

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE POSGRADO



**Liderazgo transformacional y engagement en docentes de una institución
educativa en Ferreñafe, Lambayeque 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN FORMACIÓN DIRECTIVA Y GOBIERNO DE LAS PERSONAS**

AUTOR

Jose Raul Sandoval Abanto

ASESOR

Luis Alberto Ubillus Ubillus

<https://orcid.org/0000-0002-2802-8334>

Chiclayo, 2025

**Liderazgo transformacional y engagement en docentes de una
institución educativa en Ferreñafe, Lambayeque 2024**

PRESENTADA POR

Jose Raul Sandoval Abanto

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el grado académico de

MAESTRO EN FORMACIÓN DIRECTIVA Y GOBIERNO DE LAS PERSONAS

APROBADA POR

Julio Mario Bances Anteparra

PRESIDENTE

Rony Edinson Prada Chapoñan

SECRETARIO

Luis Alberto Ubillus Ubillus

VOCAL

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios y, a mi familia.
A Dios, porque siempre está acompañándome para un mejor discernimiento brindándome la fortaleza y voluntad que se requiere para continuar y lograr mis metas propuestas. A mi familia, por su cuidado, ánimo y preocupación constante, cuyo amor y apoyo incondicional son el pilar fundamental en este camino académico y en mi vida.

Agradecimientos

Gracias a Dios y a mi familia por estar conmigo en cada momento y permitirme culminar este valioso proyecto.
Especial agradecimiento a mi profesor Dr. Rony por su sincera amistad, por su gran ayuda, seguimiento y aportes para culminar con éxito mi investigación.
Finalmente, a USAT, por darme la oportunidad de aprender con exigencia, esfuerzo y dedicación y por permitir que, en este tiempo de estudio, haya integrado de manera satisfactoria todos los conocimientos que son fortalezas hoy en mi profesión.

INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 18% | 17% | 6% | 6% |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 4% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 3 | repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 4 | revistahorizontes.org Fuente de Internet | 1% |
| 5 | docs.google.com Fuente de Internet | 1% |
| 6 | repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 7 | Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante | 1% |
| 8 | Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante | 1% |

Índice

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| Resumen | 6 |
| Abstract | 7 |
| Introducción..... | 8 |
| Revisión de Literatura | 9 |
| Materiales y Métodos | 14 |
| Resultados y Discusión..... | 16 |
| Conclusiones | 20 |
| Recomendaciones | 21 |
| Referencias..... | 22 |
| Anexos | 27 |

Resumen

El objetivo principal de este estudio es, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y engagement en docentes de una institución educativa en Ferreñafe. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo no experimental, de tipo descriptivo – correlacional. La muestra estuvo conformada por 89 participantes, de los cuales 20 participaron de un estudio piloto, permaneciendo como muestra final 69 participantes, cuyo rango de edad se encontraba entre los 30 a 55 años ($M= 41.9$, $DE = 7.08$), de los cuales el 63.8% fueron mujeres, 36 de ellos pertenecen al nivel secundaria y 33 al nivel primaria. Los participantes fueron evaluados a través del cuestionario multifactorial MLQ (short form) y la *Utrecht work engagement scale*. Los resultados demostraron que, no existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el engagement. Esta última responde de forma autónoma al liderazgo. Además, se encontró que en cuanto a la variable engagement, la mitad de la población se ubica en un nivel medio, mientras que el resto se distribuye equitativamente entre niveles altos y bajos. Asimismo, al identificar los niveles de la segunda variable, se reveló que el nivel medio es predominante entre los docentes. Se concluye que, existe una única correlación significativa entre la dimensión de carisma y el vigor. Un líder carismático puede ser clave para inspirar mayor energía, resiliencia y disposición en los docentes, promoviendo un ambiente educativo más dinámico y productivo.

Palabras clave: liderazgo transformacional, engagement, docente.

Abstract

The main objective of this study is to determine the relationship between transformational leadership and engagement in teachers of an educational institution in Ferreñafe. This study had a quantitative, non-experimental, descriptive-correlational approach. The sample consisted of 89 participants, of which 20 participated in a pilot study, remaining as the final sample 69 participants, whose age range was between 30 and 55 years ($M= 41.9$, $SD = 7.08$), of which 63.8% were women, 36 of them belonged to the secondary level and 33 to the primary level. The participants were evaluated by means of the multifactorial questionnaire MLQ (short form) and the Utrecht work engagement scale. The results showed that there is no direct relationship between transformational leadership and engagement. The latter responds autonomously to leadership. In addition, it was found that in terms of the engagement variable, half of the population is located at a medium level, while the rest is evenly distributed between high and low levels. Likewise, when identifying the levels of the second variable, it was revealed that the medium level is predominant among teachers. It is concluded that there is only one significant correlation between the charisma dimension and vigor. A charismatic leader can be key to inspire greater energy, resilience and willingness in teachers, promoting a more dynamic and productive educational environment.

Keywords: transformational leadership, engagement, teacher.

Introducción

En la actualidad, la mirada de las organizaciones educativas está a la expectativa de cambios políticos, económicos y sociales, incluyendo la competitividad en el rubro educativo, cambios que se viven a nivel global y que afectan a nivel nacional.

Adaptarse a estos cambios a nivel organizacional, puede ser parte de la estrategia de las empresas para medir su nivel de adecuación y evaluar qué tipo de liderazgo se encuentra desarrollándose en ella, por lo que la acción de este influirá directamente en las conductas y cumplimiento de los objetivos organizacionales, es por ello que el rol de los líderes es pieza fundamental en las organizaciones educativas (Chan et al., 2001).

En ese sentido, es importante que el líder no solo se adapte a esos cambios, sino que también sea capaz de inspirar y motivar a sus seguidores, que vayan más allá y genere un impacto y comprensión hacia los demás con nuevas oportunidades, contribuyendo al crecimiento propio e intrínseco de sus docentes.

El tipo de liderazgo en el siglo XXI que ha generado un impacto significativo a nivel organizacional es el liderazgo transformacional. Bayona (2013) explica que este tipo de liderazgo va más allá de las propias pretensiones del colaborador, guiándolos hacia el éxito de objetivos comunes, desarrollándose tanto en el plano personal y profesional. Además, potencia las capacidades de los colaboradores, impulsando el desarrollo de sus debilidades por medio de estrategias para lograr un fortalecimiento apropiado y a su vez se encarga de alinear los intereses del colaborador con el de la organización creando condiciones de trabajo atractivas (Bass et al., 2006).

Por otro lado, como consecuencia del liderazgo, encontramos el engagement. Esta variable es de suma importancia, se distingue por la participación activa y entusiasta de los colaboradores en sus actividades laborales. Podemos decir también que, esta variable se puede definir como un estado mental positivo generado en un entorno laboral y se relaciona con diferentes aspectos de la persona, sobre todo es muy influyente en el comportamiento de los colaboradores, mejorando su desempeño laboral (Salanova et al., 2004). Aquellos colaboradores con altos niveles en esta variable no solo se relacionarán de manera atenta y comprometida con sus actividades, sino que también percibirán en sí mismos las aptitudes y actitudes necesarias para afrontar vicisitudes del trabajo diario.

Ante esta argumentación, el régimen educativo peruano debe redireccionar sus esfuerzos hacia la formación de líderes eficientes para mejorar y ofrecer una educación de calidad. En este sentido, centrarse en los docentes es vital, ya que su satisfacción laboral, pasión y responsabilidad con sus actividades son esenciales para conseguir este objetivo. Sin embargo, para alcanzar el desarrollo de estos aspectos se necesita que, los docentes se sientan parte integral y valiosa en la institución, ya que son ellos quienes constituyen la principal fuerza laboral del sistema educativo. Por otro lado, el engagement de los docentes es afectado gravemente por la ausencia de un liderazgo transformacional. Si este se llegase a implementar, generaría un entorno de trabajo más inspirador y motivador, facilitando así el logro de una educación de primer nivel.

La implementación de un liderazgo transformacional al ambiente de esta institución bajo estudio podría generar un mayor engagement en los colaboradores, mejorando así su rendimiento y contribuyendo al éxito educativo. Por tales motivos, es interesante estudiar la relación de ambas variables en docentes de una institución educativa en Ferreñafe. En tal efecto, se plantea la pregunta: ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y el engagement en docentes de una institución educativa en Ferreñafe, Lambayeque 2024?

Para confrontar esta problemática, se plantearon los siguientes objetivos: determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement, identificar el nivel de liderazgo transformacional y el engagement, e identificar la relación entre las dimensiones de ambas variables de estudio en los docentes de una institución educativa en Ferreñafe. Se considera que, a mayor presencia de liderazgo transformacional, existe un mayor engagement en la plana docente de la escuela.

La valía de este estudio se centra en la necesidad de incorporar el liderazgo transformacional en las instituciones educativas como una propuesta para la reconfiguración de la organización, desde la mirada de gestión, la parte operativa y manejo interno que realizan los docentes. La institución educativa en la que se desarrolla este estudio no es ajena a esta situación. Es por ello que se necesita determinar si existe un liderazgo transformacional que imparta el cambio tanto en el colaborador como en la organización.

Revisión de Literatura

Antecedentes

En Argentina, Caridi et al. (2018) realizó un estudio con la finalidad de analizar dos variables como el liderazgo transformacional y engagement en la alta dirección de salones de juegos de Mar de Plata. Este estudio utilizó una metodología descriptiva, manejando como instrumento el multifactor Leadership Questionnaire y el cuestionario Uwes-17, evaluando a 20 directivos. Como resultado se obtuvo un nivel bajo y medio en la dimensión para engagement y niveles bajos en las dimensiones transformacionales, mostrando características directivas con una mínima capacidad para incidir en los seguidores, evidenciando un contexto laboral poco saludable sin promover el desarrollo de cualidades transformacionales y desarrollo de engagement.

En la India, Kursheed et al. (2016), en su investigación tuvo como propósito explorar la correlación del liderazgo transformacional de los directores y el engagement en profesores de escuelas particulares. Para este estudio se utilizó la técnica de correlación, con un diseño de investigación descriptivo y transversal. Se empleó una muestra de 297 docentes que trabajaban en escuelas privadas del distrito de Chennai. En el análisis realizado se obtuvo como resultado que existía una relación positiva moderada entre los factores del liderazgo transformacional y las de engagement en los docentes; también se mostró que el género difería en la percepción del engagement. La investigación muestra que, para que un docente se sienta altamente comprometido, los comportamientos del rol, valores y el estilo de liderazgo juega un papel fundamental en la institución.

En Indonesia, Asikin et al. (2019) investigó sobre el poder del liderazgo en el compromiso de la plana docente de las escuelas secundarias vocacionales estatales utilizó el método cuantitativo, además aplicó una encuesta a una muestra de 118 docentes en cuatro escuelas secundarias de Dekop – Java Occidental. Se obtuvo como resultado que existe un impacto directo y positivo de liderazgo transformacional en el deber de los docentes de los colegios, lo cual indica que este liderazgo puede elevar el nivel de emociones positivas, permitiendo mejorar la calidad de docentes, logrando así resultados sobresalientes de rendimiento y compromiso de los maestros en las instituciones.

En Ecuador, Carranza (2020) realizó un estudio con el objetivo encontrar la relación entre el liderazgo transformacional y compromiso de los docentes en una unidad educativa fiscal en Guayaquil. Se usó tipología descriptiva con diseño correlacional y la muestra fue de 212 docentes. Se utilizaron dos instrumentos, el primero compuesto por 35 ítems y el segundo por 27 ítems, ambos con un nivel de confiabilidad del 0.870 y 0.858. Además, se usó la prueba de Pearson que tuvo como respuesta una correlación del 0.752, lo que permitió advertir una relación alta y significativa entre el liderazgo transformacional de los directivos con el compromiso de los docentes, siendo el liderazgo transformacional como una herramienta para la transformación de una institución educativa. Por lo tanto, se necesita formar líderes para lograr una adecuada transformación que contribuya en la gestión pedagógica en el servicio educativo.

En Colombia, Roncallo et al. (2021) en su estudio plantearon como objetivo conocer la relación entre liderazgo transformacional y engagement laboral, a través de un enfoque cuantitativo, con una muestra de 2100 colaboradores. Se utilizó un cuestionario de liderazgo transformador compuesto por 15 ítems. Se obtuvo como resultado que existe una fuerte relación entre ambas variables, proporcionando una evidencia favorable para la implementación de los modelos de desarrollo organizacional que vinculan el bienestar de los colaboradores con el desempeño organizacional.

En Reino Unido, Bader et al. (2023) investigaron el “*liderazgo transformacional y el efecto del compromiso laboral*”. Explican cómo la vivencia de episodios de liderazgo transformacional fomenta el afecto positivo de los seguidores y a su vez fortalece su compromiso con sus actividades al satisfacer sus necesidades básicas. Para esa investigación se utilizó una muestra por conveniencia en la que se obtuvo como resultado según el modelo de investigación, que un aumento en el afecto positivo es un antecedente para un cambio en el compromiso laboral. Es decir, el liderazgo transformacional provoca un cambio positivo en el compromiso laboral, demostrando que lo que transforma el liderazgo transformacional es el estado afectivo emocional de los colaboradores a través de complacer de sus necesidades primordiales.

En el contexto peruano, el liderazgo transformacional puede ser una estrategia para inspirar a los empleados, mientras que el engagement se presenta como una clave crucial para el bienestar y el rendimiento laboral, hay investigaciones en las que se confirman que al existir una relación entre ambas variables generan mejores resultados en la organización.

En Lima, Salvador y Sánchez (2018) realizaron un estudio en el que plasmaron como objetivo conocer la relación del liderazgo directivo y compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-Unidad de Gestión 01. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental –

transversal. La población fue de 6,282 personas, se empleó una muestra probabilística estratificada de 935 personas encuestadas. En los resultados de este estudio se confirma que existe una relación positiva del liderazgo directivo y el compromiso organizacional datos que se confirman con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,557 y valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$.

En la misma ciudad, Zevallos (2019) buscó conocer la correlación entre el liderazgo transformacional de la administración con el rendimiento docente en cinco colegios privados del Perú. El estudio tuvo un diseño no experimental de tipo correlacional con un enfoque cuantitativo. La muestra fue de 149 docentes de cinco instituciones educativas. Se usó como herramienta al cuestionario de liderazgo multifactorial (MLQ) 5X (versión corta) y una escala de desempeño docente creado y validado. Los resultados de este estudio indicaron que existe relación significativa entre la variable desempeño docente y liderazgo transformacional.

En el distrito de los Olivos (Lima), Tantalean et al. (2022) realizaron un estudio que se enfocó en establecer la relación entre el liderazgo transformacional directivo y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública. Su muestra fue de tipo censal formada por 104 docentes. Fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptiva correlacional no experimental. Sus resultados mostraron que se tuvo un Rho de Spearman de 0.697 lo cual indica una correlación moderada y fuerte, por lo que se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional directivo y el trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del Perú.

En Trujillo, Ascencio (2021) en su estudio busca comprobar la correlación entre el liderazgo transformacional y engagement en colaboradores del sector salud en Perú. Se utilizó una metodología de investigación de diseño descriptiva – correlacional simple, tuvo una muestra de 27 colaboradores, en la investigación se aplicó el cuestionario multifactorial del liderazgo MLQ-5X versión corta, mientras que para segunda variable se aplicó el cuestionario UWES - Utrecht Work Engagement Scale. En esta investigación se concluye que el 70.4 % del personal perciben alto de liderazgo transformacional en sus líderes y el 29.6% nivel medio, así mismo el 92.6% presentan alto nivel de engagement, se concluye que existe una correlación positiva entre ambas variables.

Bases teóricas

Liderazgo transformacional

Bass (1981) explica el liderazgo como una fase interactiva entre el líder y sus partidarios, orientado a modificar comportamientos en entornos cambiantes o inciertos; escenarios en las que el líder toma decisiones importantes con el apoyo de sus seguidores, incentivando en ellos el anhelo de alcanzar metas, progresar y evolucionar. Asimismo, Bass y Avolio (1990) aseveran que los líderes desempeñan el papel de motivadores para quienes les siguen, consideran las necesidades tanto individuales como grupales, fomentando la estimulación intelectual en cada uno de ellos. Este contexto crea oportunidades de desarrollo dentro de la organización con miras al logro de metas.

Asimismo, el liderazgo transformacional genera efectos significantes sobre los colaboradores cambiando las bases motivacionales que siempre se han manejado. Este

tipo de líder logra el éxito al transformar la motivación del individuo, pasando de una motivación convencional a un compromiso más profundo. Este enfoque eleva los deseos de logro y auto desarrollo de los seguidores, al mismo tiempo que impulsa el crecimiento de los grupos y las organizaciones (Bass,1981).

Un líder transformacional, se mide en términos de su influencia sobre los seguidores, en la manera como transforma y motiva por medio del carisma, la estimulación intelectual y la consideración individual (Bass, 1995).

De acuerdo con investigaciones se desarrolló una herramienta para evaluar el liderazgo transformacional llamado *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)* Avolio y Bass (1995).

Dimensiones del liderazgo:

Influencia idealizada (carisma)

Los líderes con esta característica logran obtener la confianza de sus seguidores, quienes no solo se identifican con sus líderes, sino que también intentan imitar sus comportamientos (Molero et al., 2010). Además, este eje evalúa la medida en que los colaboradores depositan su confianza y respeto en sus líderes, ya que perciben un fuerte compromiso por parte de estos en beneficio del grupo por encima de sus intereses personales (Molero et al., 2007).

Influencia idealizada (conducta)

Esta dimensión tiene algunas similitudes con carisma, esta se distingue por centrar su atención en comportamientos específicos (Molero et al., 2010). Asimismo, muestra en qué momento los líderes logran transmitir a sus seguidores aspectos esenciales como valores, ideales, disposiciones éticas y morales, así como las consecuencias (Molero et al., 2007).

Motivación inspiracional

Esta dimensión se distingue por tener a líderes capaces de inspirar y animar a los demás, proporcionando un propósito y sentido a su desempeño. Asimismo, el líder plantea una dirección clara del futuro tanto para sus pares como para institución (Molero et al., 2010).

Estimulación intelectual

Esta dimensión destaca por tener líderes que impulsen la creatividad e innovación en su equipo, incentivándolos a crear soluciones por sí mismos para múltiples problemas. A su vez, los líderes siembran el pensamiento crítico entre sí, motivándolos a exteriorizar sus propios puntos de vista, logrando así propiciar su crecimiento y autonomía (Molero et al., 2010).

Consideración individualizada

Esta dimensión se caracteriza por centrarse en las necesidades propias del equipo, donde el líder asume un rol de mentor. Brinda apoyo social y emocional a los colaboradores, reconociéndolos individualmente para desarrollar sus habilidades. (Molero et al., 2010).

Engagement

Se define como un estado positivo y satisfactorio en el que los colaboradores se encuentran totalmente inmersos en sus tareas laborales. El engagement, involucra la presencia activa de la persona, la energía dedicada al trabajo y la conexión emocional con las responsabilidades en el trabajo. Schaufeli (2007).

En este contexto, no solo se trata de cumplir con las tareas asignadas, sino también de sentir entusiasmo y compromiso emocional hacia el trabajo. Wilmar destaca la importancia de factores como la autonomía, el reconocimiento y la realización personal, el engagement va más allá de la productividad, se centraliza en la experiencia positiva y activa de los colaboradores en su entorno laboral. (Schaufeli, 2010, como se cita en Juarez, 2015, pp.1,8).

El engagement se presenta como la contraparte del burnout, que comúnmente se asocia con la fatiga emocional y la disminución de la eficacia profesional. En otras palabras, el engagement se manifiesta en un estado efectivo, afectivo y energético con respecto al trabajo, generando un nivel de motivación en el colaborador, entusiasmo laboral y concentración en las tareas, evitando afectar el rendimiento laboral Schaufeli y Salanova (2004).

El engagement es una teoría multidimensional que abarca tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Este se considera un indicador relativamente estable y estrictamente positivo de la satisfacción laboral, describiéndolo también como un estado mental del empleado caracterizado por su positivismo y actividad Schaufeli y Salanova (2007). A continuación, se describen sus dimensiones:

Vigor

Se caracteriza por una gran energía y una fuerte resistencia mental, impulsada por la determinación de seguir trabajando, incluso cuando se presentan dificultades.

Dedicación

Hace mención a una profunda conexión con el trabajo acompañada por la expresión de sentimientos como importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío. Aquellas personas que exhiben niveles elevados de dedicación se encuentran fuertemente vinculadas a sus labores debido a que la experiencia laboral les resulta significativa, inspiradora y estimulante.

Absorción

Ocurre cuando la persona se encuentra completamente inmersa en su labor, el tiempo transcurre rápidamente y resulta difícil desconectarse debido a las intensas sensaciones de goce y concentración que experimenta.

Materiales y Métodos

Diseño de investigación.

Esta investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, refiere a que se busca describir y exponer un fenómeno que busca una relación entre las variables. Asimismo, de forma específica se desarrolló con un diseño no experimental, dado que no se manipula ninguna variable, es decir se observó una situación tal como se dan en su entorno original, para posteriormente analizarlos, finalmente, es de tipo descriptivo – correlacional, quiere decir que, este estudio tiene como intención medir el grado de relación entre dos o más variables (Hernández et al., 2018).

Participantes.

La muestra tomada para este estudio fue de tipo censal, por lo cual se trabajó con el total de la población siendo esta de 89 docentes de un centro educativo en la localidad de Ferreñafe - Lambayeque, de los cuales 20 participaron del estudio piloto, permaneciendo como muestra final 69 participantes con edades entre los 30 a 55 años ($M= 41.9$, $DE = 7.08$), de los cuales el 63.8% fueron mujeres, 36 de ellos pertenecen al nivel secundaria y 33 al nivel primaria.

En esta investigación se incluyó a docentes que cumplen con una modalidad de trabajo de dedicación a tiempo completo en la institución, excluyendo a los colaboradores con modalidad a tiempo parcial y se eliminó a los colaboradores que no contestaron las preguntas.

Técnicas e instrumentos.

La recolección de datos se llevó a cabo mediante el uso de la técnica de encuesta. Además, se utilizó el cuestionario *multifactorial MLQ* (short form) desarrollado por Avolio y Bass (1995), este instrumento posee evidencias de validez basadas en la estructura interna, realizándose un análisis factorial. Los creadores efectuaron modificaciones en el cuestionario en respuesta a algunas críticas, creando la versión más reciente conocida como MLQ-5X (short form), que consta de 45 ítems (Molero et al., 2010).

Posteriormente, Molero y colaboradores adaptaron la versión al español en 2010, realizando ajustes específicos para reflejar la realidad peruana, utilizando solo 20 ítems de los 45 relacionados exclusivamente con el liderazgo transformacional. Este instrumento posee cinco ejes: influencia idealizada-carisma, influencia idealizada-conducta, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración

individualizada. El análisis de confiabilidad del instrumento presenta un Alfa de Cronbach del 0,964. Así mismo cada ítem se evalúa en una escala de Likert de 1 a 5 con una calificación directa (Medina, 2020).

Para fines de este estudio se realizó la validez de contenido mediante juicio de expertos, encontrando concordancia entre las opiniones respecto a: claridad, relevancia y coherencia en todos los ítems, cuantificada mediante la V de Aiken, siendo superior al 0.87. Además, se realizó un estudio piloto identificando una adecuada fiabilidad por dimensión, calculada por un alfa de Cronbach (Dimensión Conducta 0,76, Carisma 0.86, Motivación inspiracional 0.92, Estimulación intelectual 0.80 y Consideración individualizada 0,86) y una relación ítem-total $>$ a 0.32 (Ver anexo 1).

Por otro lado, para la variable Engagement se utilizó *Utrecht Work Engagement Scale*, validada por los autores; Schaufeli y Bakker (2003) la cual consta de 17 ítems cada uno de ellos valorado en una escala de Likert de 0 a 6, con una calificación directa. Además, este instrumento posee tres ejes: vigor, dedicación y absorción. Así mismo, el análisis de confiabilidad para este instrumento presenta un Alfa de Cronbach del 0.93, por sus ejes presenta los siguientes niveles de confiabilidad; vigor α 0,82, dedicación α 0.89 y absorción α 0,83. Para fines de este estudio se realizó la validez de contenido mediante juicio de expertos, encontrando concordancia entre las opiniones respecto a: claridad, relevancia y coherencia en todos los ítems, cuantificada mediante la V de Aiken, siendo superior a 0.73. Además, se realizó un estudio piloto identificando la fiabilidad por dimensiones en la que se obtuvo un alfa de Cronbach (Dimensión vigor 0,66, Absorción 0.83 y Dedicación 0,74) y una relación ítem-total $>$ a 0.29 (Ver anexo 2).

Procedimientos.

Para acceder a la información para el desarrollo de este estudio, se contactó al director de la institución educativa vía teléfono y posteriormente por correo electrónico. Así mismo, se coordinó con la autoridad para hacer llegar de manera formal una carta de presentación sobre la investigación que se desarrollará en su institución.

Posteriormente, para la recopilación de datos se coordinó fechas para la aplicación del instrumento, el cual fue de forma presencial entre los meses de marzo y abril. Así mismo, a cada uno de los docentes se les informó las instrucciones o reglas para el correcto llenado de los instrumentos, se hizo entrega de dos (02) cuestionarios: el primero con la finalidad de describir a su líder inmediato y, el segundo para identificar el nivel de engagement en el trabajo. La duración del llenado fue de 20 minutos, al finalizar el tiempo establecido se recolectó cada uno de los cuestionarios.

Aspectos éticos.

La presente investigación pasó por una revisión de similitud a través del software turnitin, el cual cuenta con un resultado menor del 20%. Asimismo, en el desarrollo de este estudio se veló por respetar los principios éticos de Belmont, Childress (2005). El principio de respeto a las personas, salvaguardando la autonomía de los miembros que fueron partícipes de esta investigación, entregando la hoja informativa; el principio de

beneficencia, evitando algún riesgo para los participantes de este estudio y finalmente el principio de justicia.

Así mismo, este estudio considera los principios éticos de privacidad y confidencialidad según APA (2017) en el tratamiento de los datos evitando un uso inadecuado de los mismos.

Procesamiento y análisis de datos.

Para realizar los análisis estadísticos de este estudio, se utilizó el programa Excel, en el cual se creó una base de datos con las respuestas que se obtuvo de la aplicación de encuestas a la población docente. Posteriormente, con la base de datos establecida se trabajó con el software Jamovi con el cual se determinó la fiabilidad de las puntuaciones en la muestra total; también se calcularon los puntajes directos de cada variable, para ello se sumaron cada una de las puntuaciones de las respuestas de los ítems.

Asimismo, para cumplir con el análisis descriptivo se establecieron baremos percentilares, el cual sirvió para asignar a cada participante un nivel correspondiente, para sintetizar dicha información se usó tablas de frecuencia para cada variable. Además, para evaluar la correlación entre variables, en primer lugar, se realizó el análisis de normalidad de los datos para determinar si estos se ajustaban a una distribución normal, para ello se usó la prueba de Shapiro Wilk, proyectando como resultado que no existía distribución normal; por lo que se decidió aplicar una prueba no paramétrica (Spearman). Finalmente, se calculó la correlación entre las dimensiones de las variables de estudio y se elaboraron tablas para una representación más clara y sencilla de los datos.

Resultados y Discusión

Relación entre liderazgo transformacional y engagement

Según el análisis de los resultados, no se evidencia relación entre liderazgo transformacional y el puntaje global de engagement ($r_s = 0.15$, $p = 0.217$).

Estos resultados demuestran que la presencia de un liderazgo transformacional no se asocia necesariamente con el nivel de engagement. Esta última puede exponerse independiente al liderazgo, afectado por factores como la energía invertida en el trabajo, la conexión emocional con las responsabilidades, la autonomía, el reconocimiento y, la realización personal (Schaufeli, 2010).

El resultado de este estudio difiere de investigaciones previas, las cuales encontraron una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el engagement. Se enfocaron en el liderazgo, considerándolo un factor clave para promover el compromiso laboral, especialmente en relación con el estado afectivo-emocional de los docentes (Bader et al., 2023).

Por otro lado, el liderazgo transformacional, logra que el propio esfuerzo de los docentes se oriente hacia un proceso transformativo que responde a las necesidades de crecimiento personal, facilitando así el logro de metas comunes. Asimismo, promueve la autogestión, autorregulación y autocontrol de los docentes, quienes pueden transformarse

en líderes autodirigidos. Como resultado, se genera un efecto multiplicador que impacta tanto en el progreso de cada individuo, al igual que colectivamente (Avolio y Bass, 1995).

Con respecto a los colaboradores que presentan un nivel alto de engagement, se caracterizan por redireccionar voluntariamente su energía entre sus funciones, lo que refleja un fuerte compromiso intrínseco. Este tipo de docente contribuye de manera crucial a la mejora de la calidad educativa, ya que trabaja con pasión, se involucra plenamente en su labor y se percibe como una pieza fundamental dentro de su entorno profesional.

Nivel de liderazgo transformacional

En la tabla 1, se evidencia que el nivel medio es el más frecuente.

Tabla 1

Porcentajes del nivel de Liderazgo transformacional

| Nivel | f | % |
|-------|----|------|
| Bajo | 18 | 26.1 |
| Medio | 33 | 47.8 |
| Alto | 18 | 26.1 |

Al existir más de un nivel con respecto a esta variable, puede generar consecuencias significativas a favor o en contra en una institución educativa u organización, ya que el liderazgo influye no solo en su propio desempeño del colaborador, sino también en el clima organizacional, la motivación y el éxito general de la institución. Los resultados revelan que existe un nivel bajo de liderazgo, esto puede traducirse en que aquellos colaboradores pueden tener una menor capacidad para inspirar y motivar a los demás. Asimismo, puede ocasionar algunos efectos adversos en la institución como: desmotivación, poco compromiso con los objetivos, limitar el desarrollo de estrategias educativas y debilitar el trabajo en equipo. También, pone de manifiesto la necesidad de que la institución, en el futuro, se enfoque en contar con perfiles que inspiren y transmitan valores a través de acciones concretas, suscitando la importancia de una misión colectiva y una visión clara para sus docentes. Esto podrá alcanzarse mediante una gestión eficaz del talento humano, dirigida a fortalecer el compromiso como un valor central dentro de su cultura, resaltando la función de los líderes transformacionales como modelos a seguir (Moreno y Velásquez 2011).

A diferencia de un nivel bajo, un nivel medio en este tipo de liderazgo, podría indicar un equilibrio entre estabilidad y adaptabilidad al cambio. Los docentes podrían motivar en cierta medida a aquellos que se encuentran con un nivel bajo, pero no alcanzar su máximo potencial transformador. Por otra parte, aquellos que presentan un nivel alto, son clave para impulsar la excelencia educativa y la transformación de sus pares en la institución, generando un impacto en ellos de mejora continua, mayor compromiso, inspirando a sus compañeros a ir más allá de sus capacidades actuales, transformándolos en líderes autodirigidos.

Nivel de engagement

En la tabla 2, se evidencia que, el nivel medio es el más frecuente en la variable, así como en sus tres dimensiones.

Tabla 2

Porcentajes del nivel de Engagement

| Nivel | Engagement | | Vigor | | Dedicación | | Absorción | |
|-------|------------|------|-------|------|------------|------|-----------|------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Bajo | 20 | 29.0 | 22 | 31.9 | 24 | 34.8 | 14 | 20.3 |
| Medio | 27 | 39.1 | 31 | 44.9 | 27 | 39.1 | 34 | 49.3 |
| Alto | 22 | 31.9 | 16 | 23.2 | 18 | 26.1 | 21 | 30.4 |

Los datos muestran que el nivel medio de esta variable prevalece entre los docentes. Significa que, existe un compromiso moderado en sus funciones. Por otro lado, sus dimensiones, vigor y dedicación, muestran un mayor porcentaje en los niveles bajos. Esto podría originar una disminución en la energía o entusiasmo en docentes, reflejándose en su desempeño diario. Por otro lado, el nivel alto en los docentes destaca en la dimensión de absorción, esto señala que una parte significativa del cuerpo docente se siente profundamente involucrada y concentrada en sus tareas diarias.

Por otro lado, un porcentaje de nivel bajo podría crear resultados contraproducentes en la calidad de enseñanza. La falta de energía y entusiasmo se puede manifestar en clases rutinarias o poco inspiradoras, afectando negativamente la motivación y el interés de los estudiantes. Este escenario podría generar un ambiente laboral desfavorable, donde los docentes no logren conectar plenamente en sus responsabilidades, afectando su rendimiento y calidad de su trabajo (Schaufeli y Bakker 2002).

Por último, un alto nivel en esta variable puede convertirse en el motor del éxito en las instituciones educativas. En este escenario, los docentes se distinguen por su motivación, energía y resiliencia, superando obstáculos y desafíos del día a día. Asimismo, su alto grado de engagement se verá reflejado en la dedicación de sus labores, impulsando su desarrollo profesional, contribuyendo a la mejora de la calidad educativa. (Schaufeli y Salanova, 2007).

Relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y engagement

En la tabla 3 se evidencia que la dimensión vigor del engagement tiene una correlación significativa fuerte y positiva con la dimensión carisma de liderazgo transformacional, con un tamaño del efecto (TE) mínimo. En cuanto a las demás dimensiones no se encontró relación.

Tabla 3

Correlación por dimensión de variables

| DI | | D.C | TE | D.CA | TE | D.MI | TE | D.EI | TE | D.CI | TE |
|------|-------|--------|-----|-------|-----|--------|-----|-------|-----|--------|-----|
| D.VI | r_s | 0.136 | INS | 0.28* | MIN | 0.057 | INS | 0.164 | INS | 0.205 | MIN |
| D.DE | r_s | -0.156 | INS | 0.088 | INS | -0.063 | INS | 0.001 | INS | -0.046 | INS |
| D.AB | r_s | -0.042 | INS | 0.072 | INS | -0.133 | INS | 0.168 | INS | 0.108 | INS |

Nota. ** $p < .01$, * $p < .05$, TE=Tamaño del efecto, r_s =Rho Spearman, DI=Dimensiones, D.VI=Dimensión Vigor, D.DE=Dimensión Dedicación, D. AB=Dimensión Dedicación, D.C=Dimensión Conducta, D.CA=Dimensión Carisma, D.MI=Dimensión Motivación Inspiracional, D. EI=Dimensión Estimulación Intelectual, D.CI=Dimensión Consideración Individualizada, MIN=Mínima, INS=Insignificante.

La dimensión carisma del liderazgo transformacional permite que el docente que dirige a su grupo con esta particularidad logre obtener la confianza de sus seguidores, quienes no solo se identifican con la persona que lidera, sino que intentan imitar algunos comportamientos (Molero et al., 2010). Por tanto, los docentes colaboradores ante este tipo de liderazgo mostrarán mayor vigor destacando por sus niveles de energía y tenacidad, caracterizándose por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando (Schaufeli y Baker 2003).

Esta relación entre las dos dimensiones, carisma y vigor, tienen congruencia con los resultados anteriormente expuestos, así como con algunas investigaciones previas a este estudio, ya que los docentes pueden tener la posibilidad de convertirse en líderes autodirigidos y autocontrolados. Estas dimensiones pueden aportar de cierta forma a la institución a través de un líder carismático, que logre inspirar a sus empleados aumentando su nivel de vigor, lo que se traduce en una mayor energía, resistencia y disposición para enfrentar retos. Además, esta relación puede llevar a una mejora en el desempeño, ya que los empleados no solo se sienten más motivados, sino que también tienen la energía necesaria para alcanzar objetivos, fomentar un mejor ambiente de trabajo y que este sea positivo y proactivo; creando a su vez un círculo virtuoso que impulse tanto el bienestar individual como el de la plana docente.

Por otro lado, no se han encontrado más correlaciones entre las dimensiones de las variables de estudio en la muestra analizada, lo que propicia a que se puedan desarrollar futuras investigaciones en este sector para contrastar con estos resultados.

Conclusiones

Se comprobó una inexistente una relación entre el liderazgo transformacional y el engagement. Esta segunda variable, puede conducirse de forma autónoma al liderazgo, siendo afectada por algunos factores externos como la independencia, el reconocimiento y la realización personal, es decir puede depender más de condiciones internas y externas que del liderazgo cultivado en la institución.

Asimismo, en cuanto a los niveles de liderazgo transformacional, se encontró que casi la mitad se ubica en un nivel medio, mientras que el resto se distribuye equitativamente entre niveles altos y bajos. Esto demuestra que, aunque existe un potencial significativo para la transformación educativa, existen áreas de mejora, especialmente en los docentes con niveles bajos de liderazgo.

Por otro lado, se identificó que el nivel medio era el más predominante en la variable engagement, mostrando un compromiso moderado con su labor educativa. Sus dimensiones de vigor y dedicación presentaron niveles bajos, lo que puede afectar negativamente la energía y el desempeño diario. Sin embargo, la dimensión de absorción es alta en una parte significativa de la plana docente, mostrando un fuerte involucramiento en sus tareas. Estos niveles diversos de engagement revela la necesidad de estrategias institucionales para potenciar la motivación y energía de todos los docentes, ya que aquellos con un alto nivel de engagement son clave para mejorar la calidad educativa y crear un ambiente de aprendizaje positivo y productivo.

La relación entre carisma y vigor, fue la única correlación significativa. Evidencia que, los docentes podrían ser capaces de transformarse en líderes autodirigidos y con alto autocontrol. Un líder con estas características, carismático, puede beneficiar a la institución al inspirar a sus pares y aumentar su vigor, reflejándose en una mayor energía, resiliencia y disposición para enfrentar desafíos.

Recomendaciones

Los futuros investigadores, deberán indagar y profundizar el estudio de los factores contextuales en el engagement en docentes, dado que no se evidenció una relación directa entre las variables de este estudio. Esto con el fin de lograr entender su impacto en la motivación y compromiso de los docentes en diferentes tipos de instituciones educativas.

Tomando en cuenta que, cerca de la mitad de los docentes se encuentra en un nivel medio de liderazgo transformacional, sería útil que investigaciones futuras adopten un enfoque longitudinal para estudiar cómo se desarrolla este tipo de liderazgo a lo largo en la carrera docente. Esto permitiría identificar situaciones clave en las que se requiere mayor intervención para potenciar el liderazgo transformacional, principalmente en aquellos docentes con niveles bajos, y determinar si el tiempo de experiencia repercute en el desarrollo de estas competencias.

Animar a que investigaciones futuras puedan centrarse en diseñar y evaluar la efectividad de algunas intervenciones específicas para identificar a tiempo niveles bajos en algunas dimensiones tales como, vigor y dedicación. Además, podrían también enfocarse en desarrollar algunos programas de bienestar docente, incentivos laborales y dinámicas de trabajo colaborativo que puedan aportar evidencia sobre qué estrategias serían objetivas para aumentar la energía y la dedicación en el entorno educativo.

Por último, considerando que la única relación significativa según los datos revelados fue entre el carisma y vigor, se guarda la esperanza que futuras investigaciones profundicen en el análisis de aquellas dimensiones. Los estudios podrían enfatizar en cómo el carisma de un líder docente repercute no solo en el vigor, sino también en las demás dimensiones del engagement. Sería importante también, investigar cómo propiciar y desarrollar el carisma en líderes educativos y qué impacto generaría en el bienestar y eficiencia de los docentes. Recomendar también el uso de metodologías cualitativas complementarias, como entrevistas o grupos focales, para ahondar en las percepciones de los docentes respecto al liderazgo transformacional y engagement.

Referencias

- Asikin, A., Murni, S., & Akbar, M. (2019). Liderazgo transformacional y compromiso de los empleados de los institutos de formación profesional estatales. *Revista internacional de tecnología e ingeniería*, 8, 2277-3878. <https://www.ijrte.org/wp-content/uploads/papers/v8i2S9/B10860982S919.pdf>
- Avolio, B., & Bass, B. (1995). Multifactor Leadership Questionnaire Instrument (Leader and Rater Form) and Scoring Guide (Form 5X-Short). <http://www.mindgarden.com/documents/MLQGermanPsychometric.pdf>
- Bader, B., Gielnik, M., & Blédow, R. (2022). Cómo el liderazgo transformacional transforma el afecto y el compromiso laboral de los seguidores. *Revista europea de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 32 (3), 360-372. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2161368>
- Bayona, C. (2013). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, 9 (1), 139-149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=497997>
- Bass, B., Avolio, B., & Jung, D. (1999). Reexaminar los componentes del liderazgo transformacional y transaccional utilizando el cuestionario de liderazgo multifactorial. *Revista de Psicología Ocupacional y Organizacional*, 72, 441–462. <https://doi.org/10.1348/096317999166789>
- Bass, BM (1999) Dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo transformacional. *Revista europea de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 8, 9-32. <http://dx.doi.org/10.1080/135943299398410>
- Bass, B. (1990). Del liderazgo transaccional al transformacional: aprender a compartir la visión. *Dinámica organizacional*, 18 (3), 19-31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bass, B., & Avolio, B. (1990). Desarrollo de un liderazgo transformacional: 1992 y más allá. *Revista de formación industrial europea*, 14 (5). <https://doi.org/10.1108/03090599010135122>

- Caridi, A., del Otero, S., Savino, H., & Silva Y. (2018). Liderazgo transformacional y engagement en directivos en salas de juego de Mar del Plata. *Psychology, Society & Amp; Education*, 10 (2), 203 –214. <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/psyce/article/view/1111>
- Carranza, M. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*, 14 (2), 112–117. <https://doi.org/10.46794/riv.14.2.598>
- Chan, K., & Drasgow, F. (2001). Hacia una teoría de las diferencias individuales y el liderazgo: comprender la motivación para liderar. *Revista de Psicología Aplicada*, 86 (3), 481-498. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.481>
- Childress, JF., Meslin, E., & Shapiro, H. (2005). Belmont Revisited: Principios éticos para la investigación con sujetos humanos. *Georgetown University Press*. <https://books.google.es/books?id=4U6iStmnQIYC>
- Cruzado, E. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los Colegios Públicos de la Provincia de San Martín, en el año 2017. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 6 (1), 55-66. <https://doi.org/10.17162/riva.v6i1.1288>
- Deinert, A., Homan, A., Boer, D., Voepel, C., & Gutermann, D. (2015). Subdimensiones del liderazgo transformacional y su vínculo con la personalidad y el desempeño de los líderes. *El liderazgo trimestral*, 26 (6), 1095-1120. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.08.001>
- Fernandez, M. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 2 (77), 56-74. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- García, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: Entrevista con Wilmar Schaufeli. *Scielo analytics*, 21 (2), 187-194. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a02v21n2.pdf>
- García, M., Pantoja, M., & Duque, L. (2011). El liderazgo transformacional en las organizaciones: Un análisis descriptivo. *Teuken Bidikay*, 02, 93-111. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8760961>

- Hamzah, M., Fuziah, Y., Norazah, N., & Saemah, R. (2011). La escuela como organización de aprendizaje: el papel del liderazgo transformacional del director en la promoción del compromiso docente. *Revista Mundial de Ciencias Aplicadas*, 14, 58-63.
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., & Pérez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 32 (3), 135-143. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Juyumaya, J. (2019). Escala Utrecht De Work Engagement En Chile: medición, confiabilidad y validez. *Revista de la Universidad de Chile: Estudios de Administración*, 26 (1), 35 – 50. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2019.55405>
- Juyumaya, J. (2018). Work Engagement, Satisfacción y Rendimiento Laboral: El rol de la cultura organizacional. *Revista Universidad de Chile: Estudios de Administración*, 25 (1), 32-49. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2018.55392>
- Kursheed, R., & Gunaseelan, R. (2016). Liderazgo transformacional de los directores y compromiso laboral de los docentes: Un estudio de relaciones. *Revista internacional de investigación económica y empresarial aplicada*, 14 (8), 5557-5570.
- López, F., & Chiclana, Carlos. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*, 14, 53-62. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=129453532003>
- Maxwell, J. C. (2014). Liderazgo, principios de oro: las lecciones que he aprendido de una vida de liderazgo. *HarperEnfoque*. <https://www.perlego.com/book/554815/leadership-gold-pdf>
- Medina, M. (2020). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada. *La Referencia*. <https://acortar.link/gtRWza>

- Molero, F, Cuadrado, I., Navas, M., & Morales, J. (2007). Relaciones y efectos del liderazgo transformacional: un análisis comparativo con estilos de liderazgo tradicionales. *Revista Española de Psicología*, 10(2), 358–368. <https://doi.org/10.1017/S1138741600006624>
- Molero, A., Recio, P., & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22 (3), 495-501. <https://www.psicothema.com/pdf/3758.pdf>
- Moreno, A. M., & Velásquez, A. M. (2011). El engagement: un constructo que promueve la calidad de vida en las organizaciones. *Intellectum Universidad de la Sabana* (880). http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3666/Ana%20Mar%C3%ADa%20Moreno%20Rodr%C3%ADguez_%20Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y%20
- Moreno, C., Leo, F., López, M., García, T., Cuevas, R., & Sánchez, D. (2021). Adaptación y validación de la escala de liderazgo MLQ-5X al contexto educativo español. *Anales de Psicología*, 37 (2), 311-322. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.37.2.425351>
- Norhaini, A., Abdullah, R., & Azhar, K. (2021). La influencia del liderazgo transformacional y la confianza de los docentes en los directores en el compromiso laboral de los docentes. *Comunicaciones Humanidades y Ciencias Sociales*, 8 (302). <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00985-6>
- Perilla, L. & Gómez, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 33, 95-108. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005>
- Rais, S., Rubini B., & Herfina, H. (2022). Incrementar la creatividad docente mediante el fortalecimiento liderazgo transformacional, trabajo en equipo y compromiso de trabajo. *Revista Pegem de Educación e Instrucción*, 12 (1), 232-241. <https://doi.org/10.47750/pegegog.12.01.24>

- Salcedo, A. (2018). Liderazgo transformacional – Qué es y cómo medirlo. *Editorial Gaia business school*. <https://campusgaia.org/wisdomlibrary/liderazgo-transformacional-que-es-y-como-medirlo/>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 62, 109 – 138. <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20 (1), 115-124. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González, V., & Bakker, A. (2002). La medición del agotamiento y el compromiso: un enfoque analítico confirmatorio. *Revista de estudios de la felicidad*, 3, 71-92. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003) Utrecht work engagement scale: Escala utrecht de engagement en el trabajo. *Unidad de Psicología de la Salud Laboral Universidad de Utrecht*, (1). https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Tantaléan, O., Tasayco, A., Delgado R., & Marujo, M. (2022). Liderazgo transformacional directivo y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del Perú. *Horizontes revista de investigación en ciencias de la educación*, 6(25), 1649-1662. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.443>
- Torres, M., & Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista facultad de ciencias económicas: investigación y reflexión*, 1, 118-134. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Zevallos, L. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *Horizonte de la ciencia*, 9 (17), 1-8. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7762069.pdf>

Anexos

Evidencias de validez de contenido - Liderazgo transformacional

En las siguientes tablas, se presentan los ítems de la variable Liderazgo Transformacional, considerados de acuerdo a las observaciones y evaluaciones de los jueces expertos y al coeficiente V de Aiken realizado ítem por ítem.

Análisis de validez de contenido en la dimensión Influencia Idealizada – Conducta

| N° | Items | Categorías | V de Aiken | IC 95% | Items adaptados |
|----|---|------------|------------|-------------|--------------------------|
| 2 | Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| 7 | Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| 12 | Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones. | Claridad | 0.93 | 0.70 - 0.99 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| 19 | Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |

Análisis de validez de contenido en la dimensión Influencia Idealizada- Carisma

| N° | Items | Categorías | V de Aiken | IC 95% | Items adaptados |
|----|--|------------|------------|-------------|--------------------------|
| 5 | Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| 9 | Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 0.93 | 0.70 - 0.99 | |
| | | Relevancia | 0.93 | 0.70 - 0.99 | |
| 11 | Actúa de tal forma que se gana mi respeto. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| 13 | Da muestras de poder y confianza en sí mismo. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |

Análisis de validez de contenido en la dimensión Motivación Inspiracional

| N° | Items | Categorías | V de Aiken | IC 95% | Items adaptados |
|----|---|------------|------------|-------------|--------------------------|
| 4 | Habla del futuro con optimismo. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| 6 | Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| 14 | Presenta una convincente visión de futuro. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| 20 | Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |

Análisis de validez de contenido en la dimensión Estimulación Intelectual

| N° | Items | Categorías | V de Aiken | IC 95% | Items adaptados |
|----|---|------------|------------|-------------|--------------------------|
| 1 | Reexamina/reevalúa las suposiciones críticas para ver si son adecuadas. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| 3 | Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| 16 | Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| 18 | Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |

Análisis de validez de contenido en la dimensión Consideración Individualizada

| N° | Items | Categorías | V de Aiken | IC 95% | Items adaptados |
|----|--|------------|------------|-------------|--------------------------|
| 10 | Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 0.87 | 0.62 - 0.96 | |
| 15 | Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones en relación con otras personas. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| 8 | Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| 17 | Me ayuda a desarrollar mis capacidades. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |

Anexo 02.**Evidencias de validez de contenido - Engagement**

Se muestran en las siguientes tablas, los ítems considerados de acuerdo a las observaciones y evaluaciones de los jueces expertos y al coeficiente V de Aiken realizado ítem por ítem.

Análisis de validez de contenido en la dimensión Vigor

| N° | Items | Categorías | V de Aiken | IC 95% | Items adaptados |
|----|--|------------|------------|-------------|--------------------------|
| 1 | En mi trabajo me siento lleno de energía | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| 2 | Mi trabajo está lleno de significado y propósito | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 0.87 | 0.62 - 0.96 | |
| | | Relevancia | 0.80 | 0.55 - 0.93 | |
| 3 | El tiempo vuela/pasa rápido cuando estoy trabajando. | Claridad | 0.73 | 0.48 - 0.89 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 0.87 | 0.62 - 0.96 | |
| | | Relevancia | 0.80 | 0.55 - 0.93 | |
| 4 | Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| 5 | Estoy entusiasmado con mi trabajo. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| 6 | Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| 7 | Mi trabajo me inspira. | Claridad | 0.93 | 0.70 - 0.99 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 0.87 | 0.62 - 0.96 | |
| | | Relevancia | 0.80 | 0.55 - 0.93 | |
| 8 | Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| 9 | Soy feliz cuando estoy absorto/concentrado en mi trabajo. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 0.87 | 0.62 - 0.96 | |
| | | Relevancia | 0.80 | 0.55 - 0.93 | |
| 10 | Estoy orgulloso del trabajo que hago. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 0.87 | 0.62 - 0.96 | |
| | | Relevancia | 0.80 | 0.55 - 0.93 | |

Análisis de validez de contenido en la dimensión Dedicación

| N° | Items | Categorías | V de Aiken | IC 95% | Items adaptados |
|----|---|------------|------------|-------------|--------------------------|
| 11 | Estoy inmerso en mi trabajo. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 0.87 | 0.62 - 0.96 | |
| | | Relevancia | 0.80 | 0.55 - 0.93 | |
| 12 | Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo. | Claridad | 0.80 | 0.55 - 0.93 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 0.87 | 0.62 - 0.96 | |
| | | Relevancia | 0.80 | 0.55 - 0.93 | |
| 13 | Mi trabajo es retador. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| 14 | Me "dejo llevar" por mi trabajo. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |

Análisis de validez de contenido en la dimensión Absorción

| N° | Items | Categorías | V de Aiken | IC 95% | Items adaptados |
|----|--|------------|------------|-------------|--------------------------|
| 15 | Soy muy persistente en mi trabajo. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 0.87 | 0.62 - 0.96 | |
| | | Relevancia | 0.80 | 0.55 - 0.93 | |
| 16 | Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| 17 | Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando. | Claridad | 1.00 | 0.80 - 1.00 | No requiere modificación |
| | | Coherencia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |
| | | Relevancia | 1.00 | 0.80 - 1.00 | |

Anexo 03

Análisis descriptivo de ítems mediante el estudio piloto:

Se encontró indicadores aceptables de asimetría y curtosis (-2/+2). Además, con respecto a la variable liderazgo transformacional, se identificó la fiabilidad, en la que se obtuvo un alfa de Cronbach superior al 0,65, se obtuvo también resultados por cada dimensión (Carisma: α 0.766, Conducta α 0,86, Estimulación Intelectual α 0.92, D4 α 0.8 y D5 α 0.86) y una relación ítem superior a 0.32. Así mismo, para la variable engagement, se identificó una fiabilidad (>0.65), identificando también por cada una de sus dimensiones en la que se obtuvo un alfa de Cronbach (D1 α 0,66, D2 α 0.83 y D3 α 0,74) y una relación ítem $>$ a 0.29.

Datos De Variable Liderazgo Transformacional

RESPUESTAS EN ITEMS

| | Media | Mediana | Moda | DE | Mín | Máy | Asimetría | Curtosis | Correlación del elemento con otros | Alfa de Cronbach | ω de McDonald | N° DE PART. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------|-------|---------|------|-------|-----|-----|-----------|----------|------------------------------------|------------------|----------------------|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Ítem 2-D.1 | 3.15 | 3 | 3 | 1.089 | 1 | 5 | -0.326 | 0.1674 | 0.326 | | | 2 | 0.1 | 10.0 % | 45.0 % | 25.0 % | 10.0 % |
| Ítem 7-D.1 | 4 | 4 | 4 | 0.918 | 2 | 5 | -0.908 | 0.5355 | 0.586 | 0.766 | 0.796 | 7 | 0% | 10.0 % | 10.0 % | 50.0 % | 30.0 % |
| Ítem 12-D.1 | 4.1 | 4 | 4 | 0.968 | 1 | 5 | -1.764 | 4.6812 | 0.69 | | | 12 | 5.0 % | 10.0 % | 10.0 % | 50.0 % | 35.0 % |
| Ítem 19-D.1 | 3.95 | 4 | 5 | 1.146 | 1 | 5 | -1.059 | 0.7831 | 0.721 | | | 19 | 5.0 % | 5.0 % | 20.0 % | 30.0 % | 40.0 % |
| Ítem 5-D.2 | 3.65 | 4 | 4 | 1.182 | 1 | 5 | -0.93 | 0.7676 | 0.808 | | | 5 | 10.0 % | 0% | 30.0 % | 35.0 % | 25.0 % |
| Ítem 9-D.2 | 3.95 | 4 | 5 | 1.099 | 2 | 5 | -0.685 | -0.7891 | 0.744 | 0.861 | 0.866 | 9 | 0% | 15.0 % | 15.0 % | 30.0 % | 40.0 % |
| Ítem 11-D.2 | 3.85 | 4 | 4 | 1.268 | 1 | 5 | -1.239 | 0.8464 | 0.674 | | | 11 | 10.0 % | 5.0 % | 10.0 % | 40.0 % | 35.0 % |
| Ítem 13-D.2 | 3.75 | 4 | 4 | 1.118 | 1 | 5 | -0.957 | 0.582 | 0.619 | | | 13 | 5.0 % | 10.0 % | 15.0 % | 45.0 % | 25.0 % |
| Ítem 4-D.3 | 3.8 | 4 | 4 | 1.105 | 1 | 5 | -1.123 | 0.9989 | 0.709 | | | 4 | 5.0 % | 10.0 % | 10.0 % | 50.0 % | 25.0 % |
| Ítem 6-D.3 | 3.85 | 4 | 4 | 1.089 | 1 | 5 | -1.031 | 1.0905 | 0.882 | 0.92 | 0.926 | 6 | 5.0 % | 5.0 % | 20.0 % | 40.0 % | 30.0 % |
| Ítem 14-D.3 | 3.95 | 4 | 5 | 1.234 | 1 | 5 | -1.388 | 1.5524 | 0.821 | | | 14 | 10.0 % | 0 | 15.0 % | 35.0 % | 40.0 % |
| Ítem 20-D.3 | 4 | 4 | 4 | 0.973 | 1 | 5 | -1.903 | 4.6707 | 0.876 | | | 20 | 5.0 % | 5.0 % | 0% | 65.0 % | 25.0 % |
| Ítem 1-D.4 | 3.7 | 4 | 5 | 1.418 | 1 | 5 | -0.884 | -0.2596 | 0.562 | | | 1 | 15.0 % | 0 | 25.0 % | 20.0 % | 40.0 % |
| Ítem 3-D.4 | 3.6 | 4 | 4 | 1.273 | 1 | 5 | -0.843 | -0.1221 | 0.695 | 0.806 | 0.814 | 3 | 10.0 % | 10.0 % | 15.0 % | 40.0 % | 25.0 % |
| Ítem 16-D.4 | 3.9 | 4 | 4 | 1.119 | 1 | 5 | -1.286 | 1.3517 | 0.644 | | | 16 | 5.0 % | 10.0 % | 5.0 % | 50.0 % | 30.0 % |
| Ítem 18-D.4 | 3.45 | 4 | 4 | 1.191 | 1 | 5 | -0.803 | 0.0228 | 0.605 | | | 18 | 10.0 % | 10.0 % | 20.0 % | 45.0 % | 15.0 % |
| Ítem 8-D.5 | 3.8 | 4 | 4 | 1.196 | 1 | 5 | -1.213 | 1.2907 | 0.717 | | | 8 | 10.0 % | 0% | 20.0 % | 40.0 % | 30.0 % |
| Ítem 10-D.5 | 3.9 | 4 | 4 | 1.071 | 1 | 5 | -1.211 | 1.6472 | 0.633 | 0.861 | 0.864 | 10 | 5.0 % | 5.0 % | 15.0 % | 45.0 % | 30.0 % |
| Ítem 15-D.5 | 3.4 | 4 | 4 | 1.095 | 1 | 4 | -1.719 | 1.5488 | 0.681 | | | 15 | 15% | 0% | 15% | 70% | 0% |
| Ítem 17-D.5 | 3.8 | 4 | 4 | 1.152 | 1 | 5 | -1.406 | 1.9859 | 0.804 | | | 17 | 10.0 % | 0% | 15.0 % | 50.0 % | 25.0 % |

Datos De Variabla Engagement

RESPUESTAS EN ITEMS

| | Media | Mediana | Moda | DE | Mín | Máy | Asimetría | Curtosis | Correlación del elemento con otros | Alfa de Cronbach | ω de McDonald | N° DE PART. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-------------|-------|---------|------|-------|-----|-----|-----------|----------|------------------------------------|------------------|---------------|-------------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Ítem 1-D.1 | 5.5 | 6 | 6 | 0.827 | 3 | 6 | -1.86 | 3.443 | 0.321 | | | 1 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 5.0% | 5.0% | 25.0% | 65.0% |
| Ítem 2-D.1 | 5.7 | 6 | 6 | 0.571 | 4 | 6 | -1.845 | 2.861 | 0.367 | | | 2 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 5.0% | 20.0% | 75.0% |
| Ítem 3-D.1 | 5.3 | 5.5 | 6 | 0.801 | 4 | 6 | -0.627 | -1.108 | 0.291 | | | 3 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 20.0% | 30.0% | 50.0% |
| Ítem 4-D.1 | 5.55 | 6 | 6 | 0.605 | 4 | 6 | -1.003 | 0.189 | 0.313 | | | 4 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 5.0% | 35.0% | 60.0% |
| Ítem 5-D.1 | 5.8 | 6 | 6 | 0.41 | 5 | 6 | -1.624 | 0.699 | 0.596 | 0.664 | 0.787 | 5 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 20.0% | 80.0% |
| Ítem 6-D.1 | 5.35 | 6 | 6 | 1.387 | 0 | 6 | -3.337 | 12.565 | 0.152 | | | 6 | 5.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 5.0% | 25.0% | 65.0% |
| Ítem 7-D.1 | 5.65 | 6 | 6 | 0.587 | 4 | 6 | -1.521 | 1.636 | 0.395 | | | 7 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 5.0% | 25.0% | 70.0% |
| Ítem 8-D.1 | 5.35 | 6 | 6 | 1.182 | 1 | 6 | -2.894 | 9.913 | 0.501 | | | 8 | 0.0% | 5.0% | 0.0% | 0.0% | 5.0% | 30.0% | 60.0% |
| Ítem 9-D.1 | 5.7 | 6 | 6 | 0.47 | 5 | 6 | -0.945 | -1.242 | 0.508 | | | 9 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 30.0% | 70.0% |
| Ítem 10-D.1 | 5.9 | 6 | 6 | 0.308 | 5 | 6 | -2.888 | 7.037 | 0.587 | | | 10 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 10.0% | 90.0% |
| Ítem 11-D.2 | 5.55 | 6 | 6 | 0.686 | 4 | 6 | -1.283 | 0.542 | 0.457 | | | 11 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 10.0% | 25.0% | 65.0% |
| Ítem 12-D.2 | 4.85 | 5 | 5 | 1.137 | 2 | 6 | -1.11 | 0.829 | 0.759 | 0.832 | 0.841 | 12 | 0.0% | 0.0% | 5.0% | 10.0% | 10.0% | 45.0% | 30.0% |
| Ítem 13-D.2 | 5.2 | 6 | 6 | 1.24 | 2 | 6 | -1.893 | 3.077 | 0.763 | | | 13 | 0.0% | 0.0% | 10.0% | 0.0% | 5.0% | 30.0% | 55.0% |
| Ítem 14-D.2 | 4.8 | 5 | 5 | 1.322 | 1 | 6 | -1.72 | 3.172 | 0.731 | | | 14 | 0.0% | 5.0% | 5.0% | 0.0% | 15.0% | 45.0% | 30.0% |
| Ítem 15-D.3 | 5.3 | 6 | 6 | 1.261 | 2 | 6 | -2.035 | 3.415 | 0.656 | | | 15 | 0.0% | 0.0% | 10.0% | 0.0% | 5.0% | 20.0% | 65.0% |
| Ítem 16-D.3 | 4.15 | 5 | 5 | 1.725 | 0 | 6 | -1.076 | 0.457 | 0.452 | 0.745 | 0.805 | 16 | 5.0% | 5.0% | 10.0% | 5.0% | 20.0% | 35.0% | 20.0% |
| Ítem 17-D.3 | 5.35 | 6 | 6 | 1.182 | 1 | 6 | -2.894 | 9.913 | 0.686 | | | 17 | 0.0 | 0.1 | 0.0 | 0.0 | 5.0% | 30.0% | 60.0% |

Anexo 04

Análisis descriptivo de la muestra.

La muestra está conformada por 89 docentes, de los cuales 20 participaron de un estudio piloto, existiendo como muestra final 69 participantes, cuyo rango de edad se encontraba entre los 25 a 55 años, el 63.8% fueron mujeres, 36 docentes pertenecen al nivel secundaria y 33 al nivel primaria, pertenecientes a una Institución Educativa en la localidad de Ferreñafe del rubro educación.

Se detalla en las siguientes tablas de frecuencias:

Porcentajes de frecuencia según sexo

| Sexo M=1; H=2 | f | % |
|---------------|----|--------|
| 1 | 44 | 63.8 % |
| 2 | 25 | 36.2 % |

Porcentajes de frecuencia según nivel de enseñanza

| Nivel de Enseñanza (P=1; S=2) | f | % |
|-------------------------------|----|--------|
| 1 | 36 | 52.2 % |
| 2 | 33 | 47.8 % |

Baremos percentilares.

| | | |
|-------------|------|-------|
| 10percentil | 72 | |
| 20percentil | 74 | Bajo |
| 25percentil | 74 | |
| 30percentil | 75 | |
| 40percentil | 77 | |
| 50percentil | 79 | Medio |
| 60percentil | 79.8 | |
| 70percentil | 81 | |
| 75percentil | 82 | |
| 80percentil | 82 | Alto |
| 90percentil | 88.2 | |

Liderazgo Transformacional

| | |
|---------------------|------|
| N | 69 |
| Media | 78.7 |
| Mediana | 79 |
| Desviación estándar | 6.87 |
| Mínimo | 54 |
| Máximo | 96 |

| | | |
|-------------|------|-------|
| 10percentil | 86.8 | |
| 20percentil | 88 | Bajo |
| 25percentil | 89 | |
| 30percentil | 90 | |
| 40percentil | 90 | |
| 50percentil | 91 | Medio |
| 60percentil | 92 | |
| 70percentil | 93 | |
| 75percentil | 93 | |
| 80percentil | 93 | Alto |
| 90percentil | 94.2 | |

Engagement

| | |
|---------------------|------|
| N | 69 |
| Media | 90.4 |
| Mediana | 91 |
| Desviación estándar | 4.65 |
| Mínimo | 73 |
| Máximo | 99 |

Estudio de la normalidad

Para poder identificar la relación entre las dimensiones de ambas variables de estudio en los docentes de una institución educativa en Ferreñafe, se identificó en primer lugar el análisis de normalidad usando la prueba de Shapiro Wilk.

| Descriptivas | Total liderazgo transformacional | Total engagement |
|-------------------------|----------------------------------|------------------|
| N | 69 | 69 |
| Media | 78.7 | 90.4 |
| Mediana | 79 | 91 |
| Desviación estándar | 6.87 | 4.65 |
| Mínimo | 54 | 73 |
| Máximo | 96 | 99 |
| W de Shapiro-Wilk | 0.937 | 0.844 |
| Valor p de Shapiro-Wilk | 0.002 | <.001 |

En la tabla, se observa que no existe normalidad, ya que al analizar el valor P de Shapiro Wilk, este es menor al parámetro establecido (>0.05). Con el resultado se identificó que determinar si existe o no correlación se debe usar una prueba no paramétrica (Spearman).

HOJA INFORMATIVA

Datos informativos:

Institución : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Investigadores : Jose Raúl Sandoval Abanto
Título : Liderazgo transformacional y Engagement en docentes de una Institución Educativa en Ferreñafe, Lambayeque 2024

Propósito del Estudio:

Señor/Señora/Señorita, lo/la invitamos a participar en una investigación que se está realizando con la finalidad de determinar la relación entre liderazgo transformacional y engagement en docentes de una institución educativa en Ferreñafe.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se desarrollará los siguientes pasos:

1. Se hará entrega de dos (02) cuestionarios, el primero con la finalidad de describir a su líder inmediato y el segundo para identificar el nivel de engagement en el trabajo.
2. Cada cuestionario tendrá una duración de 20 minutos, al finalizar el tiempo establecido el investigador recogerá cada uno de los cuestionarios.
3. La información recopilada será codificada y se convertirá en una base de datos, la cual servirá para poder tabular y obtener resultados para el tema de la investigación.
4. Se determinará la relación de ambas variables de estudio, así como los niveles por dimensión de cada variable.
5. Los resultados serán datos numéricos que servirán para interpretar y dar respuesta al objetivo general y objetivos específicos de este estudio.

Riesgos:

No existen riesgos por participar en el estudio, no se le realizará ningún procedimiento.

Beneficios:

No existirá ningún beneficio por participar de esta encuesta, solo la satisfacción de haber colaborado con esta investigación.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento del tema.

Confidencialidad:

Toda la información que usted brinde es absolutamente confidencial, ninguna persona, excepto el investigador manejará la información obtenida, pues cada encuesta será codificada, no se colocará nombres ni apellidos. Su nombre no será revelado en ninguna publicación ni presentación de resultados.

Uso futuro de la información obtenida:

Deseamos conservar la información de sus respuestas, guardadas en archivos por un periodo de 2 años, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de nuestra investigación, luego del cual será eliminada.

Autorizo guardar la base de datos:

SI NO

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, y si por algún motivo desiste, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a Lic. José Raúl Sandoval Abanto al tel. 975607488, autor de la investigación.

Investigador

Nombre: José Raúl Sandoval Abanto

DNI: 73388168

Fecha