habilidad de razonar en nuevas alternativas de solución ante las dificultades que acarrea una empresa.

La sexta tabla (t8), presenta el comportamiento del Compromiso institucional (V2), evidenciando que los trabajadores educativos se relacionan con las necesidades educativas, aplicando las sesiones y manejos administrativos según la realidad escolar e institucional, ello mediante coordinaciones directivas; este resultado es sustentado por Manzano (2017) por gestionar y formular directrices para ejecutar un plan estratégico para el fortalecimiento del compromiso organizacional y del sentido de pertenencia a la ética profesional, se suma a ello, Guerrero (2021), debido a que el factor ocupacional es una de las limitaciones para lograr una participación efectiva y que la institución educativa debe buscar estrategias para este factor no perjudique la gestión; este resultado se fundamenta en Gave (2022), por el estado de reflexión sobre el compromiso institucional considerando la cultura organizacional influye en la conexión emocional de los empleados con la institución, esta cultura de apoyo, reconocimiento y transparencia tiende a fomentar un mayor compromiso por parte de los empleados.

Desarrollando el Compromiso institucional, aparecen factores como el compromiso afectivo (V2: d1), el compromiso continuo (V2: d2) y el compromiso normativo (V2: d3); el personal docente y administrativo actúa tomando en cuenta las orientaciones socioafectivas para con los estudiantes y padres de familia, siguiendo a diario los pormenores o cambios que repercutirán en la población estudiantil para su buena ejecución, todo ello cimentado en las leyes, normas y principios educativos, dentro del perfil institucional (t9); en relación a

este resultado, Vizcaíno (2020), siendo el impulso para alcanzar metas y la satisfacción es la sensación placentera que se experimenta al haberlo logrado y un adecuado nivel del compromiso institucional también considerando el papel del liderazgo y la comunicación en la promoción del compromiso. Los líderes que establecen expectativas claras, brindan apoyo y reconocen el trabajo de sus empleados suelen generar un mayor compromiso institucional. (Pacco, 2018); este resultado se fundamenta por permitir una orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización por lo que es aquella fuerza interna, que identifica al individuo con la organización, lo que, a su vez, impacta directamente la participación e involucramiento emocional que muestra éste para con su organización, por la vinculación con un alto nivel de compromiso entre los empleados se asocia frecuentemente con una mayor productividad, retención de talento y satisfacción del cliente, lo que puede contribuir significativamente al éxito y la sostenibilidad de la organización y por el sentimiento de obligatoriedad que tiene el sujeto, para con la institución.

CONCLUSIONES

- Existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023, ya que, el resultado 0.773 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 < 0.05 indica que el resultado fue significativo.
- Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023, ya que, el resultado 0.615 indica una correlación positiva moderada baja y el valor Sig.= 0.000 < 0.05 indica que el resultado fue significativo.
- Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso continuo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023, ya que, el resultado 0.626 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 < 0.05 indica que el resultado fue significativo.
- Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023, ya que, el resultado 0.645 indica una correlación positiva moderada y el valor Sig.= 0.000 < 0.05 indica que el resultado fue significativo.

SUGERENCIAS

- Se sugiere, partiendo de las autoridades del ministerio de educación, Unidades de Gestión Educativa, Dirección Regional de Educación, hasta los directivos de las diferentes instituciones educativas del país, sobre todo de nuestra región, poder identificar aquel déficit en la aplicación de un sistema educativo y organizacional, tomando en cuenta la realidad del pueblo, comunidad, ciudad, y/o región, conllevando así a un trabajo colectivo entre autoridades educativas, directivos, administrativos y docentes, visionando a una mejora continua en la enseñanza aprendizaje para con nuestros estudiantes.
- Así mismo, poder actuar en base al perfil y ética profesional educativa, incentivando de esta manera la labor docente y administrativa, ello implementando talleres con base a las normativas y actualización docente, así la aplicación sigue una misma línea de desarrollo.
- Se sugiere a los padres de familia de las distintas instituciones educativas, primordialmente de Masisea, ser muy observadores e identificar el beneficio o retraso en el aprendizaje de su hijo, es una manera de indicador de logro respecto a las medidas tomadas por la institución educativa, y poder comunicar para su pronta solución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcaide Aranda, L. (2017). *Liderazgo instruccional y transformacional en los procesos de mejora en establecimientos educacionales en Santiago de Chile*.
- Alcáraz Cruz, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional. *Revista de temas de coyuntura y perspectivas*, ISSN 2415-0630, 5(4).
- Aldana Rivera, E., Tafur Castillo, J. & Leal Guerra, M. (2017). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios*. 39(11).
- Álvarez, I. & E. Iturbe (2007). Los estudios de caso como estrategia para la formación en gestión. México: Edit. Taller Abierto.
- Anyaipoma Yabarino, C. (2022). *Liderazgo transformacional de directores y la satisfacción laboral docente en los colegios públicos, secundaria, UGEL 01, Red 18, Lima 2021*.
- Arroyo Martínez, S. & Muro Martínez, J. (2017). Evaluación del estilo de Liderazgo Transaccional y Transformacional a través de Modelos Confirmatorios: Una aplicación a los jóvenes emprendedores de la Zona Metropolitana de Guadalajara. *Revista de Análisis Cuantitativo y Estadístico*, 4(12), 32–51.
- Avalos Díaz, A. & Berger Silva, C. (2021). Normas de convivencia escolar: Descripción y análisis de un proceso participativo. *Estud. pedagóg.* Vol. 47 no.1.
- Balladores, S. & Saiz, M. (2015). Sentimiento y afecto. *Ciencias Psicológicas* 9(1): 63 – 71.

- Bass, B. (1985) Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas. Nueva York: The Free Press.
- Bayona Sáez, C. (2000). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos.
- Becerra Luna, L. (2020). Es cuestión de perspectiva. Banco Interamericano de Desarrollo ("BID").
- Cano Murcia, S. & Zea Jiménez, M. (2012). Manejar las emociones, factor importante en el mejoramiento de la calidad de vida. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, vol. 4, núm. 1.
- Castro Silva, J. R. (2015). *Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la institución educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara*.
- Celorio, G. & López, A. (2009). Diccionario de Educación para el Desarrollo, *HEGOA*.
- Cordero Quinzacara, E. (2019). Los reglamentos como fuente del derecho administrativo y su control jurisdiccional. *Ius et Praxis* vol.25 no.1 Talca abr. 2019.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México D.F.: *Mc Graw Hill*.
- Duche Pérez, A., Gutiérrez Aguilar, O. & Paredes Quispe, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*, 15(70).
- Egúsqiza Pereda, O. (2014). La Asertividad: Modelo de Comunicación en las *Organizaciones. Quipukamayoc*, 7(14), 119-129. UNMSM.
- Erices Riquelme, S. E. (2018). Liderazgo transformacional y proyecto social inicial. Aportes a la formación de los estudiantes en áreas del desarrollo humano. *Universidad Católica Silva Henríquez*, 286(799).

- Estrada Araoz, E. & Gallegos Ramos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *EDUFOR*, 6(1).
- Fernández, M. C. & Quintero, N. (2017) Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, Maracaibo.
- Gave Parraga, J. (2022). Compromiso organizacional y la calidad de servicios de la financiera Crediscotia en agencia Huancayo – 2021.
- Gómez Barrios, S. A. (2020). Estado del arte del liderazgo transformacional en la educación universitaria. *Revista Cuatrimestral “Conecta Libertad”*, 4(1).
- Guerrero Troncos, A. A. (2021). *El compromiso institucional de los padres de familia y su interacción con los directivos y docentes de la IE Salesiano Don Bosco Piura*.
- Guillen Vilca, V. (2022). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad - Ucayali. 2021.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Lema Tamay, M. I. (2017). *El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria: estudio de caso: red de productores agroecológica del austro - provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016*.
- López Zapata, E., Hincapié Montoya, S. & Zuluaga Correa, Y. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Revista ESPACIOS*. ISSN 0798 1015 Vol. 38.

- López Vásquez, R. & Rodríguez Rosales, R. (2021). *Liderazgo transformacional y motivación de los docentes en la Institución Educativa Suiza Peruana N°86040, Huaraz 2021.*
- Manzano Diaz, A. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito.*
- Manzano Diaz, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *NON VERBA*, 9(2).
- Martínez Huapaya, E. (2022). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021.
- Mohaney Aguirre, G. R. & Olazabal Meza, G. F. (2022). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional en la empresa sur Motors S.A. Arequipa – 2021.*
- Montoya, A., Londoño, C., Ramírez, J., Quijano, J., Santos, Y. & Ponce, Z. (2021). Liderazgo transformacional y cultura organizacional. *Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 4(4).
- Orihuela Ramos, A., Limas Guerrero, P., Quiroz Quesada, T., Fabián Falcon, C., Vásquez Ramos, S. & Cárdenas Saavedra, A. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte. *COMPAS*, ISBN: 978-9942-33-574-6.
- Otero, M. R. (2006). Emociones, Sentimientos y Razonamientos en Didáctica de las Ciencias. *Revista Electrónica de Investigación en Educación en Ciencias*, vol. 1, núm. 1.

- Pacco Pinto, A. (2018). *El compromiso docente y el desempeño pedagógico en la institución educativa 40025 Santa Dorotea – 2017*.
- Peña Cárdenas, M., Díaz Díaz, M., Chávez Mesías, A. & Sánchez Esparza, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. México. *Revista Internacional Administración & Finanzas* Vol. 9, No. 5.
- Pinedo Coral, D. (2021). *Liderazgo directivo y perfil profesional del director en las instituciones educativas del nivel inicial de la zona urbana de la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, Ucayali, 2020*.
- Quintana Diaz, M. (2022). Liderazgo transformacional directivo y la relación del clima organizacional en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca. *Revista Science Evolution*.
- Rafferty, A. E. & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly*, 15(3).
- Rojas Carrasco, O., Vivas Escalante, A., Mota Suarez, K. & Quiñonez Fuentes, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 28(1).
- Romero Muñoz, P. E. (2017). Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales.
- Rovira Jurado, I. E. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*.
- Salazar, M. A. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? Chile: UNIrevista, Vol 1, N° 3.

- Santiago Guervós, L. (2001). Las ilusiones del conocimiento perspectivismo e interpretación. *Thémata: Revista de filosofía*, ISSN 0212-8365, ISSN-e 2253-900X.
- Senge, P. (1990). *La quinta disciplina*. Barcelona: Editorial Granica.
- Tananta Soria, J. (2022). *El liderazgo transformacional y su relación con la gestión administrativa en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2020*.
- Tavara Iparraguirre, E. G. (2022). Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa telefónica S.A.A. – SEDE CHICLAYO 2021.
- Tovar Rua, D., Morales Arrieta, G. & Canales Pérez, M. (2021). Acción del docente universitario. una visión transformadora de la investigación científica con un enfoque epistemológico. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*.
- Valladolid Villalobos, M. C. (2021). *Liderazgo transformacional de los directores de educación básica: Una revisión de la literatura en Perú, Chile y México*.
- Vallejo Chávez, L. M. (2015). *Gestión de talento humano*. Instituto de investigaciones.
- Vásquez Agudelo, M. & Betancur Monsalve, C. (2014). La articulación de normas de convivencia entre la familia y la institución educativa cincuentenario de fabricato en el grado de transición.
- Vizcaíno Cruz, I. S. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario*.
- Weber, M. (1922). *Economía y Sociedad*. Ed. consultada: 1992. México: Fondo de Cultura Económica.

Zuluaga Ramírez, C. M. (2018). Compromiso institucional y transparencia según los trabajadores administrativos del hospital Daniel Alcides Carrión - Callao 2016.

Zumaeta Pacherras, J. (2016). *Normas de convivencia escolar en los estudiantes de quinto grado de la institución educativa N° 15177 “José Olaya Balandra” nueva esperanza – Piura.*

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>General ¿Qué nivel de relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023?</p> <p>Específicos ¿Qué nivel de relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023? ¿Qué nivel de relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso continuo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023? ¿Qué nivel de relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023?</p>	<p>General Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.</p> <p>Específicos Analizar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo de docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023. Evaluar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso continuo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023. Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.</p>	<p>General Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.</p> <p>Específicos Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023. Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso continuo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023. Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023.</p>	<p>Liderazgo transformacional</p> <p>Compromiso institucional</p>	<p>Carisma</p> <p>Inspiración</p> <p>Consideración individualizada</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso continuo</p> <p>Compromiso normativo</p>	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental, descriptivo correlacional transeccional</p> <p>Población Constituida por administrativos y docentes.</p> <p>Muestra Está constituida por 50 participantes.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos Cuestionario</p> <p>Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos. -Encuesta -Tablas de distribución -Prueba de normalidad Shapiro-Wilk -Cálculo de correlaciones Rho de Spearman</p>

ANEXO 2

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Consolidado de la validación del instrumento por ítems
Cuestionario de Liderazgo Transformacional

N°	Ítems	Expertos			Acuerdos	V = S/N (c-1)
		1	2	3		
	Dimensión carisma					
1	El director evidencia cuáles son sus valores y principios más importantes.	1	1	1	3	1
2	El director hace hincapié en cuán importante es nuestra labor para con los estudiantes.	1	1	1	3	1
3	El director me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella	1	1	1	3	1
4	El director es imparcial al momento de decidir algo.	1	1	1	3	1
5	El director va más allá su propio interés por el bien del grupo.	1	1	1	3	1
6	El director muestra actitudes respetables y aplaudibles.	1	1	1	3	1
	Dimensión inspiración					
7	El director tiene una idea clara hacia dónde vamos como institución educativa	1	1	1	3	1
8	El director habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.	1	1	1	3	1
9	El director ve con muy buena visión lo que viene para la institución.	1	1	1	3	1
10	El director nos dice cosas positivas y nos motiva a lograr los objetivos planteados.	1	1	1	3	1
	Dimensión consideración individualizada					
11	El director nos brinda orientación actualizada sobre cómo nos debemos desarrollar.	1	1	1	3	1
12	El director se preocupa por conocer los intereses de sus docentes y administrativos a la vez de que sean atendidos.	1	1	1	3	1
13	El director se comporta tomando en consideración las necesidades personales de cada uno de sus docentes y administrativos.	0	1	1	2	0.67
14	El director brinda a sus docentes ideas que los obligan a repensar algunas cosas sobre cómo desarrollarse según sus capacidades.	1	1	1	3	1
	Dimensión estimulación intelectual					
15	El director da a conocer a sus docentes algunas formas de como sobrellevar y sobresalir de alguna situación conflictiva.	1	1	1	3	1
16	El director anima a los docentes a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades para resolver algo.	1	1	1	3	1
17	El director desafía a sus docentes a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.	1	1	1	3	1
18	El director ayuda a sus docentes en replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su labor educativa.	1	1	1	3	1
Calificación del instrumento						0.98

Fuente: Vaciado de cada cuadro de cada juez de la validación del instrumento.

Descripción:

De 18 ítems evaluados se obtenido una varianza de 0.98, por lo que el instrumento está en condiciones de ser aplicado, cumple con el proceso de validez.



.....
Dr. Chang Saldana, Jackie Frank

Doctor en Administración

Consolidado de la validación del instrumento por ítems
Cuestionario de Compromiso Institucional

N°	Ítems	Expertos			Acuerdos	V = S/N (c-1)
		1	2	3		
	Dimensión compromiso afectivo					
1	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.	1	1	1	3	1
2	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.	1	1	1	3	1
3	Me siento integrado plenamente en mi institución educativa.	1	1	1	3	1
4	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos	1	1	1	3	1
5	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución educativa	1	1	1	3	1
6	Me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.	1	1	1	3	1
	Dimensión Compromiso continuo					
7	Tengo tanto puesto de mí mismo en la institución educativa, que aspiro a ascender en esta institución educativa	1	1	1	3	1
8	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo que sean igual que este, como para pensar en salir de mi institución educativa.	1	1	1	3	1
9	Parte de mi proyecto de vida está relacionado con seguir en la institución educativa.	1	1	1	3	1
10	Según a los objetivos que tengo, sigo siendo parte de esta institución educativa.	1	1	1	3	1
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.	1	1	1	3	1
12	Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.	1	1	1	3	1
13	Hoy, permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	1	1	1	3	1
	Dimensión Compromiso normativo					
14	Mi condición contractual implica una condición beneficiosa por lo que debo permanecer en la institución educativa.	1	1	0	2	0.67
15	Mi nivel como trabajador implica una situación beneficiosa y contribuye a que haga mi mejor esfuerzo para incrementar mi desempeño.	1	1	1	3	1
16	El Reglamento Interno se ha implementado adecuadamente y contribuye a mi disciplina y dedicación laboral.	1	1	1	3	1
17	Mi compromiso ante mi institución educativa es consecuencia de que me siento protegido por la normatividad existente.	1	1	1	3	1
18	La aplicación de las Directivas y normas en mi institución contribuyen a que mi trabajo sea más eficiente.	1	1	1	3	1
19	La Ley vigente del trabajador implica que me identifique más con mi institución en particular.	1	1	1	3	1
Calificación del instrumento						0.98

Fuente: Vaciado de cada cuadro de cada juez de la validación del instrumento.

Descripción:

De 19 ítems evaluados se obtenido una varianza de 0.98, por lo que el instrumento está en condiciones de ser aplicado, cumple con el proceso de validez.

ANEXO 3

CONFIABILIDAD

Variable: Liderazgo Transformacional
Confiabilidad de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2}{S^2} \right)$$

Niveles de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Aspectos	Sujetos	Ítems	Grado de confiabilidad
Dimensión 1: Carisma	10	6	0.829
Dimensión 2: Inspiración	10	4	0.861
Dimensión 3: Consideración individualizada	10	4	0.962
Dimensión 4: Estimulación intelectual	10	4	0.911
Variable O Baremos	10	18	0.964

Fuente: Bases de datos de la aplicación del cuestionario Liderazgo Transformacional a la muestra piloto.

Interpretación: El Estadístico que se ha utilizado para calcular la prueba de confiabilidad (coeficiente alfa de Cronbach) del instrumento de investigación que arrojó en la variable Liderazgo Transformacional fue de 0.964, en la confiabilidad por dimensiones; en la dimensión 1: Carisma, arrojó 0.829, en la dimensión 2: Inspiración arrojó 0.861, en la dimensión 3: Consideración individualizada, arrojó 0.962, en la dimensión 4: Estimulación intelectual, arrojó 0.911; por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 03 de septiembre del 2023



.....
 Dr. Chang Saldana, Jackie Frank
 Doctor en Administración

Variable: Compromiso institucional
Confiabilidad de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2}{S^2} \right)$$

Niveles de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Aspectos	Sujetos	Ítems	Grado de confiabilidad
Dimensión 1: compromiso afectivo	10	6	0.874
Dimensión 2: compromiso continuo	10	7	0.849
Dimensión 3: compromiso normativo	10	6	0.886
Variable O Baremos	10	19	0.956

Fuente: Bases de datos de la aplicación del cuestionario Compromiso Institucional a la muestra piloto.

Interpretación: El Estadístico que se ha utilizado para calcular la prueba de confiabilidad (coeficiente alfa de Cronbach) del instrumento de investigación que arrojó en la variable Compromiso institucional fue de 0.956, en la confiabilidad por dimensiones; en la dimensión 1: Compromiso afectivo, arrojó 0.874, en la dimensión 2: Compromiso continuo arrojó 0.849, en la dimensión 3: Compromiso normativo, arrojó 0.886; por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 03 de septiembre del 2023



Dr. Chang Saldana, Jackie Frank

Doctor en Administración

ANEXO 4

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado(a) docente, pido su colaboración para responder la presente escala anónima y confidencial, cuyo propósito es recabar información sobre el liderazgo transformacional respecto a su institución educativa.

El siguiente recuadro contiene los ítems del cuestionario. Elija solamente una respuesta de las cinco posibilidades que le ofrecemos:

1	2	3	4	5
Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre

Marca con una X la respuesta elegida.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión carisma						
1	El director evidencia cuáles son sus valores y principios más importantes.					
2	El director hace hincapié en cuán importante es nuestra labor para con los estudiantes.					
3	El director me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella.					
4	El director es imparcial al momento de decidir algo.					
5	El director va más allá de su propio interés por el bien del grupo.					
6	El director muestra actitudes respetables y aplaudibles.					
Dimensión inspiración						
7	El director tiene una idea clara hacia dónde vamos como institución educativa					
8	El director habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.					
9	El director ve con muy buena visión lo que viene para la institución.					
10	El director nos dice cosas positivas y nos motiva a lograr los objetivos planteados.					
Dimensión consideración individualizada						
11	El director nos brinda orientación actualizada sobre cómo nos debemos desarrollar.					
12	El director se preocupa por conocer los intereses de sus docentes y administrativos a la vez de que sean atendidos.					
13	El director se comporta tomando en consideración las necesidades personales de cada uno de sus docentes y administrativos.					

14	El director brinda a sus docentes ideas que los obligan a repensar algunas cosas sobre cómo desarrollarse según sus capacidades.					
Dimensión estimulación intelectual						
15	El director da a conocer a sus docentes algunas formas de como sobrellevar y sobresalir de alguna situación conflictiva.					
16	El director anima a los docentes a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades para resolver algo.					
17	El director desafía a sus docentes a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.					
18	El director ayuda a sus docentes en replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su labor educativa.					

Elaborado/adaptado: Castro, J. (2015). Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la Institución Educativa Privada Federico Villarreal de la provincia de Talara.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL

Estimado(a) docente, pido su colaboración para responder la presente escala anónima y confidencial, cuyo propósito es recabar información sobre el compromiso institucional respecto a su institución educativa.

El siguiente recuadro contiene los ítems del cuestionario. Elija solamente una respuesta de las cinco posibilidades que le ofrecemos:

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Marca con una X la respuesta elegida.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión compromiso afectivo						
1	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.					
2	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí					
3	Me siento integrado plenamente en mi institución educativa					
4	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos					
5	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución educativa					
6	Me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.					
Dimensión compromiso continuo						
7	Tengo tanto puesto de mí mismo en la institución educativa, que aspiro a ascender en esta institución educativa					
8	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo que sean igual que este, como para pensar en salir de mi institución educativa.					
9	Parte de mi proyecto de vida está relacionado con seguir en la institución educativa.					
10	Según a los objetivos que tengo, sigo siendo parte de esta institución educativa.					
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.					
12	Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera					
13	Hoy, permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
Dimensión compromiso normativo						
14	Mi condición contractual implica una condición beneficiosa por lo que debo permanecer en la institución educativa.					

15	Mi nivel como trabajador implica una situación beneficiosa y contribuye a que haga mi mejor esfuerzo para incrementar mi desempeño					
16	El Reglamento Interno se ha implementado adecuadamente y contribuye a mi disciplina y dedicación laboral.					
17	Mi compromiso ante mi institución educativa es consecuencia de que me siento protegido por la normatividad existente					
18	La aplicación de las Directivas y Normas en mi institución contribuyen a que mi trabajo sea más eficiente.					
19	La Ley vigente del trabajador implica que me identifique más con mi institución en particular.					

Elaborado/adaptado: Ramírez, C. (2018). Compromiso institucional y transparencia según los trabajadores administrativos del hospital Daniel Alcides Carrión - Callao 2016.

ANEXO 5

EVIDENCIAS DOCUMENTARIAS



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 401

CONSTANCIA

El que suscribe la directora de la Institución Educativa Inicial N° 401 Masisea, Coronel Portillo de la Región Ucayali.

Hace constar:

Que, la Sra. Sheyla Mendoza Saldaña, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, ha aplicado unos instrumentos de una investigación el 06 de setiembre del 2023, cuya investigación es **"Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023"**

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Masisea 13 de setiembre del 2023

Doris Ramirez del Aguila
Directora





"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64139

CONSTANCIA

El que suscribe la directora de la Institución Educativa N° 64139 Masisea, Coronel Portillo de la Región Ucayali.

Hace constar:

Que, la Sra. Sheyla Mendoza Saldaña, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, ha aplicado unos instrumentos de una investigación el 07 de setiembre del 2023, cuya investigación es "Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023"

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Masisea 13 de setiembre del 2023





Lorena Alegría García
Directora



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64140

CONSTANCIA

El que suscribe la directora de la Institución Educativa N° 64140 Masisea, Coronel Portillo de la Región Ucayali.

Hace constar:

Que, la Sra. Sheyla Mendoza Saldaña, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, ha aplicado unos instrumentos de una investigación el 07 de setiembre del 2023, cuya investigación es "Liderazgo transformacional y compromiso Institucional en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023"

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Masisea 14 de setiembre del 2023



X 
Josefina Gómez Flores
Directora



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOAQUÍN CAPELLO"

CONSTANCIA

El que suscribe el director de la Institución Educativa Joaquín Capello Masisea, Coronel Portillo de la Región Ucayali.

Hace constar:

Que, la Sra. Sheyla Mendoza Saldaña, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, ha aplicado unos instrumentos de una investigación el 08 de setiembre del 2023, cuya investigación es **"Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023"**

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Masisea 14 de setiembre del 2023



Raúl Enrique Canessa Vela
Director



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "AGROPECUARIO PILOTO MASISEA"

CONSTANCIA

El que suscribe la directora de la Institución Educativa Agropecuario Piloto Masisea, Coronel Portillo de la Región Ucayali.

Hace constar:

Que, la Sra. Sheyla Mendoza Saldaña, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, ha aplicado unos instrumentos de una investigación el 07 de setiembre del 2023, cuya investigación es **"Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023"**

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Masisea 13 de setiembre del 2023

Violeta Collazos Céspedes
Directora



Año de la unidad, la paz y el desarrollo



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "CEBA MASISEA"

CONSTANCIA

El que suscribe el director de la Institución Educativa CEBA Masisea, Coronel Portillo de la Región Ucayali.

Hace constar:

Que, la Sra. Sheyla Mendoza Saldaña, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, ha aplicado unos instrumentos de una investigación el 07 de setiembre del 2023, cuya investigación es **"Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Masisea, Ucayali, 2023"**

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Masisea 14 de setiembre del 2023

ANEXO 6

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS









CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ANEXO 7

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ID	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18
01	3	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
02	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
03	3	3	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
04	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
05	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
06	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4
07	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4
08	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4
09	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
17	5	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
18	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	4	4	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	3	3
21	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
23	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
24	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
25	3	3	4	3	4	4	4	2	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
29	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3
30	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
31	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
32	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
33	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
34	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	5	4	4	3	4
35	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4
36	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4

37	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
38	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
39	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	3	4	3	4	3	4	5	3	1	5	5	4	5	5	4	4	5	5
41	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4
42	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4
43	5	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2
44	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5
45	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
46	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5
50	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3

VARIABLE COMPROMISO INSTITUCIONAL

ID	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19
01	3	2	3	2	3	2	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
02	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
03	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5
04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
05	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
06	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
07	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5
08	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4
09	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
11	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
12	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
15	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
16	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3
19	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
20	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4
21	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
22	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
24	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4
25	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4
27	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5
28	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5
29	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3
30	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
31	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
32	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
33	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
34	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
35	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
38	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4
40	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4

41	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
42	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4
43	4	5	3	5	3	4	4	5	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	3	5	3	5	5	3
45	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
50	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4