



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Compromiso organizacional y liderazgo transformacional en el
colegio Lord Brain de San Martín de Porres, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Aparicio Martínez, Walter (orcid.org/0009-0008-5640-9960)

ASESORES:

Dr. Vertiz Osores, Jacinto Joaquin (orcid.org/0000-0003-2774-1207)

Dr. Padilla Caballero, Jesus Emilio Agustin (orcid.org/0000-0002-9756-8772)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2024



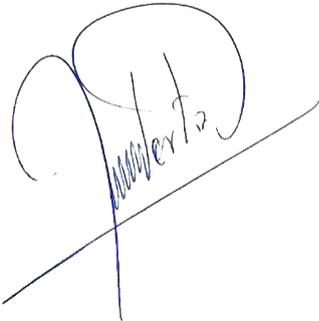
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **Jacinto Joaquín Vértiz Osores**, docente de la Escuela de posgrado Programa académico de Taller de Asesoría para la Actualización y Elaboración de Tesis 2023-2. de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, asesor de la tesis, titulada: **“Compromiso organizacional y liderazgo transformacional en el colegio Lord Brain de San Martín de Porres, 2023”** del autor **Aparicio Martínez, Walter** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones. He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender que la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de febrero de 2024

Apellidos y Nombres del Asesor: Vértiz Osores, Jacinto Joaquín	
DNI 16735482	Firma: 
ORCID https://orcid.org/0000-0003-2774-1207	



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Aparicio Martínez Walter egresado de la Escuela de posgrado, Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad César Vallejo sede Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al trabajo de investigación titulada:

“Compromiso Organizacional y Liderazgo transformacional en el Colegio Lord Brain de San Martín de Porres, 2023” es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

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

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

Lima, 11 de febrero de 2024

Apellidos y Nombres del Autor: Aparicio Martínez Walter		
DNI: 09304571		
ORCID: 0009-0008-5640-9960		

Dedicatoria

Este trabajo de investigación dedico a mis padres queridos Pio – María y a mis hijos Daniel y Carlos, quienes son los motores e inspiración que impulsa mi vida. Gracias por ser parte fundamental de mi existencia.

Agradecimiento

Un Agradecimiento especial al Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osore, por su orientación y profesionalismo demostrado en cada sesión de clase. A la IEP LORD BRAIN por darme la oportunidad de demostrar mi trabajo, del mismo modo a mis amigos César y Lluen, por sus buenos consejos y su sincera amistad.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	lv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Marco teórico	5
III. Metodología	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. Resultados	16
4.1. Análisis descriptivo	16
4.2. Análisis estadístico Hipótesis general:	20
V. Discusión	24
VI. Conclusiones	32
VII. Recomendaciones	33
Referencias	34
Anexos	40

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Percepción de los colaboradores sobre el compromiso organizacional</i>	17
Tabla 2. <i>Percepción de los colaboradores sobre el Liderazgo</i>	18
Tabla 3. <i>Niveles para las dimensiones de la variable Compromiso organizacional</i>	19
Tabla 4. <i>Niveles para las dimensiones de la variable Liderazgo transformacional</i>	20
Tabla 5. <i>Coeficiente de Rho de Spearman para las variables compromiso organizacional y el liderazgo transformacional</i>	21
Tabla 6. <i>Coeficiente de Rho de Spearman para la dimensión compromiso normativo y la variable liderazgo transformacional</i>	22
Tabla 7. <i>Coeficiente de Rho de Spearman para la variable compromiso afectivo y el liderazgo transformacional</i>	23
Tabla 8. <i>Coeficiente de Rho de Spearman para la variable compromiso de continuidad y el liderazgo transformacional</i>	24

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Percepción de los colaboradores sobre el compromiso Organizacional</i>	17
Figura 2. <i>Percepción de los colaboradores sobre el Liderazgo</i>	18
Figura 3. <i>Niveles para las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional</i>	19
Figura 4. <i>Niveles para las dimensiones de la variable Liderazgo Transformacional</i>	20

RESUMEN

La tesis que se presenta tuvo como objetivo determinar la existencia de una relación entre el compromiso organizacional y el liderazgo transformacional de los colaboradores de la institución educativa particular Lord Brian del distrito de San Martín de Porres en Lima. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental y nivel correlacional.

La investigación se realizó con una población de 45 colaboradores y para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios con medición politómica de Escala de Likert. El proceso de validez se realizó por medio del juicio de tres expertos, mientras que para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto y luego los resultados fueron analizados a través del Alfa de Cronbach obteniéndose valores de 0,738 y 0,906 para los cuestionarios, para ello se utilizó el software SPSS V27. Los resultados dieron como resultado la relación entre ambas variables con un $\text{sig} = 0,000$ y $r_s = 0,527$ para la hipótesis general y valores similares para las hipótesis específicas. Con estos resultados se puede concluir que la mejora en el liderazgo transformacional genera una mejora en el compromiso organizacional de los colaboradores de la institución educativa motivo del estudio.

Palabras clave: Liderazgo, competencia profesional, clima laboral, desempeño docente.

ABSTRACT

The objective of the thesis presented was to determine the existence of a relationship between organizational commitment and transformational leadership of the collaborators of the Lord Brian private educational institution in the San Martín de Porres district in Lima. It was carried out under a quantitative approach, basic type, non- experimental design and correlational level.

The research was carried out with a population of 45 collaborators and for data collection, two questionnaires with polytomous Likert Scale measurement were applied. The validity process was carried out through the judgment of three experts, while for reliability a pilot test was applied and then the results were analyzed through Cronbach's Alpha, obtaining values of 0.706 and 0.906 for the questionnaires, for this purpose SPSS V27 software. The results showed the relationship between both variables with a sig = 0.000 and rs = 0.527 for the general hypothesis and similar values for the specific hypotheses. With these results it can be concluded that the improvement in transformational leadership generates an improvement in the organizational commitment of the collaborators of the educational institution that is the subject of the study.

Keywords: Leadership, professional competence, work environment, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

Desde comienzos de la historia humana, el hombre ha creado las organizaciones como una de las formas de lograr el éxito y la producción más efectiva de bienes, pero, bajo las condiciones más favorables, que corresponden al trabajo socializado, lo cual constituye una de las actividades que ocupan el mayor tiempo de las personas pertenecientes a una organización y lo cual genera, a su vez, vínculos de gratitud y reciprocidad entre el binomio empresa-colaborador (Chiavenato, 2007).

Dentro de los factores relevantes para las entidades, es el capital humano. Por ello es relevante fortalecer el nivel de compromiso de los actores vinculados al accionar educativo. Dicho compromiso organizacional debe orientarse hacia las metas y objetivos de la entidad, contribuyendo con el éxito.

El nivel de compromiso con el trabajo y la organización, resulta ser uno de los fenómenos más estudiados últimamente por los investigadores sociales a nivel internacional y nacional. Esto se debe que los estudios han dado como resultados el establecimiento de ventajas competitivas debido a que los trabajadores se encuentran envueltos dentro de su organización y con sus objetivos institucionales. Teniendo en cuenta esto se precisa que una característica relevante en la consecución de los objetivos es el compromiso laboral u organizacional, por su capacidad de influencia en la eficiencia y el desempeño personal o grupal (Omar et al. 2009).

En Perú, el compromiso organizacional también es un problema importante. Según un estudio publicado en Redalyc, los empleados peruanos tienen una tasa de compromiso organizacional en un nivel bajo debido a la carencia de la oportunidad de desarrollo y crecimiento competitivo. Además, la deficiente comunicación y un liderazgo ineficiente son otros factores que a tener deficientes niveles de compromiso organizacional en Perú (Coronado et al., 2020). Por otro lado, en América Latina se tienen diversos análisis sobre liderazgo, por ejemplo, en Chile aún es una temática de discusión. En 2023, Chile perdió su posición como la economía más innovadora de América Latina, acorde con la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual de las Naciones Unidas. (*Chile perdió el liderazgo en ser la economía más estable de América Latina, habiendo ocupado, por ocho años, el primer puesto (s. f.)*). Además, ese país ha enfrentado una crisis social que ha generado violencia y falta de diálogo.

La educación escolar y universitaria, así como la formación ejecutiva, exigen dar pasos decisivos hacia la formación de habilidades de liderazgo. En el actual proceso

político, algunos líderes han sido cuestionados por no representar adecuadamente a sus sectores. (Riquelme et al., 2020).

Asimismo, el liderazgo también muy vinculado al compromiso organizacional como una de las causas del bajo nivel de compromiso organizacional. Este mismo problema también se produjo en España, cuya temática está vigente en la actualidad y es motivo de debate. Según un artículo de El País, durante la pandemia los dirigentes españoles desplegaron el estilo autoritario, pero ahora se espera que inspiren al equipo con el modelo de entrenador. En España, la falta de formación está detrás del liderazgo en desempleo juvenil. Asimismo, el Liderazgo es un factor clave para desarrollar económica y socialmente cualquier nación. Cabe mencionar que el gobierno español ha implementado diferentes reformas e inversiones dentro del Plan de recuperación y resiliencia de la Unión Europea (UE) para promover un mayor dinamismo de la demanda agregada, con el propósito de robustecer las competencias de los líderes políticos (Sánchez y Silva, 2022).

En el ámbito educativo peruano, la crisis de liderazgo se produce cuando los líderes vulneran los intereses de las organizaciones, conduciendo mediante sabotajes al logro de sus objetivos y tareas, y minando sus recursos. Bajo este contexto, se pudo constatar un liderazgo destructivo en el que los líderes educativos hicieron uso del abuso, la soberbia, la injusticia y la incapacidad para dirigir las instituciones bajo este nuevo e imprevisto escenario. En el caso específico del liderazgo educativo en Perú, se han identificado problemas como la baja calidad de las instituciones y la deficiente formación docente. Es importante resaltar que la crisis educativa no sólo se da en el ámbito escolar sino también en el nivel universitario.

A nivel local se observó que en la Institución educativa existen dificultades como la falta de identidad de los docentes, la limitada participación del personal en las actividades programadas en el colegio, la poca disposición para liderar actividades extracurriculares, una deficiente comunicación institucional, en general; su débil compromiso organizacional con los objetivos de la institución educativa. Esto se evidencia en su desempeño docente y genera insatisfacción en los padres de familia y en el cuerpo directivo.

En tal sentido, el presente estudio tiene una relevancia social porque el resultado será útil para generar estrategias que podrían aplicarse en la comunidad educativa de la institución afín de mejorar aspectos relacionados con el desempeño docente, intervención de padres de familia, la gestión académica, corporativa y

organizacional de la entidad educativa Lord Brain.

Asimismo, la investigación proporcionará resultados que permitirán evaluar el desempeño docente, sus prácticas pedagógicas y sobre todo su compromiso organizacional. Estos resultados permitirán, desde el punto de vista profesional, replantear y proponer estrategias de mejora que fortalezcan el compromiso organizacional de todos los profesionales que trabajan en la organización educativa y en general.

De lo mencionado anteriormente, se desprenden la siguiente pregunta general. ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional (CO) y el liderazgo transformacional (LT) en la entidad educativa Lord Brain de SMP? Además de ello, se propusieron cuestiones específicas: ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso por la continuidad y el liderazgo transformacional en la Institución educativa Lord Brain de SMP?

El estudio puede aportar aportes en dos áreas: teórica y práctica organizacional. En primer lugar, desde una perspectiva teórica, se añade nueva evidencia para discutir los efectos de relevancia en ejecución de tareas de responsabilidad social corporativa (RSC) a nivel individual, específicamente sobre la satisfacción en el trabajo y el compromiso dentro de las entidades. (Horz et al., 2022). En referencia a la justificación teórica, esta investigación realizó una revisión de las teorías relacionadas con el LT y otros estilos de liderazgo para establecer su vigencia y aplicabilidad. De la misma forma se direcciona en ampliar algunos conceptos de los ya conocidas en las fuentes teóricas consultadas. Desde el punto de vista práctico, los ejemplos citados anteriormente determinan la importancia del compromiso organizacional. Los resultados de esta investigación podrán ser utilizados por otros investigadores como referente teórico, ya que en sus hallazgos se evidenciarán aportes teóricos sobre el tema.

En el aspecto metodológico, se propone la aplicación de un instrumento que permita recoger data para el estudio, esta nueva herramienta de colecta de información parte de la elaboración de una matriz de operacionalización y validarlo mediante un análisis de contenido mediante juicio de expertos, así como de una verificación estadística de la confiabilidad de dicho instrumento.

La finalidad principal fue: Determinar la relación entre el CO y el LT en la institución educativa Lord Brain de SMP. Mientras que, los específicos se propusieron así: Determinar la relación entre compromiso afectivo, el compromiso por la

continuidad y compromiso normativo con el liderazgo transformacional en la entidad educativa Lord Brain de SMP.

Finalmente, en base a lo anterior se pudo redactar la hipótesis general de la siguiente manera: Existe relación directa y muy fuerte entre el CO y el LT en la Institución educativa Lord Brain de SMP. Por otro lado, las hipótesis específicas fueron: Existe relación directa y moderada entre compromiso afectivo, el compromiso por la continuidad, el compromiso normativo y el liderazgo transformacional en la Institución educativa Lord Brain de SMP.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a la literatura previa, se pueden considerar los siguientes antecedentes internacionales: Herrera y Cabana (2022) realizan una investigación en México cuyo objetivo principal fue implementar un sistema que se fundamente en el compromiso de generar las condiciones para optimizar la productividad de la organización superior. A manera de secuela de la implementación, las organizaciones lograron establecer que los colaboradores se sienten orgullosos de trabajar en su institución, concluyéndose que la motivación es un factor para mejorar el desarrollo organizacional educativa.

En otro estudio se determinó que el vínculo entre las dimensiones de la gestión del talento humano, la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional en distintas instituciones educativas en Tamaulipas, México. Las consecuencias evidenciaron que la satisfacción en el trabajo y capital humano tienen un efecto significativo en el desempeño organizacional (Pedraza Melo & González Cisneros, 2021).

De la misma manera, García J. (2018) en su estudio descriptivo y no experimental tuvo como objetivo establecer las características del CO de los profesores de una institución en Durango, México. Esta investigación se efectuó bajo un enfoque multidimensional y sus resultados revelaron la presencia de un significativo CO de sus profesores y una prevalencia de la dimensión del Compromiso afectivo.

Respecto a los antecedentes nacionales, Ambrosio (2018) realiza una investigación correlacional, y diseños no experimentales en Ventanilla con el propósito fue establecer los nexos existentes entre el aprendizaje organizacional y compromiso institucional. Utilizó como muestra a 153 docentes. Los resultados indicaron asociaciones positivas y significativas entre el CO y los componentes del aprendizaje organizacional.

También se puede considerar que la investigación se propuso establecer la asociación de la gestión administrativa con el CO de trabajadores de área educativa. Se desarrolló cuantitativamente, de modo básico y correlacional. Los hallazgos indicaron un nexo positivo y significativo entre ambas variables. (Anchelia et al., 2021).

Por otro lado, en una investigación realizada en una IE privada en Lima con diseño no experimental, transeccional-correlacional, se propuso establecer los nexos

entre clima y CO de 134 colaboradores y cuyos resultados indicaron nexos significativos y directos, pero poco entre el clima y el CO ($r_s = 0,166$; $p < 0,05$) (Bazány Cortez, 2021).

Bazán (2018) en una intervención dentro de la universidad nacional en el Cusco estableció la asociación entre el compromiso organizacional y el liderazgo en una universidad nacional del Cusco. La muestra tuvo un tamaño de 156 personas de una unidad funcional aplicándoles dos cuestionarios. Los descubrimientos realizados indicaron que tanto los niveles de liderazgo y compromiso organizacional de los encuestados son predominantemente altos. asimismo, concluyó probando la asociación significativa directa entre esas variables.

Gutiérrez (2019) hizo su investigación cuantitativa de nivel relacional transversal. Determinó los nexos entre el compromiso de la organización y el compromiso con el trabajo en dos instituciones educativas de Jesús María. Encuestó a 118 docentes y demostró nexos directos y muy significativos entre dichas variables de estudio. También consideró los aportes de Leguía (2016) quien propuso la determinación de nexos entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de un grupo de colaboradores en una universidad de Andahuaylas. El estudio fue correlacional-causal, no experimental y transaccional. Encuestó a 103 personas. Los resultados obtenidos permitieron establecer que hubo nexos directos entre las variables contrastadas.

En referencia a las bases teóricas, se pudo establecer que el compromiso es un aspecto relevante sobre el estudio de los colaboradores en referencia a su accionar dentro de las organizaciones y aborda aspectos como el empleo, flujo de empleados, eficiencia laboral, desempeño laboral y aspectos administrativos relacionados con el manejo gerencial del talento humano (Robbins, et al., 2009).

Acerca de la variable CO, Villarroel (2020) lo definió como “el gusto mediante el cual un colaborador se siente identificado con una entidad y voluntariamente decide participar activamente dentro de esta” (Villarroel y Torres, 2020, p. 34).

El CO también se puede definir como la dedicación de un trabajador por su entorno laboral, asimismo, de la empresa por el propio trabajador. El CO es una temática muy amplia y se discute desde diversas perspectivas, concatenándose con el contexto socio histórico donde se realice las pesquisas. Así, Alexander y Tyree (1996) consideran que el compromiso es un fuerte vínculo psicológico y social con alguien o algo en un esfuerzo social (Siswanto y Yuliana, 2022).

Para Mowday et al. (1979) este compromiso equivale a un nivel de intensidad por la que un empleado se identifica con su empresa y su preocupación por mantener una buena performance, teniéndose en consideración tres aspectos fundamentales: una decisión constante hacia la consecución de las metas institucionales; su predisposición de dar lo mejor de sí mismo y un deseo permanente de seguir constituyendo una parte de la organización empresarial. (Ambrosio y Bejarano, 2018). Para Arciniega (2002) hacer referencia al hecho de que el CO es un conglomerado de aspectos emocionales que mantiene vinculado al empleado con su empresa u organización, de la misma forma, es importante que el empleado se mantenga relacionado estrechamente con la institución para lograr su estabilidad y consolidación lo cual lo mantiene comprometido con los objetivos de su organización. (Villarroel y Torres, 2020). Por último, Ríos (2018) indicó que el CO es un componente relevante y notable en la consecución de metas establecidas. Es un modo mediante el cual el trabajador se identifica e implica con los principios axiológicos conducentes a un efecto positivo enmarcado en las metas estratégicas propuestas por la entidad.

Según Fonseca (2018) los diferentes conceptos relacionados con el CO dejan en evidencia un aspecto emocional y actitudinal de los empleados hacia su organización. Aunque se pueden notar diferencias entre las distintas definiciones, es claro notar que todas ellas tienen el componente común de que el CO es un aspecto importante y beneficioso en la relación empleado-organización (Fonseca et al., 2018).

En consecuencia, el compromiso organizacional resulta ser un tema relevante debido a los nexos que tienen con diversos aspectos como el ausentismo, rendimiento y rotación de personas dentro de las organizaciones (Báez et al., 2019); es importante para que los trabajadores se fidelicen con la empresa, así como también para motivar su responsabilidad con el logro de las metas estratégicas de organizacionales y contribuya con el logro de las metas con un alto compromiso y demostrando eficiencia en su performance laboral, de tal forma que se logre una satisfacción recíproca entre empleado y su institución (Llapa et al., 2008).

La responsabilidad docente se traduce en un mejor desempeño laboral, en consecuencia, una mejora en el accionar institucional, lo que puede derivar en mejores condiciones para los docentes lo cual va a impactar positivamente en la institución, esto marca la pauta de relevancia para mejorar continuamente la gestión de personal enfatizando el fortalecimiento del liderazgo, talento y gerenciamiento

estratégico del cumplimiento de objetivos colectivos (Báez et al., 2019).

La teoría sustantiva del compromiso organizacional es una teoría que “plantea que el compromiso organizacional es un proceso dinámico y contextual que se configura a partir de las interacciones entre los trabajadores y la organización, y que se manifiesta en diferentes tipos de compromiso que varían según el nivel de identidad, involucro y lealtad con la entidad organizacional” (González, 2017, p. 54).

Con referencia a los factores del compromiso organizacional se consideró el valioso y reconocido aporte de Meyer y Allen (1997), como son: el compromiso normativo, el compromiso de continuidad y el compromiso afectivo.

Acorde con Meyer y Allen (1990), el compromiso afectivo, son vínculos efectivos que tiene un empleado con su institución u organización. Este vínculo es estimulado por el discernimiento acerca de la satisfacción de sus limitaciones psico-somáticas, lo que a su vez conduce al vínculo emocional y su correspondiente nexo e identidad social (Meyer y Allen, 1984; Martín y Salazar, 2010; Rayton, 2006; Chiang et al., 2014). Esta voluntaria continuidad de los nexos participativos con la entidad también puede interpretarse como una ventaja competitiva (Omar y Urteaga, 2008). El compromiso, según Meyer y Allen (1990), es el vínculo efectivo que tiene un empleado con su institución u organización. Este vínculo es estimulado por el discernimiento de la complacencia de las necesidades, lo que a su vez conduce al vínculo emocional y su correspondiente nexo e identidad social (Rayton, 2006; Chiang, et al., 2010; Lam y Liu, 2014). Esta continuación volitiva de los nexos participativos con la entidad también puede interpretarse como ventajas competitivas (Omar y Urteaga, 2008).

Cabe mencionar que Chughtai (2013) determinó que, cuando se advierte un buen compromiso afectivo en los colaboradores, éstos corresponden con un mayor compromiso hacia la institución y se logre una participación más activa y comprometida. Por su lado, Yi y Gong (2013) y Legnick-Hall et al., (2000) indicaron que hay relaciones positivas entre el compromiso emocional en el trabajo y el compromiso con la entidad, situación que es corroborada por Poon (2013) y Van Gelderen (2016). De manera similar, existe asociación entre el compromiso académico y el compromiso de docentes (Han, Yin, & Wang, 2016) y estudiantes (Ahmadi & Cole, 2015).

Arboleda (2016), señala respecto al compromiso de continuidad de los colaboradores hacia su entidad se puede considerar como el vínculo entre la responsabilidad afectiva y la intencionalidad de la conducta personal. El constructo de

este compromiso se puede desagregar en dos aspectos relevantes: tendencia del colaborador por su bienestar y los costes al cambiar de organización. De ese modo, se indica que el compromiso afectivo mejora la intencionalidad del trabajador con la organización.

En lo que respecta al compromiso normativo, según Monsalve (2021) se vincula con el concepto de reciprocidad, en el cual el colaborador realiza actividades muy comprometidas con su entidad, en la misma medida que la organización manifieste un interés en el desarrollo laboral del colaborador a través del establecimiento de políticas orientadas a lograr un alto rendimiento entre los colaboradores (Rhee et al., 2018). Esto quiere decir que las prácticas de alto rendimiento puestas en práctica por la entidad, se consideran como factores que devienen en un compromiso basado en la obligación de mantenerse estrechamente ligado a la organización (Allen y Meyer, 1996).

A continuación, a través de las teorías relacionadas con la gestión, los autores Tannenbaum y Schmidt (1973) mencionaron la teoría de la gestión continua, cambia la forma en que entendemos a los líderes. Anteriormente, la mayoría se basaba en roles a priori que estaban relacionados principalmente con la personalidad del líder. Nace así un líder más o menos autoritario y omnipresente. Estos investigadores creen que el estilo cambia en respuesta a ciertas fuerzas, desde como centros de decisión, están sujetos a factores relevantes para la organización, como formas de trabajar o creencias. La teoría del liderazgo transformacional hace énfasis en la fuerte conexión entre los líderes y sus habilidades blandas. (Barbuto y Burbach, 2006).

El liderazgo transformacional es el resultado de compartir vivencias con otros en un contexto social, que pueden ocurrir en el lugar de trabajo, la carrera, la amistad, la familia, etc., y pueden desarrollarse en las relaciones emocionales e intelectuales entre personas y organizaciones.

La conexión entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales se basa en una investigación realizada por Barbuto y Burbach (2006), quienes de hecho encontraron una tenaz correspondencia entre las habilidades blandas en el liderazgo transformacional. Dimensiones de liderazgo transformacional. Avolio y Bass (2004) citados en Redolfo (2017, pp. 31-33) identificaron cuatro dimensiones que son: Influencia sobrevalorada, se refiere a la capacidad de un líder para ganarse la admiración de sus seguidores. Ambos autores señalan que los seguidores deben identificarse con los ideales (atributos) del líder. Además, sugieren que esta relación

puede estar relacionada con los rasgos o la personalidad que los líderes muestran en su comportamiento.

Fischman (2015) señala la rigidez del colaborador es inherente porque significa compromiso con la visión. Para la dimensión motivación inspiradora, se entiende como la capacidad de un líder para conectarse con sus compañeros de trabajo, darle sentido a su trabajo y luego expresar la visión de la organización.

Asimismo, mencionó que una de las cualidades de un líder es ser generador de una visión inspiradora que pueda movilizarse y cristalizarse a través de los talentos humanos que tenga la organización. Es necesario inspirar a estos talentos para que logren un desempeño excelente. Siguiendo las apreciaciones personales, describe que el líder debe mostrar interés en las personas, lo que significa un compromiso para motivarlas, estimularlas y desarrollarlas y reconocer la necesidad de desempeño y crecimiento. Su principal responsabilidad es facilitar el desarrollo de las capacidades de los miembros de la organización (desde el nivel inicial hasta que alcanzan sus capacidades máximas), protegerlos, acompañarlos, crear confianza y servir como cadena de valor individual (Fischman, 2015).

Por último, la estimulación intelectual según Mendoza (2006) señala que evaluarla capacidad de los docentes líderes para fomentar la capacidad creativa y la innovación en los estudiantes y fomentar el entendimiento y la absolución de problemas dentro de las aulas y recopilar nuevas ideas y analizarlas. En este método básico, los profesores como guías deben enfatizar la racionalidad y la inteligencia de los estudiantes. La enseñanza de líderes transformacionales debe alentar a los estudiantes a ser creativos enfatizando su pensamiento crítico.

Respecto a la teoría sustantiva, según García (2019), el liderazgo transformacional “propone que es un fenómeno complejo y multidimensional que se construye a partir de las experiencias cotidianas de los trabajadores en la organización, y que se expresa en diferentes formas de vinculación con la misma” (p. 13).

Las dimensiones consideradas para el liderazgo transformacional son: El carisma, las motivaciones inspiradoras, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. Según González et al. (2011), las influencias valoradas son “las percepciones que las personas tienen sobre el nivel de valoración de la entidad con respecto a su contribución y preocupación por su desarrollo y bienestar familiar” (p. 113).

Esto tiene mucho que ver con la motivación extrínseca del colaborados como producto de un entorno laboral propicio para el progreso de sus competencias laborales o capacidades profesionales. En el caso de Rhoades y Eisenberger (2002), consideraron que las influencias valoradas son “la evaluación global que los empleados hacen de la medida que la entidad reconoce y recompensa las aportaciones y se preocupa por el bienestar personal” (p. 698).

Sobre las motivaciones inspiradoras, Amabile et al. (2004), establecen que son aquellas que tiene su origen en el interés intrínseco por la tarea a realizar, asimismo, por el deleite de realizar el trabajo, esto se considera como un desafío personal, estimula la curiosidad y genera creatividad en los colaboradores. Para Deci y Ryan (2000), las motivaciones inspiradoras son “aquellas que se basan en la colmatación de la necesidad psicológica básica autónoma, competitiva y relación al, que generan un mayor bienestar y rendimiento” (p. 69). Esto refleja la importancia del liderazgo en el aspecto de la eficiencia y eficacia de los colaboradores al comprometerse con el líder en la consecución de sus tareas. Amabile et al., (2004) señaló, respecto al estímulo intelectual dentro del liderazgo, como “el comportamiento del líder que fomenta el pensamiento divergente, la creatividad y la innovación entre los seguidores, al proporcionarles desafíos, recursos, apoyo y reconocimiento” (p. 11). Según Avolio y Bass (1991), el estímulo intelectual, desde el punto de vista del liderazgo es un factor relevante del liderazgo transformacional que cuestiona la aplicación del cuestionamiento de las suposiciones, el impulso de la inteligencia y el fomento de la búsqueda de nuevas e innovadoras estrategias para realizar las tareas de los seguidores o colaboradores.

III. METODOLOGÍA

Se empleó el enfoque cuantitativo, ya que se obtuvieron datos con instrumentos, los mismos que se procesaron estadísticamente, para demostrar con base teórica las conjeturas que se propusieron. (Ñaupas et al. 2018). El estudio fue correlacional porque buscó demostrar nexos entre el compromiso organizacional y el liderazgo transformacional, evaluándose los niveles asociativos entre ambas variables de estudio (Hernández et al., 2018).

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tuvo nivel básico. Según Castro et al. (2022) menciona que la investigación básica consiste en un trabajo destinado a obtener nuevos conocimientos sobre las bases de la fenomenología física a partir de eventos evidenciables sin considerar alguna aplicación pragmática directa en escenarios sociohistóricos en un plazo determinado.

La investigación se realizó considerando un diseño no experimental. Es decir; las variables se estudiaron en sus estados naturales y según Hernández et al. (2018) menciona que se trata de estudios o investigaciones realizadas sin manipulación de las variables, en la cual, la realidad solo se observa en su contexto real y posteriormente, se analiza.

Respecto a la temporalidad de la investigación se alude que es transversal ya que la encuesta realizada mediante instrumentos fue en una sola ocasión. Según Castañeda (2022) se llama transversal a los estudios que analizan datos sobre variables recopiladas durante un período determinado realizado en una población o muestra determinada.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso organizacional

Sobre la variable CO, Davis (2000) define el CO como “el nivel de identificación que muestran los colaboradores con una entidad y se involucra para seguir con su participación activa dentro de esta” (p.34).

Con referencia a las dimensiones del CO se consideró el valioso y reconocido aporte de Meyer y Allen (1997), como son: el compromiso normativo, el compromiso de continuidad y el compromiso afectivo.

Variable 2: Liderazgo transformacional

El LT se basa en un estudio de 1978 de James Mac Gregor Burns (citado en Fischman, 2005, p. 18), quien lo definió como un progreso en el que líderes y seguidores se influyen mutuamente y avanzan juntos. Moral y motivación. Burns propuso dos conceptos: "gestión transformacional" y "gestión transaccional". Mencionó que el liderazgo transformativo crea cambios importantes en la existencia de los colaboradores y las entidades, varían conceptos y valores, eleva las expectativas y aspiraciones de los trabajadores.

Esta variable se midió mediante un cuestionario de liderazgo transformacional con veinticuatro ítems en sus tres dimensiones: El carisma, las motivaciones inspiradoras, el estímulo intelectual y las consideraciones individualizadas.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis Población

En cuanto a este ítem, ésta se conformó por 45 colaboradores de la institución educativa particular Lord Brain del distrito de SMP.

Para ello, Arizpe et al. (2020) menciona que consta de un conjunto de sujetos u objetos que comparten un conjunto de criterios y se sitúan en un espacio determinado.

Criterios de inclusión: Tener contrato vigente con la institución educativa.

Criterios de exclusión: Personal que se encuentra con descanso médico con licencia.

Muestra. Para Hernández y Mendoza (2018) es un subconjunto poblacional donde se llevará la investigación. Para este trabajo, no se considera muestra ya que será una investigación censal. Según García (2018) es aquella que "constituye todo el conjunto poblacional, objeto de estudio, sin necesidad de seleccionar una muestra representativa" (García, 2018, p. 19).

Muestreo. Son un conjunto de técnicas, probabilísticas o no probabilísticas que permiten seleccionar a los participantes del estudio, extraídos de la población. Para el trabajo que se presenta, tampoco se utilizarán técnicas de muestreo ya que se realizó una investigación censal, es decir; participarán todos los participantes elegidos para dicho fin.

Unidad de análisis. Está conformado por cada colaborador que participan de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la encuesta para la colecta de información, teniendo instrumentos específicos para cada variable. Cada una de ellas requirió de un cuestionario estructurado y adaptado a partir del aporte previo de otros investigadores. La herramienta empleada para la medición de la variable CO utilizó la adaptación realizada por Neyra (2020) al cuestionario original de Meyer et al. (1993) para medir el liderazgo transformacional se usó un compilado de 24 ítems con Escala tipo Likert.

Se entregó a los expertos un expediente de validación que contiene los aspectos técnicos de ambos cuestionarios, quienes con su criterio verificaron la coherencia, relevancia y claridad de cada ítem para llegar a una opinión aplicable a ambos instrumentos. Este proceso se aplicó a ambos cuestionarios. Para validar el nivel de confiabilidad se realizó un muestreo piloto teniendo 10 sujetos en cada cuestionario previsto. En el análisis se tuvo valores Alfas de Cronbach de 0,787 para la variable CO y $\alpha = 0,906$ para el LT. (Ver anexo 04).

3.5. Procedimientos

Luego que los cuestionarios pasaran por etapas de confiabilidad y validación, se procedió a aplicar los instrumentos a todos los individuos que participan de la investigación para lo cual se regularizó el trámite con la Directora de la IE y se aplicó el cuestionario en hojas impresas. La aplicación de dichos cuestionarios requirió brindarle el tiempo y condiciones apropiadas para la colecta de la data necesaria para los hallazgos.

3.6. Método de análisis de datos

La data recolectada como producto de la aplicación de los instrumentos fueron procesados estadísticamente. inicialmente, se presentaron los autos respectivos para la descripción estadística de cada variable, así como de sus correspondientes dimensiones, los mismos que se expusieron mediante gráficos y tablas. Para el contraste de hipótesis, se empleó el Rho de Spearman(rs) para establecer la asociación entre los factores estudiados. El software estadístico utilizado para el análisis de la data fue IBMSPSS® V. 25. Para la interpretación de los resultados se tuvo en cuenta los intervalos del coeficiente RS propuesto por Hernández Sampieri y Mendoza (2018) (Ver anexo 04)

3.7. Aspectos éticos

Cabe mencionar que el trabajo es original y de autoría propia. Se ha tenido en cuenta la citación y referenciación adecuada para respetar los aportes teóricos y metodológicos de otros autores. De la misma forma, debe mencionarse que, producto de la ejecución de la toma de instrumentos, estos siguieron un tratamiento estadístico transparente, sin alteración ni manipulación de los mismos. Respecto a la aplicación de los instrumentos se tuvo en cuenta mantener la confidencialidad de los colaboradores. Por otro lado, se ha tenido en cuenta la normativa establecida por la Universidad y por tanto se mantenido en todo momento una conducta responsable en investigación.

El desarrollo consideró los aspectos éticos en mención, adicionando también los principios éticos fundamentales que se citan a continuación: Respeto por las personas, la no maleficencia y la justicia, principios básicos para tener una conducta responsable en toda investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Como se puede apreciar en la tabla 1 y figura 1, son 20 los colaboradores que percibieron el compromiso organizacional en un nivel medio y representan el 44,4% del total, por otro lado, se observa que 8 colaboradores, es decir, solo el 17,8% observan el compromiso organizacional como bajo. De estas cifras se pueden deducir que hubo diferencias considerables fundamentalmente a nivel del compromiso en un grado medio, respecto a los que los perciben como un nivel bajo de CO.

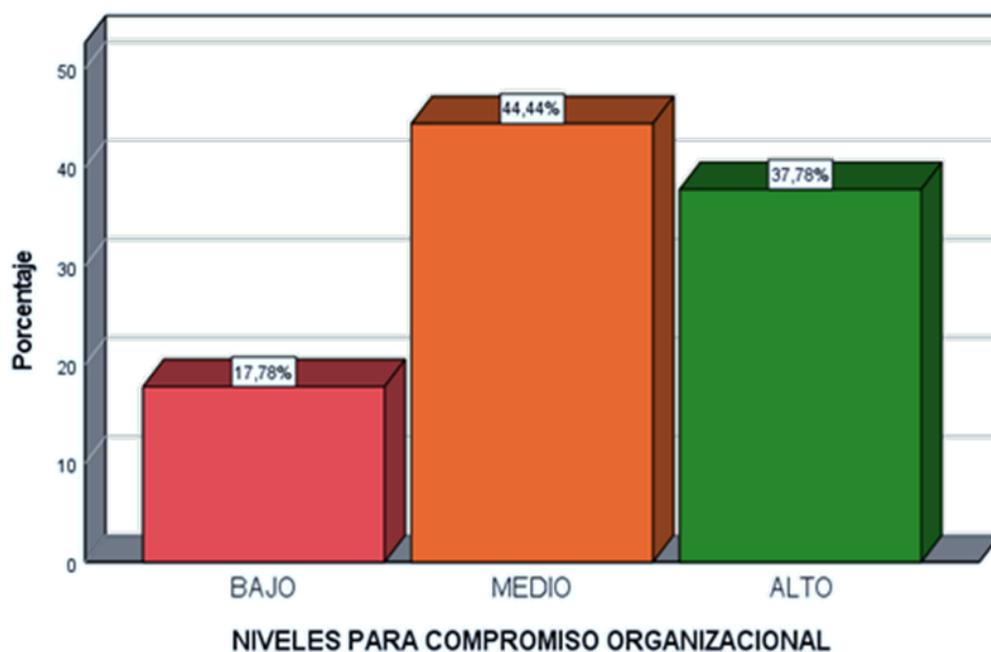
Tabla 1

Percepción de los colaboradores sobre el CO

	<u>n</u>	<u>%</u>
Bajo	8	17,8%
Medio	20	44,4%
Alto	17	37,8%
Total	45	100,0%

Figura 1

Niveles para el compromiso organizacional



Asimismo, se pudo observar en la tabla y figura 2, respecto a las percepciones del liderazgo por parte de los colaboradores de la IEP Lord Brian, en donde se puede observar que 20, es decir; el 44,4% de los colaboradores opinan que el liderazgo es regular, frente al 20%, es decir, solo 9 colaboradores opinaron que el liderazgo es bueno. Se puede percibir una diferencia sustantiva entre los que opinan que el liderazgo es regular y los que opinan que es bueno.

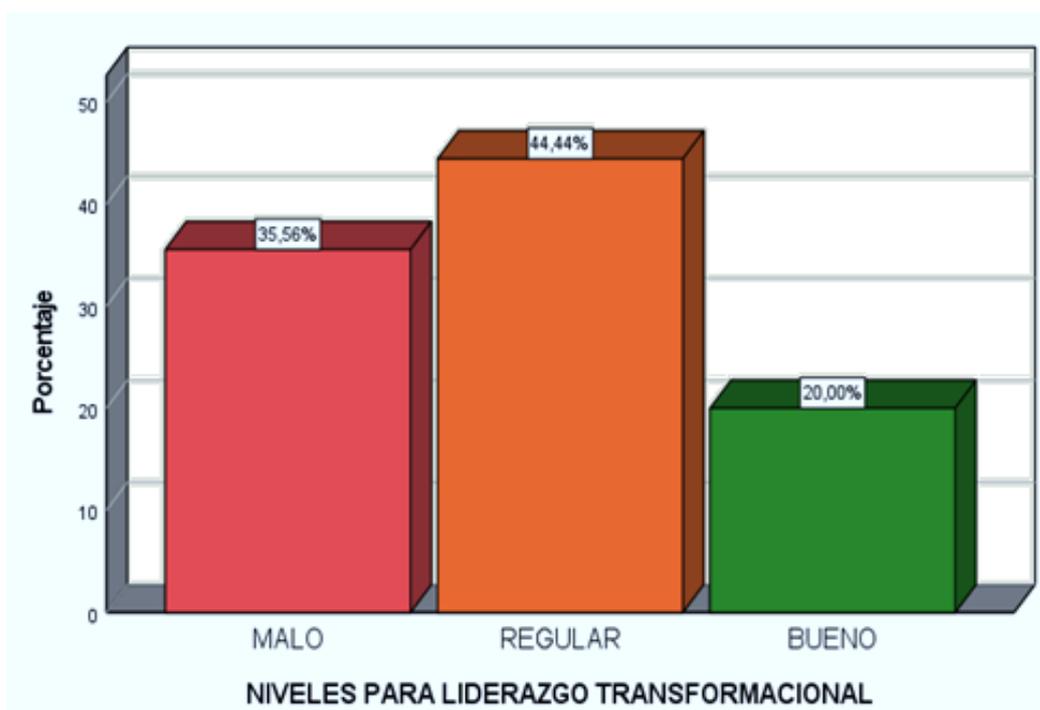
Tabla 2

Percepción de los colaboradores sobre el LT en la IEP Lord Brian – SMP

	n	%
Malo	16	35,6%
Regular	20	44,4%
Bueno	9	20,0%
Total	45	100,0%

Figura 2

Percepción de los colaboradores sobre el LT en la IEP Lord Brian – SMP



En cuanto a las dimensiones del CO, en la tabla y figura 3, se puede apreciar que el compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso de continuidad están en un nivel medio con indicadores de 46,7%, 51,1% y 48,9%, respectivamente. Por otro lado, el compromiso normativo y compromiso de continuidad están en niveles de alto con un 24,4% y 4,4%, mientras que el compromiso afectivo se encuentra en un nivel bajo con un 13,3%. Esto indica niveles con indicadores que tienen una diferencia sustantiva entre uno y otro compromiso.

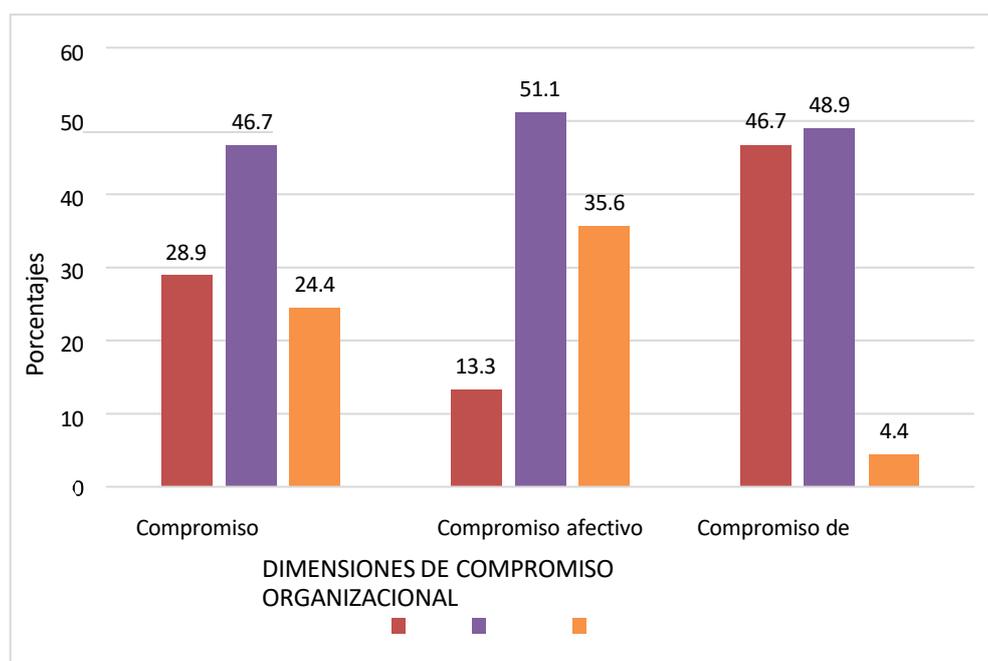
Tabla 3

Dimensiones de la variable CO

	Compromiso normativo		Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	13	28,9	6	13,3	21	46,7
Medio	21	46,7	23	51,1	22	48,9
Alto	11	24,4	16	35,6	2	4,4

Figura 3

Dimensiones de la variable CO



Finalmente, respecto a los componentes de la variable LT, se tuvo a la tabla y figura 4. Se aprecia que las dimensiones Carisma y Motivaciones inspiradoras están en un nivel regular con 48,9% y 35,6% respectivamente, mientras que las dimensiones Estimulación intelectual y Consideración individualizada están en un nivel bueno con registros de 39,2% y 40%, respectivamente. Asimismo, se observa que la dimensión Carisma tiene un registro muy bajo en el nivel bueno con solo 8,9%, mientras que en las demás dimensiones se aprecia que las diferencias son mínimas.

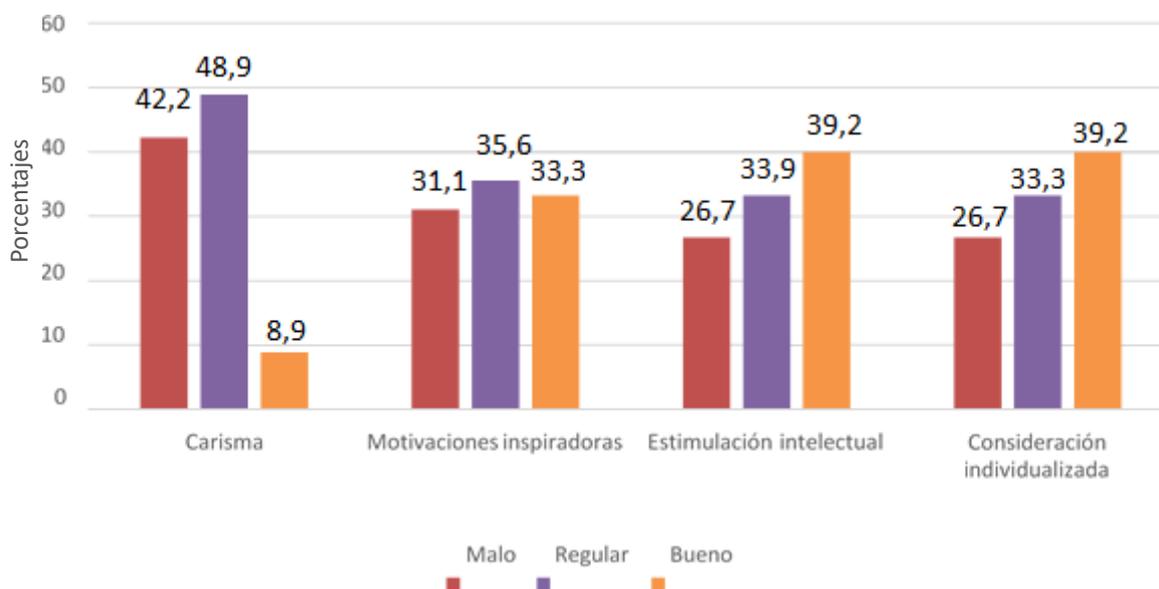
Tabla 4

Dimensiones de la variable LT

	Carisma		Motivaciones inspiradoras		Estimulación intelectual		Consideración individualizada	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	19	42,2	14	31,1	12	26,7	12	26,7
Regular	22	48,9	16	35,6	16	33,9	15	33,3
Bueno	4	8,9	15	33,3	17	39,2	18	40,0

Figura 4

Dimensiones de la variable LT



4.2. Análisis Estadístico

Hipótesis general:

Hi: Hay relación directa y significativa entre el CO y el LT en la Institución educativa Lord Brain de SMP.

Ho: No hay relación entre el CO y el LT en la Institución educativa Lord Brain de SMP.

Margen confiable del estudio: 95%

Límite de error: 5% Coeficiente de correlación rs

La tabla 5 demuestra que logró obtenerse una sig (bilateral) = 0,000 inferior que 0,05. Utilizando la regla estadística, queda claro que existe evidencia para refutar la Ho y aceptar la Ha, lo que sugiere que CO y LT están relacionados. con la hipótesis de investigación también se encontró un valor positivo de rs = 0.659, indicando que la asociación es directa y de grado considerable, acorde con la clasificación de Hernández y Mendoza (2018).

Tabla 5

Coeficiente de rs para las variables CO y el LT en la Institución educativa Lord Brain de SMP.

		Compromiso Organizacional	Liderazgo Transformacional
Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,659**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,659**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

Hipótesis específica 1:

H_i: Hay relación directa y significativa entre el compromiso normativo y el LT en la institución educativa Lord Brain de SMP.

H_o: No hay relación entre el compromiso normativo y el LT en la Institución educativa Lord Brain de SMP.

Margen confiable del estudio: 95%

Límite de error: 5% Coeficiente de correlación rs

Se notó en la tabla 6 un valor sig(bilateral) de 0,000 que fue menor a 0,05 y por la misma regla anterior indica que hay suficiencia estadística para descartar la H_o y confirmar la H_a, que indicó que hubo relación entre la dimensión compromiso normativo y la variable liderazgo transformacional, a pesar de que el coeficiente rs = 0,694 señaló que la relación es significativa como se preveía, corroborándose que el nexo es directo y considerable (Hernández y Mendoza, 2018).

Tabla 6

Coeficiente de rs para la dimensión compromiso normativo y la variable LT.

		Compromiso Normativo	Liderazgo Transformacional
Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	1,000	,694**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,694**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

Hipótesis específica 2:

H_i: Hay relación directa y significativa entre compromiso afectivo y el liderazgo transformacional en la Institución educativa Lord Brain de SMP.

H_o: No hay relación compromiso afectivo y el liderazgo transformacional en la Institución educativa Lord Brain de SMP.

Margen confiable del estudio:

95% Límite de error: 5% Coeficiente de correlación r_s

En la siguiente Tabla, se observará que la sig(bilateral) fue 0,000 siendo inferior que 0,05 y señalándose que hubo evidencia estadística suficiente necesaria para refutar la H_0 y ratificar la H_a , la cual indicó que hay nexos entre el compromiso afectivo y el liderazgo transformacional. Asimismo, se tiene un valor directamente positivo de $r_s = 0,680$, que reafirma que el nexo es directo y de considerable grado, acorde Hernández y Mendoza (2018), como lo establece la hipótesis de investigación.

Tabla 7

Coeficiente de r_s para la variable compromiso afectivo y el LT.

		Compromiso Afectivo	Liderazgo Transformacional
Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,680**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,680**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

Hipótesis específica 3:

Hi: Hay relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad y el liderazgo transformacional en la Institución educativa Lord Brain de SMP.

Ho: No hay relación entre el compromiso de continuidad y el liderazgo transformacional en la Institución educativa Lord Brain de SMP.

Margen confiable del estudio: 95% Límite de error: 5%

Coefficiente de correlación rs

En la tabla mostrada a continuación, se vio nuevamente que la significancia (bilateral) obtenida fue de 0,000 menor a 0,05 y acorde con la regla seguida, se señala que hay evidencia estadística suficiente para deyectar la Ho y reafirmar la Ha, indicándose que hay nexos entre el compromiso de continuidad y el liderazgo transformacional. Del mismo modo, se tuvo una valoración positiva de $r_s = 0,636$, lo confirmándose que esa asociación es directa y de considerable grado, como lo establece la Ha.

Tabla 8

Coefficiente de Rho de Spearman para la variable compromiso de continuidad y el LT

		Compromiso de Continuidad	Liderazgo Transformacional
Compromiso de Continuidad	Coefficiente de correlación	1,000	,636**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	,636**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

V. DISCUSIÓN

La información obtenida fue analizada mediante un programa estadístico especializado para este tipo de contraste metodológico, utilizando la prueba de RS para medir el nivel y la tendencia de las relaciones entre las variables. Los hallazgos demostraron que hubo relaciones directas y considerable entre el CO y el LT, con un coeficiente (r_s) de 0,659 y una significancia (p) = 0,000, inferior al nivel de significación establecido de 0,05. Esto significa que, a mayor CO, mayor LT, y viceversa, y que esta relación es estadísticamente significativa. Estos resultados confirman la hipótesis general planteada en la investigación, que postulaba que había un nexo directo y moderado entre el CO y el LT en la IE Lord Brain.

Asimismo, estos hallazgos revelaron que hubo relaciones directas y moderadas entre las dimensiones del CO y la variable LT. El compromiso normativo obtuvo el mayor coeficiente de correlación con el LT, con un valor de $r_s = 0,694$ y un valor de $p = 0,000$. El compromiso afectivo le siguió con un valor de $r_s = 0,680$ y un valor de $p = 0,000$. Finalmente, el compromiso de continuidad presentó un valor de $r_s = 0,636$ y un valor de $p = 0,000$. Estos resultados indican que las tres dimensiones del CO se relacionan positiva y significativamente con el LT, siendo el compromiso normativo el que tiene mayor influencia.

Estos hallazgos coinciden con los resultados de otras pesquisas realizadas dentro del ámbito educativo, donde han demostrado relaciones positivas entre el CO y el LT. Por ejemplo, Herrera (2022) encontró que la variable identidad, que se refiere al orgullo de pertenecer a la institución educativa, consiguió la media elevada superior (4,177), indicando que los participantes consideraron mantenerse motivados por el liderazgo de sus docentes. Sin embargo, en la presente investigación, la identidad no fue una de las variables medidas, por lo que se sugiere incluirla en futuros estudios.

De la misma forma, Barraza (2008) halló que existe un fuerte CO entre los profesores que se evaluaron en una IE superior de Durango - México, asimismo, el predominio de la dimensión afectiva. La pesquisa fue realizada con una muestra mucho mayor de 60 docentes y la meta del estudio fue describir características del CO en docentes. Sus hallazgos presentados fueron parecidos a los obtenidos ahora en este estudio, donde también se encontró una alta correlación entre el compromiso afectivo y el LT.

Por otro lado, Ambrosio (2018) ejecutó una pesquisa cuantitativa, descriptiva correlacional, transeccional, no-experimental en Ventanilla, proponiendo establecer

los nexos entre el aprendizaje organizacional y compromiso institucional en cuatro IEs. Determinaron la existencia de nexos positivos y moderados y significativos entre el CO y las dimensiones del aprendizaje organizacional, tales como visión compartida, cultura de aprendizaje, liderazgo y trabajo en equipo. Estos resultados coincidieron con los encontrados en este análisis, que también encontró relaciones directas y moderadas entre el CO y el LT, que son variables relacionadas con el aprendizaje organizacional.

Estos hallazgos son sólidos y se afianzan en otras pesquisas que han encontrado unas asociaciones directas entre el liderazgo transformacional y el CO en diferentes contextos y poblaciones. Por ejemplo, Anchelia y Gonzales (2021) hallaron un nexo positivo y significativo entre estas mismas variables en los colaboradores de una empresa de logística, utilizando el mismo coeficiente de correlación ($r_s = 0,682$; $p < 0,01$). Sin embargo, en la presente investigación se observa una mayor intensidad en la relación, lo que podría corresponder a la muestra, que fue menor en el estudio de Anchelia y Gonzales (2021), o a las características propias del sector educativo, que podrían favorecer un mayor grado de identificación y motivación de los docentes con su institución.

Asimismo, se encontró coincidencia con los resultados de Bazán (2021), quien reportó un nexo directo y significativo entre el clima y el CO en las personas evaluadas en la entidad educativa Limeña. Estos resultados sugieren que el clima organizacional, entendido como las percepciones de los trabajadores en relación con el ambiente de trabajo, la política, el procedimiento y las prácticas organizacionales, es un factor que influye en el CO, ya que puede generar un mayor sentido de pertenencia, satisfacción y lealtad hacia la institución. En este estudio se asumió que el liderazgo transformacional es un elemento clave para crear y mantener un clima organizacional favorable, que a su vez se refleja en un mayor CO de los docentes.

También se ha encontrado similitud con la investigación realizada por Trauco (2020), quien estudió los nexos entre el liderazgo y el CO en los docentes de una universidad del Cusco. Fue positivista, básico, no-experimental, transversal y correlacional. Los hallazgos descriptivos revelaron que los estatus de liderazgo y CO en esta entidad son predominantemente altos, y a nivel inferencial se finalizó que hubo relaciones directas y significativas entre estas variables. Aunque la muestra empleada en la investigación de Trauco (2020) fue mucho mayor a la empleada en esta investigación, el grado de nexo de las variables fue similar, lo que indica que el

liderazgo tuvo efecto efectivo en el CO en el ámbito universitario, tanto público como privado.

Al comparar los resultados con los de la investigación de Gutiérrez (2019), se encontraron coincidencias entre dichos resultados, ya que estos revelaron que hubo asociación directa y muy significativa entre los factores estudiados, utilizando el mismo coeficiente de correlación ($r_s = 0,789$; $p < 0,01$). La investigación de Gutiérrez (2019) fue cuantitativa, correlacional y transversal, y utilizó una muestra estratificada conformada por 118 docentes de tres instituciones educativas públicas de Lima. Como instrumentos se usaron el survey Atributos Organizacionales y la Escala de Compromiso con el Trabajo. Estos resultados confirman que el liderazgo transformacional tuvo impacto directo en el CO, tanto en su dimensión afectiva, que se refirió al componente emocional e identificación organizacional, como en su dimensión instrumental, que se refiere a las evaluaciones de costos y beneficio de permanecer o abandonar la organización.

De la misma manera, Leguía (2016) demostró asociaciones entre el liderazgo transformacional y el CO de participantes en una universidad de Andahuaylas. Este estudio fue causal -correlacional, no experimental y transaccional. Sus resultados obtenidos permitieron establecer que hubo relaciones directas entre ambas variables, utilizando el mismo C.Corr ($r_s = 0,800$; $p < 0,01$). La coincidencia con la investigación presentada es evidente, ya que se trata de dos estudios que abordan el mismo tema en el mismo contexto universitario, aunque con diferentes muestras y ubicaciones geográficas.

De la misma forma, los resultados de la investigación corroboran los conceptos de Davis y Villarroel (2010) acerca del CO, ya que se ha evidenciado que los niveles de compromiso de los encuestados y su identificación con los objetivos institucionales, la misión y visión institucional, son factores importantes en los colaboradores. Si bien es cierto que el 44,4% de los colaboradores reconocían que el compromiso estaba en un nivel mediano, sumado con el 37,8% que manifiestan un nivel elevado respecto al compromiso organizacional con la institución, esto hizo un total de 82,2% que evidencia un compromiso entre medio y alto, corroborando las definiciones teóricas que lo sustentan. Estos resultados indican que los profesores de la IE estatal de Lima tienen un alto sentido de responsabilidad, lealtad y orgullo hacia su organización, así como una disposición a realizar esfuerzos adicionales para aportar hacia la consecución del logro de las metas institucionales.

Resulta importante también el punto de vista de Fonseca (2018) respecto al involucramiento emocional y actitudinal de los colaboradores hacia su institución, este vínculo se ve constantemente fortalecido por las actividades integradoras que promueven los directivos institucionales del colegio, esto indudablemente, es un aspecto importante y beneficioso en la relación empleado-organización. Estas actividades integradoras pueden ser de tipo social, cultural, deportivo, recreativo, entre otros, y tienen como finalidad fomentar la cohesión, la comunicación, la confianza y el bienestar de los colaboradores, así como reconocer sus logros y motivarlos a seguir mejorando. Estas actividades también pueden favorecer el desarrollo del liderazgo transformacional, ya que permiten que los directivos conozcan mejor a sus colaboradores, les brinden apoyo, retroalimentación, reconocimiento y oportunidades de crecimiento.

En cuanto a los resultados obtenidos por Anchelia y Gonzales (2021), la evaluación de sus resultados fue hecha por el coeficiente de rs y terminó diciendo que había relaciones positivas y significativas entre estas variables, de la misma forma en la investigación que se presenta coincide con los resultados de Anchelia y sus colaboradores, pero también difieren en la intensidad de la relación, esto podría comprometer la cantidad de muestra empleada en las investigaciones.

Considerando los resultados de Bazán (2021) los cuales indican que existe relación directa y significativa entre el clima y CO ($rs = 0.166$; $p < 0.05$), dichos resultados coinciden con estos mismos analizados aquí, en la cual la relación de grado más intenso con un $rs = 0,659$. La investigación de Bazán se realizó en una entidad privada de educación limeña que tuvo diseño no experimental, transaccional y correlacional, planteó hallar las relaciones entre clima y compromiso organizacional en los 134 docentes de ambos sexos.

También se ha encontrado coincidencia con la investigación realizada por Trauco (2020), dicha investigación realizada en una universidad nacional en el Cusco cuyo enfoque fue positiva, tipo básico, diseño no experimental, corte transversal y de nivel correlacional, los resultados a nivel descriptivo han revelado que los niveles de liderazgo y CO en esta universidad son predominantemente altos. De igual forma, se ha concluido que hubo relaciones directas y significativas entre el liderazgo y el compromiso organizacional. Aunque la muestra empleada en la investigación de Trauco es mucho mayor a la empleada en esta investigación la intensidad del nexo de las variables estuvo en un nivel similar a esta.

Al comparar los resultados con los de la investigación de Gutiérrez (2019) se encuentra coincidencias entre dichos resultados, ya que estos revelaron que hubo relaciones directas y muy significativas entre las variables de estudio, la investigación de este experto fue positivista, nivel correlacional y diseño transversal y utilizó una muestra estratificada quedó conformado por 118 docentes y como instrumento se usó el Cuestionario de Atributos Organizacionales y la Escala de Compromiso con el Trabajo.

De la misma manera, Leguía (2016) quien demostró los nexos entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de sus recursos humanos en una universidad de Andahuaylas, este estudio fue de nivel correlacional causal, de diseño no experimental y de corte transaccional. Sus conclusiones establecieron que hubo nexos directos entre ambas variables de estudio. La coincidencia con la investigación presentada presenta muchos indicadores de similitud.

De la misma los resultados de la investigación corroboran los conceptos de Davis y Villarroel acerca del CO, ya que se ha evidenciado que el nivel de compromiso de su personal y su identificación con los objetivos institucionales, la misión y visión institucional, son factores importantes en los colaboradores. Si bien es cierto el 44,4% de los colaboradores reconocían que el compromiso estaba en un nivel medio, sumado con los 37,8% que manifiestan un nivel alto respecto al compromiso organizacional con la institución, esto hizo un total de 82,2% que evidencia un compromiso entre medio y alto, corroborando las definiciones teóricas que lo sustentan.

Resulta importante también el punto de vista de Fonseca (2018) respecto al involucramiento emocional y actitudinal de los colaboradores hacia su institución, este vínculo se ve constantemente fortalecido por las actividades integradoras que promueves los directivos institucionales del colegio, esto indudablemente, es un aspecto importante y beneficioso en la relación empleado-organización.

Teniendo en cuenta que se utilizó modelamiento de 3 componentes del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1990) y el modelo de 4 dimensiones del liderazgo transformacional de Bass (1997) se encontró que los grados de compromiso organizacional encontrados en los empleados fueron moderados, con una mayor prevalencia del compromiso afectivo, seguido del compromiso normativo y, finalmente, del compromiso de continuidad. Estos resultados son consistentes con los aportes de Arboleda (2016), quien señaló que el compromiso de continuidad

puede ser considerado como una consecuencia del compromiso afectivo y las intenciones conductuales de permanecer en la organización. Asimismo, se observó que el compromiso de continuidad se operacionalizó de dos formas: posibilidades de elección del prestador de los servicios y del costo de mudarse de IE al tener un beneficio. Sin embargo, estas variables no mostraron una influencia significativa en el compromiso de continuidad, lo que sugiere que los empleados tienen una tendencia al continuismo laboral debido a la saturación del mercado de empleos en el sector educación.

De la misma forma, se halló que los niveles de liderazgo transformacional de los líderes fueron bajos, con una mayor presencia del componente de motivación inspiradora, seguida de la dimensión de consideración individualizada y, finalmente, de la dimensión de estimulación intelectual. La dimensión de carisma e influencia idealizada fue la que presentó el menor puntaje, lo que indica que los líderes no logran generar una visión compartida, un modelo de rol y una confianza en los trabajadores. Estos resultados contrastan con los planteamientos de Fischman (2015), quien destacó que una de las cualidades del líder transformacional es su capacidad de generar una visión inspiradora que movilice y cristalice los talentos de los colaboradores. Así, se evidencia que los líderes de la entidad educativa no están cumpliendo con las expectativas de los trabajadores en términos de liderazgo transformacional.

También se estableció que había relaciones positivas y significativas entre el compromiso organizacional y el liderazgo transformacional, lo que implica que, a mayor liderazgo transformacional, mayor compromiso organizacional de sus empleados. Este hallazgo corrobora los conceptos de González et al. (2011), Rhoades y Eisenberger (2002), Amabile et al. (2004) y Deci y Ryan (2000), quienes afirmaron que el liderazgo transformacional influye positivamente en el compromiso organizacional satisfaciéndola necesidad psicológica de autonomía, competencia y relacionamiento de los trabajadores, así como al fomentar la motivación intrínseca, la creatividad y el bienestar.

En cuanto a un autoanálisis del trabajo de investigación, se puede establecer que una de las debilidades más resaltantes se puede dar en el capítulo referido al desarrollo teórico, esto debido al poco tiempo disponible para una búsqueda exhaustiva de información necesaria y de las fuentes pertinentes. La alternancia de las actividades académicas y laborales crean un espacio reducido para una

búsqueda acorde con las exigencias del posgrado, esto se agrava con las dos semanas de las que se dispone para esta parte del desarrollo del informe, de acuerdo al cronograma de desarrollo del proyecto. Otro aspecto por fortalecer es el proceso de recolección de datos para el procesamiento estadístico, ya que los instrumentos deben pasar por un riguroso proceso de validación y el posterior análisis de la confiabilidad de ambos instrumentos, todo ello en un plazo muy corto por lo reajustado del cronograma.

De la misma forma, otra debilidad del trabajo de investigación está en la parte metodológica, de manera específica en la población, debido a que se realizó la investigación considerando a todo el personal docente, administrativo y de apoyo con el que cuenta la institución educativa y esta población solo fue de 45 colaboradores. Considero que con más tiempo se podría haber considerado otra institución educativa cercana, con características similares y de esta manera se podría haber considerado una población mayor.

Sin embargo, también se pueden resaltar aspectos positivos a modo de fortalezas, ya que la elaboración de cada capítulo del informe ha permitido el desarrollo de competencias investigativas, lo cual se refleja en la conclusión del informe completo según las pautas establecida en la RVI N° 062 que aprobó la guía del desarrollo, tanto del proyecto de tesis como del desarrollo de la misma.

También se puede mencionar como una fortaleza de la parte metodológica de esta investigación el aspecto relacionado con las estrategias para la aplicación de los cuestionarios para el recojo de datos, ya que se reunió a todos los colaboradores y se hizo una reflexión sobre aspectos funcionales de la institución, a modo de un diagnóstico situacional y se explicó la importancia de llenar los cuestionarios con la mayor honestidad y sinceridad en cuanto a su percepción sobre las variables. Para señalar también que el informe de tesis que se presenta se sostiene en aspectos normativos establecidos por la universidad, aspectos como la guía de elaboración del informe de tesis, la norma sobre ética en la investigación, la norma sobre el uso de la denominación de la institución, meta de esta pesquisa y también se tuvo en cuenta las líneas de investigación, las líneas de responsabilidad social universitaria y su alineación con los objetivos de desarrollo sostenible.

Finalmente, es necesario establecer que la contribución del presente análisis se centraliza en muchas de las teorías establecidas en la literatura previa y que dichos conceptos sobre el compromiso organizacional de autores clásicos, como de

investigadores más recientes, siguen estando vigentes a pesar de la revolución marcada por la etapa pos Covid 19 y el nacimiento de nuevas formas y procedimientos relacionados con el trabajo remoto, a distancia e híbridos. De la misma forma, en lo que refiere al liderazgo, los aportes teóricos mantienen vigencia, pero han ido evolucionando a nuevas formas de liderazgo que merecen ser estudiadas ya que su vigencia se hace más efímera dando pase a nuevos conceptos por el surgimiento de tecnologías revolucionarias sobre las habilidades blandas, la misión inteligente del talento humano y el desarrollo de espacios de interacción no presencial.

VI. CONCLUSIONES:

Primera: Al obtener un valor $\text{sig}(\text{bil}) = 0,000$ menor que $0,05$, se puede concluir por la evidencia estadística el descarte de la hipótesis nula y reafirmar la hipótesis de investigación, la cual señala que hay relación entre el compromiso organizacional y el liderazgo transformacional. Asimismo, al obtener un valor positivo $r_s = 0,659$, se confirma que la relación es directa y de grado moderado, tal como se propuso en la hipótesis de investigación. Esto implica que, al mejorar el CO, también mejora el LT.

Segunda: Al obtener un valor $\text{sig}(\text{bil}) = 0,000$ menor que $0,05$, se puede señalar por la evidencia encontrada que es correcta la decisión de descartar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis de investigación, la cual sostiene que hay relación entre la dimensión compromiso normativo y la variable LT, aunque el coeficiente $r_s = 0,694$ muestra que esta relación resultó ser significativa como se había planteado inicialmente. Además, el valor positivo de r_s , nos verifica que la relación es directa. Esto significa que, al mejorar el compromiso normativo, también mejora el LT.

Tercera: Al obtener un valor $\text{sig}(\text{bil}) = 0,000$ menor que $0,05$, se puede indicar por la regla de decisión que hay la evidencia estadística necesaria para descartar la hipótesis nula y afirmar la hipótesis de investigación, la cual establece que hay relación entre el compromiso afectivo y el LT. De igual forma, se tiene un valor positivo de $r_s = 0,680$, lo cual ratifica que la relación es directa y de grado significativo, como lo establece la hipótesis de investigación.

Cuarta: Al obtener un valor $\text{sig}(\text{bil}) = 0,000$ menor que $0,05$, se puede indicar por la regla estadística que hay adecuada evidencia estadística para no considerar la hipótesis nula y afirmar la hipótesis de investigación, la cual señala que hay relación entre el compromiso de continuidad y el LT. De igual forma, se tiene un valor positivo de $r_s = 0,636$, lo cual ratifica que la relación es directa y de grado significativo, como lo establece la hipótesis de investigación.

VII. RECOMENDACIONES:

- Primera:** La directora debe generar espacios de capacitación a través del coaching educativo y promover una cultura organizacional compartida por todos los colaboradores, asimismo compartan una visión institucional motivadora, retadora y realista orientada a fortalecer el compromiso organizacional.
- Segunda:** La directora debe generar un clima institucional basado en el respeto, la confianza y la cooperación entre todos los estamentos institucionales, lo cual debe evidenciarse en el reconocimiento por la labor de sus colaboradores y contribuir al bienestar colectivo de todos los miembros del colegio.
- Tercera:** La directora debe planificar acciones de capacitación permanente en el desarrollo de habilidades blandas, inteligencia emocional y trabajo en equipo, esto como parte de la formación continua de sus colaboradores, lo cual redundará en el fortalecimiento del compromiso organizacional. La promoción del aprendizaje continuo, la innovación creativa y el pensamiento crítico entre sus subordinados es una estrategia altamente efectiva para el logro de los objetivos institucionales.
- Cuarta:** La directora, como líder educativa, debe fortalecer sus competencias profesionales, cualidades personales y su imagen, a través de una conducta intachable, justa, equitativa, honesta, proactiva y empática, con sensibilidad social, y debe ser en todo momento un referente institucional, esto fortalecerá la confianza en sus colaboradores y potenciará su compromiso con la organización educativa.

Referencias:

- Ahmadi, S. & Cole, D. (2015). *Engaging religious minority students*. En S. J. Quayey S. R. Harper (Eds.). *Student Engagement in Higher Education: Theoretical Perspectives and Practical Approaches for Diverse Populations* (pp. 171– 186). New York: Routledge.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Amabile, T. M., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., & Kramer, S. J. (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 5-32.
- Ambrosio, I. (2018). *Aprendizaje organizacional y compromiso del profesorado en Instituciones Educativas Públicas de Ventanilla*. (Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado. Repositorio Institucional Digital–UNE).
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1501>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, e899-e899.
<https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Anvari, R., Amin, S. & Salbiah, S. (2010). Personal Needs Assessment Approach in Strategic Training and Affective Commitment. *International Journal of Business and Management*. 5. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n7p144>.
- Arboleda, A. M. (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. *Cuadernos de Administración*, 29(53), 25-33.
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* En: Dirección estratégica Julio-Agosto 21-2.

- Arispe, C. M., Yangali, J. S., Guerrero, M. A., Lozada de Bonilla, O. R., Acuña, L. A., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Recuperado de [https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI% c3%93N%20CIENT% c3%8dFICA.pdf](https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%c3%93N%20CIENT%c3%8dFICA.pdf)
- Avolio, B., & Bass, B. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire*. 3rd Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc.
- Bazán, J. (2021). *Clima organizacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa privada* (Tesis de maestría. Universidad César Vallejo). Lima, Perú.
- Castro Delgado, A. M., & Cedeño-Palma, E. A. (2022). Herramientas digitales y el rendimiento académico de los estudiantes de cuarto año básico de la Unidad Educativa Fiscomisional Sathya Sai en la Institución “Teresa Intriago Delgado. *Revista Educare - UPEL-IPB. Segunda Nueva Etapa 2.0*, 26 (Extraordinario), 23–39. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v26iExtraordinario.1661>.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones* (8a ed.). México: McGraw-Hill.
- Chughtai, A. A. (2013). Linking affective commitment to supervisor to work outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 28(6), 606–627.
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado- Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Crowley, S. L. y Fan, X. (1997). Structural equation modeling: Basic concepts and applications in personality assessment research. *Journal of Personality Assessment*, 68(3), 508–531.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Lam, L. W., & Liu, Y. (2014). The identity-based explanation of affective commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 29(3), 321–340. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2012-0171>
- Mendoza, M. R., & Ortiz Riaga, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XIV (1), 118-134.
- Monsalve, J. J., Tumbajulca, I. A., & Cruz, J. J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. *Comuni@cción*, 12(2), 99-110. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.500>.
- Naranjo. (2020). *Cada cosa en su lugar: aproximación normativa a la evolución de la formación técnica-tecnológica en el Ecuador*. Ateneo: Buenos Aires.
- Herrera, H. P. (2022). *Práctica docente y compromiso organizacional en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019*. (tesis de maestría, Repositorio Institucional Digital–UNE). <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6937>
- Horz, V., Accadrolli, M. C., Frare, A. B., & da Cruz, A. P. C. (2022). Implicações da reputação de responsabilidade social corporativa no comprometimento organizacional: O papel mediador da satisfação no trabalho. *Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad: GCG*, 16(1), 115-127. <https://doi.org/10.3232/GCG.2022.V16.N1.06>.

Infraestructura educativa, la otra pandemia del Perú. (s. f.). *El Peruano*. Recuperado el 16 de octubre de 2023, de <https://elperuano.pe/noticia/141955-infraestructura-educativa-la-otra-pandemia-del-peru>.

La crisis permanente: *La ausencia de liderazgo pedagógico en la educación peruana. El caso del Ministerio de Educación entre 2016 y 2022*. (s. f.). LinkedIn. Recuperado el 16 de octubre de 2023, de <https://es.linkedin.com/pulse/la-crisis-permanente-ausencia-de-liderazgo>

Omar, A., Paris, L. y Baamonde, J.D. (2009). El interjuego entre el compromiso organizacional y los valores personales. *Psicodebate*, 9, 27-44. <https://doi.org/10.18682/pd.v9i0.406>.

Pedraza Melo, N. A., & González Cisneros, A. L. (2021). Capital humano, aprendizaje, satisfacción y compromiso en el desempeño de instituciones educativas. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(96), 1019-1040.

Poon, J. (2010). Compromiso afectivo, cinismo de los empleados y compromiso laboral. *Revisión de la gestión de Singapur*, 32, 47–62.

Porter, L.W. (2000). El Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral. *Revista de Psicología Aplicada*, 59(5), 603-609.

Rayton, B. A. (2006). Examining the interconnection of job satisfaction and organizational commitment: An application of the bivariate probit model. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(1), 139–154.

Ríos, V. (2018). *Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12960/R%C3%A1Dos_SVP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Riquelme-Castañeda, J. A., Pedraja-Rejas, L. M., Vega-Massó, R. A., Riquelme-Castañeda, J. A., Pedraja-Rejas, L. M., & Vega-Massó, R. A. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación universitaria*, 13(1), 135-144.
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>.
- Robbins, S. P. (2010). *Introducción al comportamiento organizativo* (10.^a ed.). Madrid: Pearson Educación.
- Rhoades, L., y Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Sánchez-Silva, C. (2022, febrero 28). *El liderazgo que mejor funciona en la crisis y la recuperación*. El País. <https://elpais.com/economia/negocios/2022-02-28/el-liderazgo-que-mejor-funciona-en-la-crisis-y-la-recuperacion.html>.
- Siswanto, & Yuliana, I. (2022). Linking transformational leadership with job satisfaction: The mediating roles of trust and team cohesiveness. *Journal of Management Development*, 41(2), Article 2. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2020-0293>
- Tyree, A. K. (1996). Conceptualizing and Measuring Commitment to High School Teaching. *The Journal of Educational Research*, 89(5), 295–304.
<http://www.jstor.org/stable/27542047>
- Trauco Campos, J. F. (2020). *Liderazgo del jefe de la unidad de infraestructura y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba*. (Tesis de posgrado, Repositorio Institucional Digital – UNE). <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6057>
- Vargas, M., Máñez-Guaderrama, A. I., Cavazos, J., & Cervantes, L. E. (2016). Validez de contenido de un instrumento de medición para medir el liderazgo transformacional (Content Validity of a Measuring Instrument for Transformational Leadership). *Revista Global de Negocios*, 4(1), 35-45.

<https://ssrn.com/abstract=2659369>.

Villarroel, I. D. (2020). *Compromiso organizacional de los docentes y el grado de desarrollo democrático institucional en el Colegio Experimental de Aplicación de la UNE - 2020*. (Tesis de posgrado, Repositorio Institucional Digital – UNE). <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5044>

Zurita, M. C., Ramírez, M. T., Quesada, J. M., Quesada, M. E., Ruiz, B. J., & Manzano, A. (2019b). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el sector público. *Revista de Investigación Académica*, 19,1-14.

Zurita, M. C., Ramírez, M. T., Quesada, J. M., Quesada, M. E., Ruiz, B. J., & Manzano, J. M. (2014a). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada*. Recuperado de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/31291/ReiDoCrea-Vol.3-Art.3-Zurita-Ramirez-Quesada-Quesada-Ruiz-Manzano.pdf?sequence=1>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN PARA LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<p>Según Fonseca (2018) los diferentes conceptos relacionados con el Compromiso organizacional dejan en evidencia un aspecto emocional y actitudinal de los empleados hacia su organización. Aunque se pueden notar diferencias entre las distintas definiciones, es claro notar que todas ellas tienen el componente común de que el Compromiso organizacional es un aspecto importante y beneficioso en la relación empleado-organización.</p>	<p>La variable Compromiso organizacional está subdividida en tres dimensiones y a su vez estas dimensiones en 09 indicadores los cuales han generado un total de 18 ítems.</p>	COMPROMISO NORMATIVO	Respeto por la normativa	<p>ORDINAL</p> <p>ESCALA DE LIKERT</p> <p>1: Nunca</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>3: A veces</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>5: Siempre</p>
			Identificación institucional	
			Cumplimiento de responsabilidades	
		COMPROMISO AFECTIVO	Sentido de reciprocidad	
			Satisfacción laboral	
			Gratitud institucional	
		COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Dificultad por el cambio	
			Comodidad de la continuidad	
			Temor a nuevas experiencias	

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN PARA LA VARIABLE LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	
<p>El liderazgo transformacional se basa en un estudio de 1978 de James Mac Gregor Burns (citado en Fischman, 2005, p.18). quien lo definió como un proceso en el que líderes y seguidores se influyen mutuamente y avanzan juntos.</p>	<p>La variable liderazgo transformacional esta subdividida en cuatro dimensiones y doce indicadores de los cuales se desprenden 18 ítems que son medidas en escala Likert.</p>	<p>INFLUENCIA IDEALIZADA</p>	<p>Clima de respeto y confianza.</p>	<p style="text-align: center;">ORDINAL</p> <p style="text-align: center;"><u>ESCALA DE LIKERT</u></p> <p style="text-align: center;">1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>	
			<p>Participación</p>		
			<p>Soluciono problemas</p>		
			<p>Organización y planificación de actividades</p>		
		<p>MOTIVACION INSPIRACIONAL</p>	<p>Motivación</p>		<p>Inteligencia emocional</p>
			<p>Justicia distributiva</p>		
		<p>ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</p>	<p>Comunica aciertos oportunamente</p>		

			Comunica desaciertos de manera asertiva	
		CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Fomenta la creatividad e innovación	
			Empatía	
			Respeto por las opiniones de sus colegas	

ANEXO 2

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DATOS INFORMATIVOS:

CARGO DIRECTIVO DOCENTE ADMINISTRATIVO SEXO M H

CONDICIÓN E AÑOS DE SERVICIO

C

INSTRUCCIONES. La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el Compromiso organizacional en tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

DIMENSIÓN 1: Compromiso normativo		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	No siento ninguna obligación de continuar con mi jefe actual.	N	CN	AV	CS	S
2	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento	N	CN	AV	CS	S
3	Incluso si fuera para mi beneficio renunciar, no siento que estaría bien dejar ahora mi organización.	N	CN	AV	CS	S

4	La organización a la que pertenezco merece mi lealtad.	N	CN	AV	CS	S
5	No dejaría mi organización ahora mismo porque tengo un sentido de obligación con sus colaboradores.	N	CN	AV	CS	S
6	Le debo mucho a mi organización.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 2: Compromiso afectivo				Escala de Valoración		
7	Estaría muy contento de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	N	CN	AV	CS	S
8	Realmente siento como propios los problemas de esta organización.	N	CN	AV	CS	S
9	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización.	N	CN	AV	CS	S
10	Me siento emocionalmente unido a esta organización.	N	CN	AV	CS	S
11	Me siento como «parte de una familia» en mi organización.	N	CN	AV	CS	S
12	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 3: Compromiso de continuidad				Escala de Valoración		
13	Ahora mismo, permanecer en mi organización es una cuestión de necesidad más que deseo.	N	CN	AV	CS	S
14	Aunque quisiera, sería muy duro para mí dejar mi organización ahora.	N	CN	AV	CS	S
15	Demasiado en mi vida se vería trastocado si decidiera dejar mi organización ahora mismo.	N	CN	AV	CS	S
16	Creo que tengo muy pocas opciones para considerar marcharme de esta organización.	N	CN	AV	CS	S
17	Si no hubiese puesto ya tanto de mí mismo en esta organización, podría considerar trabajar en otro lugar.	N	CN	AV	CS	S
18	Una de las pocas consecuencias negativas de abandonar esta organización podría ser la escasez de alternativas disponibles.	N	CN	AV	CS	S

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIONES. La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el Compromiso organizacional en tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
------------------	-----------------------	--------------------	-------------------------	--------------------

DIMENSIÓN 1: CARISMA		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Mi líder toma en consideración las consecuencias de las decisiones adoptadas	N	CN	AV	CS	S
2	Para mí, el líder de mi Colegio es un modelo a seguir	N	CN	AV	CS	S
3	Mi líder actúa de modo que se gana el respeto de los demás	N	CN	AV	CS	S
4	Mi líder hace que me sienta orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo	N	CN	AV	CS	S
5	Mi líder logra que tenga confianza en mis juicios y mis decisiones	N	CN	AV	CS	S
6	Él tiene un trato amable y cordial con todos sus colaboradores	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIONES INSPIRADORAS		Escala de Valoración				
7	Mi líder logra que me comprometa con la visión a futuro	N	CN	AV	CS	S
8	Él me muestra el futuro de forma optimista	N	CN	AV	CS	S
9	Mi líder tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas	N	CN	AV	CS	S
10	Él me ayuda a ver los beneficios que tendré si alcanzo las metas organizacionales	N	CN	AV	CS	S
11	Mi líder planifica con visión positiva las proyecciones de nuestra organización	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL		Escala de Valoración				
12	Mi líder me sugiere nuevas formas de cómo hacer mi trabajo	N	CN	AV	CS	S
13	Él me ayuda a ver los problemas desde diferentes puntos de vista	N	CN	AV	CS	S
14	Mi líder me sugiere considerar distintas perspectivas cuando resuelvo problemas	N	CN	AV	CS	S
15	Mi líder me estimula a expresar mis ideas y opiniones	N	CN	AV	CS	S

16	Él reconoce mis esfuerzos y me otorga estímulos para seguir mejorando mi performance laboral	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA				Escala de Valoración		
17	Él dedica tiempo a enseñarme cómo realizar mi trabajo	N	CN	AV	CS	S
18	Mi líder toma en cuenta mis necesidades personales	N	CN	AV	CS	S
19	Él me asigna proyectos significativos para incrementar mi desarrollo personal	N	CN	AV	CS	S
20	Mi líder me presenta retos que fortalecen mis competencias laborales	N	CN	AV	CS	S

Anexo 3

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,787	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
No siento ninguna obligación de continuar con mi jefe actual.	69,40	42,933	,611	,764
Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento	68,90	38,767	,645	,752
Incluso si fuera para mi beneficio renunciar, no siento que estaría bien dejar ahora mi organización.	68,90	44,989	,326	,779
La organización a la que pertenezco merece mi lealtad.	68,50	41,389	,755	,755
No dejaría mi organización ahora mismo porque tengo un sentido de obligación con sus colaboradores.	68,50	45,611	,392	,778
Le debo mucho a mi organización.	68,90	45,878	,350	,780
Estaría muy contento de pasar el resto de mi vida en esta organización.	69,70	46,233	,125	,793

Realmente siento como propios los problemas de esta organización.	69,40	46,044	,162	,790
Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización.	69,00	41,778	,588	,762
Me siento emocionalmente unido a esta organización.	69,20	40,178	,730	,751
Me siento como «parte de una familia» en mi organización.	69,40	37,822	,749	,743
Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	68,90	39,878	,946	,743
Ahora mismo, permanecer en mi organización es una cuestión de necesidad más que deseo.	69,90	50,544	-,217	,824
Aunque quisiera, sería muy duro para mí dejar mi organización ahora.	68,70	44,233	,555	,770
Demasiado en mi vida se vería trastocado si decidiera dejar mi organización ahora mismo.	69,10	45,211	,134	,799
Creo que tengo muy pocas opciones para considerar marcharme de esta organización.	69,20	40,622	,496	,766
Si no hubiese puesto ya tanto de mí mismo en esta organización, podría considerar trabajar en otro lugar.	69,50	50,500	-,222	,820
Una de las pocas consecuencias negativas de abandonar esta organización podría ser la escasez de alternativas disponibles.	69,30	44,233	,292	,782

VARIABLE 2: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Mi líder toma en consideración las consecuencias de las decisiones adoptadas	68,90	89,656	,676	,898
Para mí, el líder de mi Colegio es un modelo a seguir	69,10	97,878	,202	,909
Mi líder actúa de modo que se gana el respeto de los demás	69,00	84,222	,897	,890
Mi líder hace que me sienta orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo	69,00	94,444	,629	,901
Mi líder logra que tenga confianza en mis juicios y mis decisiones	69,10	83,211	,774	,894
Él tiene un trato amable y cordial con todos sus colaboradores	68,80	93,733	,534	,902
Él me ayuda a ver los beneficios que tendré si alcanzo las metas organizacionales	68,40	89,378	,806	,895
Mi líder planifica con visión positiva las proyecciones de nuestra organización	68,80	87,511	,719	,896
Mi líder me sugiere nuevas formas de cómo hacer mi trabajo	68,80	98,622	,241	,907
Él me ayuda a ver los problemas desde diferentes puntos de vista	68,90	90,544	,762	,897
Mi líder me sugiere considerar distintas perspectivas cuando resuelvo problemas	69,00	95,111	,322	,907
Mi líder me estimula a expresar mis ideas y opiniones	68,80	89,067	,735	,896
Él reconoce mis esfuerzos y me otorga estímulos para seguir mejorando mi performance laboral	68,90	97,433	,147	,913
Él dedica tiempo a enseñarme cómo realizar mi trabajo	69,00	87,333	,627	,899
Mi líder toma en cuenta mis necesidades personales	68,90	88,322	,579	,901
Él me asigna proyectos significativos para incrementar mi desarrollo personal	69,10	96,544	,194	,911
Mi líder me presenta retos que fortalecen mis competencias laborales	68,90	90,989	,588	,900

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA
VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Vilcapoma Pérez, César Robin

Especialidad del validador: Licenciado en Educación con grado de Maestro

12 de octubre del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA
MEDIR LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Vilcapoma Pérez, César Robin

Especialidad del validador: Licenciado en Educación con grado de Maestro

15 de octubre del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA
VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ramírez Ríos, Alejandro

Especialidad del validador: Licenciado en Educación con grado de Doctor

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de octubre del 2023.



Firma del Experto validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA
VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ramírez Ríos, Alejandro

Especialidad del validador: Licenciado en Educación con grado de Doctor

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de octubre del 2023.



Firma del Experto validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR
LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Villafuerte Miranda, Carlos

Especialidad del validador: Licenciado en Administración con grado de Maestro

19 de octubre del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA
VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Villafuerte Miranda, Carlos

Especialidad del validador: Licenciado en Administración con grado de Maestro

22 de octubre del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

Anexo 4

Rangos del Coeficiente de Rho de Spearman

Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

ANEXO 5

AUTORIZACIÓN DEL USO DEL NOMBRE DE LA ENTIDAD



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20471093379
Institución Educativa Particular Lord Brian	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos APARICIO MARTÍNEZ, Walter	DNI: 09304571

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Compromiso organizacional y liderazgo transformacional en el colegio Lord Brain de San Martín de Porres, 2023	
Nombre del Programa Académico: PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA	
Autor: Nombres y Apellidos APARICIO MARTÍNEZ, Walter	DNI: 09304571

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: SMP 30/01/24


Firma
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de Investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.