

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIVADA SACO OLIVEROS, CAJAMARCA, 2024

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
“LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN”

PRESENTADO POR LA BACHILLER:
ERICKA ROSMERI CHUQUILIN GARAY

ASESOR:
DR. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ

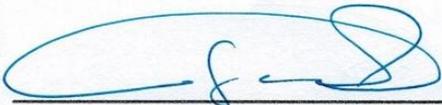
CAJAMARCA - PERÚ

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Ericka Rosmeri Chuquilin Garay
DNI: 71053642
Escuela Profesional - Facultad:
Escuela Profesional de Administración - Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.
2. Asesor:
Dr. Alejandro Vásquez Ruiz
Departamento Académico:
Ciencias Contables y Administrativas
3. Grado académico o título profesional para el estudiante
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SACO OLIVEROS, CAJAMARCA, 2024
6. Fecha de evaluación: 04/09/2025
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 10%
9. Código Documento: oid:::3117:491699909
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES DESAPROBADO

Fecha Emisión: 04/09/2025

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>	
	
Dr. Alejandro Vásquez Ruiz DNI: 17824300	Dr. Juan José Julio Vera Abanto Director de la Unidad de Investigación F-CECA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

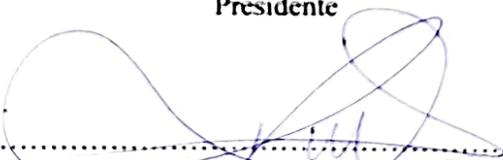
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor y los miembros del Jurado Evaluador designados según Resolución De Decanato N° 0148-2025-F-CECA-UNC, aprueban la tesis desarrollada por la Bachiller Ericka Rosmeri Chuquilin Garay, denominada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SACO
OLIVEROS, CAJAMARCA, 2024

Fecha de sustentación: 03/09/2025


.....
Dr. Lic. Adm. Marco Antonio Pajares Arana
Presidente


.....
Dr. Lic. Adm. David Moisés Zavaleta Chimbor
Secretaria


.....
Mtro. Lic. Adm. Roxana Elizabeth Mestanza Cacho
Voçal


.....
Dr. Lic. Adm. Alejandro Vásquez Ruiz
Asesor

DEDICATORIA

A mi Dios todo poderoso, que siempre me brindó sabiduría y fortaleza, para salir adelante y nunca rendirme, a pesar de las difíciles circunstancias.

A mi mamita querida Elena Garay, por sus consejos y palabras de aliento para no rendirme, por ser mi mayor soporte en momentos difíciles y a mi hermanito Anthony, son mi motivo para seguir adelante, los amo con todo mi corazón.

AGRADECIMIENTO

A mi madre, por su amor incondicional, sus cuidados y su fe en mí, siempre creyó en mis capacidades y a mi hermano por sus lindas palabras en momentos de duda.

A mi asesor Dr. Alejandro Vásquez Ruiz, por su orientación en cada etapa de mi tesis, su apoyo y conocimientos han sido una fuente de inspiración y aprendizaje para mí.

A todos los docentes que, con dedicación, paciencia y empatía, me guiaron y enriquecieron mi aprendizaje al compartir sus valiosos conocimientos.

A la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca, por su invaluable contribución a mi formación académica.

A quien ha estado a mi lado con paciencia y ánimo constante, brindándome fortaleza en los momentos más difíciles de esta etapa; mi compañero de vida Frank, te agradezco mucho.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO I.....	14
INTRODUCCIÓN	14
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.1.1. Contextualización.....	14
1.1.2. Descripción del problema.....	16
1.1.3. Delimitación espacial	18
1.1.4. Delimitación Temporal.....	18
1.1.5. Delimitación teórica	18
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Pregunta general.	18
1.2.2. Preguntas Auxiliares.....	18
1.3. Justificación e importancia	19
1.3.1. Justificación teórica	19
1.3.2. Justificación práctica	19
1.3.3. Justificación académica	19
1.4. Objetivos.....	20
1.4.1. Objetivo general	20
1.4.2. Objetivos específicos.....	20
1.5. Limitaciones.....	20

CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación.....	21
2.1.1. Internacionales.....	21
2.1.2. Nacionales	23
2.1.3. Regionales	25
2.2. Bases teóricas.....	26
2.2.1. Teoría sobre el Liderazgo Transformacional.....	26
2.2.2. Teoría sobre el Compromiso Organizacional	28
2.3. Marco conceptual.....	30
2.3.1. Liderazgo Transformacional.....	30
2.3.2. Compromiso organizacional.....	35
2.4. Definición de términos básicos.....	39
CAPÍTULO III	42
HIPÓTESIS Y VARIABLES	42
3.1. Planteamiento de las Hipótesis	42
3.2. Identificación de las variables.....	43
3.2.1 Variable 1.....	43
3.2.2 Variable 2.....	43
3.3. Operacionalización de los componentes de las hipótesis	44
CAPÍTULO IV	45
MARCO METODOLÓGICO	45
4.1. Enfoque y métodos de la investigación	45
4.1.1. Enfoque de la investigación.....	45
4.1.2. Métodos de la investigación	45

4.2. Diseño de la investigación	45
4.2.1. Investigación según su alcance.....	45
4.2.2. Investigación según intervención	46
4.2.3. Investigación según su temporalidad.....	46
4.3. Población y muestra.....	46
4.3.1. Población	46
4.3.2. Muestra	46
4.4. Unidad de análisis	46
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información	47
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	47
CAPÍTULO V	48
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	48
5.1. Presentación de resultados	48
5.1.1. Liderazgo transformacional.....	48
5.2. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados.....	60
5.2.1. Análisis e Interpretación de Resultados.....	60
5.2.2. Discusión de resultados	66
5.3. Contrastación de la hipótesis	68
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS.....	78
APÉNDICES	82
Apéndice A: Matriz de consistencia metodológica.....	83

APÉNDICE B	85
Instrumento de recolección de datos del Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional	85
APÉNDICE C	87
Validación del instrumento por Alfa de Cronbach	87
Apéndice D	88
Validación del instrumento por juicio de expertos	88
APÉNDICE E	91
Escalas de Valoración para las variables (baremos)	91
APÉNDICE F.....	92
Prueba de normalidad	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de los componentes de las hipótesis	44
Tabla 2 Escala de valoración para el Liderazgo Transformacional.....	47
Tabla 3 Escala de valoración para el Compromiso Organizacional	47
Tabla 4 Nivel de liderazgo transformacional en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024	60
Tabla 5 Compromiso organizacional en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024	61
Tabla 6 Tabla cruzada del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional	62
Tabla 7 Tabla cruzada de la estimulación intelectual y el compromiso organizacional	63
Tabla 8 Tabla cruzada de la consideración individualizada y el compromiso organizacional	63
Tabla 9 Tabla cruzada de la motivación inspiradora y el compromiso organizacional.....	64
Tabla 10 Tabla cruzada de la influencia idealizada y el compromiso organizacional	65
Tabla 11 Correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional ..	68
Tabla 12 Correlación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional	69
Tabla 13 Correlación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional	70
Tabla 14 Correlación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional	71
Tabla 15 Correlación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional.....	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estimulación intelectual en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024	48
Figura 2 Consideración individualizada en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024	49
Figura 3 Motivación inspiradora en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024	50
Figura 4 Influencia idealizada en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024	51
Figura 5 Apego emocional en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024	53
Figura 6 Deseo de integración en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024	54
Figura 7 Identificación en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024	55
Figura 8 Estabilidad laboral en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024	56
Figura 9 Satisfacción laboral en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024	57
Figura 10 Lealtad en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024	58
Figura 11 Reciprocidad en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024	59
Figura 12 Nivel de liderazgo transformacional en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024	60
Figura 13 Compromiso organizacional en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024	61

RESUMEN

La investigación buscó determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024. La investigación, de enfoque cuantitativo, empleó el método hipotético-deductivo, de alcance descriptivo - correlacional, de diseño no experimental y transversal, además se utilizó el instrumento del cuestionario y la técnica de la encuesta, la cual se aplicó a la muestra que estuvo conformada por 40 colaboradores; posteriormente, los datos recopilados fueron procesados utilizando el software estadístico SPSS 26 y Microsoft Excel, con los cuales se elaboraron las tablas y gráficos correspondientes. Los resultados obtenidos mostraron que, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,904 presentando una correlación positiva muy alta entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024. Además, se apreció que la significancia (Sig. = 0,000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.01$). Concluyendo que, existe relación positiva muy alta entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.

Palabras clave: *Liderazgo Transformacional, Compromiso Organizacional, Institución educativa*

ABSTRACT

The research sought to determine the relationship between transformational leadership and organizational commitment of the collaborators of the Saco Oliveros Private Educational Institution, Cajamarca, 2024. The research, with a quantitative approach, used the hypothetical-deductive method, descriptive-correlational scope, non-experimental and cross-sectional design, in addition, the questionnaire instrument and the survey technique were used. questionnaire instrument and the survey technique were used, which was applied to the sample of 40 employees. The data collected were subsequently processed using SPSS 26 and Microsoft Excel statistical software, with which the corresponding tables and graphs were prepared. The results obtained showed that the Spearman's Rho correlation coefficient was 0.904, presenting a very high positive correlation between transformational leadership and organizational commitment of the employees of the Saco Oliveros Private Educational Institution, Cajamarca, 2024. In addition, it was noted that the significance (Sig. = 0.000) is lower than the significance level ($\alpha = 0.01$). In conclusion, there is a very high positive correlation between transformational leadership and organizational commitment among employees at the Saco Oliveros Private Educational Institution, Cajamarca, 2024.

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Commitment, Educational Institution*

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

1.1.1. Contextualización

En el mundo, se ha demostrado que las organizaciones buscan líderes que gestionen sus empresas de manera competitiva, priorizando el bienestar y compromiso de sus colaboradores, pues una empresa no puede operar eficazmente sin un equipo de trabajo identificado con sus objetivos, ya que, si los colaboradores perciben que su bienestar y desarrollo profesional son una prioridad para la organización, su sentido de pertenencia se fortalece, lo que los motiva a contribuir activamente al logro de los objetivos organizacionales; los modelos tradicionales de liderazgo, caracterizados por una estructura jerárquica y autoritaria, pueden facilitar el control, pero limitan el rendimiento y la motivación de los colaboradores. Así que, las empresas enfrentan entornos cada vez más competitivos, se hace evidente la necesidad de un liderazgo transformacional, más flexible y orientado al bienestar del equipo, este tipo de liderazgo se enfoca en el capital humano de la empresa, promoviendo el compromiso, la creatividad y la confianza mutua entre colaboradores y líderes. De esta manera, el liderazgo transformacional motiva a los colaboradores, reduce el ausentismo, aumenta la productividad y mejora el clima laboral (Infobae, 2021).

En América Latina las organizaciones adoptan un enfoque de liderazgo cuyos efectos no son inmediatos, sino que se centran en identificar las dificultades que enfrentan los colaboradores en el desempeño de sus funciones y en evaluar el ambiente laboral en el que trabajan, estos aspectos pueden influir negativamente en su actitud, generando una menor identificación y compromiso con la organización; las empresas enfrentan cambios constantes,

se ha vuelto fundamental que los colaboradores cuenten con un liderazgo efectivo que les permita afrontar con éxito los desafíos del futuro. Debido a esto, el liderazgo transformacional, se basa en la innovación y la libertad, otorgando al equipo un espacio amplio para la creatividad; esto permite que los colaboradores desarrollen soluciones innovadoras para la empresa, pues un líder transformacional fomenta un entorno laboral ético, empático, desarrolla una cultura organizacional que motiva a los colaboradores a trabajar por el bien común, resalta la importancia de la cooperación y la comunicación abierta, proporciona capacitación para que los colaboradores se conviertan en futuros líderes (ESAN, 2022).

Al respecto, Diario El Peruano (2023) manifiesta que, en Perú, la tecnología y la globalización están impulsando transformaciones en el entorno laboral, destacándose la creciente importancia del bienestar y la diversidad en las empresas; el 80% de colaboradores peruanos valoran positivamente las iniciativas de apoyo al bienestar físico y psicológico; asimismo, aprecian las prácticas de diversidad e inclusión y consideran esencial un liderazgo transformacional enfocado en el bienestar integral del equipo, que motiva y apoya a los colaboradores en su desarrollo tanto personal como profesional. Por lo tanto, esto incrementa el compromiso organizacional, creando un entorno laboral más feliz y productivo.

Es por ello que, el Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (2023) menciona que el liderazgo efectivo en el entorno actual debe ir más allá de la gestión de tareas y metas empresariales, aunque la productividad y la competitividad son prioritarias, muchas veces se deja de lado el bienestar emocional y personal de los colaboradores. Por ende, esta deficiencia se manifiesta en la carencia de una cultura organizacional que valore aspectos como la conciencia emocional, la flexibilidad laboral, el desarrollo profesional continuo, la comunicación transparente y el reconocimiento. Por lo tanto, al no atender estas necesidades,

se crea un ambiente laboral que puede ser insatisfactorio, desmotivador y perjudicial para la salud mental de los colaboradores, disminuyendo su compromiso con la empresa.

Por otra parte, el Diario Gestión (2023) indica que aproximadamente al 70% de la fuerza laboral no está comprometida en ciertas facetas de su trabajo. De modo que, es importante abordar el liderazgo transformacional que es un estilo de gestión centrado en la innovación y la libertad, donde el líder permite la creatividad de su equipo; se menciona que las habilidades estratégicas de liderazgo son una parte importante para afrontar los cambios y superar los obstáculos que se presentan en un entorno empresarial cambiante; los líderes transformacionales deben dominar cuatro habilidades clave: fomentar la creatividad, gestionar la incertidumbre, promover una comunicación efectiva y el empoderamiento, y apoyar el aprendizaje continuo en su equipo.

1.1.2. Descripción del problema

A diferencia de la sede central de Saco Oliveros en Lima, las franquicias en regiones como Cajamarca presentan debilidades principalmente atribuibles a debilidades en el liderazgo. En Lima, el liderazgo es más visible e inspirador, acompañado de una mayor inversión y prestigio institucional, lo que fortalece el compromiso de los colaboradores. En cambio, en Cajamarca predomina un estilo de liderazgo centrado en la gestión operativa, dejando de lado el componente motivador; además, los recursos y el reconocimiento son limitados, y la identidad institucional no se encuentra plenamente consolidada. Todo ello contribuye a un menor sentido de pertenencia y, por ende, a un compromiso organizacional más débil.

Este problema se origina por la ausencia de un estilo de liderazgo que inspire, motive y potencie el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, pues la carencia de un enfoque transformacional dificulta la creación de una cultura organizacional sólida, obstaculiza

la retención de talento y genera un entorno laboral caracterizado por tensiones y falta de unión. Asimismo, la desvinculación con la misión y visión institucional debilita el sentido de pertenencia, reduciendo la motivación y el compromiso de los empleados hacia la organización.

Si esta situación persiste, la institución podría enfrentar importantes repercusiones si no toma medidas oportunas. Por un lado, la pérdida de colaboradores clave incrementa la rotación de personal, lo cual genera mayores costos y, a su vez, afecta la estabilidad operativa; la falta de innovación limita la implementación de nuevas estrategias educativas, haciendo que la institución pierda competitividad. Además, la desconexión con los valores organizacionales debilita la cultura interna, lo que, a su vez, afecta la satisfacción de los colaboradores. Como consecuencia, se dificulta el logro de las metas institucionales, así como la conservación de su prestigio.

En este estudio se analizó el liderazgo transformacional de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores, de esta manera, identificar las prácticas de liderazgo que promuevan dicho compromiso, fortaleciendo así la identidad de los colaboradores con los valores y metas de la institución; la implementación de un liderazgo transformacional, que priorice el desarrollo y el compromiso de los colaboradores, es fundamental para construir una cultura organizacional sólida y positiva. Este enfoque beneficia tanto a los colaboradores como al prestigio de la institución. Por ello, se lleva a cabo esta investigación titulada: Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.

1.1.3. Delimitación espacial

La presente investigación se realizó en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, ubicada en Jr. Juan XXIII N° 132, Barrio San Sebastián, Cajamarca.

1.1.4. Delimitación Temporal

La investigación se realizó en el año 2024.

1.1.5. Delimitación teórica

La investigación estudió el liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores (docentes y administrativos) de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta general.

¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024?

1.2.2. Preguntas Auxiliares.

¿De qué manera la estimulación intelectual se relaciona con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024?

¿De qué manera la consideración individual se relaciona con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024?

¿De qué manera la motivación inspiradora se relaciona con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024?

¿De qué manera la influencia idealizada se relaciona con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024?

1.3. Justificación e importancia

1.3.1. Justificación teórica

La investigación permitió contribuir al incremento y precisión del conocimiento científico en cuanto al estudio del liderazgo transformacional y compromiso organizacional de la institución, lo cual servirá para mejorar la discusión de la comunidad científica en esta temática.

Además, servirá como antecedente para similares futuras investigaciones en esta temática.

1.3.2. Justificación práctica

La presente investigación se realizó debido a que existe la necesidad de conocer la situación en la que se encuentra el liderazgo transformacional, y estudiar la relación que tiene con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros. El resultado del estudio servirá para tomar decisiones adecuadas, elegir estrategias para mejorar a la institución y beneficiar a todos sus colaboradores y socios.

1.3.3. Justificación académica

La investigación permitió afianzar mis conocimientos adquiridos en las aulas universitarias respecto al liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, y obtener mi Título Profesional de Licenciada en Administración en la Escuela Académico Profesional

de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca.

1.4. Objetivos

1.4.1. *Objetivo general*

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.

1.4.2. *Objetivos específicos*

Determinar la relación de la estimulación intelectual con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.

Determinar la relación de la consideración individual con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.

Determinar la relación de la motivación inspiradora con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.

Determinar la relación de la influencia idealizada con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.

1.5. Limitaciones

La principal limitación fue la recopilación de la información debido a que los trabajadores se encontraron desarrollando sus labores y quehaceres cotidianos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Mogollones (2023) en su trabajo de investigación titulado *Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador*. La cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformador y el compromiso institucional en maestros de una Universidad de Ecuador, 2022. La metodología utilizada fue de tipo básica y se realizó bajo el paradigma positivista, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, descriptivo, correlacional; para el desarrollo del estudio se empleó la técnica de la encuesta, con dos cuestionarios de 20 y 15 ítems respectivamente por cada variable estudiada, validados a juicio de expertos y determinando el grado de confiabilidad de la variable liderazgo transformacional 0,883 y de la variable compromiso organizacional 0,840, mediante el Alfa de Cronbach, los cuestionarios fueron aplicados a 120 docentes. Teniendo como resultados que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,650, con una significancia de $p=0,000$ y de acuerdo a la formulación estadística presenta un nivel de positiva moderada. Concluyendo que, a un mayor nivel de aplicación del liderazgo transformacional aumenta el compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022.

Tortolero y Carreón (2022) en su trabajo de investigación *El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo de los docentes de una universidad de Durango, México*. La cual tuvo como objetivo determinar la relación que tienen los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los docentes de una institución de educación superior de Durango México. La metodología utilizada fue de diseño no experimental

de nivel descriptivo y correlacional; para la recolección de los datos se hizo a través de la encuesta, la cual incluye 48 preguntas distribuidas en las dimensiones de cada una de las variables, medidas con escala Likert, siendo la muestra 15 colaboradores de la institución estudiada. Como resultados se tiene que existe una relación positiva de la variable liderazgo transformacional con la variable compromiso organizacional, así mismo, se obtuvo que el liderazgo transformacional es el estilo que presenta la relación más alta, presenta un Rho de Spearman de 0,893. Se concluye que los docentes que presentan un liderazgo transformador generan mayor compromiso con la institución, impulsando sus valores y su filosofía.

Carranza (2020), en su trabajo de investigación titulado *Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes*. La cual tuvo como objetivo definir la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos con los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador. La metodología utilizada es de tipo básica, descriptiva y correlacional; siendo la muestra 212 miembros de la mencionada institución; siendo la técnica de recolección de datos la encuesta y el instrumento de recolección de datos el cuestionario estructurado para medir ambas variables de estudio que constó de 35 ítems; con una amplitud de escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca); el otro instrumento de medición constó de 27 ítems, los instrumentos han sido validados mediante juicio de expertos y presentan un adecuado nivel de confiabilidad: 0,870 y 0,858 respectivamente. Como resultados se tiene se ha encontrado un nivel de correlación igual a $r = 0,752$, que indica la existencia de una correlación positiva, entre la variable el liderazgo transformacional de los directivos en relación a la variable compromiso de los docentes, refiriendo la existencia de una relación significativa de ambas variables estudiadas, además dicha relación es significativa al 0,01. Concluyendo que, el liderazgo

transformacional de los directivos se relaciona con el compromiso de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador,2016; siendo el liderazgo transformacional una herramienta para la transformación de una institución educativa, es importante que se elabore en la unidad un plan estratégico de capacitación para formar líderes y lograr una adecuada transformación que contribuya en la gestión pedagógica e institucional de la unidad educativa, es necesario que las autoridades de la unidad educativa estudiada asuman el compromiso capacitar a los directivos, docentes y personal administrativo en técnicas de liderazgo para contribuir con el mejoramiento continuo de los docentes y brindar una calidad educativa.

2.1.2. Nacionales

Cuzcano y Chanta (2023) en su trabajo de investigación titulado *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre Romero 7224, Villa El Salvador–2019*. La cual tuvo como objetivo analizar el nivel de relación que presenta el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la institución mencionada. La metodología utilizada fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, tipo correlacional, diseño no experimental y corte transversal, teniendo como población 53 colaboradores y como la población fue accesible no se consideró pertinente utilizar muestra; el recojo de datos se realizó mediante la aplicación de dos cuestionarios válidos y confiables demostrado mediante resultados alfa de Cronbach de 0,940 y 0,945 para las pruebas de liderazgo transformacional y compromiso organizacional respectivamente lo que demuestra la idoneidad de los datos para el análisis estadístico realizado. Los resultados fueron satisfactorios y demostraron que existe correlación moderadamente significativa entre las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional

(rho=0.661; Sig.=0.000), es decir, en la medida que mejore el liderazgo transformacional mejora el compromiso de los colaboradores. Concluyendo que, existe correlación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el Institución Educativa Elías Aguirre 7224, por medio de un Rho de Spearman de 0,661 con un nivel de significancia de 0,000; por lo que, cuando mejora el liderazgo transformacional mejora también el compromiso organizacional, entonces cuando se utiliza de manera correcta el liderazgo transformacional en los encargados de dirigir la Institución, las habilidades de los miembros de la organización van a mejorar, ya que esto permitirá utilizar los recursos de la organización de manera eficiente y práctica, dando como resultado el compromiso organizacional de los trabajadores con la Institución.

Ticuña (2023) en su trabajo de investigación titulado *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023*. La cual tuvo como objetivo determinar la relación de liderazgo transformacional y compromiso organizacional se correlacionan en instituciones educativas públicas Ugel 05, 2023 La metodología utilizada fue tipo básica, diseño no experimental relacional, transversal, siendo muestra de esta investigación 100 docentes a quienes se les aplicó 2 cuestionarios validados por especialistas y con una fiabilidad de 0,971 en la variable liderazgo transformacional y 0,817 en la variable compromiso organizacional. Teniendo como resultado que, el Liderazgo transformacional y compromiso organizacional relacionan con una constante Rho de Spearman = 0,948. la probabilidad es igual a $0,000 < \alpha = 0,05$, lo cual se observa una relación directa y alto entre ambas variables. Concluyendo que, el Liderazgo transformacional y compromiso organizacional poseen una relación notable y alto de 0,948 en educadores de instituciones educativas públicas, UGEL 05, 2023, por lo que, el liderazgo transformacional es la forma que

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

Aguilar (2019) en su trabajo de investigación titulado *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019*. La cual tuvo como objetivo determinar el liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo 2019. La metodología utilizada fue de tipo de estudio fue no experimental cuantitativo, cuyo diseño fue correlacional transversal, Se aplicó en una muestra de 19 docentes de la institución educativa mencionada. Se utilizó como instrumentos a la Escala de Liderazgo Transformacional de Bass y Avolio y a la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados revelaron que, existe relación directa entre el liderazgo transformacional de los directores y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la Ciudad de Trujillo 2019 ($p < 0.01$), con un coeficiente de correlación de Spearman que es igual a 0,872, lo cual significa que la relación es altamente significativa. Concluyendo que, existe relación altamente significativa y directa de grado alto entre el Liderazgo transformacional de los directores y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la Ciudad de Trujillo 2019, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

2.1.3. Regionales

En la región de Cajamarca aún no se ha encontrado trabajos de investigación, relacionados sobre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en instituciones

educativas. Por lo que se ha considerado como trabajos previos, a los trabajos realizados en el ámbito nacional e internacional.

2.2.Bases teóricas

2.2.1. Teoría sobre el Liderazgo Transformacional

2.2.1.1. Teoría sobre liderazgo transformacional de Bernard Bass y Avolio

La teoría de Bass y Avolio (1990), sostiene que los líderes con características transformacionales, inspiran cambios en sus colaboradores al fomentar una reflexión sobre la importancia y el valor de los resultados obtenidos. Además, motivan a sus seguidores a perseguir sus propios intereses personales en armonía con los objetivos organizacionales, lo cual genera confianza y admiración hacia el líder. Como resultado, los colaboradores se sienten impulsados a alcanzar metas que superan las expectativas.

Además, se destacan los siguientes factores:

Estimulación intelectual. Fomenta nuevos enfoques para problemas antiguos, enfatizando la importancia de la inteligencia, la racionalidad y la resolución de problemas.

Consideración individual. Ofrece atención personalizada a cada miembro, trata a cada colaborador de manera única, proporcionando formación y orientación adaptadas a las necesidades de cada persona.

Motivación inspiradora. Incrementa el optimismo y la motivación.

Influencia idealizada. Es la capacidad del líder para demostrar aspectos morales y éticos, además de transmitir confianza y respeto para generar entusiasmo.

En definitiva, a través de la capacidad de inspirar, motivar y fomentar el crecimiento personal y profesional de los colaboradores, los líderes transformacionales promueven un ambiente de trabajo positivo y proactivo. Al aplicar principios como la consideración individual,

la estimulación intelectual y la inspiración, estos líderes pueden mejorar significativamente la motivación, la satisfacción y el rendimiento del equipo, logrando así una mayor alineación con los objetivos organizacionales.

2.2.1.2. Teoría de James McGregor Burns

James McGregor Burns fue un destacado politólogo estadounidense y experto en teoría del liderazgo, reconocido por su contribución en la administración por su teoría del liderazgo transformacional, que se centra en cómo los líderes pueden inspirar y motivar a sus seguidores y que alcancen niveles más elevados de motivación, para lograr un mayor crecimiento personal y organizacional.

Burns (1978) sostiene que los colaboradores están motivados por tres factores esenciales:

Valores morales y éticos. Burns (1978) se enfoca en el desarrollo moral y en superar una relación meramente utilitaria entre el líder y sus seguidores, el liderazgo no solo se orienta al cumplimiento de objetivos a corto plazo, sino que fomenta el crecimiento y la evolución de los colaboradores, llevándolos a un nivel más alto de conciencia y compromiso.

Motivación intrínseca. Burns (1978) menciona que una motivación interna trasciende las recompensas materiales, centrada en el desarrollo ético y un propósito compartido. Los colaboradores no solo se alinean con los líderes por interés personal, sino porque comparten los ideales y valores que estos representan, lo que resulta en una relación de beneficio mutuo y crecimiento.

Empoderamiento y participación. Burns (1978) menciona que, al ser motivados por la visión del líder, los colaboradores no solo se sienten impulsados por una causa superior, sino que también experimentan un sentimiento de autonomía y responsabilidad en el proceso de toma

de decisiones. El liderazgo transformacional fomenta un ambiente donde los seguidores son actores activos en la creación y ejecución de estrategias, lo que les otorga un mayor sentido de pertenencia y conexión con los objetivos organizacionales.

Según lo mencionado, se puede concluir que estos tres factores no solo afectan el comportamiento individual, sino que también influyen en la dinámica organizacional. El liderazgo transformacional, al atender estas motivaciones, promueve una cultura en la que los miembros se sienten inspirados a trabajar juntos y contribuir activamente, favoreciendo tanto el desarrollo personal como el éxito colectivo. Asimismo, el líder transformacional se dedica a descubrir el potencial en sus colaboradores al mismo tiempo que se esfuerza por abordar sus necesidades, lo que resulta en la creación de un vínculo de compromiso con la organización, este busca un cambio en la actitud del colaborador mediante tácticas de empoderamiento.

2.2.2. Teoría sobre el Compromiso Organizacional

2.2.2.1. Teoría del modelo tridimensional de Allen y Meyer

De acuerdo con Allen y Meyer (1990), esta teoría señala que el compromiso organizacional es un estado psicológico que refleja el vínculo entre el colaborador y la empresa, lo cual influye en el grado de identificación y pertenencia.

Según Allen y Meyer (1990), este compromiso organizacional se descompone en tres componentes:

Compromiso afectivo. Que se refiere a la percepción del apoyo recibido de la organización.

Compromiso normativo. Que implica un sentido de obligación o deuda hacia la empresa.

Compromiso continuo. Relacionado con la percepción de los colaboradores sobre la pérdida de beneficios si dejan la organización.

Se puede concluir que, el compromiso organizacional es fundamental para fortalecer la relación entre los colaboradores y la institución, afectando directamente su motivación y desempeño. El modelo de Allen y Meyer identifica tres componentes clave (afectivo, normativo y continuo), que subrayan la importancia de una gestión adecuada para promover un sentido de apoyo, obligación y estabilidad en los colaboradores, lo que a su vez mejora la productividad y la retención dentro de la organización.

2.2.2.2. Teoría de Robbins y Judge (2017)

Según Robbins y Judge (2017) describen al compromiso organizacional como el nivel de dedicación y lealtad que los empleados sienten hacia la organización. Este compromiso es fundamental para el comportamiento de los empleados dentro de una empresa, ya que influye en factores como la productividad, el rendimiento y la satisfacción laboral.

Robbins y Judge (2017) explican que el compromiso organizacional está determinado por varios factores:

El clima organizacional. Es el ambiente en el que los colaboradores se sienten valorados y respetados, lo cual puede aumentar su compromiso; un clima positivo fomenta la confianza, la colaboración y el bienestar emocional de los colaboradores, lo que contribuye a una mayor motivación y productividad dentro de la organización.

El liderazgo. Dado que los líderes tienen un impacto importante en el nivel de compromiso de los colaboradores a través de su comportamiento y decisiones.

La cultura organizacional. Se refiere a los valores y objetivos compartidos dentro de la organización, los cuales fortalecen la identificación de los colaboradores con la misma; una

cultura sólida promueve la lealtad, la cohesión y el rendimiento, favoreciendo la retención del talento.

Así que, estos factores son fundamentales porque el compromiso organizacional influye directamente en la productividad, el rendimiento laboral y la retención de los colaboradores, ya que si estos están comprometidos tienden a esforzarse más por lograr los objetivos de la organización, a rendir mejor y a quedarse en la empresa por más tiempo. Además, el compromiso contribuye a crear un ambiente laboral positivo, lo que favorece el éxito de la organización y mejora la moral de los colaboradores.

Por ende, el compromiso organizacional es importante para el éxito a largo plazo de una empresa. Factores como un buen clima laboral, una cultura compartida y un liderazgo eficaz fomentan este compromiso, lo que conlleva a colaboradores motivados, productivos y leales; esto mejora la eficiencia, reduce la rotación y fortalece el desempeño; contribuyendo a una organización más sólida y sostenible.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Liderazgo Transformacional

2.3.1.1. Definición de liderazgo transformacional

Según Hellriegel y Slocum (2009), el liderazgo transformacional se define en impactar a los colaboradores mediante un conjunto de conductas y habilidades interrelacionadas y complejas. Estas incluyen la habilidad de inspirar a las personas clave para que adopten una nueva visión o conjunto de ideas, impulsar el crecimiento de los seguidores para que se conviertan en líderes o mejoren como tales, y guiar a la organización hacia la creación de una comunidad de líderes evaluados y reconocidos.

De acuerdo con Koontz et al. (2012) definen el liderazgo transformacional como aquel en el que los líderes transmiten de forma clara una visión e inspiran a sus colaboradores. También tienen la habilidad de motivar, influir en la cultura organizacional y crear un entorno favorable para implementar cambios en la organización.

Además, Fischman (2017) afirma que el líder transformador debe ser capaz de elevar las necesidades de sus colaboradores, motivándolos a dejar de lado sus deseos personales, este debe tener la capacidad de inspirar, y cuando logra que su equipo comprenda la misión real de la empresa, está comunicando una visión profunda y significativa.

Asimismo, Fiagá (2018) menciona que el liderazgo transformacional busca potenciar y fomentar los aspectos positivos de las personas, trascendiendo más allá de las tareas laborales, sin perder su carisma y visión, lo que le permite influir en el éxito de los colaboradores; este tipo de líder se distingue por inspirar a los demás y tener una habilidad única de persuasión y convicción, lo que le facilita adaptarse a los cambios propuestos.

Por otro lado, Beorlegui (2018) señala que el liderazgo transformacional se centra en armonizar los intereses de los colaboradores con los de la empresa, creando un ambiente de trabajo que resulte atractivo para estos; este estilo de liderazgo es capaz de formar una visión inspiradora para los trabajadores y comunicarla de manera clara y motivadora.

Para Bueno y Orozco (2019) es un tipo de liderazgo que se destaca por su capacidad para motivar y atraer a los colaboradores hacia los objetivos de la organización, alineándolos con las metas y propósitos personales de cada colaborador.

Por lo tanto, las definiciones coinciden en que el liderazgo transformacional se centra en inspirar y motivar a los colaboradores mediante una visión clara, fomentando su desarrollo

personal y profesional, alineando sus intereses con los de la organización y generando un entorno de compromiso, confianza y cambio positivo.

2.3.1.2. Importancia del liderazgo transformacional.

Robbins y Coulter (2018) sostienen que el liderazgo transformacional es fundamental para el éxito de una empresa u organización, ya que el líder tiene un papel clave en el desarrollo del talento de los colaboradores y en guiar a la organización hacia sus objetivos. En un entorno de constantes cambios y competencia, las empresas necesitan liderazgo transformacional en todos sus niveles: estratégico, para orientar el futuro de la organización; intermedio, para alinear las actividades de las áreas con los objetivos; y operativo, para garantizar la ejecución de las tareas específicas en cada puesto de trabajo.

En conclusión, el liderazgo transformacional es esencial para el avance y éxito de una organización, ya que permite que el líder guíe a sus subordinados y a la organización hacia el logro de los objetivos planteados, es fundamental que este liderazgo se aplique en todos los niveles de la organización para que garantice que el talento humano, las actividades organizacionales y las metas estén alineados; esto facilita la adaptación al cambio y contribuye al cumplimiento de los objetivos a largo plazo.

2.3.1.3. Características del liderazgo transformacional

Bracho y García (2013) indican las siguientes características del liderazgo transformacional:

Creatividad. El nivel en el que los líderes muestran su habilidad para asumir riesgos e invitan a sus colaboradores a proponer ideas innovadoras, estos líderes promueven y motivan la creatividad, alentándolos a desempeñarse de manera autónoma.

Interactividad. El líder transformacional utiliza sus habilidades de interacción como una estrategia clave para fomentar conexión en la organización, este enfoque promueve el desarrollo y crecimiento personal de los colaboradores, involucrándolos activamente en el trabajo.

Visión. El liderazgo transformacional se basa en comunicar una visión inspiradora que motive a los seguidores a trabajar con optimismo hacia su cumplimiento, esto resalta la importancia de un propósito claro, fortaleciendo la comunicación para impulsar el compromiso, el esfuerzo y la confianza en las capacidades de los colaboradores.

Ética. Un líder ético es un directivo auténtico que se caracteriza por mantener altos estándares morales y éticos, este líder cumple y respeta las normas éticas y los ideales de conducta de forma voluntaria, sin percibirlos como una imposición.

Carisma. Los colaboradores pueden sentirse identificados con el líder carismático y buscar imitarlo, por lo que es importante que este actúe como un ejemplo a seguir, para lograrlo, debe contar con atributos que lo hagan admirable, respetado y confiable.

Orientación a las personas. Se trata del nivel de atención que el líder dedica a las necesidades de cada seguidor, actuando como un mentor que se ocupa de sus inquietudes, intereses y requerimientos.

Coherencia. El líder transformacional debe mostrar una gran coherencia y flexibilidad, esto significa que debe esforzarse por alinear sus pensamientos, palabras y acciones, y estar dispuesto a cambiar su conducta cuando sea necesario para el beneficio de la organización.

2.3.1.4. Dimensiones del liderazgo transformacional

De acuerdo con Díaz (2019), el liderazgo transformacional se divide en 4 dimensiones que son las siguientes:

2.3.1.4.1. Estimulación intelectual

Como afirma Díaz (2019), la estimulación intelectual consiste en capacitar a los colaboradores para que puedan ver los problemas desde diversas perspectivas, proponiendo nuevas formas de abordar su trabajo; esto tiene como propósito que desarrollen sus habilidades, encuentren soluciones a los desafíos que enfrentan y comprendan las consecuencias de sus decisiones. También promueve el respeto hacia las opiniones de los demás, el interés por los aportes valiosos en la resolución de problemas, y la creatividad al expresar ideas y opiniones sobre los métodos de trabajo. Sus indicadores son: solución de problemas, trabajo colaborativo y fomenta creatividad.

2.3.1.4.2. Consideración individualizada

Desde el punto de vista de Díaz (2019), el líder atiende las necesidades particulares de cada colaborador, destacando su importancia como persona y no solo como parte de la organización, actúa como un mentor, no como un instructor, comprendiendo que cada empleado tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas. Asimismo, ayuda a los colaboradores a desarrollar su potencial y capacidades, estableciendo una relación personal con cada uno para entender mejor lo que requieren, también implica reconocer y valorar las aportaciones individuales que cada colaborador brinda a la organización. Sus indicadores son: trato personal, apoyo y asesoramiento.

2.3.1.4.3. Motivación inspiradora

Según indica Díaz (2019), el líder actúa despertando el espíritu de equipo, confianza, optimismo y superación, mirando hacia el futuro. Además, establece y transmite expectativas, motivando e inspirando a su equipo para que alcancen los objetivos y metas de la organización,

generando un compromiso y participación activa de los colaboradores hacia una visión común. Sus indicadores son: desempeño, contribución al logro e información del cambio.

2.3.1.4.4. Influencia idealizada

Para Díaz (2019), el líder al generar un alto nivel de confianza, motiva a los empleados a afrontar nuevos retos, en esta dimensión, se resalta cómo la actitud del líder influye en la percepción que colaboradores tienen de su labor, por lo que se establece objetivos claros en sus acciones, toma en cuenta los principios éticos y morales al tomar decisiones, y subraya la relevancia de cumplir con la misión de la organización. Asimismo, comprende las necesidades del equipo para guiarlos de manera efectiva. Sus indicadores son: respeto, confianza, conducta ética y moral.

2.3.2. Compromiso organizacional

2.3.2.1. Definición de Compromiso organizacional

Según Hellriegel et al. (1999) manifiesta que el compromiso organizacional se basa en la intensidad de la colaboración de un trabajador y su identificación con la organización. Señalan que esta variable se caracteriza por la aceptación y la creencia en los valores y metas establecidos por la institución, la disposición para hacer esfuerzos importantes en beneficio de la empresa y el deseo de pertenecer a ella.

Asimismo, Barraza y Acosta (2008) afirman que el compromiso organizacional es fundamental debido a las variadas responsabilidades que los colaboradores enfrentan dentro de los distintos componentes de la organización, esto refleja la identidad personal de cada individuo, que se manifiesta a través de las actividades que realiza. Por lo que este compromiso debe estar en sintonía con la cultura, los valores y las creencias de la institución, enfocándose

principalmente en el cumplimiento de la misión y visión de la organización, lo que lleva al colaborador a identificarse con la empresa y adaptarse a las normas que esta establece.

Para Jaik et al. (2010) el compromiso organizacional se define como la disposición del colaborador para participar e identificarse con la organización, se caracteriza por la aceptación de las metas y valores propuestos por la empresa, así como la disposición del empleado para hacer esfuerzos en beneficio de la institución.

Para Littlewood y Uribe (2018) lo definen como un estado interno que vincula a los individuos con la empresa y su participación en la decisión de si desean permanecer en ella. Así, los trabajadores más comprometidos son los que tienen más probabilidades de continuar en la organización, en comparación con aquellos que no muestran compromiso. Además, se describen tres componentes del compromiso organizacional: la necesidad, el deseo y el deber de formar parte de la empresa.

Asimismo, Osorio (2019) menciona que el compromiso organizacional refleja el nivel de conexión de un colaborador con la organización; es un vínculo más profundo y personal, lo que lleva a esos colaboradores a desempeñar sus roles de manera positiva, con dedicación y responsabilidad.

De acuerdo con Recio et al. (2014) el compromiso organizacional se ve afectado por factores como el comportamiento y la actitud del colaborador hacia la organización, los cuales están estrechamente relacionados con las normativas internas de la empresa. Esto incluye el dinamismo y la flexibilidad que el personal directivo demuestra hacia los colaboradores, facilitando el desempeño de sus funciones. De esta manera, se logra el cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales, basados en principios y valores. Además, factores como la motivación ergonómica y económica también influyen en el compromiso del

colaborador, generando nuevos elementos que motivan al directivo a fortalecer su rol de liderazgo y, al mismo tiempo, mejorar el clima interno de la organización.

2.3.2.2. Importancia del Compromiso organizacional

Para Edel et al. (2007) el compromiso organizacional suele ser mucho mejor pronóstico de la rotación de colaboradores y la puntualidad, ya que no solo implica lealtad, sino también una contribución activa al logro de las metas organizacionales, demostrando un compromiso hacia el trabajo. Por lo que, el compromiso organizacional es esencial, ya que permite a los colaboradores sentirse más comprometidos y desarrollar un fuerte sentido de identificación con la organización. Es de vital importancia por los siguientes motivos:

Favorece una mayor identificación con la organización, lo que mejora el rendimiento en el desempeño de sus tareas.

Disminuye el ausentismo laboral, ya que un trabajador comprometido es menos propenso a faltar al trabajo.

Es esencial para afrontar nuevos desafíos empresariales, ya que la capacidad psicológica de un empleado fomenta la práctica de valores positivos.

Permite que los colaboradores tomen decisiones más acertadas, alineadas con los objetivos organizacionales.

Impulsa una visión común entre los miembros de la organización, lo que contribuye a aumentar la productividad.

Por lo tanto, el compromiso organizacional es importante para el éxito y la estabilidad de una empresa, los colaboradores comprometidos no solo se identifican más con la organización, sino que también aportan activamente al cumplimiento de sus objetivos, este compromiso reduce el ausentismo, mejora el rendimiento, promueve la adopción de valores

positivos y facilita las decisiones que están en línea con los objetivos de la empresa. Además, fomenta un ambiente de trabajo donde se refuerza la visión compartida y se incrementa la productividad. Así que, un fuerte compromiso organizacional es clave para fortalecer la unión, afrontar nuevos retos y asegurar el crecimiento a largo plazo.

2.3.2.3. Dimensiones del compromiso organizacional

2.3.2.3.1. *Compromiso afectivo*

De acuerdo con Meyer y Allen (1997) los colaboradores con este tipo de compromiso experimentan un sentido de orgullo al formar parte de la organización, ya que se sienten identificados con los valores de la empresa, este orgullo les genera una preocupación por la empresa, especialmente cuando enfrenta problemas, lo que refleja su vínculo emocional y su deseo de contribuir al bienestar de la organización. Sus indicadores son: apego emocional, deseo de integración e identificación.

2.3.2.3.2. *Compromiso de continuidad*

Según Meyer y Allen (1997) se refiere a la conciencia de los costos que la organización incurre en la formación de sus colaboradores, lo que motiva la idea de invertir en ellos para asegurar que permanezcan en la empresa durante un largo periodo de tiempo, este tipo de compromiso está relacionado con los gastos asociados a la capacitación, y busca que los trabajadores se queden en la organización, ya que los beneficios que se obtienen de su permanencia compensan la inversión realizada. Sus indicadores son: estabilidad laboral y satisfacción laboral.

2.3.2.3.3. *Compromiso normativo*

De acuerdo con Meyer y Allen (1997) indican que el compromiso normativo se basa en el sentido de obligación ética y moral, impulsados por el sentido de deber y responsabilidad

hacia la institución, lo definen como la manera en que un colaborador se desempeña en su trabajo, reflejando su habilidad para resolver problemas, el ausentismo, su compromiso con las responsabilidades asignadas y su capacidad para colaborar en equipo, todo ello durante un periodo determinado. Sus indicadores son: lealtad y reciprocidad.

2.4. Definición de términos básicos

- **Apego emocional:** Es el vínculo afectivo que una persona desarrolla hacia un lugar, un grupo o una actividad, sintiendo un fuerte sentido de pertenencia.
- **Apoyo:** Es brindar ayuda o respaldo al colaborador en momentos difíciles, asegurándose de que cuente con los recursos o el ánimo necesarios para seguir adelante.
- **Asesoramiento:** Es ofrecer consejos y orientación basados en conocimientos o experiencias previas, con el fin de ayudar a otros a tomar decisiones más informadas.
- **Compromiso afectivo:** Es el nivel de conexión emocional que los empleados tienen con la organización, cuando hay un fuerte compromiso afectivo, los empleados están motivados por el deseo de pertenecer y contribuir al éxito de la organización.
- **Compromiso de continuidad:** Este tipo de compromiso se refiere a la decisión de permanecer en una organización debido a las inversiones realizadas, como el tiempo o los beneficios obtenidos, los colaboradores permanecen en la organización porque perciben que dejarla implicaría altos costos personales.
- **Compromiso normativo:** Nace de la obligación moral de quedarse en una organización, las personas con un alto compromiso normativo lo hacen porque sienten que es lo correcto o porque tienen un sentido de lealtad hacia la empresa o el equipo.
- **Conducta ética y moral:** Es el comportamiento que sigue principios de honestidad, justicia y responsabilidad, tanto en lo personal como en lo profesional.

- **Confianza:** Es la seguridad de que alguien cumplirá con lo que promete y actuará de manera honesta y confiable.
- **Consideración individualizada:** Consiste en que el líder se enfoca en las necesidades específicas de cada colaborador, brindando apoyo y orientación personalizada para ayudarles a alcanzar su máximo potencial.
- **Contribución al logro:** Es la participación activa y las aportaciones que realiza una persona o un equipo para alcanzar una meta o completar un proyecto.
- **Desempeño:** Es la manera en que un colaborador lleva a cabo sus tareas o responsabilidades, evaluada por su eficacia y calidad.
- **Deseo de integración:** Es el anhelo de formar parte de un grupo o comunidad, buscando establecer relaciones y sentirse incluido.
- **Estabilidad laboral:** Es la sensación de seguridad en el empleo, que permite a las personas sentirse confiadas en cuanto a su puesto de trabajo y su futuro profesional.
- **Estimulación intelectual:** Impulsa al equipo a pensar de forma creativa y a asumir nuevos retos, fomentando el desarrollo del pensamiento crítico y la resolución de problemas.
- **Fomenta creatividad:** Es la habilidad de incentivar y apoyar la generación de ideas nuevas y originales, creando un entorno donde los colaboradores puedan explorar soluciones innovadoras.
- **Identificación:** Es el proceso en el que una persona adopta los valores y metas de un grupo u organización, sintiendo que comparte sus objetivos y principios.

- **Influencia idealizada:** Es la capacidad de un líder para ser un modelo a seguir, destacándose por su integridad y altos estándares éticos, lo que inspira respeto y la tendencia de los seguidores a imitar sus valores y comportamientos.
- **Información del cambio:** Es la comunicación sobre las transformaciones que se están produciendo, asegurándose de que todos los involucrados comprendan qué está cambiando y cómo les afecta.
- **Lealtad:** Es la fidelidad a una persona o grupo, manteniendo el compromiso y apoyo a lo largo del tiempo, incluso en situaciones complicadas.
- **Motivación inspiradora:** Busca generar entusiasmo y optimismo en el equipo, transmitiendo una visión clara y positiva que motive a todos a trabajar con energía y compromiso hacia un objetivo común.
- **Reciprocidad:** Es el acto de devolver un favor o apoyo recibido, estableciendo un intercambio mutuo y ayudándose de manera recíproca.
- **Respeto:** Es tratar a los demás con dignidad, reconociendo su valor y derechos, sin importar sus diferencias.
- **Satisfacción laboral:** Es el grado de bienestar que una persona siente respecto a su trabajo, influenciado por factores como el ambiente, las oportunidades de crecimiento y la relación con los compañeros.
- **Solución de problemas:** Es el proceso de identificar y entender los desafíos, para luego encontrar las mejores maneras de resolverlos, utilizando habilidades de análisis y creatividad.
- **Trabajo colaborativo:** Se centra en crear y aprender juntos, con responsabilidad compartida en todo el proceso.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Planteamiento de las Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

El liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva alta con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

La estimulación intelectual se relaciona de manera positiva alta con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.

La consideración individual se relaciona de manera positiva alta con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.

La motivación inspiradora se relaciona de manera positiva alta con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.

La influencia idealizada se relaciona de manera positiva alta con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.

3.2. Identificación de las variables

3.2.1 *Variable 1*

Liderazgo transformacional: Proceso en el que los líderes y sus seguidores trabajan juntos para aumentar los niveles de motivación y moral, impulsando un esfuerzo común hacia el logro de objetivos. (Bass y Avolio, 1990)

3.2.2 *Variable 2*

Compromiso organizacional: Estado psicológico en el que el colaborador experimenta una conexión emocional y una identificación con su organización, y se compromete a contribuir a su éxito y bienestar. (Meyer y Allen, 1991)

3.3. Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Tabla 1

Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Liderazgo transformacional	Proceso en el que los líderes y sus seguidores trabajan juntos para aumentar los niveles de motivación y moral, impulsando un esfuerzo común hacia el logro de objetivos. (Bass y Avolio, 1990)	Estimulación Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Solución de problemas • Trabajo colaborativo • Fomenta creatividad 	Instrumento: Cuestionario Técnica: Encuesta
		Consideración Individualizada	<ul style="list-style-type: none"> • Trato personal • Apoyo • Asesoramiento 	
		Motivación inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Contribución al logro • Información del cambio 	
		Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Confianza • Conducta ética y moral 	
Compromiso organizacional	Estado psicológico en el que el colaborador experimenta una conexión emocional y una identificación con su organización, y se compromete a contribuir a su éxito y bienestar. (Meyer y Allen, 1991)	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Apego emocional • Deseo de integración • Identificación 	
		Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad laboral • Satisfacción laboral 	
		Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Lealtad • Reciprocidad. 	

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Enfoque y métodos de la investigación

4.1.1. Enfoque de la investigación

El trabajo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, ya que se caracterizó en la recopilación y análisis de datos para resolver preguntas de investigación, utilizando mediciones numéricas, conteos y análisis estadísticos para identificar tendencias en el comportamiento de una población (Arias, 2020).

4.1.2. Métodos de la investigación

Para la investigación se utilizó el método hipotético-deductivo.

Método hipotético-deductivo porque permitió estructurar la investigación de manera lógica y sistemática. Este enfoque facilita la formulación de hipótesis basadas en teorías existentes, lo que guía el proceso de investigación hacia la validación o rechazo de dichas hipótesis. Asimismo, a través de la deducción, se obtienen conclusiones o predicciones lógicas que pueden ser validadas mediante la recolección de datos (Arias, 2020).

4.2. Diseño de la investigación

4.2.1. Investigación según su alcance

El alcance de la investigación fue descriptiva-correlacional.

Descriptiva porque se analizó el estado actual del liderazgo transformacional y del compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, 2024. (Hernández y Mendoza, 2018).

Correlacional porque buscó establecer la relación que puede existir entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, 2024. (Hernández y Mendoza, 2018).

4.2.2. Investigación según intervención

La investigación fue de diseño no experimental, ya que se realizó estudios sin manipulación intencionada de variables, observando simplemente los fenómenos en su entorno natural y luego analizarlos. (Hernández y Mendoza, 2018).

4.2.3. Investigación según su temporalidad

La investigación fue transversal, ya que los datos fueron recolectados en un solo momento, en este caso, en el año 2024. (Hernández y Mendoza, 2018).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por 40 colaboradores (32 docentes y 8 administrativos) que pertenecen a la Institución Educativa Privada Saco Oliveros.

4.3.2. Muestra

La muestra debido a que la población es pequeña, para recopilar información del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, fue tipo censo y estuvo conformada por los 40 colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros.

4.4. Unidad de análisis

La investigación tuvo como unidad de análisis a los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Para recopilar información de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

La investigación procesó la información recopilada mediante el programa estadístico SPSS 26 y a través del Microsoft Excel con el que se elaboraron las tablas y figuras relacionadas con los indicadores explorados mediante las encuestas aplicadas a la muestra de estudio.

El análisis e interpretación se realizó por cada ítem representado en las tablas y figuras, en función de las variables de la investigación.

El análisis e interpretación tomando en cuenta la siguiente escala de valoración.

Tabla 2

Escala de valoración para el Liderazgo Transformacional

Nunca y casi nunca	A veces	Casi siempre, siempre
Bajo	Medio	Alto
De 12 a 28	De 29 a 44	De 45 a 60

Tabla 3

Escala de valoración para el Compromiso Organizacional

Nunca y casi nunca	A veces	Casi siempre, siempre
Bajo	Medio	Alto
De 14 a 32	De 33 a 51	De 52 a 70

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

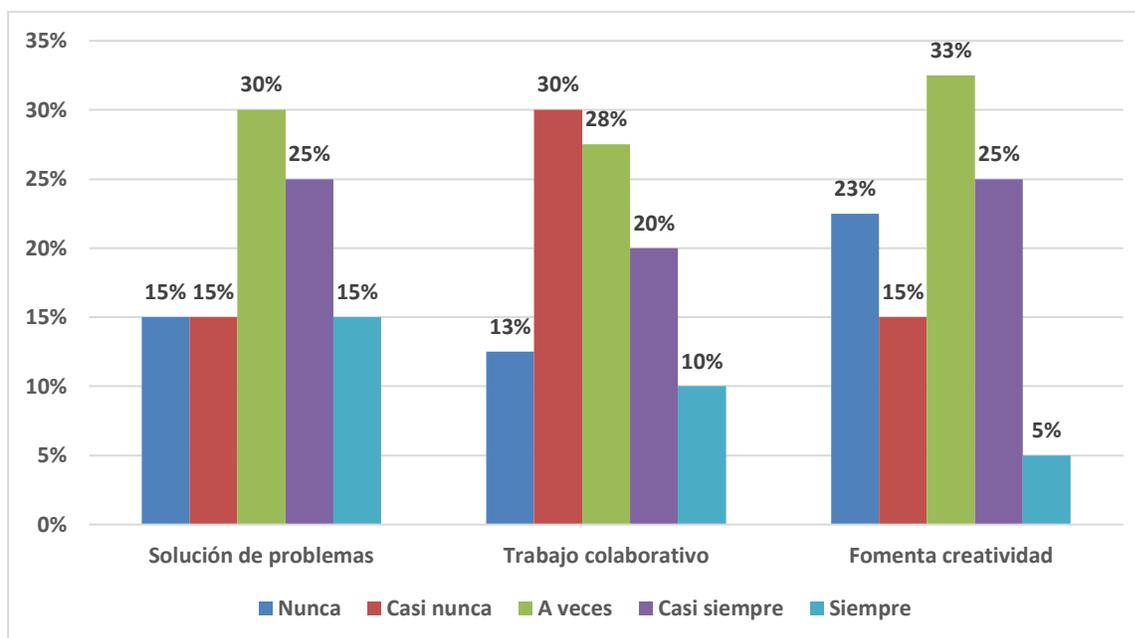
5.1. Presentación de resultados

5.1.1. Liderazgo transformacional

Dimensión 1: Estimulación intelectual.

Figura 1

Estimulación intelectual en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024



El 30% de los colaboradores a veces perciben que el director propone alternativas de solución ante los problemas, el 25% casi siempre lo perciben, el 15% siempre lo perciben, otro 15% nunca lo perciben y otro 15% perciben que casi nunca el director propone alternativas de solución ante los problemas.

El 30% de los colaboradores casi nunca perciben que el director motiva a los colaboradores para el trabajo colaborativo, el 28% lo perciben a veces, el 20% casi siempre lo perciben, el 13%

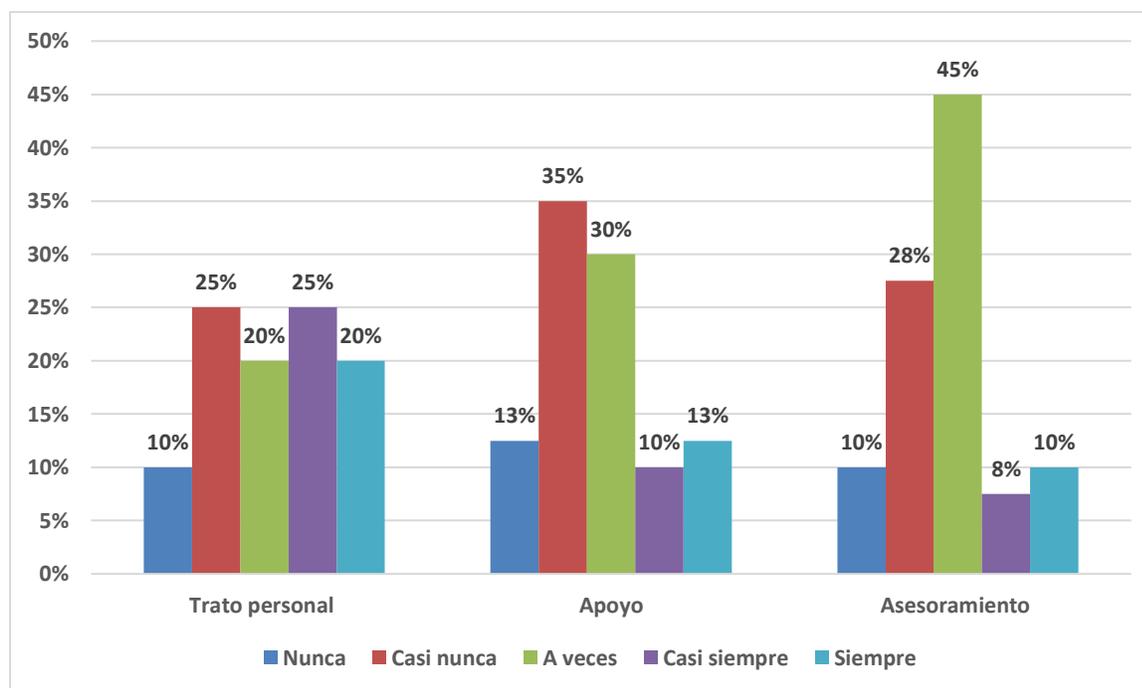
nunca lo perciben y el 10% siempre perciben que el director motiva a los colaboradores para el trabajo colaborativo.

El 33% de los colaboradores a veces perciben que el director estimula a los colaboradores para desarrollar ideas innovadoras, el 25% casi siempre lo perciben, el 23% nunca lo perciben, el 15% casi nunca y el 5% perciben que siempre el director estimula a los colaboradores para desarrollar ideas innovadoras.

Dimensión 2: Consideración individualizada.

Figura 2

Consideración individualizada en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024



El 25% de los colaboradores casi nunca perciben que el director promueve la amabilidad y cortesía de los colaboradores, otro 25% casi siempre lo perciben, el 20% a veces lo perciben, otro 20% siempre lo perciben y el 10% nunca perciben que el director promueva la amabilidad y cortesía de los colaboradores.

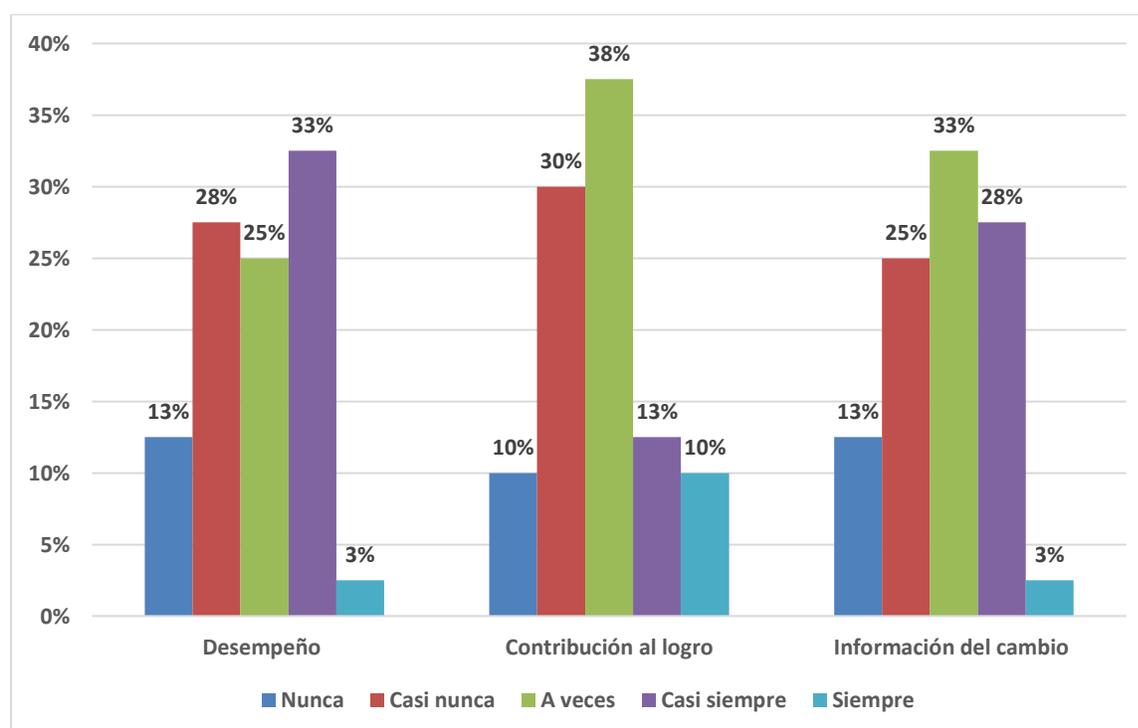
El 35% de los colaboradores casi nunca perciben que el director dedica tiempo a enseñar y orientar al personal, el 30% a veces lo perciben, el 13% nunca lo perciben, otro 13% siempre lo perciben y el 10% casi siempre perciben que el director dedica tiempo a enseñar y orientar al personal.

El 45% de los colaboradores a veces perciben que el director orienta en las labores que desempeñan los colaboradores, el 28% casi nunca lo perciben, el 10% nunca lo perciben, otro 10% siempre lo perciben y el 8% perciben que casi siempre el director orienta en las labores que desempeñan los colaboradores.

Dimensión 3: Motivación inspiradora.

Figura 3

Motivación inspiradora en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024



El 33% de los colaboradores casi siempre perciben que el director observa y juzga de manera constructiva el desarrollo de las metas, el 28% casi nunca lo perciben, el 25% lo perciben

a veces, el 13% nunca lo perciben y el 3% perciben que siempre el director observa y juzga de manera constructiva el desarrollo de las metas.

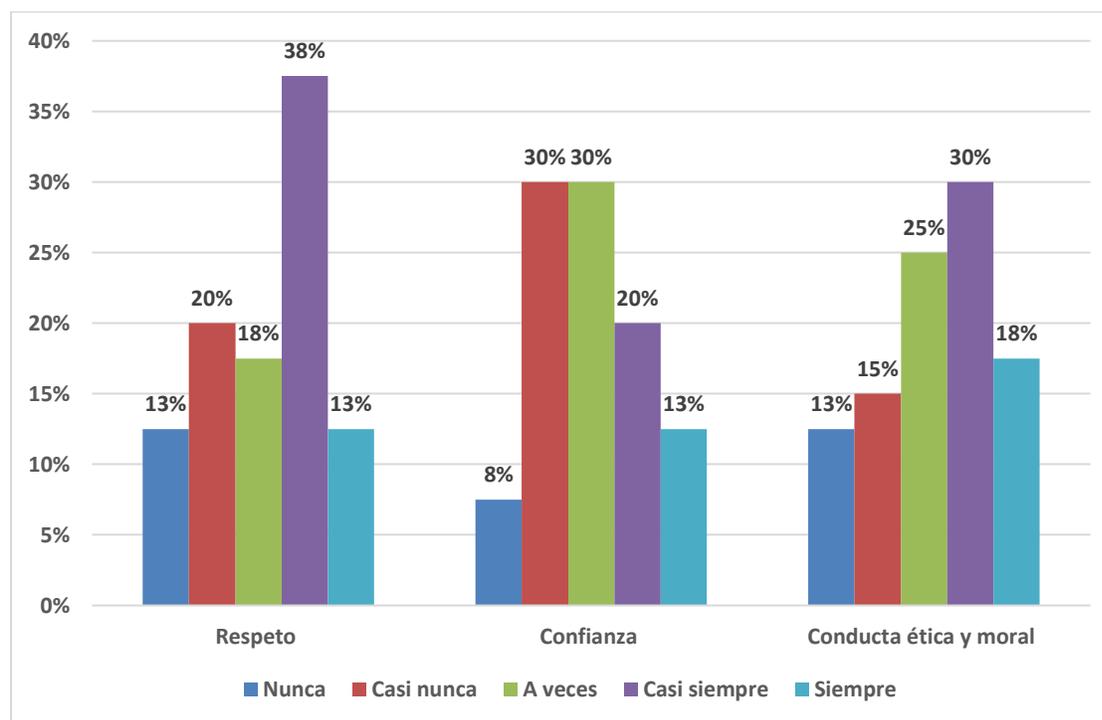
El 38% de los colaboradores a veces perciben que el director participa y aporta en los procesos para lograr los resultados, el 30% casi nunca lo perciben, el 13% casi siempre lo perciben, el 10% nunca lo perciben y otro 10% siempre perciben que el director el director participa y aporta en los procesos para lograr los resultados.

El 33% de los colaboradores a veces perciben que el director transmite información relevante para promover el cambio, el 28% casi siempre lo perciben, el 25% casi nunca lo perciben, el 13% nunca lo perciben y el 3% perciben que siempre el director transmite información relevante para promover el cambio.

Dimensión 4: Influencia idealizada.

Figura 4

Influencia idealizada en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024



El 38% de los colaboradores casi siempre perciben que el director actúa de modo respetuoso ante los colaboradores, el 20% casi nunca lo perciben, el 18% lo perciben a veces, el 13% percibe que nunca y otro 13% perciben que siempre el director actúa de modo respetuoso ante los colaboradores

El 30% de los colaboradores casi nunca perciben que el director muestra asertividad y confianza, otro 30% lo perciben a veces, el 20% casi siempre lo perciben, el 13% siempre lo perciben y el 8% nunca perciben que el director participe y aporte en los procesos para lograr los resultados.

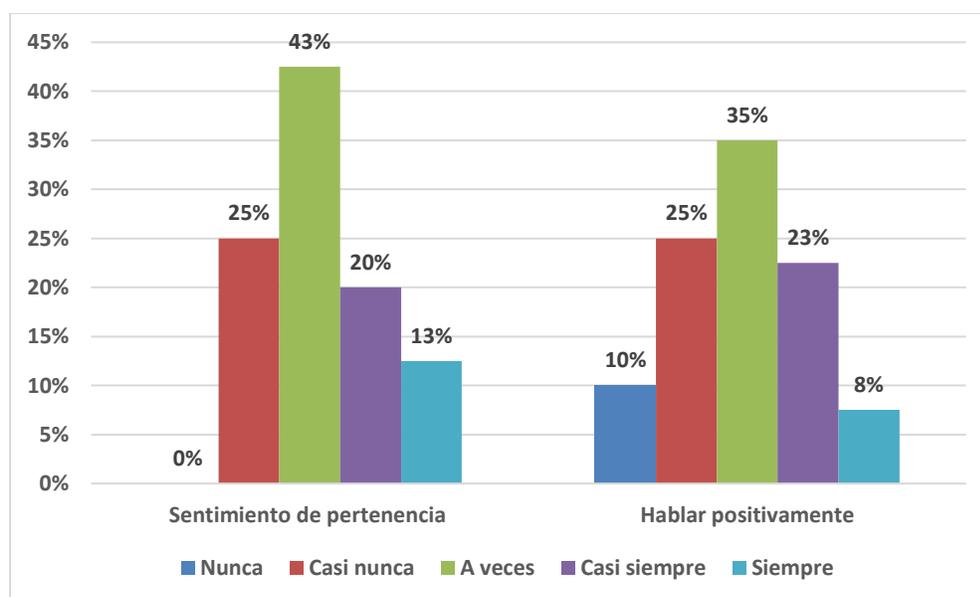
El 30% de los colaboradores casi siempre perciben que el director demuestra aspectos morales y éticos en las decisiones que toma, el 25% a veces lo perciben, el 18% siempre lo perciben, el 15% casi nunca lo perciben y el 13% nunca perciben que el director demuestra aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.

5.1.1.1. Compromiso organizacional.

Dimensión 1: Compromiso afectivo.

Figura 5

Apego emocional en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024

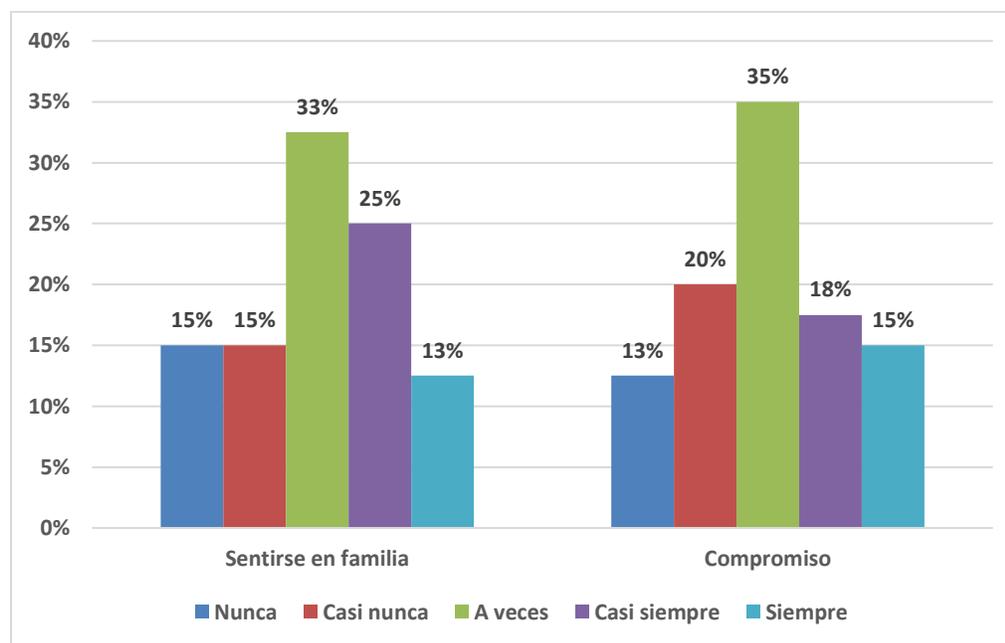


El 43% de los colaboradores consideran que a veces han desarrollado un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución, el 25% indica que esto ocurre casi nunca, mientras que el 20% señala que casi siempre, el 13% afirma que siempre han desarrollado un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución.

El 35% de los colaboradores a veces disfrutan hablando positivamente de la institución con personas externas, el 25% indica que casi nunca lo hace, el 23% casi siempre disfruta de ello, el 10% menciona que nunca habla positivamente de la institución, y el 8% asegura que siempre lo hace.

Figura 6

Deseo de integración en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024

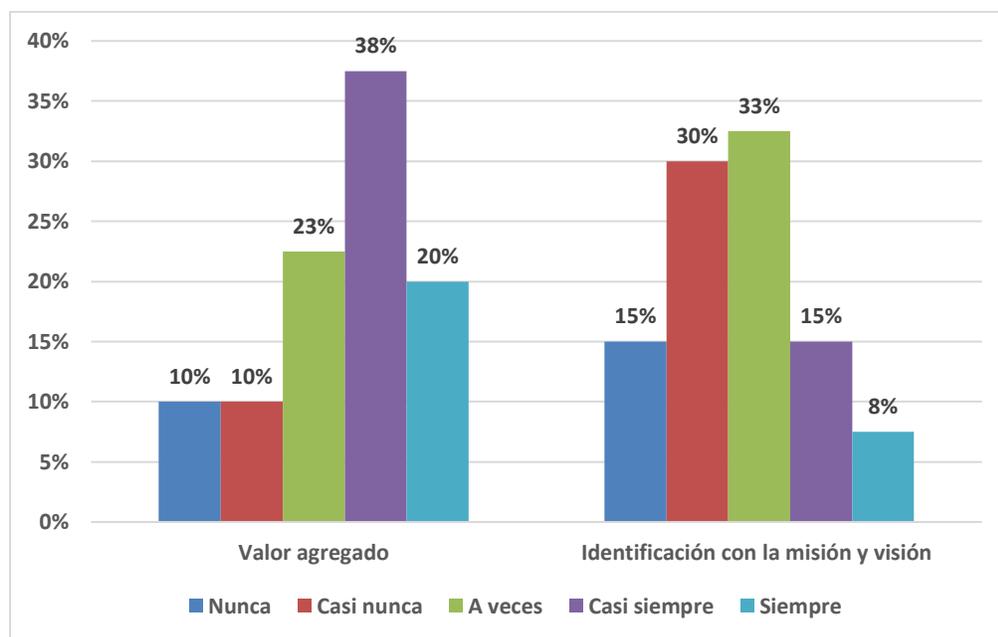


El 33% de los colaboradores menciona que a veces en la institución se sienten como en familia, el 25% indica que esto sucede casi siempre, mientras que el 15% señala que nunca lo ha experimentado, otro 15% afirma que casi nunca han sentido este vínculo y el 13% siempre se sienten como en familia.

El 35% de los colaboradores a veces están realmente comprometidos con la institución, el 20% indica que casi nunca experimentan este compromiso, el 18% casi siempre se siente comprometido, el 15% siempre lo está y el 13% afirma que nunca está realmente comprometido con la institución.

Figura 7

Identificación en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024



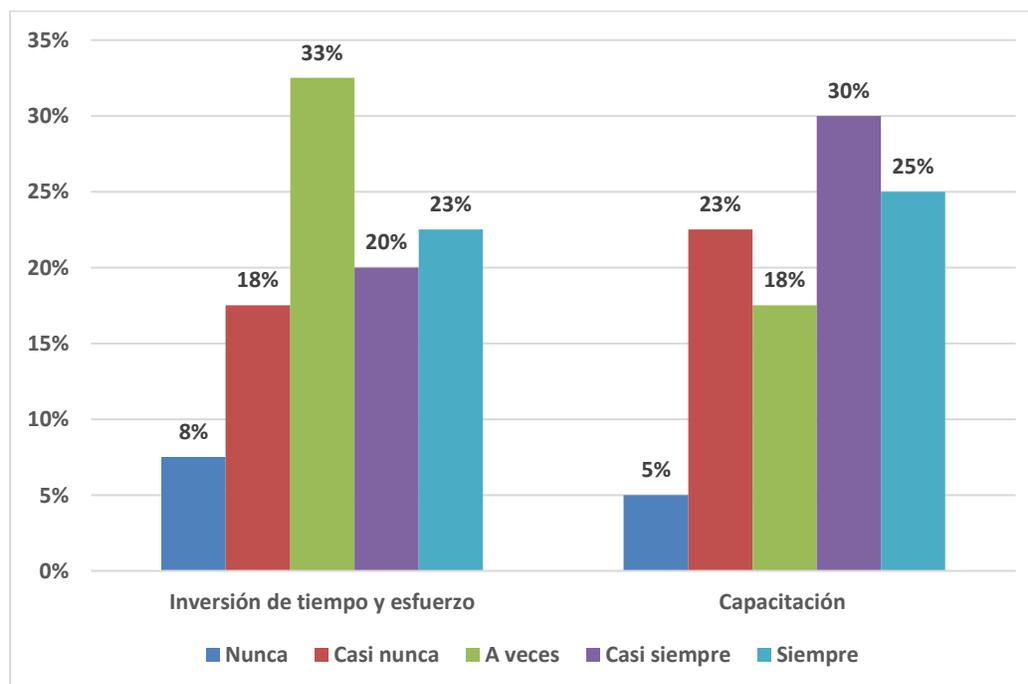
El 38% de los colaboradores casi siempre brindan valor agregado a su trabajo por la institución, el 23% a veces lo hacen, el 20% siempre brindan valor agregado, el 10% nunca lo hacen y otro 10% casi nunca brindan valor agregado a su trabajo por la institución.

El 33% a veces se sienten identificados con la misión y visión de la institución, el 30% casi nunca lo hacen, el 15% nunca se sienten identificados, otro 15% casi siempre y el 8% siempre se sienten identificados con la misión y visión de la institución.

Dimensión 2: Compromiso de continuidad.

Figura 8

Estabilidad laboral en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024

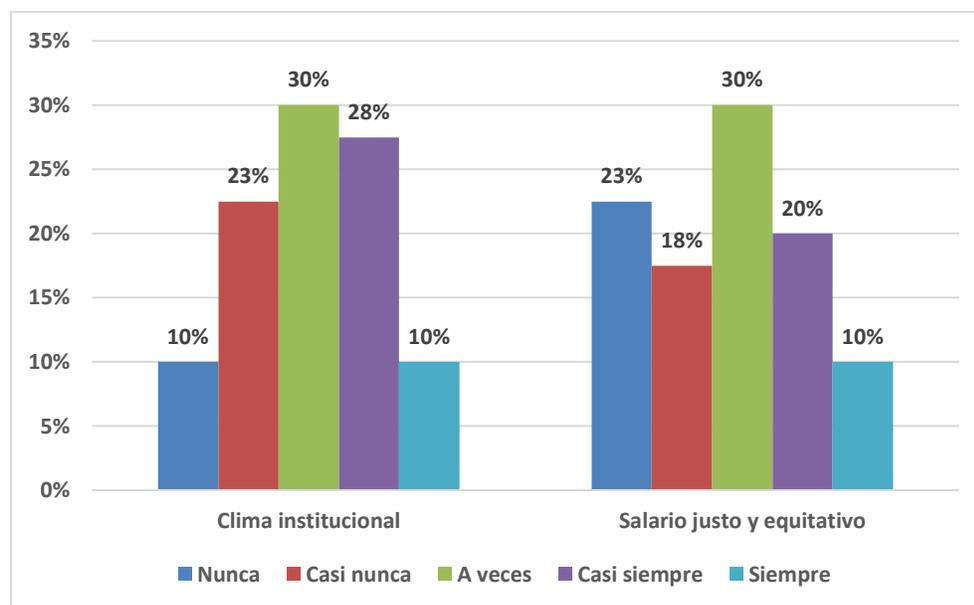


El 33% de los colaboradores a veces invierten mucho tiempo y esfuerzo en la institución, el 23% siempre lo hacen, el 20% casi siempre, el 18% casi nunca lo hacen y el 8% nunca invierten mucho tiempo y esfuerzo en la institución.

El 30% de los colaboradores casi siempre se capacitan para seguir aportando en la institución, el 25% siempre lo hacen, el 23% casi nunca se capacitan, el 18% a veces lo hacen y el 5% nunca se capacitan para seguir aportando en la institución.

Figura 9

Satisfacción laboral en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024



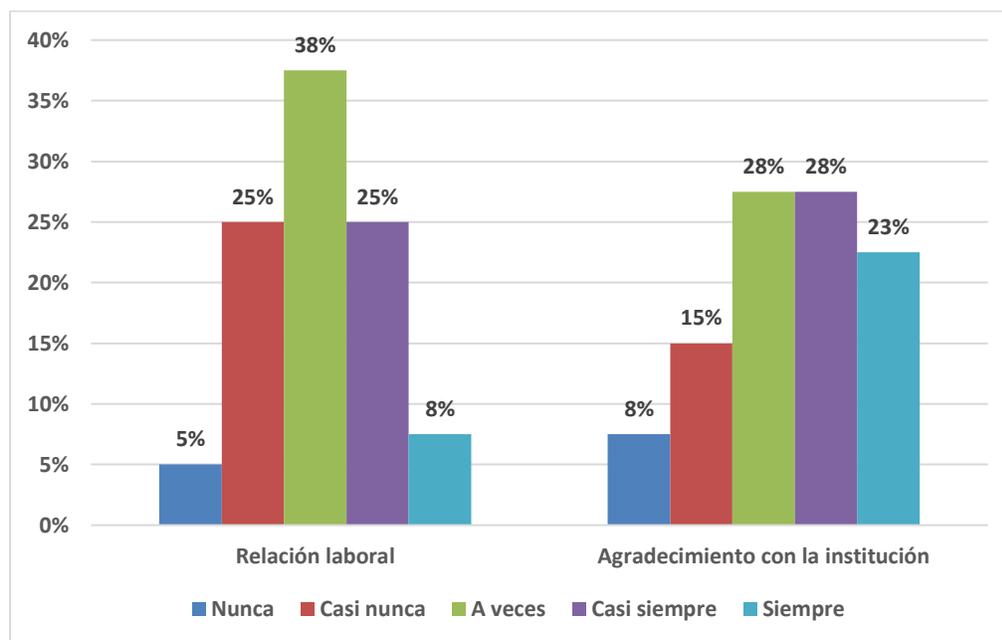
El 30% de los colaboradores mencionan que a veces el buen clima de la institución compensa las exigencias de su trabajo, el 28% indica que casi siempre experimentan esta compensación, mientras que un 23% señala que casi nunca ocurre, el 10% mencionan que nunca se sienten compensados por un buen clima. y otro 10% mencionan que siempre tienen un buen clima institucional.

El 30% de los colaboradores mencionan que a veces el salario que reciben es justo y equitativo, el 23% nunca consideran que su salario sea justo y equitativo, mientras que un 20% asegura que casi siempre lo es, el 18% opina que casi nunca lo es, y el 10% menciona que siempre perciben su salario como justo y equitativo.

Dimensión 3: Compromiso Normativo.

Figura 10

Lealtad en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024

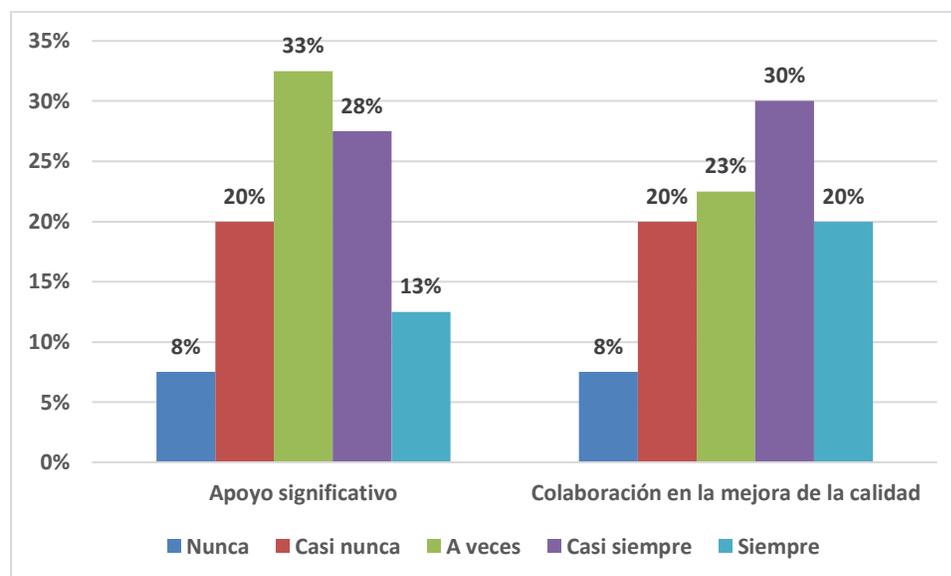


El 38% de los colaboradores mencionan que a veces defienden su relación laboral con la institución, el 25% casi nunca lo hacen, otro 25% casi siempre defienden dicha relación, el 8% afirman que siempre defienden su relación laboral, y el 5% menciona que nunca lo hace.

El 28% de los colaboradores mencionan que casi siempre están agradecidos con la institución por la oportunidad de crecimiento profesional, otro 28% menciona que a veces lo están, el 23% afirma que siempre lo están, el 15% que casi nunca lo están y el 8% que nunca están agradecidos con la institución por la oportunidad de crecimiento profesional.

Figura 11

Reciprocidad en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024



El 33% de los colaboradores mencionan que a veces corresponden el apoyo significativo de la institución, el 28% afirman que casi siempre lo hacen, el 20% indican que casi nunca corresponden a dicho apoyo, el 13% aseguran que siempre lo hacen y el 8% nunca corresponden el apoyo significativo de la institución.

El 30% de los colaboradores mencionan que casi siempre sienten el deber moral de colaborar en la mejora de la calidad educativa de la institución, el 23% mencionan que a veces lo sienten, el 20% asegura que siempre sienten este deber, otro 20% señala que casi nunca lo sienten y el 8% afirma que nunca sienten el deber moral de colaborar en la mejora de la calidad educativa de la institución.

5.2. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

5.2.1. Análisis e Interpretación de Resultados

5.2.1.1. Valoración de las variables y dimensiones.

Liderazgo transformacional

Tabla 4

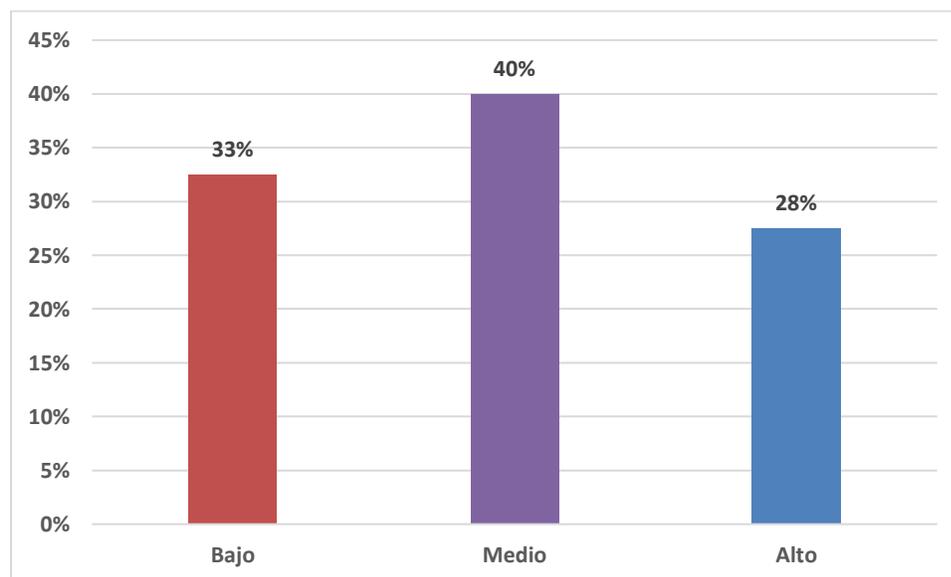
Nivel de liderazgo transformacional en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024

	Frecuencia	%
Bajo	13	33%
Medio	16	40%
Alto	11	28%
TOTAL	40	100%

Nota. Calculado de acuerdo a los valores de la escala de valoración

Figura 12

Nivel de liderazgo transformacional en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024



Nota. Calculado de acuerdo a los valores de la escala de valoración

El 40% de los encuestados calificaron al liderazgo transformacional como “medio”, el 33% lo calificaron como “bajo” y solo el 28% lo calificaron como “alto”. Para mejorar el liderazgo transformacional se debe analizar la estimulación intelectual, la consideración individualizada, la motivación inspiradora y la influencia idealizada; para que los colaboradores se sientan cómodos en la Institución Educativa Saco Oliveros.

Compromiso organizacional

Tabla 5

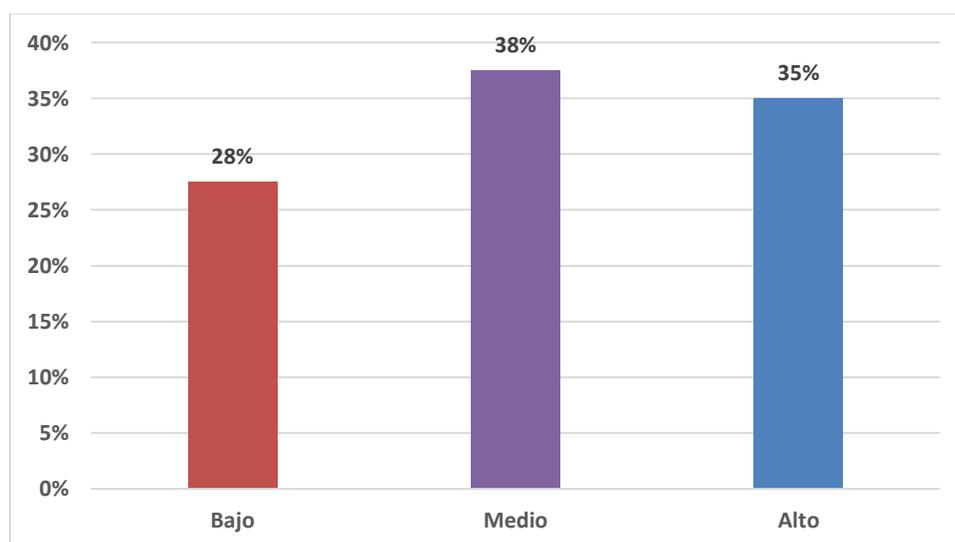
Compromiso organizacional en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024

	Frecuencia	%
Bajo	11	28%
Medio	15	38%
Alto	14	35%
TOTAL	40	100%

Nota. Calculado de acuerdo a los valores de la escala de valoración

Figura 13

Compromiso organizacional en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024



Nota. Calculado de acuerdo a los valores de la escala de valoración

El 38% de los encuestados calificaron al compromiso organizacional como “medio”, el 35% lo calificaron como “alto” y solo el 28% lo calificaron como “bajo”. Para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores se debe analizar el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo; para que así los colaboradores se comprometan con sus actividades en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros.

5.2.1.2. Tablas cruzadas de las variables y dimensiones

Tabla 6

Tabla cruzada del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional

Liderazgo Transformacional	Compromiso Organizacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	10	25%	3	8%	0	0%	13	33%
Medio	1	3%	10	25%	5	13%	16	40%
Alto	0	0%	2	5%	9	23%	11	28%
Total	11	28%	15	38%	14	35%	40	100%

Nota. Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros

Del 40% de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros que calificaron al liderazgo transformacional como “medio”, el 25% calificaron al compromiso organizacional como “medio”, el 13% lo calificaron como “alto” y solo el 3% lo calificaron como “bajo”. Además, del 28% de los colaboradores que calificaron al liderazgo transformacional como “alto”, el 23% calificaron al compromiso organizacional como “alto” y solo el 5% lo calificaron como “medio”.

Tabla 7*Tabla cruzada de la estimulación intelectual y el compromiso organizacional*

Estimulación Intelectual	Compromiso Organizacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	8	20%	6	15%	0	0%	14	35%
Medio	3	8%	6	15%	7	18%	16	40%
Alto	0	0%	3	8%	7	18%	10	25%
Total	11	28%	15	38%	14	35%	40	100%

Nota. Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros

Del 40% de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros que calificaron al liderazgo transformacional como “medio”, el 18% calificaron al compromiso organizacional como “alto”, el 15% lo calificaron como “medio” y solo el 8% lo calificaron como “bajo”. Asimismo, del 25% de los colaboradores que calificaron al liderazgo transformacional como “alto”, el 18% calificaron al compromiso organizacional como “alto” y solo el 8% lo calificaron como “medio”.

Tabla 8*Tabla cruzada de la consideración individualizada y el compromiso organizacional*

Consideración Individualizada	Compromiso Organizacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	8	20%	5	13%	0	0%	13	33%
Medio	3	8%	6	15%	8	20%	17	43%
Alto	0	0%	4	10%	6	15%	10	25%
Total	11	28%	15	38%	14	35%	40	100%

Nota. Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros

Del 43% de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros que calificaron a la consideración individualizada como “medio”, el 20% calificaron al compromiso organizacional como “alto”, el 15% lo calificaron como “medio” y solo el 8% lo calificaron como “bajo”. También, del 25% de los colaboradores que calificaron a la consideración individualizada como “alto”, el 15% calificaron al compromiso organizacional como “alto” y solo el 10% lo calificaron como “medio”.

Tabla 9

Tabla cruzada de la motivación inspiradora y el compromiso organizacional

Motivación Inspiradora	Compromiso Organizacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	9	23%	3	8%	1	3%	13	33%
Medio	2	5%	12	30%	7	18%	21	53%
Alto	0	0%	0	0%	6	15%	6	15%
Total	11	28%	15	38%	14	35%	40	100%

Nota. Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros

Del 53% de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros que calificaron a la motivación inspiradora como “medio”, el 30% calificaron al compromiso organizacional como “medio”, el 18% lo calificaron como “alto” y solo el 5% lo calificaron como “bajo”. Además, del 15% de los colaboradores que calificaron a la motivación inspiradora como “alto”, todos calificaron al compromiso organizacional como “alto”.

Tabla 10

Tabla cruzada de la influencia idealizada y el compromiso organizacional

Influencia Idealizada	Compromiso Organizacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	10	25%	2	5%	0	0%	12	30%
Medio	1	3%	11	28%	3	8%	15	38%
Alto	0	0%	2	5%	11	28%	13	33%
Total	11	28%	15	38%	14	35%	40	100%

Nota. Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros

Del 38% de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros que calificaron a la influencia idealizada como “medio”, el 28% calificaron al compromiso organizacional como “medio”, el 8% lo calificaron como “alto” y solo el 3% lo calificaron como “bajo”. Por otro lado, del 30% de los colaboradores que calificaron a la influencia idealizada como “bajo”, el 25% calificaron al compromiso organizacional como “bajo” y solo el 5% lo calificaron como “medio”.

5.2.2. *Discusión de resultados*

De acuerdo al objetivo general de la presente investigación se determinó que existe relación positiva muy alta entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024, esto ha sido demostrado mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman, donde se obtuvo un valor relacional de 0.904, evidenciando una correlación positiva muy alta entre las variables estudiadas.

Los resultados se asemejan con la investigación de Mogollones (2023) en su trabajo de investigación titulado *Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador*, en el sentido que se obtuvo coeficiente de correlación de 0,650, con una significancia de $p= 0,000$, demostrando que existe relación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.

Asimismo, coincide con los resultados de Tortolero y Carreón (2022) en su trabajo de investigación *El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo de los docentes de una universidad de Durango, México*, en el sentido que el Rho de Spearman de 0,893; demostrando que existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de acuerdo a la percepción de los docentes.

Igualmente, coincide con los resultados de Carranza (2020), en su trabajo de investigación titulado *Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes*, en el sentido que el Rho de Spearman de 0,752, además se obtuvo una significancia $p < 0,01$; demostrando que existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional de los directivos en relación al compromiso de los docentes.

Los resultados se asemejan con la investigación de Cuzcano y Chanta (2023) en su trabajo de investigación titulado *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre Romero 7224, Villa El Salvador–2019*, en el sentido que existe una correlación moderadamente significativa entre las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional con un Rho de Spearman de 0.661 y una significancia de 0.000, es decir, en la medida que mejore el liderazgo transformacional mejora el compromiso de los colaboradores.

También, coinciden con los resultados de Ticuña (2023) en su trabajo de investigación titulado *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, UGEL 05, 2023*. En el sentido que, el Liderazgo transformacional y compromiso organizacional se relacionan con una constante Rho Spearman = 0,948 y una significancia de $0,000 < 0,05$, lo cual se observa una relación directa y alta entre ambas variables.

Finalmente, coinciden con los resultados del trabajo de investigación de Aguilar (2019) en su trabajo de investigación titulado *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019*. En el sentido que, existe relación directa entre el liderazgo transformacional de los directores y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la Ciudad de Trujillo 2019 ($p < 01$), con un coeficiente de correlación de Spearman que es igual a 0,872, demostrando que la relación es altamente significativa.

5.3. Contrastación de la hipótesis

5.3.1. Hipótesis General

Tabla 11

Correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional

			Liderazgo Transformacional	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,904**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	0,904**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Se apreció que la Rho de Spearman de 0,904 presentó una correlación positiva muy alta entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024. Además, se observó que la significancia (Sig. = 0,000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.01$) entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación positiva muy alta entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.

5.3.2. Hipótesis específica 1

Tabla 12

Correlación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional

			Estimulación Intelectual	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Estimulación Intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	0,783**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	0,783**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Se observó que la Rho de Spearman de 0,783 indicó una correlación positiva alta entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024. Asimismo, se verificó que la significancia (Sig. = 0,000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.01$) entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). En consecuencia, podemos afirmar que existe una relación positiva alta entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.

5.3.3. Hipótesis específica 2

Tabla 13

Correlación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional

			Consideración Individualizada	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Consideración Individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	0,793**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	0,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Se encontró que la Rho de Spearman de 0,793 muestra una correlación positiva alta entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024. Por otro lado, se observó que la significancia (Sig. = 0,000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.01$) lo que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1). Esto proporciona evidencia suficiente para afirmar que existe una relación positiva alta entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.

5.3.4. Hipótesis específica 3

Tabla 14

Correlación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional

			Motivación Inspiradora	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Motivación Inspiradora	Coeficiente de correlación	1,000	0,844**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	0,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Se apreció que la Rho de Spearman de 0,844 presentó una correlación positiva alta entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024. Además, se apreció que la significancia (Sig. = 0,000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.01$), lo que lleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1). Se cuenta con suficiencia evidencia para afirmar que existe una relación positiva alta entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.

5.3.5. Hipótesis específica 4

Tabla 15

Correlación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional

			Influencia Idealizada	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Influencia Idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	0,884**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	0,884**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Se apreció que la Rho de Spearman de 0,844 mostró una correlación positiva alta entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024. De igual manera, se observó que la significancia (Sig. = 0,000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.01$), lo que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1). De este modo, se puede afirmar que existe una relación positiva alta entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.

CONCLUSIONES

1. Existe relación positiva muy alta entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024. Esta relación se sustentó mediante el empleo del coeficiente de Rho de Spearman, el cual arrojó un valor de 0,904 y una significancia (Sig. = 0,000) menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.01$), confirmando una correlación muy alta entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional; esto implica que un mayor nivel de liderazgo transformacional en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, conduce a una mejora en el compromiso organizacional. Así mismo, 40% de los encuestados calificaron al liderazgo transformacional como “medio”, y el 25% calificaron al compromiso organizacional como “medio”, demostrando así que existen indicadores que se deben mejorar para lograr un mejor liderazgo transformacional y esto conlleve a aumentar el compromiso organizacional de los colaboradores. Además, en cuanto al liderazgo transformacional desde la perspectiva administrativa estos resultados se deben a que: el director no ejerce un adecuado liderazgo, pues no logra inspirar, ni motivar, no consigue crear un ambiente de trabajo positivo, lo que reduce la confianza y el sentido de pertenencia, la comunicación interna es deficiente, no fomenta el trabajo colaborativo, lo que ha generado un ambiente poco favorable, con una alta tasa de rotación de personal y falta de unión. Finalmente, en cuanto al compromiso organizacional estos resultados se deben a: escasas oportunidades de desarrollo profesional, los colaboradores no se sienten identificados con los objetivos de la institución, falta de reconocimiento e incentivos y la falta de lealtad.

2. Existe relación positiva alta entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024. Esta relación se sustentó mediante el empleo del coeficiente de Rho de Spearman, el cual arrojó un valor de 0,783 y una significancia (Sig. = 0,000) menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.01$), confirmando una correlación positiva alta entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional; esto implica que un mayor nivel de estimulación intelectual en la Institución Educativa Saco Oliveros conlleva a una mejora en el compromiso organizacional.
3. Existe relación positiva alta entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024. Esta relación se sustentó mediante el empleo del coeficiente de Rho de Spearman, el cual arrojó un valor de 0,793 y una significancia (Sig. = 0,000) menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.01$), confirmando una correlación positiva alta entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional; esto implica que un mayor nivel de la consideración individualizada en la Institución Educativa Saco Oliveros conlleva a una mejora en el compromiso organizacional.
4. Existe relación positiva alta entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024. Esta relación se sustentó mediante el empleo del coeficiente de Rho de Spearman, el cual arrojó un valor de 0,844 y una significancia (Sig. = 0,000) menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.01$), confirmando una correlación positiva alta entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional; esto implica que un mayor nivel de la

motivación inspiradora en la Institución Educativa Saco Oliveros conlleva a una mejora en el compromiso organizacional.

5. Finalmente existe relación positiva alta entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024. Esta relación se sustentó mediante el empleo del coeficiente de Rho de Spearman, el cual arrojó un valor de 0,844 y una significancia (Sig. = 0,000) menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.01$), confirmando una correlación positiva alta entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional; esto implica que un mayor nivel de influencia idealizada en la Institución Educativa Saco Oliveros conlleva a una mejora en el compromiso organizacional.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda, al director de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros desarrollar e implementar programas de capacitación en liderazgo transformacional para el director, fomentar un ambiente de trabajo positivo a través de una comunicación efectiva y el reconocimiento del esfuerzo de los colaboradores. Asimismo, desarrollar estrategias para inspirar y motivar a los colaboradores, aumentando la confianza y el sentido de pertenencia, promoviendo el trabajo colaborativo mediante actividades de integración.
2. Se recomienda, al director de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros promover un entorno de aprendizaje continuo mediante capacitaciones y actualización docente, incentivar el trabajo colaborativo y la creatividad en la resolución de problemas y fomentar el uso de metodologías participativas que estimulen el pensamiento crítico y la creatividad de los colaboradores, para que de esta manera aumente el compromiso organizacional a través del desarrollo profesional.
3. Se recomienda, al director de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros implementar políticas de desarrollo profesional, asegurando oportunidades de crecimiento dentro de la institución, valorar y reconocer las contribuciones individuales de cada colaborador, para mejorar la satisfacción y el bienestar de los colaboradores, reduciendo la rotación, fomentando un ambiente más colaborativo y empático.
4. Se recomienda, al director de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros establecer metas claras y compartidas que motiven a los colaboradores, crear una cultura de reconocimiento a los logros y esfuerzos de los colaboradores y promover discursos inspiradores y prácticas que transmitan entusiasmo y compromiso por la educación, para mejorar la calidad del servicio educativo a través de un equipo más motivado.

5. Se recomienda, al director de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros que actúe como modelo a seguir, demostrando valores organizacionales sólidos, fortaleciendo la ética profesional, la integridad y el compromiso con la educación y desarrollar estrategias de liderazgo basado en el ejemplo y la coherencia entre discurso y acción ya que de esta manera se fortalecerá la confianza y el respeto de los colaboradores hacia la institución.

REFERENCIAS

- Aguilar Gómez, S. M. (2019). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. El Repositorio Institucional de Investigación de la UPAO. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/5703>
- Allen, N., y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. doi: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Arias Alcides, E. G. (2024). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública de Lima, 2024* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/151999>
- Barraza Macías, A., y Acosta Chávez, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45), 20-35. doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420818003>
- Bass, B., y Avolio, B. (1990). La Dirección Transformacional en vías de desarrollo: y Más allá del Entrenamiento Industrial. *En el Periódico de Europa*, 14(5), 21-27.
- Beorlegui, S. (2018). *Ser Líder*. Ediciones Granica.
- Bracho Parra, O., y García Guilianny, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *TELOS*, 15(2), 165-177. doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328423003>
- Bueno Betancur, D. M., y Orozco Gómez, L. C. (2019). *Publicación: Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira]. Repositorio institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira. <https://hdl.handle.net/11059/10545>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership [Liderazgo]*. Harper y Row.
- Carranza Villón, M. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*, 14(2). doi:<https://doi.org/10.46794/riv.14.2.598>

- Cuzcano Pachas, J. J., y Chanta Vera, S. M. (2023). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre Romero 7224, Villa El Salvador - 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2359>
- Diario El Peruano. (05 de octubre de 2023). *Gerencia y Liderazgo*. Recuperado el 01 de diciembre de 2024, de Diario El Peruano: <https://www.elperuano.pe/noticia/224651-gestion-de-personas-los-trabajadores-priorizan-el-buen-liderazgo-su-salud-mental-y-la-diversidad>
- Diario Gestión. (21 de junio de 2023). *Liderazgo transformacional: cuatro claves para gestionar cambios*. Recuperado el 23 de noviembre de 2024, de Diario Gestión: <https://gestion.pe/mix/vida-laboral/liderazgo-transformacional-cuatro-claves-para-gestionar-cambios-cultura-empresarial-coaching-empresarial-noticia/?ref=gesr>
- Díaz Lastreto, C. (2019). *Herramientas de Liderazgo y Coaching II: Volumen 2 Modelos Teóricos*. Mauricio Bertero Henríquez.
- Edel Navarro, R., García Santillán, A., y Casiano Bustamante, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional Volumen I*. Eumed.
- ESAN. (07 de noviembre de 2022). *Liderazgo transformacional vs. liderazgo transaccional: ¿Cuál es la diferencia?* Recuperado el 10 de noviembre de 2024, de ESAN: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/liderazgo-transformacional-vs-liderazgo-transaccional-cual-es-la-diferencia>
- Fiagá Puentes, D. A. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá* [Tesis de licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio institucional de la Universidad Militar Nueva Granada. <http://hdl.handle.net/10654/18158>
- Fischman, D. (2017). *El líder transformador I*. Grupo Planeta.
- Hellriegel, D., y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional (12va ed.)*. Cengage Learning.
- Hellriegel, D., Slocum, J., y Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional (8va ed.)*. International Thomson Editores.

- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Infobae. (16 de septiembre de 2021). *Cuáles son los 5 estilos de liderazgos y qué beneficios aporta cada uno a las organizaciones*. Recuperado el 03 de diciembre de 2024, de Infobae: <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2021/09/16/cuales-son-los-5-estilos-de-liderazgos-y-que-beneficios-aporta-cada-uno-a-las-organizaciones/>
- Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral. (03 de diciembre de 2023). *Cinco retos para desarrollar el Liderazgo en Bienestar Laboral*. Recuperado el 26 de noviembre de 2024, de Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral: <https://isbl.eu/2023/12/cinco-retos-para-desarrollar-el-liderazgo-en-bienestar-laboral/>
- Jaik Dipp, A., Tena Flores, J. A., y Villanueva Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 10(19), 119–130. doi:<https://revistas.umce.cl/index.php/dialogoseducativos/article/view/1099/2699>
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial (14va ed.)*. McGraw-Hill.
- Littlewood Zimmerman, H. F., y Uribe Prado, J. F. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. Editorial El Manual Moderno.
- Meyer, J., y Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application [Compromiso en el trabajo: teoría, investigación y aplicación]*. SAGE Publications, Inc.
- Mogollones Potes, M. M. (2023). *Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de una universidad de Ecuador, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110164>
- Osorio Maita, A. L. (2023). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2250>

- Recio Reyes, R. G., Gómez Sánchez, D., y Romo Orozco, J. M. (2014). Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los empleados de Rio Verde, S.L.P. *Revista Vertice Universitario*, 16(64), 15–23. doi:<https://revistavertice.unison.mx/index.php/rvu/article/view/304>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2018). *Administración (13va ed.)*. Pearson.
- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional (17ª ed.)*. Pearson.
- Ticuña Huaylinos, Y. E. (2023). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120896>
- Tortolero Portugal, R., y Carreón Reyes, A. G. (2022). El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo de los docentes de una universidad de Durango, México. *Tlatemoani: revista académica de investigación*, 13(39), 1-17. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8539136>

APÉNDICES

Apéndice A: Matriz de consistencia metodológica

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
<p>General</p> <p>¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024?</p> <p>Específicos</p> <p>▪ ¿De qué manera la estimulación intelectual se relaciona con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024?</p> <p>▪ ¿De qué manera la consideración individual se relaciona con el</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.</p> <p>Específicos</p> <p>▪ Determinar la relación de la estimulación intelectual con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.</p> <p>▪ Determinar la relación de la consideración individual con el compromiso</p>	<p>General</p> <p>El liderazgo transformacional se relaciona positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.</p> <p>Específicos</p> <p>▪ La estimulación intelectual se relaciona positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.</p> <p>▪ La consideración individual se relaciona positiva con el compromiso</p>	<p>V1: Liderazgo Transformacional</p>	<p>Estimulación Intelectual</p> <p>Consideración Individualizada</p> <p>Motivación inspiradora</p> <p>Influencia idealizada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Solución de problemas • Trabajo colaborativo • Fomenta creatividad • Trato personal • Apoyo • Asesoramiento • Desempeño • Contribución al logro • Información del cambio • Respeto • Confianza • Conducta ética y moral 	<p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnica: Encuesta</p>

<p>compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024?</p> <p>▪ ¿De qué manera la motivación inspiradora se relaciona con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024?</p> <p>▪ ¿De qué manera la influencia idealizada se relaciona con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024?</p>	<p>organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.</p> <p>▪ Determinar la relación de la motivación inspiradora con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.</p> <p>▪ Determinar la relación de la influencia idealizada con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.</p>	<p>organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.</p> <p>▪ La motivación inspiradora se relaciona positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.</p> <p>▪ La influencia idealizada se relaciona positiva con el compromiso organizacional de los de colaboradores la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024.</p>	<p>V2: Compromiso Organizacional</p>	<p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso de continuidad</p> <p>Compromiso normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apego emocional • Deseo de integración • Identificación • Estabilidad laboral • Satisfacción laboral • Lealtad • Reciprocidad.
--	---	---	--------------------------------------	---	--

APÉNDICE B

Instrumento de recolección de datos del Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA CONOCER EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SACO OLIVEROS

Estimado colaborador:

Califique según su opinión a cada una de los siguientes ítems relacionados con Liderazgo Transformacional y el Compromiso Organizacional que usted percibe en la Institución Educativa Privada Saco Oliveros.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Preguntas	1	2	3	4	5
Liderazgo Transformacional					
Dimensión 1: Estimulación Intelectual					
Indicador 1: Solución de problemas					
El director propone alternativas de solución ante los problemas.					
Indicador 2: Trabajo colaborativo					
El director motiva a los colaboradores para el trabajo colaborativo.					
Indicador 3: Fomenta creatividad					
El director estimula a los colaboradores para desarrollar ideas innovadoras.					
Dimensión 2: Consideración Individualizada					
Indicador 1: Trato personal					
El director promueve la amabilidad y cortesía de los colaboradores.					
Indicador 2: Apoyo					
El director dedica tiempo a enseñar y orientar al personal					
Indicador 3: Asesoramiento					
El director orienta en las labores que desempeñan los colaboradores					

Dimensión 3: Motivación Inspiradora					
Indicador 1: Desempeño					
El director observa y juzga de manera constructiva el desarrollo de las metas.					
Indicador 2: Contribución al logro					
El director participa y aporta en los procesos para lograr los resultados.					
Indicador 3: Información del cambio					
El director transmite información relevante para promover el cambio.					
Dimensión 4: Influencia Idealizada					
Indicador 1: Respeto					
El director actúa de modo respetuoso ante los colaboradores.					
Indicador 2: Confianza					
El director muestra asertividad y confianza.					
Indicador 3: Conducta ética y moral					
El director demuestra aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.					
Compromiso Organizacional					
Dimensión 1: Compromiso Afectivo					
Indicador 1: Apego emocional					
Considero que he desarrollado un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución.					
Disfruto hablando positivamente de esta institución con personas externas.					
Indicador 2: Deseo de integración					
En la institución me siento como en familia.					
Estoy realmente comprometido con esta institución.					
Indicador 3: Identificación					
Brindo valor agregado a mi trabajo por la institución					
Me siento identificado con la misión y visión de esta institución.					
Dimensión 2: Compromiso de Continuidad					
Indicador 1: Estabilidad laboral					
Invierto mucho tiempo y esfuerzo en esta institución.					
Me capacito para seguir aportando en esta institución.					
Indicador 2: Satisfacción laboral					
El buen clima de esta institución compensa las exigencias de mi trabajo.					
El salario que recibo es justo y equitativo.					
Dimensión 3: Compromiso Normativo					
Indicador 1: Lealtad					
Defiendo mi relación laboral con la institución.					
Estoy agradecido con la institución por la oportunidad de crecimiento profesional que me ha brindado.					
Indicador 2: Reciprocidad					
Correspondo el apoyo significativo de la institución.					
Siento el deber moral de colaborar en la mejora de la calidad educativa de esta institución.					

APÉNDICE C

Validación del instrumento por Alfa de Cronbach

Tabla C1

Estadísticas de fiabilidad - Total

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,965	26

Nota. El valor del alfa de Cronbach de 0,965 indica que es “perfecta” para su aplicación. El número de elementos (26) es la cantidad de ítems de las variables Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de las encuestas aplicadas.

Tabla C2

Estadísticas de fiabilidad – Liderazgo Transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,941	12

Nota. El valor del alfa de Cronbach de 0,941 indica que es “elevada” para su aplicación. El número de elementos (12) es la cantidad de ítems de la variable Liderazgo Transformacional de las encuestas aplicadas.

Tabla C3

Estadísticas de fiabilidad – Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,927	14

Nota. El valor del alfa de Cronbach de 0,927 indica que el instrumento es “elevada” para su aplicación. El número de elementos (14) es la cantidad de ítems de la variable Compromiso Organizacional de las encuestas aplicadas.

Apéndice D

Validación del instrumento por juicio de expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

Nombre del Juez	Alex Miguel Hernández Torres
Grado Académico profesional	Doctor
Profesión o especialidad	Licenciado en Administración
Cargo actual	Docente Universitario
Institución donde labora	Universidad Nacional de Cajamarca
Tipo de instrumento	Cuestionario
Autor del instrumento	Ericka Rosmeri Chuquilin Garay
Lugar y fecha	Cajamarca, 16 de diciembre del 2024
Título:	Liderazgo transformacional y Compromiso Organizacional de los Colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024

FICHA DE EVALUACIÓN

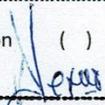
Nº	Indicadores	Definición	5	4	3	2	1
			Muy bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy malo
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	X				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores de la investigación	X				
3	Relevancia	Las preguntas contribuyen a recoger información importante para la investigación		X			
4	Pertinencia	Las preguntas son pertinentes para lograr los objetivos de la investigación		X			
5	Objetividad	Las preguntas se han expresado de manera objetiva para medir lo que se desea evaluar	X				
6	Suficiencia	Las preguntas son suficientes para medir cada dimensión y las variables		X			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	X				
8	Contexto	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje y nivel de información	X				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores e indicadores del problema		X			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	X				
SUB TOTALES			30	16			

Coefficiente de valoración porcentual $C_v =$	Valoración global
0.92	Muy bueno

Observaciones:

.....

OPINIÓN: Apto para su aplicación (x) No apto para su aplicación ()

Firma 
Dr. Alex M. Hernández Torres
DOCENTE UNIVERSITARIO

DNI: 26697122

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

Nombre del Juez	Luis Andrés Córdova Bueno
Grado Académico profesional	Magister
Profesión o especialidad	Licenciado en Administración
Cargo actual	Docente universitario
Institución donde labora	Universidad Nacional de Cajamarca
Tipo de instrumento	Cuestionario
Autor del instrumento	Erica Rosmeri Chuquilin Garay
Lugar y fecha	Cajamarca, 16 de diciembre del 2024
Título: Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Saco Oliveros, Cajamarca, 2024	

FICHA DE EVALUACIÓN

Nº	Indicadores	Definición	5	4	3	2	1
			Muy bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy malo
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades		X			
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores de la investigación		X			
3	Relevancia	Las preguntas contribuyen a recoger información importante para la investigación	X				
4	Pertinencia	Las preguntas son pertinentes para lograr los objetivos de la investigación		X			
5	Objetividad	Las preguntas están expresadas de manera objetiva para medir lo que se desea evaluar	X				
6	Suficiencia	Las preguntas son suficientes para medir cada dimensión y las variables	X				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular		X			
8	Contexto	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje y nivel de información	X				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema		X			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	X				
SUB TOTALES			25	20			

Coefficiente de valoración porcentual C=	Valoración global
0.90	Muy bueno

Observaciones:

.....

OPINIÓN: Apto para su aplicación (X) No apto para su aplicación ()

Firma

DNI: 41578176

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

Nombre del Juez	HEYDI RODRIGUEZ VILCHEZ
Grado Académico profesional	MAESTRO EN CIENCIAS
Profesión o especialidad	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
Cargo actual	DOCENTE
Institución donde labora	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CASAMARCA
Tipo de instrumento	CUESTIONARIO
Autor del instrumento	ERICKA ROSMERT CHUDIXLIN GARAY
Lugar y fecha	16 diciembre 2024 - Cajamarca
Título:	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SACO OLIVEROS, CAJAMARCA, 2024

FICHA DE EVALUACIÓN

Nº	Indicadores	Definición	5	4	3	2	1
			Muy bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy malo
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	X				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores de la investigación	X				
3	Relevancia	Las preguntas contribuyen a recoger información importante para la investigación	X				
4	Pertinencia	Las preguntas son pertinentes para lograr los objetivos de la investigación	X				
5	Objetividad	Las preguntas se están expresadas de manera objetiva para medir lo que se desea evaluar	X				
6	Suficiencia	Las preguntas son suficientes para medir cada dimensión y las variables	X				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	X				
8	Contexto	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje y nivel de información	X				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores e indicadores del problema	X				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	X				
SUB TOTALES			50				

Coefficiente de valoración porcentual C=	Valoración global
1.00	Excelente

Observaciones:

.....

.....

.....

OPINIÓN: Apto para su aplicación (X) No apto para su aplicación ()

Firma

DNI: 44232161

APÉNDICE E

Escala de Valoración para las variables (baremos)

El análisis e interpretación se realizó tomando en cuenta la siguiente escala de valoración para las variables:

Tabla E1

Escala de valoración para el Liderazgo Transformacional

Bajo	Medio	Alto
Nunca y casi nunca	A veces	Casi siempre, siempre
1-2	3	4-5
De 12 a 28	De 29 a 44	De 45 a 60

Tabla E2

Escala de valoración para la Compromiso Organizacional

Bajo	Medio	Alto
Nunca y casi nunca	A veces	Casi siempre, siempre
1-2	3	4-5
De 14 a 32	De 33 a 51	De 52 a 70

APÉNDICE F

Prueba de normalidad

1. Formulación de hipótesis

H_0 : Los datos siguen una distribución normal $\sim(\mu, \sigma)$

H_1 : Los datos no siguen una distribución normal $\sim(\mu, \sigma)$

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

3. Estadístico de prueba

Como el tamaño de la muestra es menor que 50 ($n < 50$), se utilizó Shapiro-Wilk.

Tabla

Prueba de normalidad del liderazgo transformacional y compromiso organizacional

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,940	40	0,034
Compromiso Organizacional	,903	40	0,002

Con la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se observa que los valores sigs. (0,034 y 0,002) son menores a 0.05; lo que indica que rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1 , es decir los datos no siguen una distribución normal entonces se utilizará una prueba no paramétrica. Por lo tanto, la prueba no paramétrica a utilizar para las contrastaciones de hipótesis es el coeficiente de correlación de Spearman.

ANEXOS

Anexo A

Escala de coeficiente de correlación

VALOR	SIGNIFICADO
- 1	Correlación negativa perfecta
- 0.90	Correlación negativa muy alta
- 0.75	Correlación negativa alta
-0.50	Correlación negativa media
- 0.25	Correlación negativa débil
- 0.10	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación
+ 0.10	Correlación positiva muy débil
+ 0.25	Correlación positiva débil
+ 0.50	Correlación positiva media
+ 0.75	Correlación positiva alta
+ 0.90	Correlación positiva muy alta
+ 1	Correlación positiva perfecta

Nota. Adaptado de Hernández y Mendoza (2018)

Anexo B**Escala de valoración del Alfa de Cronbach**

VALOR	SIGNIFICADO
0	Nula
0.1 a 0.15	Muy Baja
0.16 a 0.29	Baja
0.30 a 0.69	Regular
0.70 a 0.84	Aceptable
0.85 a 0.95	Elevada
0.96 a 1	Perfecta

Nota. Adaptado de Hernández y Mendoza (2018)