



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Liderazgo transformacional y su influencia en el comportamiento  
organizacional para el cumplimiento de metas dentro de la gestión  
municipal

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Saravia Ascona, Stephany Judith ([orcid.org/0000-0002-0079-9436](https://orcid.org/0000-0002-0079-9436))

**ASESORA:**

Huamaní Cajaleon, Diana Lucila ([orcid.org/0000-0001-8879-3575](https://orcid.org/0000-0001-8879-3575))

**LÍNEA INVESTIGACIÓN:**

Gestión De Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA-PERÚ

2023

## DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a Dios, a mi madre y a mi padre porque sin su apoyo no lo habría logrado, a mi familia en general, gracias.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo, a mis docentes por la enseñanza brindada. Agradezco a mis padres, familiares y pareja por los buenos consejos y el apoyo incondicional que siempre tuve, simplemente agradecida con todos ustedes, gracias.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HUAMANI CAJALEON DIANA LUCILA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DENTRO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL", cuyo autor es SARA VIA ASCONA STEPHANY JUDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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 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, 21 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANI CAJALEON DIANA LUCILA DNI: 43648948 ORCID: 0000-0001-8879-3575	Firmado electrónicamente por: DLHUAMANIC el 28- 06-2023 17:44:55

Código documento Trilce: TRI - 0546991



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SARAVIA ASCONA STEPHANY JUDITH estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DENTRO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada 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 publicada, ni presentada 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 la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SARAVIA ASCONA STEPHANY JUDITH DNI: 70354815 ORCID: 0000-0002-0079-9438	Firmado electrónicamente por: SSARAVIAA el 25-06- 2023 22:30:41

Código documento Trilce: INV - 1328112

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad del autor .....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	9
3.2. Variables y operacionalización .....	10
3.3. Población, muestra y muestreo .....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	12
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS .....	14
V. DISCUSIÓN .....	26
VI. CONCLUSIONES .....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	30

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Formulacion de objetivos</i> .....	3
<b>Tabla 2</b> <i>Formulacion de hipotesis</i> .....	4
<b>Tabla 3</b> <i>Porcentaje de edades</i> .....	15
<b>Tabla 4.</b> <i>Porcentaje de edades II</i> .....	15
<b>Tabla 5.</b> <i>Prueba de normalidad</i> .....	21
<b>Tabla 6.</b> <i>Prueba de chi-cuadrado de la hipotesis general</i> .....	22
<b>Tabla 7.</b> <i>Prueba de chi-cuadrado de la hiótesis especificas (unificadas)</i> .....	23
<b>Tabla 8</b> <i>Prueba de bondad de ajuste</i> .....	24

## Índice de figuras

figura 1. Porcentaje de genero.....	15
figura 2. Porcentaje de la dimensión influencia Idealizada .....	17
figura 3. Porcentaje de la dimensión 2 de la variable 1 .....	17
figura 4. Porcentaje de la dimensión 3 de la variable 1 .....	18
figura 5. Porcentaje de la dimensión 4 de la variable 1 .....	19
figura 6. Porcentaje de la dimensión entorno de la variable comportamiento organizacional.....	19
figura 7. Porcentaje de la dimensión 2 de la variable 2 .....	20
figura 8. Porcentaje de la dimensión 3 de la variable 2 .....	21

## Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo Determinar si el liderazgo transformacional influye en el comportamiento organizacional para el cumplimiento de metas dentro de la gestión municipal, el propósito de esta investigación fue estudiar la variable liderazgo transformacional cuyas dimensiones fueron influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individualizada, y la segunda variable con dimensiones entorno, individuos y organización; la investigación cuenta con una muestra censal de 92 colaboradores, se utilizó como instrumento el cuestionario que fue validada por 3 expertos.

Obteniendo que los colaboradores perciben un nivel regular del liderazgo transformacional con respecto al cumplimiento de metas así mismo también se obtiene un nivel regular con respecto al comportamiento organizacional, en la prueba de chi-cuadrado de las hipótesis específicas (unificadas) tiene un mayor valor la dimensión 2 con un valor de 80, 274<sup>a</sup> con un sig. Bilateral 0.000.; dentro de Estimaciones de parámetro; Por los resultados obtenidos se toma la decisión de aceptar la Ha donde existe relación entre ambas variables del estudio. Se concluye que el liderazgo transformacional influye en el comportamiento organizacional mientras exista un mejor método de liderazgo se va poder lograr las metas planteadas por la entidad.

Palabras clave: Influencia, colaboradores, cumplimiento.

## **Abstract**

The purpose of this research study was to determine whether transformational leadership influences organizational behavior for the achievement of goals within the municipal management, the purpose of this research was to study the transformational leadership variable whose dimensions were idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, and the second variable with dimensions environment, individuals and organization; the research has a census sample of 92 collaborators, the questionnaire was used as an instrument that was validated by 3 experts.

Obtaining that the collaborators perceive a regular level of transformational leadership with respect to the fulfillment of goals as well as a regular level with respect to organizational behavior, in the chi-square test of the specific hypotheses (unified), dimension 2 has a higher value with a value of 80, 274 a with a bilateral sig. 0.000; within the parameter estimations; by the results obtained, the decision is taken to accept the  $H_a$  where there is a relationship between both variables of the study. It is concluded that transformational leadership influences organizational behavior while there is a better method of leadership will be able to achieve the goals set by the entity.

Keywords: Influence, collaborators, compliance.

## I.INTRODUCCIÓN

El liderazgo transformacional viene hacer una teoría que innova y transforma a los colaboradores para ejecutar sobre sus expectativas; por lo tanto, resalta la importancia y un impacto positivo en el compromiso organizacional; puesto que se obtiene una conexión de cambio personal y equilibrio con subordinados y con compromisos prescriptivos en función de variables propias de la gestión (Alcázar,2020); asimismo, es parte esencial del campo organizacional; capaz de cambiar positivamente a los socios para lograr los objetivos establecidos; también muestra el uso permisible de la influencia en la administración municipal con el fin de promover un ambiente positivo y las relaciones entre los socios para lograr los objetivos necesarios; también menciona que la gestión transformacional tiene una conexión directa e importante con las organizaciones de los gobiernos locales; el liderazgo también crea un deseo de mejorar las habilidades y el comportamiento organizacional de los asociados (Foesther , 2022),

A nivel mundial en Colombia, el liderazgo transformacional tiene un efecto positivamente en las organizaciones y motiva el cambio; asimismo, se esfuerzan por conocer a un buen líder que cuente con capacidades, habilidades y conocimientos para dirigir a la organización hacia el cambio y la mejora; (Vargas, Huérfano & Aguirre, 2022).En Venezuela, el liderazgo transformacional hace un testimonio al desarrollo de alteraciones importantes en las conductas de los colaboradores, creando un acuerdo para modificar los objetivos y las estrategias; asimismo, implica la autoridad de un líder sobre los colaboradores para dar poder (Pertuz, 2018). En Bolivia, los líderes impulsan, inspiran y motivan a los colaboradores a revolucionar y diseñar cambios que ayudaran a dar forma al éxito en las gestiones municipales. Del mismo modo, los líderes transformacionales tienen la capacidad de construir una visión compartida (Simari,2021).

Los procesos utilizados por los líderes para impulsar la conducta de los colaboradores y los resultados de desempeño pueden ser particularmente destacados en el cambio organizacional y la influencia que disponen los líderes en la gestión municipal (Groves,2020); asimismo, como los líderes se enfocan en transformar las

metas de la organización, especialmente a través del ejercicio del carisma (Navia, Plazas & Mendoza, 2020).

A nivel nacional, se menciona que el líder impulsa a sus colaboradores a desenvolverse más allá de sus perspectivas dentro de las organizaciones; asimismo, el líder se encarga de maximizar las posibilidades subjetivas de logro de los colaboradores (Pareja et al.,2022). Por lo tanto, los líderes visualizan el futuro y comunican la visión y misión de las gestiones municipales a los colaboradores; asimismo, trabajan para identificar sus necesidades (Alva & Povez,2020).

Finalmente, el liderazgo transformacional es un proceso que consiste en inspirar, motivar e influir en los colaboradores de la organización para lograr mejoras en las funciones que desempeñan; asimismo, el comportamiento organizacional consiste ver la forma de cómo actúan los colaboradores dentro y fuera de la organización y que relación llevan con ello (Alcázar,2020).

El planteamiento del problema es una pregunta de investigación; asimismo, enfatizan y dan significado a las actividades de investigación a la relevancia, oportunidad y novedad de un tema que determina en gran medida el impacto y el interés de la investigación (Espinoza,2018). Por lo tanto dentro de una entidad pública no implementan el liderazgo transformacional en sus colaboradores especialmente en el área de rentas y tributación donde se puede entender que sus colaboradores, no reciben motivación como tampoco se les brinda o se les ayuda a innovar o fomentar un cambio al momento de hacer la cobranza de los impuestos tributarios, puesto que si lo comparamos con respecto a otra entidad (B) nos podemos percatar que dentro de esa área cumplen las metas planteadas, estimadas por gerencia puesto que se da anotar en lo recaudado a final de año, esto se da a entender que en la otra entidad el líder si fomenta el liderazgo transformacional es por ello el cumplimiento de metas. Por lo tanto, ante el problema mencionado anteriormente, se hace la formulación la siguiente interrogante como pregunta general de esta investigación.

Problema General: Determinar cómo influye el liderazgo transformacional en el comportamiento organizacional para el cumplimiento de metas dentro de la gestión municipal.

A nivel metodológico, permite a los investigadores desarrollar nuevas metodologías para resolver problemas descubiertos (Arias & Covinos 2021); según lo mencionado anteriormente, la metodología utilizada en este proyecto es de tipo aplicada, su enfoque fue cuantitativo, el diseño utilizado fue diseño transversal, no experimental, correlacional; asimismo, se realizó la búsqueda de los artículos científicos en los repositorios reconocidos en la comunidad científica. A nivel práctico, indicar que la investigación puede proporcionar una contribución práctica directa o indirecta relacionada con el tema que se investiga (Bedoya, 2020); este estudio permitirá ver si las organizaciones aplican el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional para lograr obtener el cumplimiento de metas. A nivel social, cuando la investigación está destinada a resolver problemas que afecten a grupos sociales (Ñaupas et al., 2021); según lo mencionado, la investigación desarrolla como aplicar el liderazgo organizacional y el comportamiento organizacional dentro de las organizaciones.

Fundamentadas las justificaciones, se proporciona un enfoque de objetivos para indicar los objetivos que deben alcanzarse para desarrollar la investigación y responder preguntas de investigación. Son actos que dirigen el desarrollo de esta investigación. Por consiguiente, deben informarse en forma de verbo. Formularse de una manera simple, clara, concisa y practicar (Tapia et al. 2019).

**Tabla 1**

*Formulación de objetivos*

<b>Orden</b>	<b>Descripción</b>
Objetivo 1.	Identificar si el liderazgo transformacional influye en el comportamiento organizacional para el cumplimiento de metas dentro de la gestión municipal.
Objetivos 1a.	Identificar la influencia del liderazgo transformacional y el entorno para el cumplimiento de metas dentro de la gestión municipal.
Objetivos 1b.	Identificar la influencia del liderazgo transformacional e individuos para el cumplimiento de metas dentro de la gestión municipal.
Objetivos 1c.	Identificar la influencia del liderazgo transformacional y la organización para el cumplimiento de metas dentro de la gestión municipal.

Al respecto de la hipótesis, señala Binoy (2019, proponer hipótesis o generalizaciones tentativas y lógicas, que también son el resultado de muchas meditaciones e

imaginaciones que facilitarán la expansión del conocimiento en el campo de estudio, nuevamente se generan a través de varias fuentes, pero generalmente son los resultados obtenidos de un desarrollo. el resultado de una argumentación suele ser inductivo o deductivo.

**Tabla 2**

*Formulación de hipótesis*

Orden	Descripción
Hipótesis 1	Existe influencia del liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional para el cumplimiento de metas dentro de la gestión municipal.
Hipótesis 1a	Existe influencia entre el liderazgo transformacional y el entorno para el cumplimiento de metas dentro de la gestión municipal.
Hipótesis 1b	Existe influencia entre el liderazgo transformacional y los individuos para el cumplimiento de metas dentro de la gestión municipal.
Hipótesis 1c	Existe influencia entre el liderazgo transformacional y la organización para el cumplimiento de metas dentro de la gestión municipal.

## II.MARCO TEÓRICO

Para esta presente investigación, se llegaron a disponer los siguientes antecedentes dentro del ámbito nacional e internacional, comenzando por:

En nivel nacional, Huancayo Zevallos (2019); como objetivo tuvo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en las empresas peruanas. la metodología utilizada fue el método cuantitativo, método de diseño experimental y método de correlación. Por ello, tras comprobar que ambas variables tienen una distribución normal ( $KS(p) > 0,5$ ), se optó por la prueba de correlación de Pearson para su relación; por tanto, el coeficiente de ambas variables liderazgo transformacional y comportamiento organizacional fue de 0,468 ( $p < 0,05$ ), el coeficiente de correlación varió de 0,402 a 0,449 ( $p < 0,05$ ). Se concluyó que los datos estadísticos confirmaron relaciones significativas entre los componentes analizados y tamaños del efecto moderados.

Barrios & Gutiérrez (2022), como objetivo tuvo identificar el lazo entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en la gestión municipal. Sus métodos utilizados fueron cuantitativos, diseños no experimentales e intervalos relativos. Como resultado, el Rho de Spearman es 0,32 y el valor es 0,0001. Se concluyó que al encontrarse una baja correlación entre el liderazgo transformacional en general y el clima organizacional con dos subescalas positivas y dos bajas.

Leon et al., (2021), un estudio del liderazgo transformacional en el gobierno municipal provincial de Satipo para determinar la conexión entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional de los contribuyentes en el gobierno municipal de Satipo. Su método es un diseño no experimental con un nivel descriptivo. Los resultados relacionados con las variables discutidas anteriormente arrojaron una correlación de 0,740, lo que nos demuestra una correspondencia directa entre las dos variables. Se concluyó que por ello se encontró una correlación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de planificación, gestión y control de gestión del municipio, con correlaciones directas entre todas las variables.

Alemán (2020), su título es Liderazgo Transformacional y Comportamiento Organizacional en la Administración Municipal de la Provincia de Tumbes. Tuvo como propósito determinar la dependencia que existe entre el liderazgo transformacional y

el comportamiento organizacional en la ciudad de Tumbes. Los métodos utilizados fueron no experimental, transversal y correlacional, 28 empleados, muestreo rápido no probabilístico, y el método de encuesta fue de dos cuestionarios, contando con una totalidad de 38 interrogantes en escala tipo Likert. Se concluyó que existe un agrupamiento directo y positivo entre la variable liderazgo transformacional con un puntaje alto de 49.2% y un coeficiente Spearman Rho de 0.681, indicando una fuerte relación.

Del Pilar et al., (2020), Tiene como objetivo conocer el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en la gestión pública en el que laboran los empleados. Su metodología de estudio fue no experimental de tipo descriptivo. Se tiene como resultado que se diseñó un cuestionario que cuenta con 43 interrogantes en esta investigación, donde responden con una escala de cinco posibles respuestas siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Se finaliza que el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional se transforma en una parte fundamental de retos para ponerlos en práctica dentro de la gestión junto con sus empleados y se obtengan mejores resultados.

Hernández & Subero (2021), tiene como objetivo analizar la gestión transformacional como herramienta del comportamiento organizacional en la ciudad de San Juan del Cesar. La metodología fue analítica utilizando un diseño transversal, no experimental, transversal de campo. Se crearon tres cuestionarios de 38, 20 y 20 preguntas con cinco posibles respuestas: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Los resultados muestran que la aplicación moderada del liderazgo transformacional en el ambiente laboral no permite que sea una herramienta para que las organizaciones implementen el comportamiento organizacional.

Según la revisión de literatura se utiliza como teórico principal Purwanto, Kusumaningsih & Prasetya (2020), como fundamentación teórica se define a la variable liderazgo transformacional como un modelo de liderazgo para mejorar los recursos humanos, con indicadores de confianza, lealtad y respeto por los líderes para medir la conexión entre el efecto de un gerente para motivar a los colaboradores a ser más eficientes (p.3). sus dimensiones que presento el autor son a) Influencia idealizada, admiran, respetan y confían en sus colaboradores (p.7). b) Motivación

inspiradora, nos argumentan que los líderes transformacionales manejan un comportamiento de manera que motivan y así mismo inspiran a quienes están en cercanía, aportando significado y desafío a su trabajo (p.7). c) Estimulación intelectual, los líderes transformacionales alientan a sus colaboradores a innovar y crear desafiando suposiciones, reiterando problemas y abordando viejas situaciones de nuevas maneras (p.8). d) Consideración individualizada, menciona que los líderes transformacionales prestan mucha curiosidad al rendimiento y las insuficiencias de crecimiento de cada seguidor, actuando como entrenador o mentor (p.8).

De acuerdo Vargas, Huérfano & Aguirre (2022) el liderazgo transformacional está relacionado con el bienestar y la eficacia; por lo tanto, tiene un impacto positivo en las organizaciones y motiva el cambio; asimismo, garantiza el funcionamiento en una misma dirección de objetivos, en las organizaciones se esfuerzan por conocer a un buen líder que cuente con capacidades, habilidades y conocimientos para dirigir al resto de la organización hacia el cambio y la mejora; asimismo, busca transformar y motivar a los colaboradores; asimismo, Pertuz (2018) menciona que el liderazgo transformacional demuestra el proceso de crear compromiso para cambiar significativamente el comportamiento de los asociados y cambiar las metas; también significa y aumenta la influencia de los gerentes en sus socios comerciales. Simari (2021) es un rasgo de liderazgo en el que un líder alienta, motiva e inspira a los colaboradores a innovar y desarrollar cambios que ayudarán a dar forma al éxito futuro de la organización. Del mismo modo, los líderes transformacionales tienen la capacidad de construir una visión compartida.

Siguiendo con la segunda variable comportamiento organizacional Grau et al., (2022) argumenta que es el comportamiento del líder que influye en sus colaboradores tanto positivamente como negativamente, pudiendo desarrollar un liderazgo disfuncional en la organización (p.130). Las dimensiones que presenta el autor son a) Entorno, caracterizados por grandes cargas de trabajo, los empleados que perciben que sus gerentes utilizan un estilo de liderazgo transformador tienen menos probabilidades de tener discapacidades físicas o mentales que aquellos que no perciben este estilo (p.136); b) Individuos, considerar sus necesidades, habilidades y aspiraciones que tienen dentro de las organizaciones para promover su desarrollo

(p.130); c) Organización, el líder es capaz de detectar la situación de carga que hay dentro de trabajo que sufren los colaboradores a través del comportamiento que desarrolla su grupo de trabajo (p.130).

De acuerdo, Murillo et al., (2020) En una organización, los comportamientos que desarrollan sus colaboradores en el entorno en que trabajan con sus experiencias y reacciones internas y externas en la organización; asimismo, debido a esto los colaboradores perciben metas como relevantes para sus necesidades y aspiraciones; por lo tanto, la atmosfera en una organización debe ser de confianza mutua y aceptación de las condiciones necesarias para la supervivencia dentro de la organización, asimismo, según Andia (2022) El comportamiento de una líder afecta principalmente en los colaboradores que son responsables del éxito o el fracaso y que son responsables de contribuir con la organización a poder conseguir sus objetivos de manera similar, los líderes controlan el progreso organizacional. Silva, Ordoñez & Medina (2018) identificar un área de estudio que examine el impacto que tienen los colaboradores en sus diferentes conductas dentro de una constitución con el objetivo de atribuir este conocimiento para perfeccionar la eficacia organizacional.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo**

Esta investigación su estudio fue del tipo aplicado donde esta información está respaldada por libros de Metodología de Investigación; de igual forma, Arispe et al., (2020) argumentan que la investigación aplicada se trata de identificar instrumentos (métodos, técnicas, protocolos) que puedan contribuir a resolver necesidades prácticas y concretas identificadas a través del conocimiento científico dicho ser enfocado.

##### **3.1.2 Enfoque**

Este estudio tuvo como enfoque cuantitativo, esta información se sustenta en un artículo de Enfoque de Investigación en el que, Ortega (2018) afirma que su desarrollo de investigación se centra en las mediciones numéricas; asimismo, se observa el procedimiento en forma de recopilación de datos y usa esa evaluación para responder preguntas de investigación; por lo tanto, este enfoque utiliza los análisis estadísticos. Proviene de encuestas, mediciones de parámetros, toma de frecuencia y datos demográficos.

##### **3.1.3. Diseño**

El diseño del presente estudio fue no experimental y de corte transversal, esta información está sustentada en el libro Metodología de Investigación de Hernández et al. (2018) este tipo de investigación no manipula información variable, y los objetivos se analizan en su entorno natural para revelar el grado de agrupación de los fenómenos que se estudian, lo que también significa que los investigadores no pueden hacer o causar cambios.

Nivel: correlacional causal

En este contexto, se hacen suposiciones correlacionales, no se tratan como variables independientes o dependientes, solo dos variables están correlacionadas, ninguna variable tiene generalidad o significancia, y no hay diferencia en el resultado cuando cambia el orden de las variables (Arias, 2021).

#### **3.2 Variables y operacionalización**

### **3.2.1 Variable independiente: Liderazgo Transformacional**

#### 3.2.1.1 Definición conceptual:

Se define a la variable liderazgo transformacional como un modelo de liderazgo para mejorar los recursos humanos, con indicadores de confianza, lealtad y respeto por los líderes para medir la conexión entre el efecto de un gerente para motivar a los colaboradores a ser más eficientes (Purwanto, Kusumaningsih & Prasetya ,2020)

#### 3.2.1.2 Definición operacional:

La variable liderazgo transformacional se define como un estilo de liderazgo que potencia los recursos humanos con indicadores de confianza, lealtad y respeto por los líderes para medir la relación entre la efectividad de los líderes para motivar a los empleados a ser más efectivos (Purwanto, Kusumaningsih & Prasetya ,2020, p.3), Las dimensiones que presenta el autor son: Influencia idealizada, Motivación inspiradora, Estimulación intelectual, Consideración individualizada.

Escala de medición: Ordinal, niveles alto, medio y bajo

### **3.2.2 Variable dependiente:**

#### 3.2.2.1 Definición conceptual: Comportamiento Organizacional

Es el comportamiento del líder que influye en sus colaboradores tanto positivamente como negativamente, pudiendo desarrollar un liderazgo disfuncional en la organización. (Grau et al., 2022, p.130).

#### 3.2.2.2 Definición operacional

Dimensiones que presentan el autor son: Entorno, Individuos, Organización.

Escala de medición: Ordinal, niveles alto, medio y bajo.

### **3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población**

Una población viene hacer un elemento utilizable o una unidad de análisis relacionado con un área particular de investigación. (Condori,2020). Mis participantes para el cuestionario fueron los colaboradores de la entidad que forman parte de una organización publica obteniendo el cumplimiento de metas para la entidad.

#### **Criterios de inclusión**

Colaboradores que estén dentro del rango establecidos, es decir, entre los 23 y 50 años de edad.

Colaboradores que tengan un año o más laborando en la institución.

Personal que se decidan a participar de esta investigación.

### **Criterios de exclusión**

Para esta ocasión el criterio de exclusión que se llegó a evaluar teniendo como características de los individuos, el tiempo que se encuentra brindando sus servicios, así mismo la edad de los colaboradores, donde nos indica que sea un rango dentro de lo mencionado en el criterio de selección.

### **3.3.2. Muestra censal**

La muestra censal es aquella donde todos los colaboradores de una organización son considerados como muestra para la investigación (Guevara,2018). Para los residentes dentro de la organización se realizará en la aplicación de la herramienta de medición, determinada en la aplicación de la fórmula de población limitada, teniendo en cuenta el nivel de confianza del 95% para la obtención de nuestra muestra, como resultado 92 colaboradores fueron estudiados.

### **3.3.3 censo**

La población es pequeña se considera a todo el estudio y se domina como muestreo de censo (Guevara, 2018).

En esta ocasión la técnica estadística corresponde al tipo de muestreo censal donde se consideró la población conocida que es de 92 colaboradores de una gestión municipal, donde la población en general fue seleccionada para mediante un muestreo probabilístico por conveniencia. Cabe recalcar que para contar con el tamaño mastral se consideró el criterio de accesibilidad puesto que se optó por seleccionar a la población ya conocida que es de 92 colaboradores para esta investigación.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

La unidad de análisis se define como aquel objeto que se procede a investigar es quienes manifiestan los datos o la indagación correcta para el desarrollo del estudio (Arias, 2021).

De tal manera que los que simbolizan la unidad de análisis en esta investigación vienen hacer los personales de la organización.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1 Técnicas**

Las técnicas de la selección de datos incluyen procedimiento y funciones que permiten a los examinadores poder adquirir la información que necesitan para darles solución a sus preguntas de investigación (Mendoza & Avila.2020), En esta ocasión la técnica que se va a utilizar, fue mediante la técnica de encuesta ya que se enfoca en la mayoría de todos los trabajadores de las entidades, desde el rango más alto hasta los más bajos para que de esa manera podamos identificar cuáles son los factores o motivos por el cual el personal no cumple con las metas que propone la organización.

#### **3.4.2 Instrumentos de recolección de datos**

Los cuestionarios son herramientas de encuestas que se utilizan con frecuencia en trabajos de investigación científica; por lo tanto, contiene un conjunto de preguntas numeradas y presentadas en un cuadro, es un conjunto de probables respuestas que los encuestados deben de responder; asimismo, se indica que no existe respuestas correctas o incorrectas, porque, arrojan resultados diferentes y se aplican a poblaciones (Arias, 2020). A través del cuestionario aplicado nos vemos con la posibilidad de que vamos a enfocarnos en la problemática que pueden estar atravesando en las gestiones municipales y de esa manera poder visualizar en que partes de la organización no se están desarrollando bien en el trabajo y así de esta manera gerencia pueda proponer o ver la manera de mejorar el rendimiento de su personal y pueda aplicar nuevas tecnologías o nuevas herramientas de trabajo para que su personal cumpla con su trabajo de manera efectiva generando un bien a la entidad.

Se aplicarán dos instrumentos de medición: el primero será liderazgo transformacional con 4 dimensiones y el segundo es comportamiento organizacional con 3 dimensiones, se procedió a utilizar la Escala de Likert. Se elaboró el estadístico de fiabilidad con el valor de alfa de Cronbach para ambas variables donde la variable independiente arroja el valor de alfa de Cronbach, donde logra alcanzar un índice de 0.989 el cual indica que es confiable, así mismo para la variable dependiente arroja un promedio de alfa de Cronbach de 0,985 el cual nos demuestra que el instrumento de recolección de datos es confiable.

Se evidencia cuestionario, confiabilidad y validez dentro de anexos numeración 6.

### **3.5 Procedimientos**

Estos instrumentos se elaboraron y se llegaron a establecer las coordinaciones con las personas que serán la muestra de este estudio, llegándoles a informar sobre esta investigación llegando a obtener su consentimiento. Por otra parte, se va realizar la recolección de la información obtenida mediante el instrumento de recolección de datos, encuesta la cual fue realizada de manera virtual a los colaboradores de la municipalidad, así mismo con la información que se va recopilar se procede a realizar la tabulación para la ejecución en base de los datos obtenidos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En este método se va realizar la ejecución de la información, donde se da por iniciado con el desarrollo de una base de datos obtenidos de las encuestas, donde después de ello se plasma en el programa de Excel, la cual se va utilizar para la estadística descriptiva mediante el método de estudios de datos, siendo representados ,mediante una tabla de frecuencias y porcentajes de igual manera que una tabla de contingencias, así mismo se va considerar el uso del SPSS vs 26 donde por medio del estudio inferencial se procederá a realizar la prueba de normalidad como también el estadístico de correlación correspondiente.

### **3.7. Aspectos éticos**

Durante los estudios se observarán todos los principios éticos, actuando con idoneidad con el Código de Ética del Consejo Universitario de conformidad junto con el Código de Ética del Consejo Universitario.

#### **Beneficencia**

A través de este estudio, será útil para la gestión del municipio de Chincha, donde los resultados del presente estudio también serán útiles y se encontrarán ideas para que las organizaciones implementen una gestión transformacional y un comportamiento organizacional y de la mano con ello poder lograr y cumplir con las metas de la organización.

#### **No maleficencia**

Con respecto a este punto, la información que será recopilada se destacará como no manipulada ni modificada, donde será protegida por derechos del presente autor, debidamente citada para cada concepto utilizando los estándares APA y pasará la verificación de plagio de verificación de nivel del programa Turnitin, donde se va obtener el 25% Como porcentaje máximo.

### **Autonomía**

En base a este punto, las respuestas de cada personal encuestado, donde como primer paso se le hizo una pregunta antes de proceder con las encuestas donde se le indico si deseaba participar o no en la investigación para luego de ello proceder con llenado del cuestionario.

### **Justicia**

En la presente investigación se aplico manera obligatoria de mantener el anonimato y la privacidad de cada personal encuestado, puesto que, si lo desean de tal manera para el desarrollo de las encuestas, se les tomo la palabra. Por otro lado, en esta investigación se reconocen que existe trabajo de otros autores utilizado en diferentes partes de la tesis, todo ello mediante las referencias APA donde nos indica la guía que tiene la UCV para la elaboración de diferentes proyectos de investigación.

## **IV.RESULTADOS**

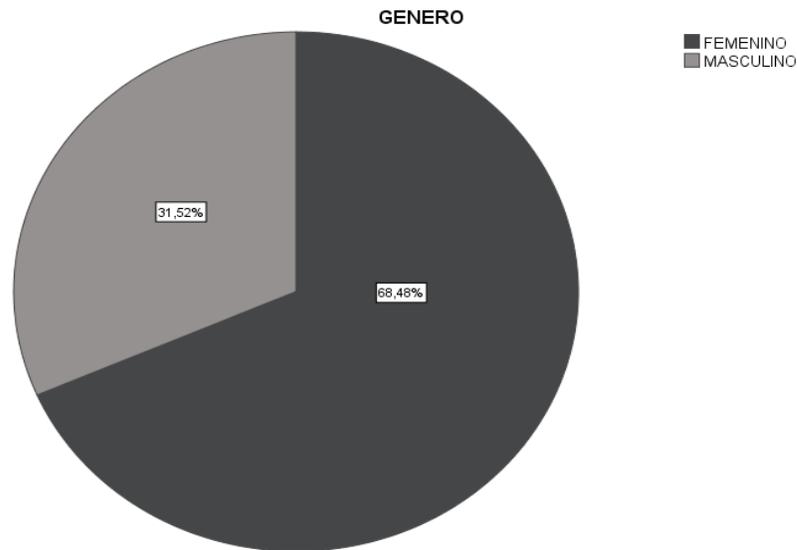
### **4.1. Resultado Descriptivos**

Colaboradores que respondieron el cuestionario hasta la fecha 19/05/ 2023 = 92 personas

#### **4.1.1 Caracterización de la muestra**

**figura 1.**

*Porcentaje de genero*



*Nota.* Podemos apreciar dentro de esta imagen que, el número general de colaboradores encuestados, las mujeres constituían la mayor proporción: 68,48% y solo el 31,52% de los hombres

**Tabla 3.**

*Porcentaje de edades*

EDAD		
N	Válido	92
	Perdidos	0
Media		29,23
Desv. Desviación		5,820
Varianza		33,870

*Nota.* Se aprecia la media 29,23 con una desviación 5,820.

**Tabla 4.**

*Porcentaje de edades II*

**EDAD**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	22	1	1,1	1,1	1,1
	23	7	7,6	7,6	8,7
	24	10	10,9	10,9	19,6
	25	9	9,8	9,8	29,3
	26	12	13,0	13,0	42,4
	27	12	13,0	13,0	55,4
	28	4	4,3	4,3	59,8
	29	6	6,5	6,5	66,3
	30	2	2,2	2,2	68,5
	31	2	2,2	2,2	70,7
	32	3	3,3	3,3	73,9
	33	5	5,4	5,4	79,3
	34	2	2,2	2,2	81,5
	35	4	4,3	4,3	85,9
	36	2	2,2	2,2	88,0
	37	1	1,1	1,1	89,1
	39	2	2,2	2,2	91,3
	40	2	2,2	2,2	93,5
	41	3	3,3	3,3	96,7
	43	1	1,1	1,1	97,8
	46	1	1,1	1,1	98,9
	49	1	1,1	1,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

#### 4.1.2 Caracterización de las dimensiones

**figura 2.**

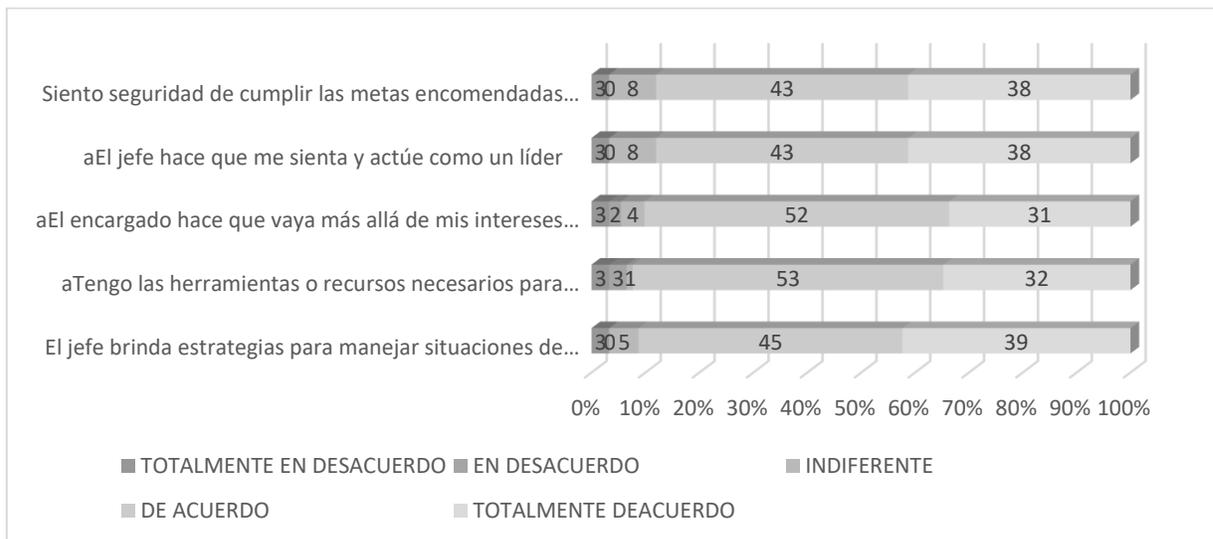
*Ejecución de la primera dimensión influencia Idealizada*



*Nota.* Este gráfico muestra que más del 27% de los encuestados está muy de acuerdo, el 49% de acuerdo, menos del 12% está indiferente, menos del 1% en desacuerdo y menos del 5% están en totalmente en desacuerdo, aunque nuestro porcentaje es superior al resto de preguntas, el 54% de acuerdo con la pregunta 3.

**figura 3.**

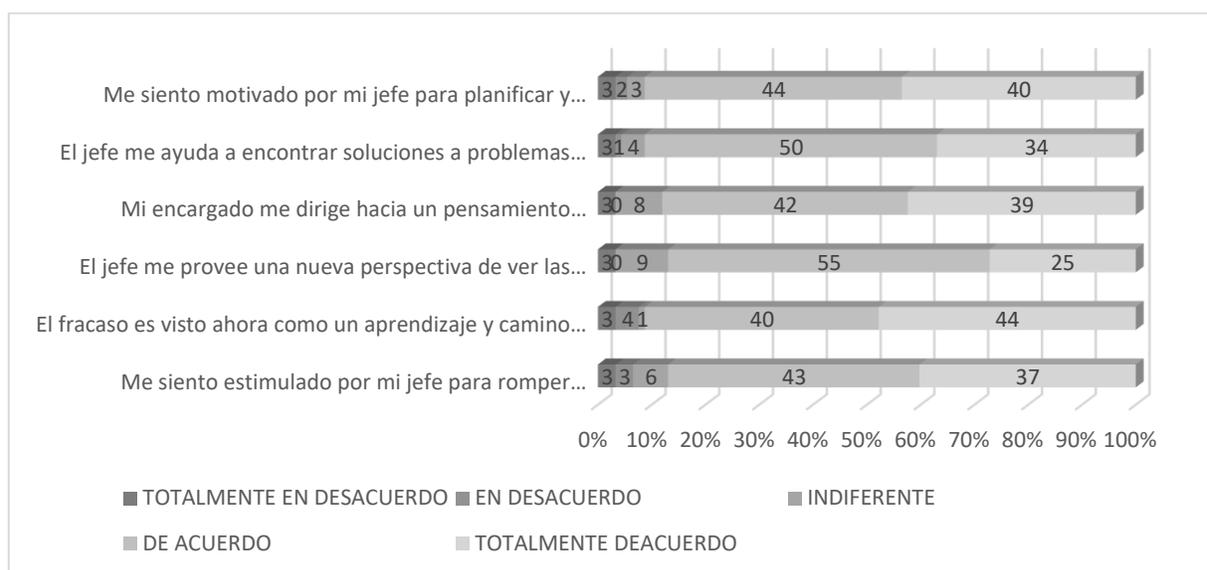
*Porcentaje de la dimensión 2 de la primera variable*



*Nota.* En esta figura da por evidenciada que sobre pasa del 31% de los encuestados está muy de acuerdo, el 43% de acuerdo, menos del 8% está indiferente, menos del 3% en desacuerdo y menos del 3% muy en desacuerdo, aunque tuvimos un porcentaje superior al resto de preguntas, y el 53% está de acuerdo con la pregunta 4.

**figura 4.**

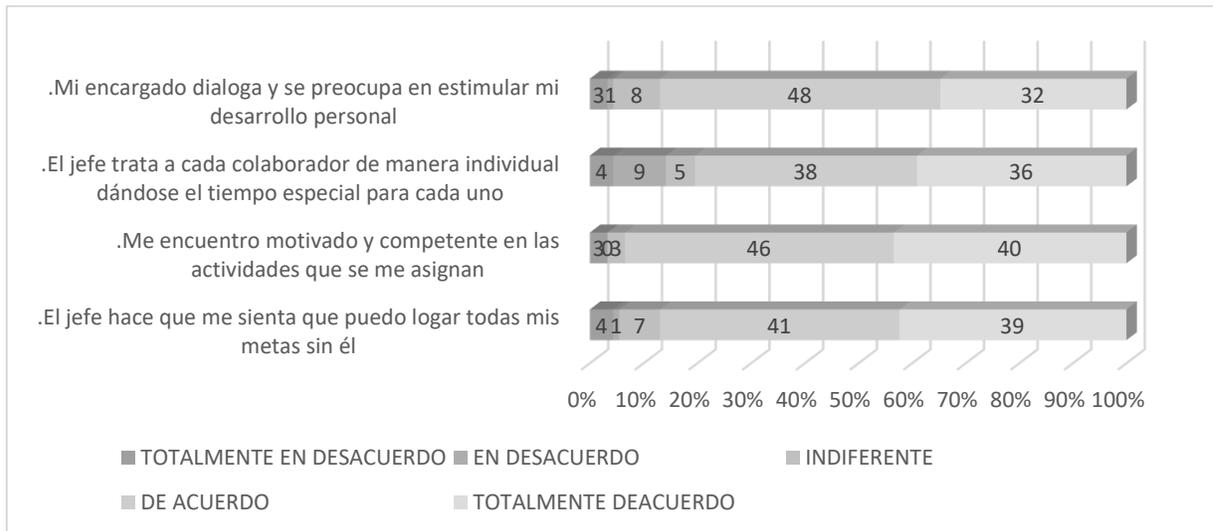
*Ejecución de la dimensión 3 de la variable 1*



*Nota.* Esta figura muestra que tiene más del 25% de los encuestados está muy de acuerdo, el 40% de acuerdo, menos del 9% está indiferente, menos del 4% en desacuerdo y menos del 3% muy de acuerdo. No estoy de acuerdo, también en la pregunta 4, el porcentaje de personas que están de acuerdo con un puesto superior es del 55%.

**figura 5.**

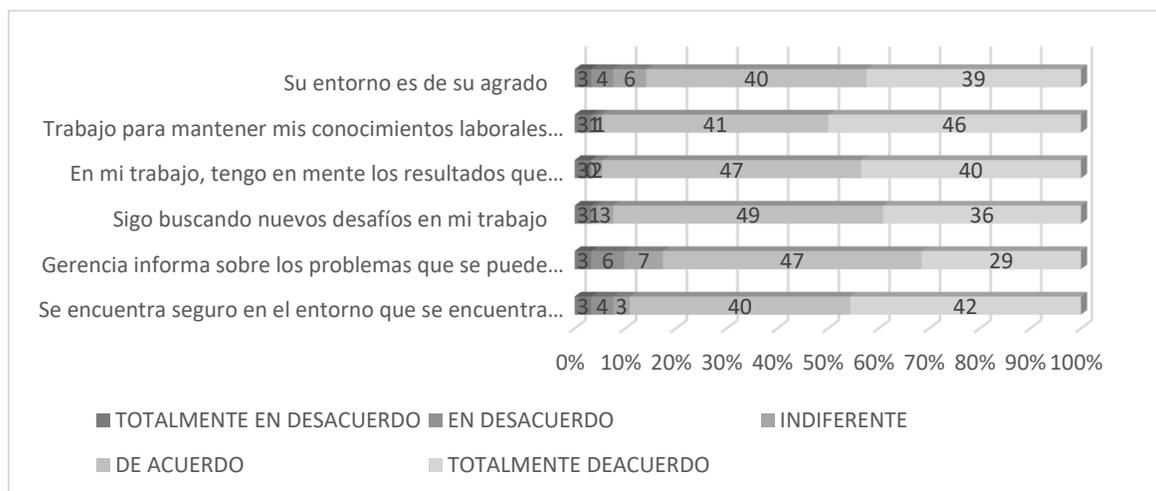
*Porcentaje de la dimensión 4 de la variable 1*



*Nota.* En esta figura se puede apreciar que más del 32% de los encuestados está muy de acuerdo, el 38% de acuerdo, menos del 8% está indiferente, menos del 9% en desacuerdo y menos del 4% están totalmente en desacuerdo, también en la pregunta 1, el 48% tiene una mayor proporción de personas que están de acuerdo.

**figura 6.**

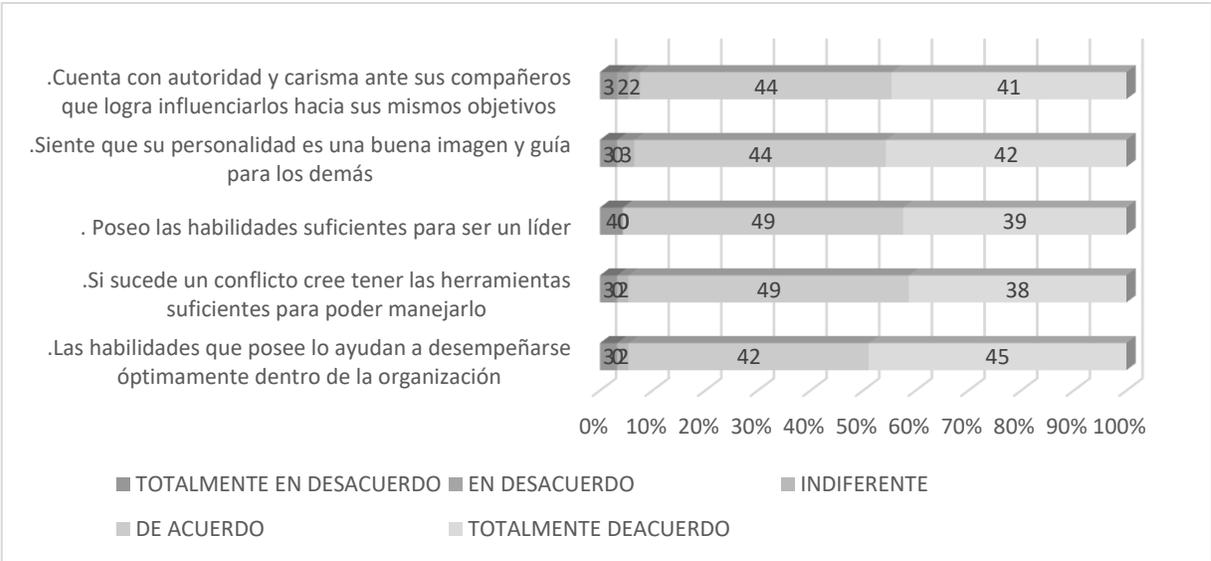
*Porcentaje de la dimensión 1 entorno del comportamiento organizacional*



*Nota.* Podemos visualizar que más del 29% está totalmente de acuerdo del 40% de los encuestados están de acuerdo, menos del 7% son indiferentes y una cantidad menor del 6% están en desacuerdo, menos del 3% están en totalmente en desacuerdo, así mismo en la pregunta 4 un 49% con mayor porcentaje de personas que están de acuerdo porque los colaboradores siguen buscando nuevos desafíos dentro de la organización.

**figura 7.**

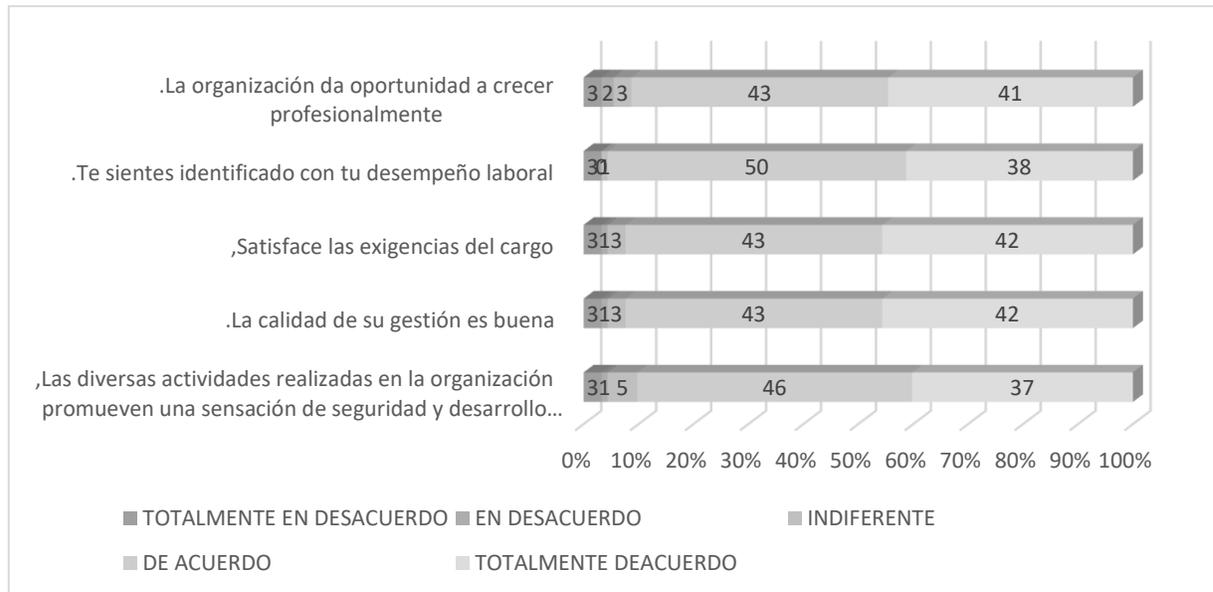
*Evidencias de la dimensión 2 de la segunda variable*



*Nota.* Podemos visualizar que más del 38% está totalmente de acuerdo del 42% de los encuestados están de acuerdo, menos del 3% son indiferentes, contando con una cantidad menor del 2% están en desacuerdo, menos del 4% están en totalmente en desacuerdo, así mismo en la pregunta 3 y 4 un 49% en ambas preguntas con mayor porcentaje de personas que están de acuerdo.

**figura 8.**

Porcentaje de la dimensión 3 de la variable 2



*Nota.* En este grafico se visualiza que un mayor del 38% se encuentra totalmente de acuerdo del 43% personal que respondió la encuesta están de acuerdo, menos del 5% son indiferentes y menos del 2% están en desacuerdo, y una menor cantidad del 3% están en totalmente en desacuerdo, así mismo contamos con un 50% que están de acuerdo donde se encuentran identificado con el desempeño laboral con respecto a la pregunta 2.

## 4.2. Resultado de la base de datos

### 4.2.1. Pruebas de normalidad

**Tabla 5.**

*Prueba de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
INFLUENCIA IDEALIZADA	,253	92	,000	,792	92	,000
MOTIVACION	,220	92	,000	,756	92	,000
INSPIRADORA						

ESTIMULACION INTELLECTUAL	,209	92	,000	,752	92	,000
CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA	,193	92	,000	,797	92	,000
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	,218	92	,000	,756	92	,000
ENTORNO INDIVIDUOS	,222	92	,000	,751	92	,000
ORGANIZACIÓN	,234	92	,000	,700	92	,000
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	,242	92	,000	,728	92	,000
	,218	92	,000	,709	92	,000

*Nota.* En la tabla, nos indica las puntuaciones de Kolmogorov-Smirnov superiores a 50 se analizaron a partir de un tamaño de muestra de 92. como sigue  $< 0,05$ , este valor nos indica se va aceptar  $H_a$ ; en otras palabras, los datos obtenidos no siguen una distribución normal, por ende, lo que se procede a utilizar será el estadístico chi-cuadrado y la regresión logística ordinal.

### **Contrastación de las hipótesis**

$H_0$ : El liderazgo transformacional no influye en el comportamiento organizacional para el cumplimiento de metas dentro de la gestión municipal.

$H_a$ : El liderazgo transformacional influye en el comportamiento organizacional para el cumplimiento de metas dentro de la gestión municipal.

### **Tabla 6.**

*Prueba de chi – cuadrado de la hipótesis general*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	81,098 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	59,481	4	,000
Asociación lineal por lineal	46,550	1	,000
N de casos validos	92		

*Nota.* En esta tabla N°6, se puede visualizar que la sig. <0.000< 0.05, por ello es que se da por aceptar la Ha, esto nos afirma que el liderazgo transformacional influye en el comportamiento organizacional para el cumplimiento de metas dentro de la gestión municipal.

**Tabla 7.**

*Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específicas (unificadas)*

	Influencia Idealizada			Motivación Inspiradora			Estimulación Intelectual			Consideración Individualizada		
	Valor	d f	Significación asintótica (bilateral)	Valor	D f	Significación asintótica (bilateral)	Valor	D f	Significación asintótica (bilateral)	Valor	d f	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	70,0 85 <sup>a</sup>	4	,000	62, 153 <sup>a</sup>	4	,000	80, 274 <sup>a</sup>	4	,000	55,0 43 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	49,5 71	4	,000	45,6 65	4	,000	61,7 75	4	,000	44,7 78	4	,000
Asociación lineal por lineal	39,4 37	1	,000	36,5 49	1	,000	47,8 87	1	,000	33,3 41	1	,000

*Nota.* En la presente Tabla 7, se puede visualizar que su nivel de significancia viene a ser menor a 0.05, lo que nos da a entender que se aceptan todos los supuestos específicos. Es decir, el afecto idealizado, la motivación heurística, la estimulación intelectual y las consideraciones individualizadas si tienen influencia en el comportamiento organizacional bajo la gestión municipal para alcanzar las metas.

#### 4.2.3 Contratación de la regresión logística ordinal

En la presente prueba estadística se vino a realizar mediante un análisis de **Regresión Logística Ordinal**, en ese sentido se pudo explicar la (influencia, impacto) de la variable independiente que viene a ser el liderazgo transformacional sobre la segunda variable dependiente que es el comportamiento organizacional, mientras tanto ambas variables vienen a ser de categoría ordinal. Donde esta medida, su nivel de significancia del 0% con un nivel de confianza del 95%, tomando la afirmación frente

al valor de significación estadística (Sig.) obtenido en la prueba, analizándose con los siguientes estadísticos:

**Tabla 8**

*Prueba de bondad de ajuste*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	59,045			
Final	13,684	45,360	1	,000

*Nota.* la presente tabla 8, se llegó a determinar un valor de chi cuadrado  $X^2=45,360$  contando con un (Gl 1), y su p-valor= 0.000 que por ser ( $p<0.05$ ); nos permite dar por aceptado de que el liderazgo transformacional influye en el comportamiento organizacional para el cumplimiento de metas dentro de la gestión municipal., indicando un buen acuerdo del modelo para explicar la influencia de la variable independiente sobre la dependiente.

**Tabla 9.**

*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,389
Nagelkerke	,470
McFadden	,280

*Nota.* En la tabla 9, considerando como valor más alto, donde Nagelkerke (0.470), evidenciando que el liderazgo transformacional influye en un 47% en el comportamiento organizacional para el cumplimiento de metas dentro de la gestión municipal.

**Tabla 10.***Estimaciones de parámetro*

		Estimació n	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[NIVEL_D7 = 1]	3,457	,968	12,759	1	,000	1,560	5,354
	[NIVEL_D7 = 2]	7,851	1,196	43,070	1	,000	5,506	10,195
Ubicació n	NIVEL_V1	3,128	,529	35,008	1	,000	2,092	4,164

*Nota.* La Tabla 10 determinó un coeficiente de Wald = 12,759 asociado a un valor de  $p = 0,000$  por debajo del nivel de contraste ( $p < 0,05$ ). El segundo coeficiente de Wald = 43,070 está asociado con un valor  $p = 0,000$  y el tercer coeficiente de Wald = 35,008 está asociado con un valor  $p = 0,000$ . Por lo tanto, con base en el análisis global de los resultados, se decidió rechazar  $H_0$  y aceptar  $H_a$ , estimando con un 95% de confianza que la probabilidad de que el nivel de comportamiento organizacional disminuya cuando decrece el liderazgo transformacional, concluyendo: El liderazgo transformacional afecta el comportamiento organizacional para lograr la meta. en la administración municipal.

## V. Discusión

**En la hipótesis general**, menciona si existe relación del liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional para el cumplimiento de metas dentro de la gestión municipal; Huancayo (2019) se mencionó que al encontrarse una relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional, por lo que luego de confirmar que ambas variables se distribuyen normalmente ( $KS(p) > 0.5$ ), se optó por la prueba de correlación de Pearson para su relación; por lo tanto, el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional. El coeficiente entre variables fue de 0,468 ( $p < 0,05$ ) y el coeficiente de correlación varió de 0,402 a 0,449 ( $p < 0,05$ ); Los datos estadísticos también confirman que se encontraron correlaciones significativas entre los componentes y tamaños del efecto moderados para lograr mejores resultados en la gestión del gobierno local.

Espinoza et al., (2020). Menciona que se tiene y que existe una correlación directa fuerte ( $Rho = 0,788$ ) y altamente significativo con ( $p$ -valor: 0,000) entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional. Alva y Poves (2020), están de acuerdo con el autor mencionado que el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional tienen una relación de confianza de 95% y un error de 0.05.

Barrios y Gutiérrez (2022); determina la conexión de la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional en la administración del gobierno local; el resultado fue un Rho de Spearman de 0.32 con un valor de 0.0001; así, la relación entre el liderazgo transformacional en general y el comportamiento organizacional con dos subescalas positivas y dos bajas correlación baja.

**En la hipótesis específica 1**, menciona que al hallarse una conexión entre el liderazgo transformacional y el entorno en el que se logran los objetivos de la gestión municipal; En alemán (2020), el resultado fue un agrupamiento positivo directo entre la variable liderazgo transformacional con una puntuación alta del 49,2 % y un coeficiente Rho de Spearman de 0,681, donde indica una fuerte relación. Asimismo, menciona Alcázar (2020) que el modelo de cinco factores tuvo una correlación múltiple de 0.48 con el liderazgo transformacional indicando una fuerte conexión en el entorno para el cumplimiento de las empresas

**En la hipótesis específica 2**, menciona existe un vínculo entre el liderazgo transformacional y los individuos para el logro de metas en la gestión municipal; Hans (2019) mostró que el 80,3 % de los trabajadores calificaron el liderazgo transformacional como bueno y el 82 % de su personal calificaron el liderazgo comunal como bueno utilizando el coeficiente Rho de Spearman de 0,954. correlación entre dos variables. Motiva a sus colaboradores a poder perfeccionar sus técnicas y desenvolvimiento a través del comportamiento y actitud de sus gerentes quienes se preocupan por el bienestar de su personal y así mismo que obtengan un mejor desarrollo de sus habilidades, Por lo tanto, Arévalo et al., (2019), menciona que el coeficiente es alto para el puntaje de liderazgo transformacional y los individuos de la gestión municipal fue de 0.924 cuando se llegó a evaluar las 20 interrogantes de los cinco factores que componen el estilo de liderazgo. Sus resultados alcanzados confirmaron la fiabilidad de la escala utilizada.

**En la hipótesis específica 3**, menciona que existe relación entre el liderazgo transformacional y la organización para el cumplimiento de metas dentro de la gestión municipal; León et al., (2021), tiene como resultados asociados a las variables mencionadas del estudio lograron una correlacional de 0.740, indicando una correspondencia directa entre la organización; lo cual, se ha establecido una relación entre el liderazgo transformacional y sus dimensiones los cuales son planificación, dirección y control de la gestión en la municipalidad, y que existe una correlación directa entre todas las variables. Lo cual, Pedraja et al., (2021), señala que el liderazgo transformacional y la organización influyen de manera significativa (test t 13,691;  $p < 0,01$ ) sobre las culturas innovadoras que tienen las gestiones; asimismo, se determina la calidad (test t= 3,264;  $p < 0,01$ ); por lo tanto, no es trivial ni el liderazgo transformacional empleado por los líderes ni las culturas promovidas por las gestiones, ya que pueden marcar diferencia en la calidad.

## VI CONCLUSIONES

1. Se concluye en la hipótesis general, que los autores mencionan que están de acuerdo que el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional tienen una confianza de 95%; asimismo al hallarse una correlación directa fuerte ( $Rho = 0,788$ ) y con una significancia de ( $p$ -valor: 0,000); lo cual, el autor Huancayo menciona que las variables se distribuyen normalmente ( $KS(p) > 0.5$ ) y su coeficiente entre variables fue de 0,468 ( $p < 0,05$ ) y el coeficiente de correlación varió de 0,402 a 0,449 ( $p < 0,05$ ); asimismo se encuentra un correlación significativa entre los componentes y tamaños del efecto moderados. En la demostración de chi-cuadrado de las hipótesis específicas (unificadas) en la dimensión 1 de la variable independiente nos arroja un valor 70,085<sup>a</sup> y con ( $p$ - valor: 0.000)
2. Se concluye en la primera hipótesis, que los autores mencionan que están de acuerdo que el liderazgo transformacional y el entorno tienen un agrupamiento positivo directo con una puntuación alta del 49,2 % y un coeficiente Rho de Spearman de 0,681 para el cumplimiento de las metas de las gestiones municipales. En el análisis de chi-cuadrado de las hipótesis específicas (unificadas) en la dimensión 2 nos arroja un valor 62, 153<sup>a</sup> y con ( $p$ - valor: 0.000)
3. Se concluye en la segunda hipótesis, que los autores mencionan que el liderazgo transformacional y los individuos tienen un coeficiente alto para ambas variables lo cual tienen como resultado el coeficiente Rho de Spearman de 0,954, esto ayuda a motivar a los empleados para mejorar sus habilidades y desempeño dentro de la gestión municipal para el cumplimiento de sus metas y obtener mejores resultados. Por lo tanto, Arévalo et al., señala que el coeficiente de liderazgo transformacional y los individuos de la gestión municipal fue de 0.924 cuando se decidió por evaluar las 20 preguntas de los cinco factores que constituyen el estilo de liderazgo. En la prueba de chi-cuadrado de las hipótesis específicas (unificadas) en la dimensión 3 nos arroja un valor 80,274<sup>a</sup> y con ( $p$ - valor: 0.000)

4. Se concluye en la tercera hipótesis, que los autores mencionan que el liderazgo transformacional y la organización lograron una correlacional de 0.740; lo cual, se ha establecido una relación entre sus dimensiones. Pedraja et al., menciona que las variables influyen de manera significativa (test t 13,691;  $p < 0,01$ ) sobre las culturas innovadoras que tienen las gestiones municipales. En la prueba de chi-cuadrado de las hipótesis específicas (unificadas) en la dimensión 4 nos arroja un valor 55,043<sup>a</sup> y con (p- valor: 0.000)

## VII RECOMENDACIONES

1. Se recomienda para la hipótesis general, que las gestiones municipales implementen el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional ya que los autores mencionan que tienen una correlación directa y fuerte, para que las gestiones municipales tengan un impacto positivo en las organizaciones y motive el cambio; asimismo, garantice el funcionamiento en una misma dirección de objetivos, para que las organizaciones se esfuercen por conocer a un buen líder que cuente con capacidades, habilidades y conocimientos para dirigir al resto de la organización hacia el cambio y la mejora
2. Se recomienda para la primera hipótesis, que el liderazgo transformacional y el entorno tienen un agrupamiento positivo y un coeficiente positivo para que las organizaciones tengan un cumplimiento de metas y logren mejores resultados en ello, en base a esto también se necesita que los colaboradores pongan de su parte para que junto con la organización se llegue a lograr el éxito.
3. Se recomienda para la segunda hipótesis, que el liderazgo transformacional y los individuos también tienen una alta coeficiente, esto ayuda a motivar a los empleados a mejorar sus habilidades y desempeño dentro de la gestión municipal para el cumplimiento de sus metas, e implementar el liderazgo en los trabajadores para que cumplan los objetivos que está planteando la organización.
4. Se recomienda para la tercera hipótesis, que el liderazgo transformacional y la organización tenga una vinculación para que de tal manera poder obtener un mejor resultado dentro de ellos; asimismo, tienen una correlacional que influye de manera significativa sobre sus culturas innovadoras que tienen las gestiones municipales. Por ello se les aconseja a todas las organizaciones en general que motiven a sus colaboradores mediante incentivos, haciéndoles recalcar que cada meta cumplida será reconocida y así mismo será para un bien de la organización.

## REFERENCIAS

- Alcázar Cruz, P. (2020). *Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional*. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122.
- Alemán Torres, D. R. (2020). *Liderazgo transformacional y clima institucional en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes, 2018*.
- Alva, V. M. C., & Poves, J. L. E. (2020). *Efecto mediador de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del conocimiento*. *TZHOECOEN*, 12(3), 360-370.
- Andia, M. J. V. (2022). *Los estilos de liderazgos y el comportamiento organizacional en la Empresa Leomar SAC 2015*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 376-385
- Arévalo-Avecillas, D., Padilla-Lozano, C., Pino, R., & Cevallos, H. (2019). *Los Dominios de la Personalidad y su Relación con el Estilo de Liderazgo Transformacional*. *Información tecnológica*, 30(3), 237-248.
- Arispe, Yangali, Guerrero, Lozada, Acuña, Arellano. (2020), *La investigación Científica*, 1(21).
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*, 1(3) 15-80).
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Proyecto de tesis: guía para la elaboración*.
- Barrios Terrazas, C. E., & Gutiérrez Espinoza, M. J. (2022). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Saylla Cusco 2021*.
- Bedoya, V. H. F. (2020). *Tipos de justificación en la investigación científica*. *Espíritu emprendedor TES*, 4(3), 65-76.
- Condori-Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*.
- Consuelo-Bravo, C., Sarmentero-Bon, I., Gómez-Figueroa, O., & Falcón, O. (2018). *Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional*. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 92-100.
- Díaz Mujica, E. J. *Gestión de calidad bajo el enfoque del liderazgo transformacional y clima organizacional, caja municipal de ahorro y crédito del Santa SA, Nuevo Chimbote, 2017*.

- Del Pilar Gómez-Murillo, I., Vargas-Santillán, M. A., Peñafiel-Navarrete, J. A., & Alvarado-Cadena, P. M. (2020). *Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador*. *Domino de las Ciencias*, 6(2), 955-974.
- Espinoza Freire, E. E. (2018). *El problema de investigación*. *Conrado*, 14(64), 22-32. (Problema de investigación).
- Espinoza, A. S., Mugerza, H. M., Alejandro, A. P., & Flores, H. E. (2020). *Liderazgo transformacional y desarrollo sostenible ambiental verde en docentes de la Universidad Nacional Herminio Valdizán*. *Revista de la SEECI*, (53), 135-151.
- Eras Jiménez, C. A. (2021). *Propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el servicio de los agentes de seguridad ciudadana en el Municipio de San Jacinto de Yaguachi–2021*.
- Farahnak, L. R., Ehrhart, M. G., Torres, E. M., & Aarons, G. A. (2020). *The influence of transformational leadership and leader attitudes on subordinate attitudes and implementation success*. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(1), 98-111.
- Foesther, H. K. Á. (2022). *Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018*. *Revista gobierno y gestión pública*, 6(2).
- Gagñay, L. K. I., Chicaiza, S. L. T., & Aguirre, J. L. (2020). *Ética en la investigación científica*. *Revista Imaginario Social*, 3(1), 42-51.
- Grau-Alberola, E., Figueiredo-Ferraz, H., López-Vílchez, J. J., & Gil-Monte, P. R. (2022). *La gestión saludable: el rol moderador del liderazgo transformacional sobre la salud de los trabajadores*. *Anales de Psicología*, 38(1), 128-138.
- Groves, K. S. (2020). *Testing a moderated mediation model of transformational leadership, values, and organization change*. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(1), 35-48.
- Hernández, L. M. R., & Subero, M. E. D. F. (2021). *Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en instituciones educativas*. *Informes Psicológicos*, 21(1), 117-131.
- Jensen, U. T., Moynihan, D. P., & Salomonsen, H. H. (2018). *Communicating the*

- vision: How face-to-face dialogue facilitates transformational leadership. Public Administration Review, 78(3), 350-361.*
- Kim, S., & Shin, M. (2019). *Transformational leadership behaviors, the empowering process, and organizational commitment: investigating the moderating role of organizational structure in Korea.* The International Journal of Human Resource Management, 30(2), 251-275.
- Mendoza, S. H., & Avila, D. D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos.* Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, 9(17), 51-53.
- Moreno, R. A. (2020). *El liderazgo transformacional.* Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales, 2(3), 22-39.
- Murillo, I. D. P. G., Santillán, M. A. V., Navarrete, J. A. P., & Cadena, P. M. A. (2020). *Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador.* Dominio de las Ciencias, 6(2), 955-974.
- Naguib, H. M., & Naem, A. H. M. (2018). *The impact of Transformational leadership on the organizational innovation.* The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention, 5(1), 4337-4343.
- Navia, J. M. A., Plazas, E. R., & Mendoza, J. A. (2020). *El efecto del liderazgo transformacional sobre la percepción de justicia en organizaciones cooperativas del sur colombiano.* Interciencia, 45(2), 90-95.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis.* (5ª ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Ortega, A. O. (2018). *Enfoques de investigación. Métodos para el diseño urbano–Arquitectónico.*
- Pareja Pera, L. Y., Dávila Morán, R. C., Portillo Ríos, H., & Velarde Dávila, L. (2022). *Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima.* Revista Universidad y Sociedad, 14(2), 211-219
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., & Muñoz-Fritis, C. (2021). *Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional.* Revista Venezolana de Gerencia, 26(96), 1004-1018.

- Pertúz, F. (2018). *Liderazgo transformacional en empresas sociales desde la perspectiva ética de la responsabilidad social empresarial*. *Telos*, 20(2), 377-400.
- Purwanto, A., Kusumaningsih, S. W., & Prasetya, A. B. (2020). *Did Transformational Leadership Elitist and Antidemocratic? A Literature Review*. *International Journal of Social, Policy and Law*, 1(1), 1-11.
- Santistevan, M. E. M. (2018). *Comportamiento organizacional. Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública*. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 16(29), 5.
- Silva, W. R. J., Ordoñez, I. F. S., & Medina, W. M. G. (2018). *Influencia del comportamiento organizacional como práctica necesaria para la administración de las Pequeñas y Medianas Empresas*. *Revista Publicando*, 5(14 (2)), 192-201.
- Simari, E. O. (2021). *Liderazgo Transformacional. Revisión de la literatura*. *Revista Científica UCMB*, 1(1), 78-84.
- Robertson, J. L. (2018). *The nature, measurement and nomological network of environmentally specific transformational leadership*. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 961-975.
- Rojas León, C. R., Calderón Fernández, P. C., Moscoso Paucarchuco, K. M., & Nieva Villegas, M. A. (2021). *El liderazgo transformacional y la gestión financiera en una municipalidad provincial*. *Revista Publicando*, 8(31), 96-106.
- Tapia, L. I., Palomino, M. A., Lucero, Y., & Valenzuela, R. (2019). *Pregunta, hipótesis y objetivos de una investigación clínica*. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 29-35.
- Vargas, M., Huérfano, E. & Aguirre, B., (2022). *Liderazgo Transformacional y sus efectos en la satisfacción laboral*. *Expresiones, Revista Estudiantil de Investigación*, 9(17), 19-25.
- Villasmil, M. del C., Romero, F., y Socorro, C. C. (2021). *Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado Zulia, Venezuela*. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII (2), 199-216.
- Zevallos-Guillén, L. M. (2019). *Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su*

*relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. Horizonte de la Ciencia, 9(17), 1-8.*

## ANEXOS.

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

#### Operacionalización de liderazgo transformacional y comportamiento organizacional

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala ordinal
<b>Liderazgo transformacional</b>	(Purwanto, Kusumaningsih & Prasetya ,2020) Se define a la variable liderazgo transformacional como un modelo de liderazgo para mejorar los recursos humanos, con indicadores de confianza, lealtad y respeto por los lideres para medir la conexión entre el efecto de un gerente para motivar a los colaboradores a ser más eficientes.	La variable liderazgo transformacional se desarrollará a través de las dimensiones propuestas por los autores Purwanto, Kusumaningsih & Prasetya, se evaluará por medio del cuestionario con valores del tipo Likert	Influencia Idealizada  Motivación inspiradora  Estimulación intelectual  Consideración individualizada	Componente de conducta  Componentes de atributo  Recursos para relacionarse  Refuerza la auto seguridad  Desarrollo de nuevos paradigmas  Pensamientos innovadores  Auto confianza  Atención personalizada	1= Totalmente desacuerdo  2= Desacuerdo  3= Indiferente  4= De acuerdo  5= Totalmente de acuerdo
<b>Comportamiento Organizacional</b>	(Grau et al., 2022, p.130). Es el comportamiento del líder que influye en sus colaboradores tanto positivamente como negativamente, pudiendo desarrollar un liderazgo disfuncional en la organización.	La variable comportamiento organizacional se desarrollará a través de las dimensiones propuestas por los autores Grau et al, se evaluará por medio del cuestionario con valores del tipo Likert.	Entorno  Individuos  Organización	Espacio laboral  Habilidad  Personalidad  Calidad en la labor  Satisfacción laboral	

## ANEXO 2. Instrumentos - Cuestionario del liderazgo transformacional

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás preguntas con respecto a la variable liderazgo transformacional. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta con una **X** según corresponda. Recuerda marcar sólo una alternativa.

Escala de medición	Totalmente Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valorización	1	2	3	4	5

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.	El jefe transmite confianza en lo que nos informa	1	2	3	4	5
2.	La entidad me hace sentir orgulloso/a de trabajar para ellos	1	2	3	4	5
3.	El jefe me alienta a expresar mis ideas y opiniones	1	2	3	4	5
4.	El jefe me inspira lealtad a la organización	1	2	3	4	5
5.	El jefe incrementa mi optimismo hacia el futuro	1	2	3	4	5
6.	La imagen del jefe genera admiración e inspira hacer mi modelo de vida	1	2	3	4	5
7.	El jefe brinda estrategias para manejar situaciones de conflicto dentro del centro laboral	1	2	3	4	5
8.	Tengo las herramientas o recursos necesarios para llevar a cabo el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
9.	El encargado hace que vaya más allá de mis intereses por el bien del grupo	1	2	3	4	5
10.	El jefe hace que me sienta y actúe como un líder	1	2	3	4	5
11.	Siento seguridad de cumplir las metas encomendadas por el jefe	1	2	3	4	5
12.	Me siento estimulado por mi jefe para romper esquemas que obstruyan el camino emprendedor en mi vida	1	2	3	4	5
13.	El fracaso es visto ahora como un aprendizaje y camino hacia la madurez	1	2	3	4	5
14.	El jefe me provee una nueva perspectiva de ver las cosas las cuales solían ser complejas para mi	1	2	3	4	5
15.	Mi encargado me dirige hacia un pensamiento novedoso y renovador que ayude a una planificación estratégica	1	2	3	4	5
16.	El jefe me ayuda a encontrar soluciones a problemas laborales ocurridos anteriormente	1	2	3	4	5
17.	Me siento motivado por mi jefe para planificar y organizar nuevos proyectos innovadores	1	2	3	4	5
18.	El jefe hace que me sienta que puedo lograr todas mis metas sin él	1	2	3	4	5
19.	Me encuentro motivado y competente en las actividades que se me asignan	1	2	3	4	5
20.	El jefe trata a cada colaborador de manera individual dándose el tiempo especial para cada uno	1	2	3	4	5
21.	Mi encargado dialoga y se preocupa en estimular mi desarrollo personal	1	2	3	4	5

## Instrumentos - Cuestionario del Comportamiento organizacional

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás preguntas con respecto al comportamiento organizacional. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta con una **X** según corresponda. Recuerda marcar sólo una alternativa

### OPCIONES DE RESPUESTA:

Escala de medición	Totalmente Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valorización	1	2	3	4	5

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.	Se encuentra seguro en el entorno que se encuentra su centro laboral	1	2	3	4	5
2.	Gerencia informa sobre los problemas que se puede percibir en el exterior	1	2	3	4	5
3.	Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo	1	2	3	4	5
4.	En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr.	1	2	3	4	5
5.	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados	1	2	3	4	5
6.	Su entorno es de su agrado	1	2	3	4	5
7.	Las habilidades que posee lo ayudan a desempeñarse óptimamente dentro de la organización	1	2	3	4	5
8.	Si sucede un conflicto cree tener las herramientas suficientes para poder manejarlo	1	2	3	4	5
9.	Poseo las habilidades suficientes para ser un líder	1	2	3	4	5
10.	Siente que su personalidad es una buena imagen y guía para los demás	1	2	3	4	5
11.	Cuenta con autoridad y carisma ante sus compañeros que logra influenciarlos hacia sus mismos objetivos	1	2	3	4	5
12.	Las diversas actividades realizadas en la organización promueven una sensación de seguridad y desarrollo personal y profesional entre los colaboradores	1	2	3	4	5
13.	La calidad de su gestión es buena	1	2	3	4	5
14.	Satisface las exigencias del cargo	1	2	3	4	5
15.	Te sientes identificado con tu desempeño laboral	1	2	3	4	5
16.	La organización da oportunidad a crecer profesionalmente	1	2	3	4	5





## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el liderazgo transformacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>2</sup>			Sugerencias
		M U	U	A A	M U	U	A A	M U	U	A A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada</b>										
	Indicador: Componente de conductas			X			X			X	
1	El jefe transmite confianza en lo que nos informa			X			X			X	
2	La entidad me hace sentir orgulloso/a de trabajar para ellos			X			X			X	
3	El jefe me alienta a expresar mis ideas y opiniones			X			X			X	
	Indicador: Componente de atributos			X			X			X	
4	El jefe me inspira lealtad a la organización			X			X			X	
5	El jefe incrementa mi optimismo hacia el futuro			X			X			X	
6	La imagen del jefe genera admiración e inspira hacer mi modelo de vida			X			X			X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación inspiradora</b>			X			X			X	
	Indicador: Recursos para relacionarse			X			X			X	
7	El jefe brinda estrategias para manejar situaciones de conflicto dentro del centro laboral			X			X			X	
8	Tengo las herramientas o recursos necesarios para llevar a cabo el trabajo en equipo			X			X			X	
9	El encargado hace que vaya más allá de mis intereses por el bien del grupo			X			X			X	
	Indicador: Refuerza la auto seguridad			X			X			X	
10	El jefe hace que me sienta y actúe como un líder			X			X			X	
	<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual</b>			X			X			X	
	Indicador: Desarrollo de nuevos paradigmas			X			X			X	
11	Me siento estimulado por mi jefe para romper esquemas que obstruyan el camino emprendedor en mi vida			X			X			X	
12	El fracaso es visto ahora como un aprendizaje y camino hacia la madurez			X			X			X	
13	El jefe me provee una nueva perspectiva de ver las cosas las cuales solían ser complejas para mi			X			X			X	
	Indicador: Pensamientos Innovadores			X			X			X	
14	Mi encargado me dirige hacia un pensamiento novedoso y renovador que ayude a una planificación estratégica			X			X			X	
15	El jefe me ayuda a encontrar soluciones a problemas laborales ocurridos anteriormente			X			X			X	
16	Me siento motivado por mi jefe para planificar y organizar nuevos proyectos innovadores			X			X			X	
	<b>DIMENSIÓN 4: Consideración individualizada</b>			X			X			X	
	Indicador: Auto confianza			X			X			X	
17	El jefe hace que me sienta que puedo lograr todas mis metas sin él			X			X			X	





18	El jefe hace que me sienta que puedo lograr todas mis metas sin él				x				x					x
19	Me encuentro motivado y competente en las actividades que se me asignan				x				x					x
Indicador: Atención personalizada														
20	El jefe trata a cada colaborador de manera individual dándose el tiempo especial para cada uno				x				x					x
21	Mi encargado dialoga y se preocupa en estimular mi desarrollo personal				x				x					x

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

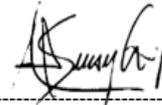
Apellidos y nombres del juez validador Dr. : FEDERICO ALFREDO SUASNABAR UGARTE      DNI: 09078477

Especialidad del validador: FINANZAS - PROYECTOS

LIMA 09 de MAYO del 2023

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 \*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 Informante.  
 Especialidad

## ANEXO 4. Validez de fiabilidad para las variables

### Variable independiente liderazgo transformacional

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	21

Nota: el valor de alfa de Cronbach obtenido, logra alcanzar un índice de 0.989 el cual indica que el instrumento de recolección de datos es confiable.

### Variable dependiente comportamiento organizacional

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	16

Nota: el valor de alfa de Cronbach obtenido, logra alcanzar un índice de 0.985 el cual indica que el instrumento de recolección de datos es confiable.

## ANEXO 5. Autorización de aplicación del instrumento

Chincha, 21 de junio del 2023

Señores  
Universidad César Vallejo

Asunto

Autorización de ejecución de Instrumento de medición

Teniendo como nombre el título de mi tesis "**Liderazgo transformacional y su influencia en el comportamiento organizacional para el cumplimiento de metas dentro de la gestión municipal**" por la autora **Stephany Judith Saravia Ascona**, la empresa autoriza la ejecución de aplicar el instrumento de medición para llevar acabo el desarrollo de la presente tesis.

Atte.



---

YOVANNI G. AQUJE  
JEFATURA DE RENTAS Y TRIBUTACIÓN