

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD ESTATAL EN TAMBURCO, ABANCAY

INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES AT A STATE ENTITY IN TAMBURCO, ABANCAY

 Jesús Adán Valera Vela^{1a}

 Abraham José García Yovera^{1b}



Fecha de recepción : 07/04/2025

Fecha de aprobación : 12/05/2025

DOI : <https://doi.org/10.26495/8v3e9861>

Resumen

El estudio desarrollado se centró en analizar la influencia del liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el marco del ODS 8, que promueve un crecimiento económico sostenible e inclusivo. Este estudio fue de carácter básico, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional. Fue de una población de 55 colaboradores. Para la correlación de datos se utilizó una encuesta validada por expertos. El análisis estadístico, realizado con el software SSPS, reveló una relación positiva muy fuerte entre ambas variables, con un coeficiente de Spearman de 0,802 y un nivel de significancia de 0,00. Además, se observó que la mayoría de los colaboradores se ubicaron en niveles medios y altos en ambas dimensiones. Se concluyó que el liderazgo transformacional influye directamente en el compromiso organizacional, siendo una estrategia clave para el desarrollo y sostenibilidad de las entidades del sector.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, compromiso organizacional, colaboradores.

Abstract

The study focused on analyzing the influence of transformational leadership and organizational commitment within the framework of SDG 8, which promotes sustainable and inclusive economic growth. This study was basic in nature, with a quantitative approach, non-experimental design, and correlational scope. The study involved a population of 55 employees. A survey validated by experts was used for data correlation. Statistical analysis, performed using SSPS software, revealed a very strong positive relationship between both variables, with a Spearman coefficient of 0.802 and a significance level of 0.00. Furthermore, it was observed that the majority of employees were located at medium and high levels in both dimensions. It was concluded that transformational leadership directly influences organizational commitment, being a key strategy for the development and sustainability of entities in the sector.

Keywords: Transformational leadership, organizational commitment, employees.

¹Universidad César Vallejo – Lima, Perú

^aEscuela de Administración de empresas, Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-1695-5040>, E-mail: javalera@ucvvirtual.edu.pe

^bDocente de Administración de empresas, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>, E-mail: jgarciaiov@ucvvirtual.edu.pe

1. Introducción

En el mundo actual, la importancia del liderazgo transformacional es clave para fortalecer el compromiso organizacional en entidades estatales, porque potencia, empodera a los empleados y ayuda a alinear sus valores con los de la organización, a su vez, genera un personal comprometido y a la vez, responde con mayor entusiasmo a los cambios promovidos por un liderazgo efectivo, en las entidades públicas, donde los desafíos incluyen rigidez administrativa, resistencia al cambio y baja motivación, ambas variables son claves para lograr una administración pública moderna, ética y eficiente.

A nivel global, en Francia, el propósito fue inspeccionar la conexión diaria del liderazgo transformacional y el comportamiento de seguidores, específicamente el uso de fortalezas personales, la iniciativa individual, se identificó un mayor uso de fortalezas y mayor iniciativa, los cuales estuvieron asociados con mayor compromiso y desempeño al día siguiente, a través de la relación entre la iniciativa y compromiso fue más fuerte cuando el uso de fortalezas fue elevado, estos hallazgos destacan el rol del liderazgo transformacional en el fomento del auto-liderazgo y aportan implicaciones relevantes para la formación en liderazgo (Bakker et al., 2023).

En Reino Unido, el presente estudio explora el lazo del liderazgo transformacional de los CEO y el rendimiento financiero empresarial, mediante una metodología de enfoque mixto basada exclusivamente en datos secundarios, los hallazgos muestran asociaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones de estimulación intelectual y motivación inspiradora del liderazgo transformacional y diversos indicadores de rendimiento financiero, asimismo, se identificó una tendencia positiva. (Maika et al., 2020).

En Francia, este estudio analiza la relevancia del compromiso organizacional (OC) en la supervivencia y progreso de las organizaciones, resalta que un alto OC facilita la adaptación al cambio y el intercambio de información, sin embargo, también puede generar efectos negativos como estrés y desmotivación, estos impactos pueden contradecir los beneficios esperados del OC, se resalta la relevancia de identificar las causas del compromiso organizacional negativo (SO), el estudio sugiere que los gerentes deben gestionar estos factores para fortalecer el desarrollo humano, finalmente, se señala la necesidad de investigar el SO en contextos no occidentales para una comprensión global del fenómeno. (Sadegui y Razavi, 2020).

A nivel Nacional, el estudio elaborado en Perú, tuvo como deseo explorar la influencia del liderazgo transformacional en organizaciones educativas públicas, donde se realizó un análisis estructurado de la literatura, recorriendo a fuentes de Scopus, Web of Science, Science Direct y SciELO, los hallazgos evidencian una influencia elocuente del liderazgo transformacional en la calidad institucional, considerando habilidades de competencias tanto de directivos como del personal docente se ajustan a las necesidades, percepciones y aspiraciones del estudiante, en conclusión, el liderazgo transformacional emerge como un enfoque estratégico fundamental para potenciar los procesos educativos, especialmente en escenarios caracterizados por la transformación e incertidumbre. (Olaya, 2024).

En Perú, el estudio se propuso a realizar un repaso sistemático de indagaciones sobre la conexión de la cultura organizacional y el compromiso organizacional en el contexto superior, se empleó artículos relevantes, extraídos de fuentes de Scopus y SciELO, correspondientes al periodo 2017-2023, los hallazgos mostraron que, aunque ha habido avances en el entendimiento del vínculo entre cultura y compromiso organizacional dentro del ámbito educativo, aún es necesario integrar de manera más sólida concepciones de programas académicos universitarios. (Quispe et al., 2024)

En Perú, este estudio analiza el compromiso organizacional en entidades públicas mediante una revisión de literatura científica., su objetivo es identificar elementos que determinan el compromiso, destaca elementos clave como liderazgo, cultura organizacional, reconocimiento, comunicación y desarrollo profesional. también aborda desafíos como la desigualdad salarial y limitaciones estructurales, se concluye que un alto compromiso mejora el desempeño institucional, el liderazgo es fundamental para motivar al personal., fortalecer el entorno laboral y valorar al trabajador son acciones esenciales para alcanzar los objetivos públicos (Tomy et al., (2024)

En correspondencia al problema, este estudio se realizó en una organización pública de Abancay dedicada al desarrollo comunal, se identificaron problemas de liderazgo, como falta de visión, escasa comunicación y pérdida de confianza, estas deficiencias han generado conflictos internos, dificultades en la toma de decisiones y bajo compromiso organizacional, el propósito fue evaluar la conexión del liderazgo y compromiso organizacional, se busca entender cómo estas variables interactúan en el contexto institucional, la finalidad es proponer estrategias que fortalezcan la gestión interna, se destaca la relevancia del liderazgo para un buen el clima laboral, los hallazgos esperan contribuir al desarrollo de mejores prácticas organizacionales.

En referencia a la Formulación del Problema general se llegó a establecer: ¿Cuál es la Influencia del Liderazgo Transformacional en el compromiso Organizacional: Caso de una Entidad Estatal en Tamburco, Abancay, A la vez, el Objetivo General fue Determinar, la influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los colaboradores de una Entidad Estatal en Tamburco, Abancay, como objetivos específicos, Analizar en nivel de liderazgo transformacional de los colaboradores de una Entidad Estatal en Tamburco, Abancay, Describir el nivel del compromiso organizacional: Caso de una Entidad Estatal en Tamburco, Abancay, Determinar, la influencia del Liderazgo transformacional con las dimensiones del Compromiso organizacional de los colaboradores de una Entidad Estatal en Tamburco, Abancay

Por otro lado, se formuló la Hipótesis general Hi: Existe una influencia significativa del liderazgo transformacional con el compromiso organizacional de una entidad estatal en Tamburco, Abancay; Ho: No existe una influencia significativa del liderazgo transformacional con el compromiso organizacional de una entidad estatal en Tamburco, Abancay

En referencia al estudio, conto con una justificación teórica, al basarse en teorías actuales, analizadas mediante una inspección exhaustiva de fuentes científicas como libros, artículos y tesis. Esta base permitió contextualizar el estudio dentro del marco académico vigente, en el ámbito práctico, el estudio ofrece información útil sobre cómo la variable influye en el compromiso de los colaboradores, recogiendo datos a través de cuestionarios y encuestas, con aplicación directa en la gestión institucional. Metodológicamente, se apoyó en técnicas científicas validadas y en lineamientos universitarios, lo que garantizó la rigurosidad del proceso de datos, en cuanto a la justificación social, se destaca que una adecuada gestión del liderazgo puede mejorar la autoestima, motivación y relaciones laborales, beneficiando directamente a los trabajadores, además, los resultados pueden servir de referencia para otras entidades públicas con problemáticas similares, facilitando la adopción de estrategias organizacionales eficaces.

En correspondencia a los antecedentes del estudio. Desde el ámbito internacional, en Reino Unido, este estudio realizado tiene como objetivo ampliar el conocimiento sobre modalidades de liderazgo transaccional y transformacional mediante un análisis bibliométrico de 1059 artículos entre 2004 y 2019, utilizando herramientas como VOSViewer para visualizar coocurrencias, coautorías y redes de colaboración, los resultados muestran un crecimiento sostenido del interés académico en estos estilos de liderazgo, se identificaron las regiones, autores, revistas e instituciones con mayor influencia en el tema. También se destacaron los trabajos más citados y las conexiones académicas clave, el estudio traza un panorama claro del desarrollo del campo. Concluye ofreciendo orientaciones para futuras investigaciones (Mohamad y Hernández, 2023).

En Reino Unido, este estudio analizó cómo los recursos laborales percibidos por los mineros influyen en su compromiso laboral y organizacional en la industria del platino, se evaluaron el respeto organizacional y el cuidado del empleado como factores clave. ambos mostraron influencia en los niveles de compromiso., sin embargo, el cuidado del empleado tuvo un mayor impacto en comparación con el respeto organizacional, la investigación subraya la relevancia de fortalecer el apego emocional de los trabajadores, se recomienda invertir en prácticas centradas en el bienestar del empleado, esto favorecería un mayor compromiso afectivo en el sector minero (Kotze y Nel 2020),

A nivel Regional, En Colombia, este estudio evaluó el impacto de un planteamiento de liderazgo transformacional de la estructura de una organización, utilizó un diseño experimental con prueba, comparando un conjunto intervenido con otro de control, antes del programa, se percibía una cultura organizacional débil tras la intervención, el 60% de los participantes mejoró en compromiso, disposición al cambio y trabajo en equipo, los resultados confirmaron un cambio significativo, se determinó que la variable fortalece la afinidad institucional, es una estrategia eficaz para modernizar la gestión pública y fomentar equipos orientados a resultados. (Coronado et al., 2023).

A nivel nacional, en Perú, este estudio analizó la unión del liderazgo transformacional y el fortalecimiento de las habilidades en una entidad del sector salud, se centró en las dimensiones del liderazgo, utilizó un enfoque cuantitativo, diseño correlacional y participaron 74 colaboradores, los hallazgos revelaron una vinculación positiva moderada ($Rho = 0.575$, valor de $p. 0.00$), esto indica que la variable impacta en el crecimiento del capital humano, el estudio concluye que se debe usar una estrategia eficaz para fortalecer el talento y compromiso del personal, se destaca su valor para mejorar el rendimiento (Fajardo, 2025)

En Perú, este estudio analizó investigaciones empíricas del liderazgo transformacional en plana estudiantil de pregrado y posgrado, entre 2014 y 2023, se realizó un análisis sistemático, conforme a lo establecido de PRISMA 2020, con una muestra de 23 artículos, estados Unidos lideró en producción académica (30,43 %), y 2021 fue el año con más publicaciones (26,08 %), predominaron los enfoques cuantitativos (69,6 %) y diseños correlacionales (42,86 %). los instrumentos más usados fueron el Cuestionario MLQ y el Inventario LPI, se ofrecieron recomendaciones para futuras investigaciones en liderazgo universitario. (Quiñonez y Espíritu, 2023)

En Perú, este estudio realizado analizó el compromiso organizacional en un colegio municipal de Chile, se procedió con el cuestionario de Meyer y Allen, a 60 colaboradores., los hallazgos fue del compromiso moderado y homogéneo en las dimensiones tanto afectiva, de continuidad y normativa, no se hallaron diferencias significativas por sexo, cargo o antigüedad, sin embargo, el compromiso normativo fue mayor en los trabajadores de mayor edad, se evidenció una diferencia en función de la edad ($p < 0.001$), se concluye que es necesario aplicar estrategias con el compromiso emocional del personal. (Araya et al., 2020).

Las teorías utilizadas se describe la base teórica del Liderazgo Transformacional, se fundamenta en una teoría que destaca para inspirar, motivar y guiar a los individuos hacia metas comunes, promoviendo entornos dinámicos y adaptativos, esta forma de liderazgo resulta especialmente pertinente en contextos de crisis, ya que permite enfrentar la incertidumbre mediante una visión clara y motivadora, su enfoque facilita procesos de cambio organizacional, fortaleciendo el compromiso y la resiliencia de los equipos de trabajo ante desafíos complejos. (Casique & González, 2023).

Con respecto a las conceptualizaciones del liderazgo transformacional, comprende un conjunto de prácticas y estrategias orientadas a liderar cambios significativos, minimizando riesgos y promoviendo un liderazgo basado en el coraje, la habilidad y la sabiduría, este enfoque adquiere relevancia creciente para las nuevas generaciones. (Heifetz & Linsky 2021), el liderazgo transformacional como la conciencia y los valores de los trabajadores, incentiva a priorizar los intereses colectivos, además, promueve la dedicación a la misión de una institución, estimula la

motivación interna y potencia la creatividad y eficiencia organizacional mediante la inspiración del equipo (Cerna et al., 2024).

La finalidad del liderazgo transformacional radica en su influencia estructural y funcional sobre la identidad del líder, destacando que puede ser auténtico y no se basa únicamente en lo que se hace, sino en lo que se es, en muchos contextos laborales, la falta de liderazgo más que la ausencia de visión o inteligencia es la renuncia de colaboradores este tipo de liderazgo requiere altos niveles de cociente espiritual, así como desarrollo emocional e intelectual, orientándose a formar líderes íntegros que no solo logren objetivos organizacionales, sino que también inspiren a su equipo y promuevan una mejora continua en la calidad humana y profesional (Gutiérrez, 2023)

En relación a las dimensiones del liderazgo transformacional, precisa a) La motivación inspiracional permite al líder influir emocionalmente sobre los trabajadores, motivándolos a mejorar su rendimiento y alinearse con los objetivos organizacionales. b) La consideración individual promueve un ambiente laboral donde el personal recibe reconocimiento y empatía, lo que incrementa su motivación, satisfacción y productividad. c) La influencia idealizada se manifiesta en la capacidad del líder para generar confianza y respeto, potenciando así el comportamiento y desarrollo integral de los colaboradores. d) La estimulación intelectual impulsa la creatividad y el pensamiento crítico, al valorar las ideas del equipo y generar oportunidades para el aprendizaje y el crecimiento profesional. (Bass, 2005 citado por Carrasco, 2024)

La base teórica del compromiso organizacional, se vincula con la dinámica interna de la organización y la capacidad del individuo, este concepto implica la utilización de estrategias que, mediante compromisos previos, limitan opciones futuras y refuerzan la credibilidad dentro del sistema organizacional. Así, el compromiso se convierte en una herramienta que no solo orienta la conducta individual, sino que también condiciona las decisiones organizativas, destacando la importancia del análisis estratégico y la consistencia entre acciones y valores institucionales (Calderón, 2022).

El compromiso organizacional ha sido conceptualizado desde distintas perspectivas, responde a la necesidad de redefinir las relaciones humanas en contextos sociales, culturales, económicos y espirituales, promoviendo vínculos basados en una conciencia crítica orientada al desarrollo de sociedades más justas y democráticas. Palta (2020). El compromiso organizacional como la conexión emocional y moral del empleado con su lugar de trabajo. Esta relación se refleja en la forma en que el trabajador asume sus responsabilidades diarias, mostrando lealtad, sentido de pertenencia (Meyer y Allen, 1991).

La importancia del compromiso organizacional, establece la unión emocional de los empleados desarrollan con su institución, que está influenciado por factores como la satisfacción laboral y la percepción de apoyo en el entorno de trabajo. Este vínculo resulta fundamental para mejorar el desempeño individual y colectivo, así como para fortalecer la fidelización del talento humano, convirtiéndose en un elemento clave para la sostenibilidad y efectividad organizacional (Chanchari, 2023).

Asimismo, entre las dimensiones se establecieron, a) El compromiso afectivo describe la relación establecida emocional que une al colaborador e institución, reflejado en su deseo de pertenecer y contribuir a sus metas; estudios en centros de salud evidencian que un compromiso afectivo moderado está asociado con un alto rendimiento laboral. b) El compromiso normativo se basa en el sentido de ética y moral hacia su institución, en cumplimiento de los acuerdos laborales y los propósitos organizacionales. c) El compromiso de continuidad se relaciona con la percepción del costo que implicaría dejar la institución, ya sea en términos económicos, personales o profesionales, lo cual influye en la decisión del empleado de permanecer en su puesto (Meyer y Allen, 1991).

2. Material y métodos

Este apartado describe que el estudio fue de tipo básico, orientada a comprender y resolver problemas organizacionales específicos sin generar nuevas teorías. (Rebollo & Ábalos, 2022). Se aplicó un diseño no experimental y transversal, dado que no se intervienen la recolección de datos (Barrero, 2023). El enfoque fue cuantitativo, sustentando en la obtención de datos, utilizando métodos estadísticos (Román et al, 2021). La investigación fue correlacional, con el objetivo de analizar la conexión de las variables estudiadas (Barrero, 2023).

La unidad de análisis del presente estudio engloba el total de elementos, sujetos o componentes que presentan una o más propiedades en común (Bernal, 2021) en el presente artículo se contó con 55 colaboradores de un organismo gubernamental en el distrito de Tamburco, Abancay, se incluyó a todos los trabajadores bajo contrato CAS y se excluyó a los trabajadores pertenecientes a los regímenes laborales 276 y 728. Se aplicó una muestra censal, según el autor se da cuando la población es finita y accesible en su totalidad, permitiendo incluir a todos los sujetos (Arias, 2021). Asimismo, se realizó un muestreo no probabilístico, seleccionando a los participantes según criterios previamente establecidos, según (Barrón & D' Aquino, 2020), el mismo que facilita el análisis integral de la población objetivo.

La técnica realizada del estudio fue la indagación, la recopilación de datos fue de manera sistemática y uniforme (Arias & Covinos, 2021), el instrumento fue el cuestionario, que permite la recolección de datos, la estructura de preguntas fue obtenida para la información específica de los encuestados (Zacarías & Supo, 2020), este instrumento fue adaptado a la realidad de la entidad evaluada e incluyó 4 dimensiones y 8 indicadores para el liderazgo transformacional, y 3 dimensiones con 7 indicadores para el compromiso organizacional. En referencia a la validez se refiere a la correspondencia entre un resultado, afirmación o documento y los criterios que determinan su autenticidad o eficacia (Hernández y Mendoza 2018), la presente investigación fue revisada por expertos, quienes evaluaron su coherencia y claridad del instrumento. En referencia a la confiabilidad se verificó mediante una prueba piloto con 10 colaboradores, aplicando el Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.978 y 0.970 para las dos variables, lo que indica una fiabilidad excelente.

3. Resultados

Consecutivamente se detalla el resultado plasmado luego de aplicar el instrumento

Tabla 1

Tabla cruzada entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional

Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
		Coefficiente de correlación	,802**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

Nota: En la tabla 1, se utilizó el Rho Spearman, logrando una relación positiva muy fuerte con un $r=0,802$, de acuerdo a ello, se ratificó un nexo directo entre la variable uno y la variable dos. A la vez, para la hipótesis general, se determinó un p. valor de $0.000 < 0,05$, aceptando la H_1 y se rechazando la H_0 .

Tabla 2

Análisis del liderazgo transformacional y sus dimensiones

Liderazgo Transformacional			Influencia idealizada		Motivación inspiracional		Estimulación intelectual		Consideración individual	
Niveles	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
Deficiente	8	14,5	8	14,5	9	16,4	6	10,9	9	16,4
Regular	25	45,5	20	36,4	24	43,6	27	49,1	34	61,8
Optimo	22	40,0	27	49,1	22	40,0	22	40,0	12	21,8
Total	55	100,0	55	100,0	55	100,0	55	100,0	55	100,0

Nota: Se observa que la variable posee un nivel óptimo del 40,0 %; en conexión a la dimensión influencia idealizada el 49,1%, motivación inspiracional el 40,0%, estimulación intelectual el 40,0% y finalmente la consideración individual el 21,8%. Asimismo, la variable liderazgo transformacional posee un nivel regular del 45,5%; en conexión a la dimensión influencia idealizada el 36,4%, motivación inspiracional el 43,6%, estimulación intelectual el 49,1% y finalmente la consideración individual el 61,8%. Finalmente, la variable liderazgo transformacional posee un nivel deficiente del 14,5%; con vinculo a la dimensión influencia idealizada el 14,5%, motivación inspiracional el 16,4%, estimulación intelectual el 10,9% y finalmente la consideración individual el 16,4%.

Tabla 3

Análisis del Compromiso Organizacional y sus dimensiones

Compromiso organizacional			Compromiso afectivo		Compromiso normativo		Compromiso de continuidad	
Niveles	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	5	9,1	8	14,5	7	12,7	7	12,7
Regular	28	50,9	29	52,7	32	58,2	31	56,4
Optimo	22	40,0	18	32,7	16	29,1	17	30,9
Total	55	100,0	55	100,0	55	100,0	55	100,0

Nota: Se observa que la variable compromiso organizacional posee un nivel óptimo del 40,0 %; en relación a la dimensión compromiso afectivo el 32,7%, compromiso normativo el 29,1% y finalmente el compromiso de continuidad el 30,9%. Asimismo, la variable compromiso organizacional posee un nivel regular del 50,9%; en relación a la dimensión compromiso afectivo el 52,7%, compromiso normativo el 58,2% y finalmente el compromiso de continuidad el 56,4%. Finalmente, la variable compromiso organizacional posee un nivel deficiente del 9,1%; en relación a la dimensión compromiso afectivo el 14,5%, compromiso normativo el 12,7% y finalmente el compromiso de continuidad el 12,7%.

Tabla 4

Correlación entre dimensiones del liderazgo transformacional con el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional				
		Deficiente	Regular	Optimo	Total	Correlación
Influencia idealizada	Deficiente	5,5%	9,1%	0,0%	14,5%	Rho de Spearman
	Regular	1,8%	30,9%	3,6%	36,4%	0,648
	Optimo	1,8%	10,9%	36,4%	49,1%	Sig. (bilateral)
	Total	9,1%	50,9%	40,0%	100,0%	0,00
		Compromiso organizacional				
		Deficiente	Regular	Optimo	Total	Correlación
Motivación inspiracional	Deficiente	7,3%	9,1%	0,0%	16,4%	Rho de Spearman
	Regular	1,8%	36,4%	5,5%	43,6%	0,896
	Optimo	0,0%	5,5%	34,5%	40,0%	Sig. (bilateral)
	Total	9,1%	50,9%	40,0%	100,0%	0,00
		Compromiso organizacional				
		Deficiente	Regular	Optimo	Total	Correlación
Estimulación intelectual	Deficiente	3,6%	5,5%	1,8%	10,9%	Rho de Spearman
	Regular	5,5%	40,0%	3,6%	49,1%	0,766
	Optimo	0,0%	5,5%	34,5%	40,0%	Sig. (bilateral)
	Total	9,1%	50,9%	40,0%	100,0%	0,00
		Compromiso organizacional				
		Deficiente	Regular	Optimo	Total	Correlación
Consideración individual	Deficiente	5,5%	9,1%	1,8%	16,4%	Rho de Spearman
	Regular	3,6%	38,2%	20,0%	61,8%	0,574
	Optimo	0,0%	3,6%	18,2%	21,8%	Sig. (bilateral)
	Total	9,1%	50,9%	40,0%	100,0%	0,00

Nota: Se evidencia una relación positiva alta entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional, con un $r = 0,648$ y un p. valor de 0,00. Esta asociación se refuerza con los datos de la tabla cruzada, en la que el 36,4% considera que tanto la influencia idealizada como la variable, se encuentran en un nivel óptimo. Asimismo, se observa una conexión positiva entre la dimensión motivación inspiracional y el compromiso organizacional, con un $r = 0,896$ y un p. valor de 0,00. Esta correlación se corrobora con los datos de la tabla cruzada, donde el 36,4% considera que tanto la motivación inspiracional como la variable, se encuentran en un nivel regular. También, se evidencia una relación positiva entre la dimensión estimulación intelectual y el compromiso organizacional, con un $r = 0,766$ y un p. valor de 0,00. Esta correlación se refuerza con los datos de la tabla cruzada, en la que el 34,5% considera que tanto la estimulación intelectual como el compromiso organizacional se encuentran en un nivel regular. Se visualiza una relación positiva alta entre la consideración individual y el compromiso organizacional, con un $r = 0,574$ y un p. valor de 0,00. Esto indica que a mayor efectividad de consideración individual mayor compromiso organizacional dentro de la organización. Esta correlación se corrobora en la tabla cruzada, donde el 38,2% considera como regular tanto la consideración individual y el compromiso organizacional.

4. Discusión

En cuanto al objetivo general, se utilizó el Rho Spearman, haciendo una relación positiva muy fuerte con un $r = 0,802$, de acuerdo a ello, se ratificó una conexión estrecha dentro de las dos variables. A la vez, para la hipótesis general, se determinó un valor de 0.000 menor al 0,05, llegando a aceptar la H_1 y rechazar la H_0 .

Los resultados obtenidos concuerdan con la investigación realizada por Loayza y Rosas (2024) en Lima analizó la conexión del el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en 99 analistas comerciales, utilizando el coeficiente Rho de Spearman, se halló una relación positiva significativa en medio de ambas variables ($r = 0.767$, $p < 0.05$), además, se observó que el liderazgo transformacional se asocia positivamente las tres dimensiones del compromiso organizacional: afectivo ($r = 0.654$), de continuidad ($r = 0.694$) y normativo ($r = 0.623$), todas con niveles de significancia inferiores a 0.05, estos resultados subrayan la importancia de un liderazgo transformacional sólido para fortalecer el compromiso. según lo expuesto previamente, el liderazgo transformacional inculca a los trabajadores a acercarse a sus metas, pensar y actuar, el liderazgo promueve la creatividad, la innovación, aspectos esenciales en entornos competitivos, además, fortalece el compromiso.

En referencia al OE1, se logró analizar la influencia idealizada en una entidad pública se percibe óptima por el 49,1% de los colaboradores, destacando una buena organización y resolución de conflictos. Estos resultados coinciden con Coronado et al. (2023), quienes hallaron que el 60% de los empleados en una entidad pública peruana consideran tener buenos líderes que fortalecen la identidad institucional y el clima laboral. En conjunto, se concluye que una sólida influencia idealizada es esencial para un liderazgo transformacional efectivo y un alto compromiso organizacional, según lo expuesto anteriormente, se observa que los colaboradores perciben una influencia idealizada positiva en su entidad, lo cual se traduce en liderazgo con valores, buena organización, que promueve el liderazgo que es clave para lograr un buen clima laboral.

En referencia al OE2, se logró analizar la motivación inspiracional con el compromiso organizacional en la entidad, siendo el $r = 0,896$, en correspondencia al OE2, se instituyó un p. valor 0,00, que indica que la influencia idealizada posee un nivel regular, indicando que hay una buen poder de convencimiento, estos hallazgos tienen correspondencia con Fajardo (2025) quien dedujo que la variable influye en el crecimiento del capital humano, siendo el $r = 0,575$ y el p. valor de 0,00, donde indica que debe haber estrategias eficaz para fortalecer el talento y compromiso del personal, según lo expuesto anteriormente, se observa que la investigación hacia la motivación inspiracional muestra que hay intentos de liderazgo, pero todavía falta fortalecer el compromiso del personal, pero resalta que un buen liderazgo puede impulsar el talento humano y rendimiento.

En referencia al OE3, se logró analizar la estimulación intelectual en la entidad, encontrándose el 49,1% indica que la estimulación intelectual posee un nivel regular, indica que hay una buena ejecución de tareas y una buena capacidad de tareas, estos resultados tienen correspondencia con los hallazgos de Mohamad y Hernández (2023) quienes aplicaron el estilo de liderazgo para un buen interés, donde influye trabajos donde se traza un panorama claro del desarrollo de la investigación, con una buena herramienta para visualizar el tema, según lo expuesto anteriormente, se observa que el análisis hacia la estimulación intelectual, aún falta impulsar el pensamiento crítico e innovador, que, si se promueve más el cuestionamiento constructivo y la creatividad, se elevará significativamente el rendimiento.

En referencia al OE4, se logró analizar la consideración intelectual con el compromiso organizacional en la entidad, siendo el $r = 0,574$, en correspondencia al OE4, se instituyó un p. valor 0,00, que indica que la consideración individual posee un nivel regular, estos hallazgos tienen correspondencia con Araya et al (2020) que analizaron el nivel de compromiso organizacional en un colegio a 60 colaboradores, donde indicaron que hay un compromiso

moderado y homogéneo, el compromiso fue mayor en los trabajadores de mayor edad ($p < 0.001$), esto indica que es necesario aplicar estrategias que fortalezcan al personal, según lo expuesto anteriormente, se observa que la investigación de fortalecer la consideración individual es esencial para lograr un equipo más comprometido, motivado y cohesionado, donde se debe escuchar, comprender y valorar a cada colaborador.

5. Conclusiones

Con respecto al objetivo general, se usó Rho de Spearman, estableciendo una relación positiva muy fuerte del liderazgo transformacional y compromiso organizacional, a la vez se fijó de un sig. de $0.000 \leq 0,05$, admitiendo la H_1 y rechazando la H_0 , esto demuestra que ha mayor liderazgo transformacional también será mayor el compromiso organizacional, reafirmando que todo sea más efectivo y productivo en la entidad estatal, para eso debe implementar estrategias de ambas variables para mejorar en la organización.

En relación con el primer objetivo específico, se analizó la influencia idealizada y se encontró que el 49,1% de los encuestados indicó un nivel óptimo, esto evidencia que la buena organización, planificación de actividades, resolución de conflictos y una buena demostración de valores son fundamentales para lograr una buena influencia en el entorno del liderazgo, la afectividad de estas acciones permite captar que colaboradores pongan en práctica, generando un buen clima laboral dentro de la entidad pública, en consecuencia, la influencia idealizada se posiciona como herramienta clave para una buena organización en la entidad.

En referencia con el segundo objetivo específico, se analizó la motivación inspiracional con el compromiso organizacional en la entidad, siendo el $r = 0,896$, así mismo se halló que el liderazgo transformacional impacta en el crecimiento del capital humano siendo, siendo el $r = 0,575$ con niveles de significancia p. valor de 0,00 en ambos casos, esto confirma que a mayor motivación inspiracional, mayor será el nivel de compromiso de los colaboradores hacia la entidad, en efecto la motivación inspiracional no solo mejora la organización sino también mejora el ambiente laboral a largo plazo en la entidad.

Con respecto al tercer objetivo específico, se analizó la estimulación intelectual y se halló que el 49,1% encuestados indicó que la entidad está regularmente estimulada en la entidad, esto evidencia que necesita mejorar y tener estrategias para mantener una buena organización, la estimulación alcanzada refleja el impacto en la entidad hacia sus colaboradores, además demuestra que hay factores claves para que en la organización tenga un buen desempeño laboral, en consecuencia se confirma que hace falta una buena gestión dentro de la entidad para una buena organización.

En referencia con el cuarto objetivo específico, se analizó la consideración intelectual con el compromiso organizacional en la entidad, siendo el $r = 0,574$, con un p. valor de 0,00, así mismo se halló el nivel de compromiso donde indican que existe un compromiso moderado y homogéneo donde hay una diferencia significativa en función a la edad ($p < 0.001$), donde indica que el compromiso fue mayor en los trabajadores con mayor edad, esto confirma que a mayor consideración intelectual mayor será el compromiso de los trabajadores hacia la entidad, en efecto la consideración individual no solo conviene a la organización también mejora el compromiso hacia la entidad.

Referencias

- Araya, S., Díaz, K., & Rojas, L. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Revista Propósitos y Representaciones*, vol.8 no.3. doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428.
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). Metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Barrero, J. (2023). Metodologías de la Investigación Científica – Un enfoque práctico. colecciones culturales editores impresores la paz - Bolivia primera edición. <https://www.studocu.com/bo/document/universidad-de-aquino-bolivia/metodologia-de-la-investigacion/metodologias-de-la-investigacion-cientifica/73398414>
- Barrón, V. & D'Aquino, M. (2020). Proyectos y metodología de la investigación. 696. Editorial Maipue. <https://www.digitaliapublishing.com/a/80797/proyectos-y-metodologia-de-la-investigacion>
- Bernal, C. (2021). Metodología de la Investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera Edición. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bakker, A. Hetland, J. Kjelleevold, O. Espevik, R. (2023). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance *Revista Europea de Gestión Volumen 41, Número 5*. doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004
- Calderón, C. (2022). Organizational commitment of middle management in Institutional Public Health. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7 (13), 42-52. <https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/1619>
- Canchari, M. (2023). Complejidades del ambiente laboral. Impacto en la felicidad y el compromiso de empleados en la industria pesquera. Ecuador. Religación Press. https://www.google.com.pe/books/edition/Complejidades_del_ambiente_laboral_Impac/mF3rEAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Cerna, C., Sánchez, K., Cortez, M. (2024). Gestión educativa y liderazgo transformacional en las instituciones educativas de Trujillo, 2024. *Revista Científica SEARCHING de Ciencias Humanas y Sociales*. Vol. 5 Núm. 2. doi.org/10.46363/searching.v5i2.1
- Casique, A. & González, M. (2023). Transformational and Transactional Leadership in Teaching: From the Perspective of University Students in the COVID-19 Pandemic. *Ciencias administrativas teoría y praxis*, 19(1), 128-143. <https://doi.org/10.46443/catyp.v19i1.325>
- Coronado, J, Baldeos, L, Ramos, S, Lioo, F, & Neri, A. (2023). Transformational leadership program and its impact on organizational culture: the case of the Provincial Municipality of Huaura (Peru). *Revista Suma de Negocios*, 14(31), 95-101. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2023.v14.n31.a1>
- Fajardo, F. (2025). Transformational leadership and human talent development: a correlational study. *Impulso, Revista De Administración*, 5(9), 368-383. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.89>
- Gutiérrez, C. (2023). Liderazgo no gerencia, Los tres pilares del liderazgo. Editorial CESA, Casa Incolda. <https://www.digitaliapublishing.com/a/133183/liderazgo--no-gerencia>
- Heifetz, R, Linsky, M. (2021). Liderazgo sin límites, mantente vivo ante los peligros del cambio. Editorial Reverte, S.A., 2021. <https://www.digitaliapublishing.com/a/110601/liderazgo-sin-limites>

- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Kotze, M. & Nel, P. (2020). The influence of job resources on platinum mineworkers' work engagement and organisational commitment: An explorative study. *Revista Las industrias extractivas y la sociedad*. Volumen 7, Número 1, páginas 146-152.
doi.org/10.1016/j.exis.2020.01.009
- Maika., Potočnik, K. Chaudhry. S. (2020). A mixed-methods study of CEO transformational leadership and firm performance. *Revista Europea de Gestión*. Volumen 38, Número 6, páginas 836-845. doi.org/10.1016/j.emj.2020.05.004
- Meyer, J., Allen, N., (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *Revista de la gestión de recursos humanos*. Volumen 1, Número 1.
[doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mohamad, A. & Hernández, A. (2023). Visualising the quality and the evolution of transactional and transformation leadership research: a 16-year bibliometric review. *Revista Gestión de Calidad Total y Excelencia Empresarial* Volumen 34, Número 1-2.
doi.org/10.1080/14783363.2022.2034497
- Olaya, M. (2024). Transformational leadership and its influence on educational institutions. *Revista de Investigación de Ciencias de la Educación, Horizontes*. Vol. 8 Núm. 35 .
doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i35.886
- Palta, W. (2020). Compromiso de las instituciones de educación superior en la consolidación de sociedades pacíficas y democráticas. Fundación Universitaria Católica - Lumen Gentium.
<https://www.digitaliapublishing.com/a/129562/compromiso-de-las-instituciones-de-educacion-superior-en-la-consolidacion-de-sociedades-pacificas-y-democraticas>
- Quispe, D. Carcausto, W. Carazas, W. (2024). culture and organizational commitment in higher education. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*. (23), 242-262.
doi.org/10.37135/chk.002.23.11
- Quiñonez, L. & Espíritu, F. (2023). A review of empirical research on transformational leadership in university students (2014-2023). *Revista de Psicología Educativa*, Vol. 11 Núm. 3.
<https://doi.org/10.20511/pyr2023.v11n3.1871>
- Rebollo, P. & Ábalos, E. (2022). Metodología de la investigación / recopilación. Editorial Autores de Argentina.
https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_Recopi.html?id=vbWHEAAQBAJ&redir_esc=y
- Román, P., Rodríguez, M., & Roperio, C. (2021). Metodología de la investigación: de lector a divulgador. Editorial Universidad de Almería
https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_de_lec/6yyoEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Sadegui, M. & Razavi, M. (2020). Organizational silence, organizational commitment and creativity: The case of directors of Islamic Azad University of Khorasan Razavi. *Revista Europea de Psicología Aplicada*. Volumen 70, Número 5.
doi.org/10.1016/j.erap.2020.100557
- Tomy, E., Alarcon, O., Barcia, F., Calle, J., & Loor, R. (2024). Organizational commitment in public entities: A literary review. *Revista de Climatología*. Volumen 24 Edición Especial Ciencias Sociales. doi.org/10.59427/rcli/2024/v24cs.1822-1828

Zacarias, H. & Supo J. (2020). Metodología de la Investigación Científica.
Amazon Digital Services LLC - Kdp, 2020.
https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%8Da_de_la_Investigaci%C3%93n_Cient.html?id=WruXzQEACAAJ&redir_esc=y.