



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de  
una institución financiera, Lima, 2024**

**TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Reyes Sanchez, Jose David ([orcid.org/0009-0008-4491-3668](https://orcid.org/0009-0008-4491-3668))

**ASESORES:**

Mg. Fabian Rojas, Lenin Enrique ([orcid.org/0000-0003-1949-6352](https://orcid.org/0000-0003-1949-6352))

PhD. Flores Sotelo, Willian Sebastian ([orcid.org/0000-0003-3505-0676](https://orcid.org/0000-0003-3505-0676))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2024**

## Declaratoria de autenticidad del asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo Transformacional en el Compromiso Organizacional de una Institución Financiera, Lima, 2024", cuyo autor es REYES SANCHEZ JOSE DAVID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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, 03 de Agosto del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor:   | Firma   |
|---|---|
| FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE<br>DNI: 20016805<br>ORCID: 0000-0003-1949-6352 | Firmado electrónicamente<br>por: LEFABIANR el 09-08-<br>2024 23:07:50 |

Código documento Trilce: TRI - 0846260



## Declaratoria de originalidad del autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, REYES SANCHEZ JOSE DAVID estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo Transformacional en el Compromiso Organizacional de una Institución Financiera, Lima, 2024", 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  |
|---|--|
| JOSE DAVID REYES SANCHEZ<br>DNI: 47774409<br>ORCID: 0009-0008-4491-3668 | Firmado electrónicamente<br>por: JREYESRE13 el 30-07-<br>2024 21:39:21 |

Código documento Trilce: TRI - 0839575

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios, a mi querida hija Alessia quien me motiva a seguir esforzándome a ser mejor persona y profesional, a mis padres y a mi hermano, quienes siempre han estado alentándome a salir adelante y a mis docentes de la Universidad César Vallejo por su vocación de enseñanza.

### **Agradecimiento**

A Dios gracias por darme la vida para seguir logrando mis objetivos.

A mi asesor Lenin Fabián Rojas y Wilian Flores Sotelo por el apoyo constante en este proceso de elaboración de mi tesis.

## Índice de contenidos

|   |      |
|---|------|
| Carátula.....                                 | i    |
| Declaratoria de autenticidad del asesor ..... | ii   |
| Declaratoria de originalidad del autor.....   | iii  |
| Dedicatoria .....                             | iv   |
| Agradecimiento .....                          | v    |
| Índice de contenidos .....                    | vi   |
| Índice de tablas .....                        | vii  |
| Índice de figuras.....                        | viii |
| Resumen.....                                  | ix   |
| Abstract .....                                | x    |
| I. INTRODUCCIÓN.....                          | 1    |
| II. METODOLOGÍA.....                          | 13   |
| III. RESULTADOS .....                         | 16   |
| IV. DISCUSIÓN .....                           | 30   |
| V. CONCLUSIONES.....                          | 35   |
| VI. RECOMENDACIONES .....                     | 37   |
| REFERENCIAS.....                              | 38   |
| ANEXOS .....                                  | 45   |

## Índice de tablas

|                 |  |    |
|-----------------|--|----|
| <b>Tabla 2</b>  | Análisis de confiabilidad de datos .....       | 16 |
| <b>Tabla 1</b>  | Análisis de normalidad de datos .....          | 18 |
| <b>Tabla 3</b>  | Información de ajuste de los modelos.....      | 19 |
| <b>Tabla 4</b>  | Bondad de ajuste .....                         | 19 |
| <b>Tabla 5</b>  | Pruebas de la razón de verosimilitud HG.....   | 20 |
| <b>Tabla 6</b>  | Estimaciones de parámetro HG .....             | 21 |
| <b>Tabla 7</b>  | Pseudo R cuadrado HG.....                      | 21 |
| <b>Tabla 8</b>  | Pruebas de la razón de verosimilitud HE1 ..... | 22 |
| <b>Tabla 9</b>  | Estimaciones de parámetro HE1 .....            | 22 |
| <b>Tabla 10</b> | Pseudo R cuadrado HE1 .....                    | 23 |
| <b>Tabla 11</b> | Pruebas de la razón de verosimilitud HE2 ..... | 24 |
| <b>Tabla 12</b> | Estimaciones de parámetro HE2 .....            | 24 |
| <b>Tabla 13</b> | Pseudo R cuadrado HE2 .....                    | 25 |
| <b>Tabla 14</b> | Pruebas de la razón de verosimilitud HE3.....  | 26 |
| <b>Tabla 15</b> | Estimaciones de parámetro HE3 .....            | 26 |
| <b>Tabla 16</b> | Pseudo R cuadrado HE3 .....                    | 27 |
| <b>Tabla 17</b> | Pruebas de la razón de verosimilitud HE4 ..... | 28 |
| <b>Tabla 18</b> | Estimaciones de parámetro HE4 .....            | 28 |
| <b>Tabla 19</b> | Pseudo R cuadrado HE4 .....                    | 29 |

## Índice de figuras

|  |    |
|--|----|
| <b>Figura 1</b> Gráficos descriptivos Liderazgo transformacional ..... | 17 |
| <b>Figura 2</b> Gráficos descriptivos Autocuidado .....                | 18 |



## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera el liderazgo transformacional incide en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima, 2024, para tal propósito se propuso un estudio de tipo básico – no experimental, el diseño fue transversal, el alcance explicativo, y el enfoque cuantitativo, se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de recolección de datos, la población fue de 350 personas y la muestra de 184 empleados, el muestreo fue probabilístico aleatorio, los principales hallazgos mostraron que una correspondencia bilateral, representativa, con un coeficiente de ,000 menor de  $<0.05$ , asimismo, los resultados descriptivos dieron a conocer que la variable liderazgo transformacional, se evidencio un nivel bajo de 13.1% un nivel regular de 29.3% y un nivel alto de 57.6%, la variable compromiso organizacional, se halló un nivel bajo de 11.4% un nivel regular de 20.7% y un nivel alto de 67.9%, en tal sentido se concluyó que, si hay incidencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima, 2024, esta conclusión se basa en una prueba de regresión logística la cual arrojó un coeficiente estadísticamente significativo de 0.000, que es menor que 0.05, asimismo se logró evidenciar que los cambios en la variable compromiso organizacional están influenciados en un 72.3% ( $R^2$ ) por la variable liderazgo transformacional.

Palabras clave: influencia idealizada, motivación, estimulación.

## Abstract

The objective of the research was to determine how transformational leadership affects organizational commitment in the employees of a financial institution, Lima, 2024. For this purpose, a basic - non-experimental study was proposed, the design was transversal, the scope explanatory, and the quantitative approach, the survey was used as a technique and the questionnaire as a data collection instrument, the population was 350 people and the sample was 184 employees, the sampling was random probabilistic, the main findings showed that a bilateral correspondence , representative, with a coefficient of .000 less than  $<0.05$ , likewise, the descriptive results revealed that the transformational leadership variable showed a low level of 13.1%, a regular level of 29.3% and a high level of 57.6%, the organizational commitment variable, a low level of 11.4% was found, a regular level of 20.7% and a high level of 67.9%, in this sense it was concluded that, if there is an impact of transformational leadership on organizational commitment in the employees of an institution financial, Lima, 2024, this conclusion is based on a logistic regression test which showed a statistically significant coefficient of 0.000, which is less than 0.05, it was also possible to show that the changes in the organizational commitment variable are influenced by 72.3% ( $R^2$ ) for the transformational leadership variable.

Keywords: idealized influence, motivation, stimulation.

## I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, en México actualmente luego del impacto suscitado económico por los últimos sucesos originados por la pandemia mundial, la perspectiva de los empresarios con respecto a la fuerza laboral se ha vuelto más importante, y por lo tanto hoy en día es un asunto indispensable en las mesas de dialogo empresariales, a causa del papel que cumplen la competitividad y sustentabilidad de la organización, al ser un componente vital en la consecución de los resultados en la organización para una competitividad alta y su correspondiente reconocimiento por el mercado, siendo de esta manera, que el compromiso organizacional toma importancia en los escenarios de trabajo (Canal et al, 2022); en vista que, determina en que magnitud, cada colaborador se siente y se identifica dentro de su ámbito laboral, por consiguiente, se ha convertido en el desafío actual de la organización, en vista que, es relevante enfocar esfuerzos en la realización tanto cualitativa como cuantitativa de las acciones o procesos que confieren a los empleados, al ser un componente que está íntimamente vinculado al desempeño laboral, en donde, se vincula a la producción relacionada con la efectividad organizacional, España (Enciso, 2020).

En cuanto al ámbito latinoamericano, el compromiso laboral se ha convertido en la mayor preocupación en las organizaciones, en vista que, si bien se tuvo un grado de rotación de empleados en crecimiento a 45% en plena pandemia COVID-19, este aún continua en constante crecimiento de manera anual, fundamentalmente por la ausencia de reconocimiento y compromiso laboral, teniendo el 24% de los empleados los que expresaron la necesidad de optimizar el estilo de liderazgo preponderante en las organizaciones (Varela y Marín, 2021); en Colombia el 75% de las organizaciones incumplen con el desempeño, debido a la falta de compromiso y un liderazgo transformacional; las organizaciones que presentan empleados comprometidos pueden optimizar la calidad de sus funciones y actividades que se realizan, incrementar la efectividad del equipo de trabajo y mejorar los resultados y el impacto en los clientes (Montoya et al, 2022).

A nivel nacional, el país ha sido uno de los países que presentó un nivel muy elevado de rotación de personal con relación a los países latinoamericanos, con un promedio del 20%, asimismo, se percibió un nivel bajo de compromiso en la gran mayoría de organizaciones del ámbito público y también privado, sobre todo por la

ausencia de estímulos y la inapropiada conducción de la comunicación entre los empleados, lo cual ha generado un efecto desfavorable tanto en la productividad como en el rendimiento de los empleados, ocasionando la necesidad de dirigir el tipo de liderazgo, orientado a una perspectiva transformacional, para optimizar la adaptación a los nuevos requerimientos del ambiente organizacional y de esta forma dar respuesta a los procedimientos de cambio para la consolidación de la conciliación del trabajo entre los empleados y la organización (Díaz, 2022).

En el ámbito local, se pudo apreciar que la empresa financiera, hace frente a una problemática que crece con frecuencia en el grado de rotación de los empleados, motivo por el cual, se puede percibir un bajo grado de compromiso hacia la organización, a causa de la falta de motivaciones e impulsos que refuercen el vínculo entre el colaborador y la empresa a la cual pertenece, por la ausencia de flexibilidad en el manejo de los horarios para los empleados, con un nivel de insatisfacción muy alto en los empleados, asimismo, de una nula comunicación entre la gerencia con los empleados que generan la perspectiva de una poca valoración de los empleados dentro de la organización, apareciendo de esta forma la necesidad de encontrar una opción de solución que pueda permitir la mejora del manejo del capital humano actual, tomando en consideración el liderazgo transformacional como un camino viable de respuestas probables de solución.

En base a lo expuesto se formula el siguiente problema general: ¿Cuál es la incidencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024?; asimismo, se formularán los problemas específicos siguientes: (a) ¿Cuál es la incidencia de la influencia idealizada en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024?; (b) ¿Cuál es la incidencia de la motivación inspiradora en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024?; (c) ¿Cuál es la incidencia de la consideración individualizada en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024?; (d) ¿Cuál es la incidencia de la estimulación intelectual en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024?

Se justificará de manera teórica porque se fundamentará en la búsqueda del conocimiento y estudio del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional

que se presentan en la investigación, permitiendo desarrollar una serie de sugerencias a la problemática, por consiguiente, se podrá tomar en consideración como trabajo previo para próximas investigaciones en organizaciones del mismo sector. Asimismo, se justificará de modo práctico porque será de pertinencia y relevancia para dar información a las autoridades de la institución financiera del distrito de Independencia conforme al estilo del líder que transforma y su vínculo al compromiso laboral, tomar conocimiento sobre los resultados ejecutar tácticas para realizar modificaciones dirigidas a solucionar los problemas. Por otro lado, se justificará de manera metodológica porque facilitará la exposición de un posible vínculo entre el estilo del líder que transforma y el compromiso laboral, la investigación se aplicará en conformidad con el enfoque cuantitativo, igualmente, expresa sistema de recopilación de información, empleando mecanismos tales como cuestionarios que pasarán por los procesos de validación y confiabilidad para que puedan ser aplicados en la encuesta y serán empleados para próximas investigaciones.

Asimismo, se determinará el objetivo general: Determinar la incidencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024. Del mismo modo, se plantearán los objetivos específicos siguientes: (a) Determinar la incidencia de la influencia idealizada en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024; (b) Determinar la incidencia de la motivación inspiradora en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024; (c) Determinar la incidencia de la consideración individualizada en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024; (d) Determinar la incidencia de la estimulación intelectual en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024.

En cuanto al antecedente internacional, el estudio de Céspedes (2020) se realizó en La Paz, Bolivia, donde la finalidad fue entender de qué manera se asocia la satisfacción laboral con la responsabilidad profesional del personal. Metodológicamente fue aplicado, no experimental, transversal, correlacional y tuvo una muestra de 60 empleados. Concluyó que la satisfacción laboral está directa, débil y representativamente relacionada con el compromiso laboral, esta débil correlación se debe principalmente a ciertos factores organizacionales y situacionales de los

empleados, de igual manera el componente de compromiso tuvo la relación más alta. la satisfacción era un compromiso normativo.

De manera similar, el objetivo general de un estudio realizado por Roncallo y Roqueme (2021) en Bogotá, Colombia, fue examinar cómo el líder inspirador se vincula con la lealtad del personal, el procedimiento metodológico incluyó análisis cuantitativos, línea base, correlacional, no experimental, transversal y la muestra fue representada por 325 empleados. Se pudo determinar que hay una correspondencia igualmente concreta entre las variables de estudio, recayendo con mayor fuerza en los elementos del estilo del líder que transforma también se vinculan positivamente con el compromiso laboral.

En una investigación llevada a cabo por Moreira (2021) en Quito – Ecuador, el objetivo primordial fue analizar cómo se vincula el marketing interno con el compromiso laboral. Se empleó un método transversal, enfocado en análisis de datos numéricos, sin manipulación de variables, la unidad de análisis fue representada por 101 empleados. Afirmó que el marketing interno está relacionado con el compromiso dentro de la empresa, la implementación de estrategias orientadas al personal a través del marketing interno práctico para asegurar la complacencia del personal para promover la responsabilidad laboral.

Por otro lado, Salazar (2022) presentó un estudio realizado en Ambato – Ecuador, que tuvo como finalidad comprender cómo el liderazgo transformacional afecta el estrés profesional del personal. Se utilizó una metodología explicativa, cuantitativa, no experimental, transversal y los datos se basaron en una población de 91 empleados. Encontró que el líder motivacional e inspirador afecta representativamente el estrés profesional, lo que indica que una buena dirección orientada correctamente reduce significativamente el estrés laboral.

Finalmente, se revisó un estudio realizado por Malo y Morejón (2022) en Guayaquil – Ecuador, cuyo principal objetivo fue analizar cómo la marca empleadora afecta el compromiso organizacional. En un marco metodológico fue básico, explicativo, cuantitativo, no se manipulo variables y se recogió la muestra en un solo momento e tiempo, los datos incluyeron 100 colaboradores. Encontró que la falta de

estrategias de marca del empleador contribuía significativamente al bajo compromiso de los colaboradores en la empresa.

Basado en el contexto nacional, el objetivo general del estudio de Anchelia-Gonzales et al (2021) fue conocer de qué manera el proceso administrativo se conecta con la organización del trabajo de los empleados de una organización. Los procedimientos incluyeron un estudio básico, cuantitativa, correlacional, no se manipulo variables y se recogió la muestra en un solo momento de tiempo, los datos incluyeron 88 empleados. Sostengo que el 56% de los empleados califica el liderazgo como bueno y el compromiso organizacional como alto, lo que significa el líder inspirador se relaciona con el la lealtad responsable del personal.

La investigación de Chinchayan (2022) propuso la gestión del cambio como principal objetivo para optimizar el desempeño organizacional. La metodología fue aplicada, cuantitativa, descriptiva, no se manipulo variables y se recogió la muestra en un solo momento de tiempo, los datos incluyeron 71 personas. Concluyó que la aplicación del estilo de liderazgo inspirador y motivacional mejora significativamente la eficiencia del personal a través del trabajo en equipo, la productividad, el compromiso, la motivación y la inspiración, aumentando así su capacidad.

De igual forma, el estudio de Abad y De la Cruz (2022) presentó la finalidad de establecer cómo se relaciona el estilo de liderazgo inspirador y motivacional con la lealtad responsable del personal. Los procedimientos incluyeron pruebas cuantitativas, correlacional, no hubo manipulación de variables, transversal, hipotético-deductiva los datos incluyeron una porción representada por 70 empleados. Sostuvo el liderazgo inspirador y motivacional mejora directa, débil y representativamente a la eficiencia del personal en el aspecto laboral, y que la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación mental y cortesía particular guardaba conexión significativamente relacionadas con el compromiso laboral.

De igual forma, la investigación de Morales (2022), cuyo principal objetivo fue implementar un programa relacionado con el liderazgo inspirador y motivacional para optimizar el clima institucional. En un marco metodológico, fue aplicado, cuantitativo, preexperimental y la encuesta se realizó a 82 empleados. Las relaciones humanas se

consideraron buenas, las relaciones entre los empleados y la dirección, la comunicación entre los empleados también fue fluida y la mayoría presentó valores éticos y morales sin conflictos entre los empleados.

Finalmente, el estudio de Cahuana (2022) presentó la finalidad de establecer cómo se conecta el liderazgo inspirador y motivacional con la lealtad responsable del personal de una organización. Metodológicamente fue aplicada, correlacional, no se manipulo variables y se recogió la muestra en un solo momento de tiempo, cuantitativa, los datos incluyeron 45 empleados. Encontró que el 73,3 por ciento del liderazgo activo era una muy buena opción para los empleados, mientras que el 64,4 por ciento de los empleados calificaron el compromiso organizacional como muy alto. la dirección ejecutiva presentó una relación con el compromiso organizacional mostrando un resultado Chi-cuadrado de 24.328; Asimismo, la orientación del líder se relaciona con las habilidades afectivas, la coherencia y el compromiso normativo.

Articulando las evidencias de la actual realidad problemática en un panorama real aplicado a las organizaciones, el liderazgo transformacional tiene como objetivo cambiar el status quo. (Mahmoud & Yosuf, 2024). Este tipo de gestión no se olvida de los resultados visibles que debe alcanzar la organización, sino que también se preocupa por alinear el interés del empleado con los intereses de la empresa y planifica situaciones laborales atractivas para sus empleados (Jaouad et al., 2023). El propósito de la gestión del cambio es inculcar y estimular cambios en la institución que vayan más allá de los principios y leyes existentes y de sus propias expectativas; Alienta a los empleados a trabajar hacia un objetivo común en lugar de garantizar el logro de objetivos específicos (Mahmoud & Yosuf, 2024).

El liderazgo transformacional es esencial en las organizaciones contemporáneas debido a su habilidad para inspirar y motivar a los empleados, facilitar cambios positivos y mejorar el rendimiento organizacional. Este tipo de liderazgo se destaca por incentivar la innovación y la creatividad, los responsables de la transformación en la dirección incitan a sus colaboradores a pensar críticamente y a presentar nuevas ideas. Este entorno de creatividad es vital en mercados altamente competitivos y en constante transformación (Hossin et al., 2023).



Estos líderes del cambio son capaces de hacer que los empleados tomen conciencia y sientan la importancia de sus acciones, hacerles comprender sus beneficios para la organización y formar una jerarquía de empleados. ' puntos de énfasis; Por tanto, son capaces de inducir cambios fundamentales en los valores, creencias y comportamiento de los empleados de la misma manera y lograr avances extraordinarios (Abdulaziz & Hasmi , 2020). La teoría de Bass y Avolio incluye cuatro componentes para medir la variable liderazgo transformacional: influencia idealizada, motivación inspiradora, atención individual y estimulación intelectual. (Peñaherrera & Salazar, 2022).

El primer elemento, influencia idealizada, según Robbins & Judge (2009), citado en Vargas (2022), facilita la percepción y el sentido del deber, estimula y promueve el orgullo, logra confianza, respeto, consideración y amor; Bass y Avolio (2006) citados por Peñaherrera y Salazar (2022) mostraron que los líderes transformacionales están comprometidos a hacer que las metas y objetivos sean significativos para sus seguidores; Por otro lado, un líder merece la atención, confianza y reconocimiento de sus seguidores. Define un nivel ético y de comportamiento moral muy alto. Los indicadores fueron: ejemplo de liderazgo, inspiración, visión clara, confianza en líder y motivación del líder.

Asimismo, la influencia idealizada es crucial porque los líderes que poseen esta cualidad se convierten en ejemplos a seguir para sus seguidores. Esto genera un alto nivel de respeto y confianza, lo cual crea un ambiente de trabajo cohesivo y armonioso. Los seguidores se sienten inspirados y motivados a imitar las acciones y comportamientos de sus líderes, elevando los estándares éticos y morales dentro de la organización (Abdulaziz & Hasmi , 2020; Mustaqim & Sumardin, 2021).

El segundo elemento de la motivación inspiradora, según Robbins & Judge (2009), citado en Vargas (2022), un líder comunica y comunica altas expectativas, utiliza presentaciones para enfocar y concentrar esfuerzos de la misma manera, expresa metas y objetivos importantes de manera simple o directa; En cuanto a la motivación inspiracional, Bass y Avolio (2006), citados por (Peñaherrera & Salazar, 2022) muestran el estilo de liderazgo inspirador y motivacional pueden incrementar la simpatía del personal para maximizar su eficacia y eficiencia, fomentando esfuerzos extraordinarios para alcanzar las metas previstas. Las métricas fueron comunicación

inspiradora, emoción por visión, motivación personal, reconocimiento y pasión y entusiasmo.

La motivación inspiracional es vital porque permite a los líderes conectar una propuesta visionaria y convincente del futuro, motivando a los empleados para llegar a los objetivos planteadas por la organización e incluso superar las expectativas de desempeño, hoy en día los responsables de los equipos de trabajo, pueden generar entusiasmo y compromiso, lo cual aumenta la productividad y la satisfacción laboral (Sapri & Warsindah, 2024).

El tercer elemento es la estimulación intelectual, según Robbins & Judge (2009), citado en Vargas (2022), los líderes estimulan y promueven la inteligencia, la resolución cuidadosa de las dificultades y problemas y la racionalidad; Según Bassi y Avolio (2006), citado por Peñaherrera y Salazar (2022), los líderes permiten que otros seguidores piensen y expresen sus opiniones sobre los conflictos y utilicen sus habilidades de estimulación intelectual. Esto ayuda al grupo de trabajo a tomar decisiones, por lo tanto, están influenciados por la motivación, lo que también incide en la solución de problemas y dificultades. Las medidas fueron: fomento de la innovación, desafío intelectual, valoración de ideas, promoción del desarrollo y oportunidades de crecimiento.

La estimulación intelectual es esencial porque promueve un ambiente de creatividad e innovación. Los encargados de dirigir personas aplican la estimulación de diversos tipos, animan al personal a pensar de manera crítica y a cuestionar el estado actual de las cosas, lo que conduce a la generación de nuevas ideas y soluciones efectivas para problemas complejos, esto propicia a que los colaboradores se desarrollen dentro y fuera de la organización y crezcan en el ámbito profesional (Thi et al., 2024; Gunawan & Thoha, 2022).

El cuarto elemento, la consideración individualizada, según Robbins & Judge (2009), citado en Vargas (2022), da una atención especial o individual, los empleados son tratados de manera especial o personal, directa y directa; Según Bass y Avolio (2006) citado por Peñaherrera y Salazar (2022), incluye empatía, atención, oportunidades para otros miembros, capacidad para facilitar desafíos y un espacio de trabajo colaborativo; Los gerentes comprenden los requisitos específicos de cada

seguidor y se convierten en facilitadores que prestan atención a las demandas y requisitos de los logros específicos y el crecimiento de cada seguidor. los indicadores fueron: preocupación por bienestar, interés genuino, trato personalizado, adaptabilidad y apoyo en desafíos.

La consideración individualizada es crucial porque reconoce y valora las necesidades y aspiraciones únicas de cada empleado. Los líderes que demuestran consideración individualizada actúan como mentores y entrenadores, proporcionando apoyo y recursos personalizados. Esto ayuda a desarrollar plenamente el potencial del personal, aumenta la complacencia de los colaboradores y reduce la rotación de personal (Matande et al., 2022).

El compromiso dentro de las organizaciones manifiesta en que magnitud los colaboradores se identifican con una empresa específica y sus objetivos y desean seguir formando parte de ella Robbins & Judge (2009), citado en Vargas (2022), También corresponde a la vinculación que tiene el empleado con la organización; Aparece a lo largo de un período de tiempo y es una rutina que se manifiesta con la conexión mental del individuo que trabaja en la organización, impidiendo que el empleado se vaya (Wang, 2022; Riyanto et al., 2023). También se conceptualiza como una persona se siente, luego de ingresar a una institución siempre y cuando los objetivos de la organización sean los adecuados para que la persona permanezca en dicha institución; También es la forma en que el presentador se ve a sí mismo con el vínculo y propósito establecido de la asociación y quiere mantener y continuar la relación con la organización (Mina & Seyed, 2020).

Por lo antes expuesto el compromiso laboral del recurso humano es importante para la subsistencia a largo plazo, un nivel alto de lealtad para con la organización incrementa la retención de empleados, lo que reduce los costos asociados con la contratación y formación de nuevo personal. También preserva el conocimiento y la experiencia dentro de la organización, reduce el absentismo y los conflictos laborales. Los empleados comprometidos están más satisfechos con su trabajo, lo que disminuye las tasas de ausentismo y conflictos, mejorando el bienestar general de los empleados y creando un ambiente de trabajo más armonioso (Nabhan & Munajat, 2023).

Según Kweku & Ahmed (2024) se refiere a un impulso que conecta o asocia a una persona con procesos o actividades relacionadas para lograr las metas organizacionales; De igual forma, es el reconocimiento espiritual de una persona en la organización donde desempeña su trabajo; Finalmente, el compromiso organizacional es la etapa donde una persona se conecta con la organización en la que trabaja, con la intención de permanecer en la institución, y también de cooperar lo más posible con su trabajo, lo que crea la imagen de su asociación con la institución (Pawirosumarto et al., 2021).

El primer elemento compromiso afectivo; Robbins & Judge (2009), citado en Vargas (2022), posee una incidencia muy importante con relación al desempeño laboral, teniendo un impacto relevante con relación al grado de calidad con relación al desempeño laboral; según (Wang, 2022; Riyanto et al., 2023) este elemento involucra las cualidades organizacionales, las cuales son las sensaciones de los empleados con relación a las políticas de la organización; asimismo, involucran los atributos personales, que es cómo los empleados tienen afinidad con su ambiente de trabajo; del mismo modo, involucran las experiencias dentro de la organización, que corresponden a las expectativas y complacencia del personal para quedarse en una empresa. Por último, corresponde al nivel donde una persona que labora en una organización quiere mantenerse en ella, asimismo, está dispuesto a realizar una serie de sacrificios por ella (Kim & Oh, 2023). Los indicadores fueron: vínculo emocional, preocupación y éxito, orgullo de pertenencia, alineación de valores y disposición al esfuerzo

El compromiso afectivo es fundamental porque representa el vínculo emotivo que un colaborador presenta frente a la organización donde trabaja, esta percepción de compromiso se traduce en una mayor satisfacción laboral, menor rotación de personal y una mayor disposición a realizar esfuerzos adicionales por el bien de la empresa, los colaboradores comprometidos están motivados intrínsecamente y muestran una mayor lealtad y voluntad de contribuir (Hadžiahmetović & Karajbi, 2021).

El segundo elementos compromiso de continuidad, según Robbins & Judge (2009), citado en Vargas (2022), este compromiso revela la identificación de cada empleado con relación a los despidos, renuncias y las menores probabilidades de

adaptarse en otras actividades de otras instituciones, donde, por último, el empleado se siente vinculado con la institución en vista que ha contribuido con su esfuerzo, tiempo y dinero y, si por ciertas razones se retira, perdería todo. Wang, (2022); Riyanto et al. (2023) sostienen que este compromiso se sustenta en la preocupación e interés de los empleados de perder todo lo que se ha conseguido dentro de la organización, como la remuneración, recompensas, incentivos y reconocimientos. Finalmente, los empleados pueden realizar una alternativa o preferencia, de acuerdo a sus fortalezas y competencias, para tomar en consideración opciones en el mercado laboral, en cuanto más opciones existan, su compromiso de continuidad disminuirá (Xia et al., 2022). Los indicadores fueron: trabajo a largo plazo, permanencia, identificación, conexión con objetivos y oportunidades de desarrollo.

El compromiso de continuidad es importante porque refleja el sentir y parecer de los empleados, esto a su vez repercute sobre los costos vinculados a la separación del puesto de trabajo, aunque este tipo de compromiso puede no ser tan deseable como el compromiso afectivo, es crucial para mantener la normalidad laboral de los empleados, y fidelizar el recurso humano de la organización, los colaboradores comprometidos con la continuidad son de hecho menos propensos a abandonar las empresas (Ramya & Kathiravan, 2021).

El tercer elemento compromiso normativo, según Robbins & Judge (2009), citado en Vargas (2022), el empleado debe tener confianza en la institución, del mismo modo en la remuneración, en cuanto a recibido regalías de parte de la organización, en base a este tipo de obligación se genera un vínculo para mantenerse en la institución, como parte de esta por haber dado una oportunidad. Wang (2022); Riyanto et al. (2023) indicaron que este compromiso propende a mantener una influencia en el performance de los empleados. Finalmente, el frecuente accionar que realizan los empleados dentro de su centro laboral, permite tener conocimiento de las normas y reglas de la institución y de esta forma conocer la manera de actuar de manera apropiada; asimismo, cada empleado respetará y cumplirá con las normas, en vista que tiene el conocimiento de que su contrato lo condiciona (Ramya & Kathiravan, 2021). Los indicadores fueron: expectativas sociales, preferencia de permanencia, expectativas de permanencia, obligación moral y dificultad para dejar.

El compromiso de continuidad es importante porque refleja el sentir y parecer de los empleados, esto a su vez repercute sobre los costos vinculados a la separación del puesto de trabajo, aunque este tipo de compromiso puede no ser tan deseable como el compromiso afectivo, es crucial para mantener la estabilidad laboral y retener el talento en las empresas, los colaboradores comprometidos con la continuidad son de hecho menos propensos a abandonar las empresas (Farhan & Hiba, 2021).

Finalmente, se planteó la hipótesis general: El liderazgo transformacional incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024; asimismo, se plantearon las siguientes hipótesis específicas: (a) La influencia idealizada incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024; (b) La motivación inspiradora incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024; (c) La consideración individualizada incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024; (d) La estimulación intelectual incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024.

## II. METODOLOGÍA

Se utilizó el tipo de estudio básico, dado que el enfoque es utilizar el conocimiento existente para aumentar el conocimiento a favor de la comunidad y resolver los problemas que existen en la organización. Según Rebollo y Ábalos (2022), este tipo de investigación es rápido y puntual, no se enfoca en la realización de teorías, sino en la solución de problemas.

El estudio utilizó un enfoque de análisis numérico, llamado también de análisis cuantitativo porque se utilizará una encuesta para recopilar información que responde al objeto de estudio y se orienta con las preguntas. Los datos fueron procesados y analizados estadísticamente, de esta manera se informó los niveles encontrados y el comportamiento de las variables y probar las hipótesis, según Hernández y Mendoza (2023), sostienen que este tipo de procedimiento emplea la deducción, en otras palabras, que se sostiene que donde parten los supuestos y que se probara recurriendo a las pruebas estadísticas para conocer la verdad de los sucesos de las variables y contrastar la estadística para probar los supuestos.

El diseño del estudio no vio la necesidad de manipular variables, y tuvo un corte transversal, se afirma esto porque los datos fueron recogidos en un solo momento en tiempo, y se estudiarán en su situación natural, asimismo se calificó como transversal dado que hubo una imagen instantánea de la problemática y se desarrollará en un momento único; de acuerdo con Hernández y Mendoza (2023), las variables de la investigación no serán alteradas o manipuladas, sino que serán observadas minuciosamente en diferentes escenarios para la recopilación de información. Esta veracidad externa será obtenida a partir de hechos reales en un solo momento gracias al corte transversal.

El nivel de la investigación fue explicativo, puesto que se dispuso establecer cómo influye la variable principal o independiente en el comportamiento del personal (variable dependiente); de acuerdo con Rebollo y Ábalos (2022), se desea conocer las causas de los acontecimientos y situaciones tanto físicas como sociales en el comportamiento de una variable.

Para Quezada (2021), la población es la agrupación de personas que conforman el ambiente en donde se realizará la investigación; se considerará a todos

los empleados de la institución financiera seleccionada ubicada en Lima Norte, los cuales hacen un total de 350.

Según Quezada (2021) la muestra corresponde a la sub agrupación que se extrajo de la población, corresponde a una elección que se desarrolla de manera anticipada, en donde se aplicarán los análisis correspondientes, los cuales darán lugar a los resultados de la investigación, esta porción de la población estuvo conformada por 184 personas pertenecientes a la organización financiera ubicada en Lima Norte.

Debido a que todos los participantes tenían la misma probabilidad de ser seleccionados para realizar la recolección de información, el muestreo fue probabilístico aleatorio simple. Según Quezada (2021), el muestreo es un subconjunto de una muestra seleccionada de una población más grande. Cada persona fue seleccionada al azar, lo que significa que todos tenían la misma probabilidad de ser seleccionados en cualquiera de las etapas del procedimiento. La fórmula de población finita se utilizó para calcular la muestra.

La técnica de recolección de información que se utilizó en el estudio recaerá sobre la encuesta; porque permitió la recolección de datos de forma uniforme; de acuerdo con Quezada (2021), es un proceso de investigación de enfoque cuantitativo en la que un investigador recolecta la información por medio de un instrumento que será previamente elaborado, sin la necesidad de cambiar el ambiente ni el acontecimiento donde se recolectará la información aplicando para ello tablas y gráficos.

El cuestionario, un documento que presenta las preguntas relevantes de la investigación, sería necesario para la investigación para recopilar información. Según Quezada (2021), el cuestionario es un instrumento que se utilizó con frecuencia en las investigaciones cuantitativas y permite medir las variables de estudio. Además, permite el registro de la información que se recopila, incluidas las respuestas a las preguntas planteadas.

Fue evaluado por expertos para determinar la validez del instrumento. Según Hernández y Mendoza (2023), el propósito de la validez es ser preciso, el nivel que pueda dar una interpretación adecuada de lo que se medirá. Esta validación fue



relacionada con las teorías de las variables, según las hipótesis, ya que, al ser corroboradas, se tendría mayor claridad para su respectivo análisis e interpretación.

Luego de realizada la validación se procedió a realizar la prueba de confiabilidad; aplicando una prueba piloto y luego el estadístico Alfa de Cronbach; conforme a Hernández y Mendoza (2023), esta prueba refleja el nivel de consistencia y coherencia interna, asimismo, la falta de errores de medición del instrumento.

Los procesos que se realizaron en la investigación fueron los siguientes: se solicitó autorización del área de Personas y Filosofía de la institución financiera para que se pueda aplicar el instrumento de manera presencial y virtual; una vez que se recolectó la muestra se procedió a editar los resultados en cuanto a si las preguntas fueron marcadas debidamente; posterior a esa labor de edición se trasladó la información al SPSS para su análisis y posterior interpretación de las tablas y gráficos en el informe de tesis.

La investigación y el desarrollo de este proyecto se llevaron a cabo siguiendo el protocolo de la Universidad César Vallejo y las normas APA para que el informe fuera claro y preciso. Además, se respetó la propiedad intelectual para la aplicación de los instrumentos, solicitando previamente permiso. Por otro lado, se protegió la confidencialidad y la privacidad de la información proporcionada por los empleados, manteniéndola en anonimato y sin cambios de identidad.

### III. RESULTADOS

#### Confiabilidad

Para evaluar la confiabilidad del instrumento de medición, se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, que mide la consistencia interna en una escala de 0 a 1. Un valor de 0 indica que el instrumento no es confiable, mientras que un valor de 1 indica una confiabilidad total. Según la literatura (Ortega et al., 2021), un Alfa de Cronbach debe ser mayor a 0.700 para ser considerado aceptable, en este caso, la prueba arrojó un valor de 0.972, lo que significa que el instrumento de medición es considerado confiable.

**Tabla 1**

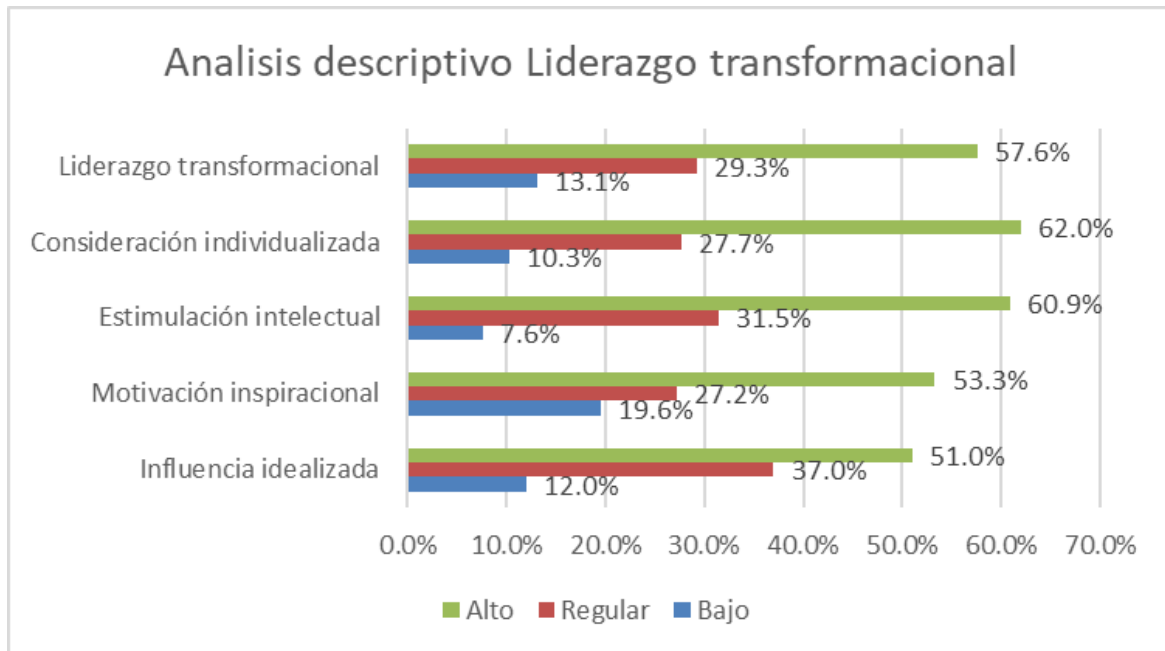
*Análisis de confiabilidad de datos*

| <u>Estadísticas de fiabilidad</u> |                       |
|-----------------------------------|-----------------------|
| <u>Alfa de Cronbach</u>           | <u>N de elementos</u> |
| ,972                              | 9                     |

#### Resultados descriptivos

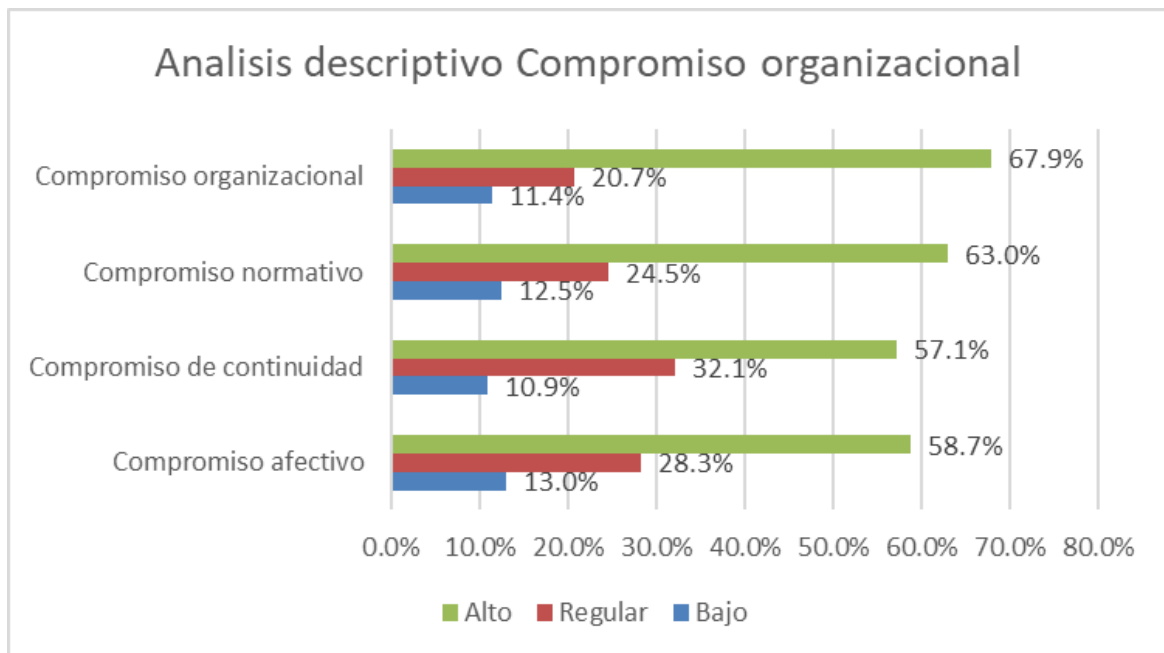
Relacionado a la variable liderazgo transformacional, se evidencio un nivel bajo de 13.1% un nivel regular de 29.3% y un nivel alto de 57.6%, respecto a la dimensión consideración individualizada se halló un nivel bajo de 10.3% un nivel regular de 27.7% y un nivel alto de 62%, respecto a la dimensión estimulación intelectual se halló un nivel bajo de 7.6% un nivel regular de 31.5% y un nivel alto de 60.9%, respecto a la dimensión motivación inspiracional se halló un nivel bajo de 19.6% un nivel regular de 27.2% y un nivel alto de 53.3%, respecto a la dimensión influencia idealizada se halló un nivel bajo de 12% un nivel regular de 37% y un nivel alto de 51%.

**Figura 1**  
*Gráficos descriptivos Liderazgo transformacional*



Respecto a la variable compromiso organizacional, se halló un nivel bajo de 11.4% un nivel regular de 20.7% y un nivel alto de 67.9%, referente a la dimensión compromiso normativo se halló un nivel bajo de 12.5% un nivel regular de 24.5% y un nivel alto de 63%, referente a la dimensión compromiso de continuidad se halló un nivel bajo de 10.9% un nivel regular de 32.1% y un nivel alto de 57.1%, referente a la dimensión compromiso afectivo se halló un nivel bajo de 13% un nivel regular de 28.3% y un nivel alto de 58.7%.

**Figura 2**  
Gráficos descriptivos Autocuidado



### Prueba de normalidad de ajustes de los datos

Se evaluó la distribución de los datos utilizando la prueba de Kolmogórov-Smirnov, ya que el tamaño de la muestra superaba los 50 datos, de acuerdo con esta prueba, si los valores obtenidos son mayores a 0.05, los datos se distribuyen de manera normal; en cambio, valores menores a 0.05 indican una distribución no normal, en este caso, los valores obtenidos fueron 0.000, lo que es inferior a 0.05, demostrando que los datos no tienen una distribución normal, por esta razón, fue necesario aplicar una prueba estadística no paramétrica adecuada para este tipo de datos, optando así por la regresión logística multinomial para el análisis.

**Tabla 2**  
Análisis de normalidad de datos

|                               | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |      |
|-------------------------------|---------------------------------|-----|------|
|                               | Estadístico                     | gl  | Sig. |
| Influencia idealizada         | ,321                            | 184 | ,000 |
| Motivación inspiracional      | ,333                            | 184 | ,000 |
| Estimulación intelectual      | ,378                            | 184 | ,000 |
| Consideración individualizada | ,382                            | 184 | ,000 |
| Liderazgo transformacional    | ,357                            | 184 | ,000 |
| Compromiso afectivo           | ,363                            | 184 | ,000 |
| Compromiso de continuidad     | ,355                            | 184 | ,000 |

|                           |      |          |
|---------------------------|------|----------|
| Compromiso normativo      | ,388 | 184 ,000 |
| Compromiso organizacional | ,415 | 184 ,000 |

### Resultados inferenciales

Antes de evaluar los coeficientes de significancia de cada hipótesis, se evaluó el ajuste global del modelo regresión, en este sentido la pauta de decisión señala que si la significancia es mayor  $>0.05$ . el modelo global no se ajusta. Los hallazgos arrojaron un ajuste adecuado ya que el coeficiente fue menor a  $<0.05$ .

**Tabla 3**  
*Información de ajuste de los modelos*

| Modelo            | Criterios de ajuste de modelo    | Pruebas de la razón de verosimilitud |    |      |
|-------------------|----------------------------------|--------------------------------------|----|------|
|                   | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado                         | gl | Sig. |
| Sólo intersección | 248,890                          |                                      |    |      |
| Final             | 35,199                           | 213,692                              | 20 | ,000 |

Luego se realizó la prueba de bondad de ajuste, usando el estadístico Chi cuadrado y mediante el factor de Pearson, ello permitió revisar si los datos ingresados al sistema estadístico se ajustan a los pronosticados, en este sentido la pauta de decisión indica lo siguiente:

Hipótesis nula (Ajuste adecuado): cuando el coeficiente es mayor a  $>0.05$ .

Hipótesis alterna (Ajuste inadecuado): cuando el coeficiente es menor a  $<0.05$ .

Los datos hallados fueron mayores de  $>0.05$  en tal sentido se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la alterna, es decir el modelo de regresión si fue adecuado para el conjunto de datos.

**Tabla 4**  
*Bondad de ajuste*

|         | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|---------|--------------|----|------|
| Pearson | 14,598       | 24 | ,932 |

Desviación 12,785 24 ,970

---

### Contrastación de hipótesis

**Pauta de decisión estadística:** es la regla para contrastar todas las hipótesis de investigación subsiguientes del presente trabajo, y sigue de la siguiente manera:

Hipótesis alterna: cuando p valor es menor  $<0.05$  hay relevancia estadística.

Hipótesis nula: cuando p valor es mayor  $>0.05$  no hay relevancia estadística

### Prueba de hipótesis general

Hipótesis:

H<sub>A</sub>: El liderazgo transformacional incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima, 2024.

H<sub>0</sub>: El liderazgo transformacional no incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima, 2024.

**Tabla 5**

*Pruebas de la razón de verosimilitud HG*

| Efecto                     | Pruebas de la razón de verosimilitud  |                         |
|----------------------------|---|-------------------------|
|                            | Criterios de ajuste de modelo<br>Logaritmo de la verosimilitud -2 de<br>modelo reducido | Chi-cuadrado<br>gl Sig. |
| Intersección               | 15,451 <sup>a</sup>   | ,000 0 .                |
| Liderazgo transformacional | 178,146   | 162,695 4 ,000          |

Puesto que el coeficiente de regresión logística fue menor a  $<0.05$  existe relevancia estadísticamente significativa en el modelo de regresión, por lo tanto, se descartó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna, la cual manifestó que el liderazgo transformacional incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima, 2024.

**Tabla 6**  
*Estimaciones de parámetro HG*

| Compromiso organizacional |                                   | B              | Desv.<br>Error | Wald     | gl | Sig.  | Exp(B)    | 95% de intervalo de confianza para Exp(B) |                 |
|---------------------------|-----------------------------------|----------------|----------------|----------|----|-------|-----------|---|-----------------|
|                           |                                   |                |                |          |    |       |           | Límite inferior                           | Límite superior |
| Alto                      | Intersección                      | 21,482         | ,935           | 527,9071 |    | ,000  |           |   |                 |
|                           | [Liderazgo transformacional=1.00] | - 23,680       | 1,196          | 392,1841 |    | ,0005 | 2,200E-11 | 4,992E-12                                 | 5,418E-10       |
|                           | [Liderazgo transformacional=2.00] | - 19,637       | ,770           | 649,7041 |    | ,0002 | 2,964E-9  | 6,549E-10                                 | 1,342E-8        |
|                           | [Liderazgo transformacional=3.00] | 0 <sup>b</sup> | .              | .        |    | 0.    | .         | .   | .               |
| Regular                   | Intersección                      | 17,531         | ,604           | 842,9991 |    | ,000  |           |   |                 |
|                           | [Liderazgo transformacional=1.00] | - 19,035       | ,819           | 540,6971 |    | ,0005 | 5,409E-9  | 1,087E-9                                  | 2,691E-8        |
|                           | [Liderazgo transformacional=2.00] | - 15,164       | ,000           | .        |    | 1.    | 2,596E-7  | 2,596E-7                                  | 2,596E-7        |
|                           | [Liderazgo transformacional=3.00] | 0 <sup>b</sup> | .              | .        |    | 0.    | .         | .   | .               |

a. La categoría de referencia es: Bajo.

La tabla de estimaciones indica que hay mayor probabilidad de obtener un compromiso organizacional alto mediante un liderazgo transformacional regular (sig. 0.000) en relación a no obtenerla. Además, existe más probabilidad de conseguir un compromiso organizacional regular mediante un liderazgo transformacional bajo (sig. 0.000) en comparación a no obtenerla.

**Tabla 7**  
*Pseudo R cuadrado HG*

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell ,587

Nagelkerke ,723

McFadden ,529

El coeficiente de Nagelkerke varía entre 0 y 1, este estadístico fue utilizado para evaluar cuánto de la variación en la variable dependiente, en este caso el compromiso organizacional, puede ser explicado por el modelo, en este sentido un

valor cercano a 1 indica una mayor capacidad predictiva del modelo. Según Molina (2021) el coeficiente de Nagelkerke es el ideal para valorar estos casos, ya que ofrece una interpretación más precisa y estricta, en relación de ello este análisis dio un factor de 0.723, lo que indica que el 72.3% de las variaciones en el compromiso organizacional pueden ser atribuidas al liderazgo transformacional.

### Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis:

H<sub>A</sub>: La influencia idealizada incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024.

H<sub>0</sub>: La influencia idealizada no incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024.

**Tabla 8**

*Pruebas de la razón de verosimilitud HE1*

| Efecto                | Criterios de ajuste de modelo                       |  | Pruebas de la razón de verosimilitud |         |
|-----------------------|---|--|--------------------------------------|---------|
|                       | Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido |  | Chi-cuadrado                         | gl Sig. |
| Intersección          | 17,676 <sup>a</sup>                                 |  | ,000                                 | 0 .     |
| Influencia idealizada | 115,630   |  | 97,953                               | 4 ,000  |

Puesto que el coeficiente de regresión logística fue menor a <0.05 existe relevancia estadísticamente significativa en el modelo de regresión, por lo tanto, se descartó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna, la cual manifestó que la influencia idealizada incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima, 2024.

**Tabla 9**

*Estimaciones de parámetro HE1*

| Compromiso organizacional | B | Desv. Error | Wald | glSig.Exp(B) | 95% de intervalo de confianza para Exp(B) |                 |
|---------------------------|---|-------------|------|--------------|---|-----------------|
|                           |   |             |      |              | Límite inferior                           | Límite superior |
|                           |   |             |      |              |   |                 |



|         |                              |                  |                             |           |           |
|---------|------------------------------|------------------|-----------------------------|-----------|-----------|
| Alto    | Intersección                 | 20,775 ,612      | 1151,8481 ,000              |           |           |
|         | [Influencia idealizada=1.00] | - ,976<br>22,647 | 538,945 1 ,0001,461E-<br>10 | 2,159E-11 | 9,886E-10 |
|         | [Influencia idealizada=2.00] | - ,528<br>19,328 | 1338,4341 ,0004,036E-9      | 1,433E-9  | 1,137E-8  |
|         | [Influencia idealizada=3.00] | 0 <sup>b</sup> . | . 0 . . .                   | .         | .         |
| Regular | Intersección                 | 17,896 ,404      | 1959,2051 ,000              |           |           |
|         | [Influencia idealizada=1.00] | - ,619<br>18,515 | 894,459 1 ,0009,103E-9      | 2,705E-9  | 3,063E-8  |
|         | [Influencia idealizada=2.00] | - ,000<br>16,717 | . 1 . 5,494E-8              | 5,494E-8  | 5,494E-8  |
|         | [Influencia idealizada=3.00] | 0 <sup>b</sup> . | . 0 . . .                   | .         | .         |

a. La categoría de referencia es: Bajo.

La tabla de estimaciones indica que hay mayor probabilidad de obtener un compromiso organizacional alto mediante una influencia idealizada regular (sig. 0.000) en relación a no obtenerla. Además, existe más probabilidad de conseguir un compromiso organizacional regular mediante una influencia idealizada baja (sig. 0.000) en comparación a no obtenerlo.

### Tabla 10

*Pseudo R cuadrado HE1*

Pseudo R cuadrado

---

Cox y Snell ,413

Nagelkerke ,508

McFadden ,318

---

El coeficiente de Nagelkerke varía entre 0 y 1, este estadístico fue utilizado para evaluar cuánto de la variación en la variable dependiente, en este caso el compromiso organizacional, puede ser explicado por el modelo, en este sentido un valor cercano a 1 indica una mayor capacidad predictiva del modelo. Según Molina (2021) el coeficiente de Nagelkerke es el ideal para valorar estos casos, ya que ofrece una interpretación más precisa y estricta, en relación de ello este análisis dio un factor de 0,508, lo que indica que el 50.8% de las variaciones en el compromiso organizacional pueden ser atribuidas a la influencia idealizada.

## Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis:

H<sub>A</sub>: La motivación inspiradora incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024.

H<sub>0</sub>: La motivación inspiradora no incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024.

**Tabla 11**

*Pruebas de la razón de verosimilitud HE2*

| Efecto                   | Crterios de ajuste de modelo                        | Pruebas de la razón de verosimilitud |         |
|--------------------------|---|--------------------------------------|---------|
|                          | Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido | Chi-cuadrado                         | gl Sig. |
| Intersección             | 17,195 <sup>a</sup>                                 | ,000                                 | 0 .     |
| Motivación inspiracional | 141,978   | 124,783                              | 4 ,000  |

Puesto que el coeficiente de regresión logística fue menor a  $<0.05$  existe relevancia estadísticamente significativa en el modelo de regresión, por lo tanto, se descartó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna, la cual manifestó que la motivación inspiradora incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima, 2024.

**Tabla 12**

*Estimaciones de parámetro HE2*

| Compromiso organizacional | B                               | Desv. Error | Wald     | glSig.        | Exp(B)      | 95% de intervalo de confianza para Exp(B) |                 |
|---------------------------|---------------------------------|-------------|----------|---------------|-------------|---|-----------------|
|                           |                                 |             |          |               |             | Límite inferior                           | Límite superior |
| Alto                      | Intersección                    | 21,334 ,940 | 514,9331 | ,000          |             |   |                 |
|                           | [Motivación inspiracional=1.00] | - 22,332    | 462,0661 | ,0002,001E-10 | - 2,611E-11 | 1,533E-9                                  |                 |

|                                 |                  |                               |          |
|---------------------------------|------------------|-------------------------------|----------|
| [Motivación inspiracional=2.00] | - ,654<br>18,891 | 835,1351 ,0006,246E-91,734E-9 | 2,249E-8 |
| [Motivación inspiracional=3.00] | 0 <sup>b</sup>   | 0                             | .        |
| RegularIntersección             | 17,878 ,735      | 591,9261 ,000                 |          |
| [Motivación inspiracional=1.00] | - ,832<br>18,520 | 495,2171 ,0009,052E-91,771E-9 | 4,625E-8 |
| [Motivación inspiracional=2.00] | - ,000<br>15,353 | 1 . 2,150E-72,150E-7          | 2,150E-7 |
| [Motivación inspiracional=3.00] | 0 <sup>b</sup>   | 0                             | .        |

a. La categoría de referencia es: Bajo.

La tabla de estimaciones indica que hay mayor probabilidad de obtener un compromiso organizacional alto mediante una motivación inspiradora regular (sig. 0.000) en relación a no obtenerla. Además, existe más probabilidad de conseguir un compromiso organizacional regular mediante una motivación inspiradora baja (sig. 0.000) en comparación a no obtenerla.

### Tabla 13

*Pseudo R cuadrado HE2*

Cox y Snell ,492

Nagelkerke ,606

McFadden ,406

El coeficiente de Nagelkerke varía entre 0 y 1, este estadístico fue utilizado para evaluar cuánto de la variación en la variable dependiente, en este caso el compromiso organizacional, puede ser explicado por el modelo, en este sentido un valor cercano a 1 indica una mayor capacidad predictiva del modelo. Según Molina (2021) el coeficiente de Nagelkerke es el ideal para valorar estos casos, ya que ofrece una interpretación más precisa y estricta, en relación de ello este análisis dio un factor de 606, lo que indica que el 60.6% de las variaciones en el compromiso organizacional pueden ser atribuidas a la motivación inspiradora.

### Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis:

H<sub>A</sub>: La estimulación intelectual incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024.

H<sub>0</sub>: La estimulación intelectual no incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024.

**Tabla 14**  
*Pruebas de la razón de verosimilitud HE3*

| Efecto                   | Criterios de ajuste de modelo                       |  | Pruebas de la razón de verosimilitud |         |
|--------------------------|---|--|--------------------------------------|---------|
|                          | Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido |  | Chi-cuadrado                         | gl Sig. |
| Intersección             | 10,890 <sup>a</sup>                                 |  | ,000                                 | 0 .     |
| Estimulación intelectual | 184,772   |  | 173,882                              | 4 ,000  |

Puesto que el coeficiente de regresión logística fue menor a  $<0.05$  existe relevancia estadísticamente significativa en el modelo de regresión, por lo tanto, se descartó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna, la cual manifestó que la estimulación intelectual incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima, 2024.

**Tabla 15**  
*Estimaciones de parámetro HE3*

| Compromiso organizacional | B                               | Desv. Error    | Wald     | gl   | Sig. | Exp(B)                 | 95% de intervalo de confianza para Exp(B) |                 |
|---------------------------|---------------------------------|----------------|----------|------|------|------------------------|---|-----------------|
|                           |                                 |                |          |      |      |                        | Límite inferior                           | Límite superior |
| Alto                      | Intersección                    | 16,343         | 338,767  | ,002 | 1    | ,962                   |   |                 |
|                           | [Estimulación intelectual=1.00] | -36,323        | 5838,185 | ,000 | 1    | ,9951,679E-16          | ,000                                      | . <sup>b</sup>  |
|                           | [Estimulación intelectual=2.00] | -15,516        | 338,767  | ,002 | 1    | ,9631,825E-77,980E-296 |   | 4,175E+281      |
|                           | [Estimulación intelectual=3.00] | 0 <sup>c</sup> | .        | .    | 0    | .                      | .   | .               |
| Regular                   | Intersección                    | 12,750         | 338,768  | ,001 | 1    | ,970                   |   |                 |
|                           | [Estimulación intelectual=1.00] | -33,921        | ,000     | .    | 1    | 1,855E-15              | 1,855E-15                                 | 1,855E-15       |

|                                 |    |         |      |    |                        |            |
|---------------------------------|----|---------|------|----|------------------------|------------|
| [Estimulación intelectual=2.00] | -  | 338,768 | ,001 | 1  | ,9741,451E-56,337E-294 | 3,321E+283 |
|                                 |    | 11,141  |      |    |                        |            |
| [Estimulación intelectual=3.00] | 0° | .       | .    | 0. | .                      | .          |

a. La categoría de referencia es: Bajo.

La tabla de estimaciones indica que hay mayor probabilidad de obtener un compromiso organizacional alto mediante una estimulación intelectual regular (sig. 0.002) en relación a no obtenerlo. Además, existe más probabilidad de conseguir un compromiso organizacional regular mediante una estimulación intelectual regular (sig. 0.001) en comparación a no obtenerlo.

### Tabla 16

*Pseudo R cuadrado HE3*

Cox y Snell ,611

Nagelkerke ,753

McFadden ,565

El coeficiente de Nagelkerke varía entre 0 y 1, este estadístico fue utilizado para evaluar cuánto de la variación en la variable dependiente, en este caso el compromiso organizacional, puede ser explicado por el modelo, en este sentido un valor cercano a 1 indica una mayor capacidad predictiva del modelo. Según Molina (2021) el coeficiente de Nagelkerke es el ideal para valorar estos casos, ya que ofrece una interpretación más precisa y estricta, en relación de ello este análisis dio un factor de 0.753, lo que indica que el 75.3% de las variaciones en el compromiso organizacional pueden ser atribuidas a la estimulación intelectual.

### Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis:

H<sub>A</sub>: La consideración individualizada incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024.

H<sub>0</sub>: La consideración individualizada no incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024.

**Tabla 17**  
*Pruebas de la razón de verosimilitud HE4*

| Efecto                        | Pruebas de la razón de verosimilitud |   |
|-------------------------------|--------------------------------------|---|
|                               | Criterios de ajuste de modelo        | Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido |
| Intersección                  | 13,092 <sup>a</sup>                  | ,000  |
| Consideración individualizada | 186,432                              | 173,340   |

Puesto que el coeficiente de regresión logística fue menor a <0.05 existe relevancia estadísticamente significativa en el modelo de regresión, por lo tanto, se descartó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna, la cual manifestó que la consideración individualizada incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima, 2024.

**Tabla 18**  
*Estimaciones de parámetro HE4*

| Compromiso organizacional            | B              | Desv. Error | Wald | gl | Sig. | Exp(B)       | 95% de intervalo de confianza para Exp(B) |                 |
|--------------------------------------|----------------|-------------|------|----|------|--------------|---|-----------------|
|                                      |                |             |      |    |      |              | Límite inferior                           | Límite superior |
| Alto Intersección                    | 18,383         | 931,873     | ,000 | 1  | ,984 |              |   |                 |
| [Consideración individualizada=1.00] | - 39,682       | ,000        | .    | 1  | .    | 5,836E-18    | 5,836E-18                                 | 5,836E-18       |
| [Consideración individualizada=2.00] | - 17,061       | 931,873     | ,000 | 1  | ,985 | 3,893E-8,000 |   | . <sup>b</sup>  |
| [Consideración individualizada=3.00] | 0 <sup>c</sup> | .           | .    | 0  | .    | .            | .   | .               |
| Regular Intersección                 | 15,069         | 931,873     | ,000 | 1  | ,987 |              |   |                 |
| [Consideración individualizada=1.00] | - 17,209       | 931,873     | ,000 | 1  | ,985 | 3,359E-8,000 |   | . <sup>b</sup>  |
| [Consideración individualizada=2.00] | - 12,990       | 931,873     | ,000 | 1  | ,989 | 2,284E-6,000 |   | . <sup>b</sup>  |
| [Consideración individualizada=3.00] | 0 <sup>c</sup> | .           | .    | 0  | .    | .            | .   | .               |

a. La categoría de referencia es: Bajo.

La tabla de estimaciones indica que hay mayor probabilidad de obtener un compromiso organizacional alto mediante una consideración individualizada regular (sig. 0.000) en relación a no obtenerlo. Además, existe más probabilidad de conseguir un compromiso organizacional regular mediante una consideración individualizada regular (sig. 0.000) en comparación a no obtenerlo.

**Tabla 19**

*Pseudo R cuadrado HE4*

---

Cox y Snell ,610

Nagelkerke ,751

McFadden ,563

---

El coeficiente de Nagelkerke varía entre 0 y 1, este estadístico fue utilizado para evaluar cuánto de la variación en la variable dependiente, en este caso el compromiso organizacional, puede ser explicado por el modelo, en este sentido un valor cercano a 1 indica una mayor capacidad predictiva del modelo. Según Molina (2021) el coeficiente de Nagelkerke es el ideal para valorar estos casos, ya que ofrece una interpretación más precisa y estricta, en relación de ello este análisis dio un factor de 0.751, lo que indica que el 75.1% de las variaciones en el compromiso organizacional pueden ser atribuidas a la consideración individualizada.

#### IV. DISCUSIÓN

A continuación, se presentaron y analizaron los resultados, comparándolos con hallazgos de otras investigaciones y respaldándolos con el marco teórico.

En el objetivo general indico que, el liderazgo transformacional incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima, 2024, esta conjetura fue puesta a disposición del análisis estadístico con lo que se demostró evidencia estadística relevante de una correspondencia bilateral, representada por un coeficiente de ,000 menor de  $<0.05$ , asimismo, los resultados descriptivos dieron a conocer que la variable liderazgo transformacional, se evidencio un nivel bajo de 13.1% un nivel regular de 29.3% y un nivel alto de 57.6%, respecto a la dimensión consideración individualizada se halló un nivel bajo de 10.3% un nivel regular de 27.7% y un nivel alto de 62%, respecto a la dimensión estimulación intelectual se halló un nivel bajo de 7.6% un nivel regular de 31.5% y un nivel alto de 60.9%, respecto a la dimensión motivación inspiracional se halló un nivel bajo de 19.6% un nivel regular de 27.2% y un nivel alto de 53.3%, respecto a la dimensión influencia idealizada se halló un nivel bajo de 12% un nivel regular de 37% y un nivel alto de 51%.

Respecto a los resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional, se halló un nivel bajo de 11.4% un nivel regular de 20.7% y un nivel alto de 67.9%, referente a la dimensión compromiso normativo se halló un nivel bajo de 12.5% un nivel regular de 24.5% y un nivel alto de 63%, referente a la dimensión compromiso de continuidad se halló un nivel bajo de 10.9% un nivel regular de 32.1% y un nivel alto de 57.1%, referente a la dimensión compromiso afectivo se halló un nivel bajo de 13% un nivel regular de 28.3% y un nivel alto de 58.7%.

Los resultados concuerdan con el estudio realizado por Roncallo y Roqueme (2021), que demostró que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en el compromiso de los empleados, pues se encontró que existe una correlación igualmente positiva y significativa entre las variables relevantes, así como el Dimensiones transformacionales. El estilo de gestión es de las más destacadas son la comunicación inspiradora, la estimulación intelectual, el apoyo y el reconocimiento personal, los cuales se correlacionan positiva y moderadamente con las dimensiones del compromiso laboral: vitalidad, diligencia y concentración, con coeficientes



respectivos que oscilan entre 0,44 y 0,64. Las dimensiones también muestran correlaciones positivas y altas, con valores de liderazgo transformacional que oscilan entre 0,59 y 0,85 y valores de compromiso laboral que oscilan entre 0,82 y 0,92.

En este contexto encontramos Hossin et al. (2023) manifiesta que el liderazgo transformacional es crucial en las organizaciones modernas porque tiene la capacidad de inspirar y motivar a los empleados, promover cambios positivos y aumentar el rendimiento de la organización, este estilo de liderazgo se caracteriza por fomentar la innovación y la creatividad, ya que los líderes transformacionales alientan a sus seguidores a pensar de manera crítica y a proponer nuevas ideas, además de crear un ambiente de creatividad es fundamental en mercados que son altamente competitivos y están en constante cambio.

Asimismo, según Robbins & Judge (2009) citado en Vargas (2022); Wang (2022) y Riyanto et al. (2023) manifiestan que es importante vigilar los indicadores del compromiso organizacional dado que ellos reflejan el grado en que los empleados se identifican con una empresa y sus objetivos, y su deseo de seguir siendo parte de ella, este compromiso también se relaciona con el vínculo que el empleado tiene con los líderes de la organización, y se desarrolla con el tiempo y se manifiesta en una conexión mental que retiene al empleado en la empresa, además, se define como la sensación que una persona experimenta al unirse a una institución, siempre que los objetivos de la organización sean adecuados para que el individuo permanezca en ella, también abarca la manera en que el empleado percibe su relación con los responsables de la organización, deseando mantener y continuar dicha relación.

En el objetivo específico uno indico que, la influencia idealizada incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024, esta conjetura fue puesta a disposición del análisis estadístico con lo que se demostró evidencia estadística relevante de una correspondencia bilateral, representada por un coeficiente de ,000 menor de  $<0.05$ , asimismo, la dimensión influencia idealizada se halló un nivel bajo de 12% un nivel regular de 37% y un nivel alto de 51%.

Lo hallado guarda concordancia con Salazar (2022) quien evidencio vínculos significativos entre el liderazgo transformacional y el compromiso del personal para

con la empresa, los resultados señalan que este tipo de liderazgo es generalmente bien valorado, sin embargo, se ha observado que cuando los líderes aumentan la presión sobre sus colaboradores, los niveles de estrés también incrementan, lo que a su vez afecta al compromiso del personal, en este sentido es esencial tener líderes que cumplan con las condiciones adecuadas para así reducir escenarios perjudiciales para los trabajadores y para la empresa,

Lo mencionado se setenta con Abdulaziz & Hasmi (2020); Mustaqim & Sumardin (2021) quienes sostienen que la influencia idealizada de los líderes es fundamental, dado que los líderes con esta característica se convierten en modelos a seguir para sus seguidores, lo que genera un alto nivel de respeto y confianza. Este respeto y confianza contribuyen a crear un ambiente de trabajo cohesivo y armonioso, los empleados se sienten inspirados y motivados a emular las acciones y comportamientos de sus líderes, lo que eleva los estándares éticos y morales dentro de la organización.

En el objetivo específico dos indico que, la motivación inspiradora incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024, esta conjetura fue puesta a disposición del análisis estadístico con lo que se demostró evidencia estadística relevante de una correspondencia bilateral, representada por un coeficiente de ,000 menor de  $<0.05$ , asimismo, la dimensión motivación inspiracional se halló un nivel bajo de 19.6% un nivel regular de 27.2% y un nivel alto de 53.3%,

En este artículo encontramos un estudio de Roncallo y Roqueme (2021) quienes demostraron con éxito la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño que conduce al compromiso de los empleados, los autores creen que el liderazgo transformacional está directamente relacionado con las variables relevantes y es idealista. Relacionado con la visión. Los hallazgos están respaldados por Robbins y Judge (2009) y citados por Vargas (2022), quien describe a un líder inspirador que expresa clara y directamente altas expectativas y dirige los esfuerzos para lograr objetivos importantes. Según Bass y Avolio (2006) y Peñaherrera y Salazar (2022), los líderes transformacionales inspiran a sus seguidores a ser más efectivos y los empujan a realizar esfuerzos extraordinarios. Los aspectos clave de

esta motivación son la comunicación inspiradora, el entusiasmo por la visión, la motivación personal, el aprecio y el entusiasmo.

En el objetivo específico tres indico que, la estimulación intelectual incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024, esta conjetura fue puesta a disposición del análisis estadístico con lo que se demostró evidencia estadística relevante de una correspondencia bilateral, representada por un coeficiente de ,000 menor de  $<0.05$ , asimismo, la dimensión estimulación intelectual se halló un nivel bajo de 7.6% un nivel regular de 31.5% y un nivel alto de 60.9%

Lo hallado tiene concordancia con el estudio de Salazar (2022) quien evidenció que el liderazgo transformacional repercute favorablemente en la percepción de los empleados sobre la empresa, esto a su vez conduce a los empleados a tener actitudes positivas con la empresa y a comprometerse más, los resultados indican que más de la mitad de los empleados están completamente comprometidos con las tareas de sus puestos, los empleados creen firmemente que el personal administrativo se identifica con la institución, y que se promueve el trabajo en equipo para resolver problemas comunes, cuando está presente un liderazgo transformacional 56%, sin embargo aún un 6.6% no cree que exista un liderazgo de este tipo en la entidad.

Por lo antes expuesto, se indica que la estimulación intelectual es vital ya que crea un entorno propicio para la creatividad e innovación, los líderes que emplean esta técnica motivan a sus seguidores a pensar de manera crítica y cuestionar el estado actual de las cosas, lo cual lleva a la creación de nuevas ideas y soluciones efectivas para problemas complejos. Esto no solo favorece el desarrollo profesional de los empleados dentro de la organización, sino también fuera de ella (Thi et al., 2024; Gunawan & Thoha, 2022).

En el objetivo específico cuatro indico que, la consideración individualizada incide significativamente en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024, esta conjetura fue puesta a disposición del análisis estadístico con lo que se demostró evidencia estadística relevante de una correspondencia bilateral, representada por un coeficiente de ,000 menor de  $<0.05$ ,

asimismo, la dimensión consideración individualizada se halló un nivel bajo de 10.3% un nivel regular de 27.7% y un nivel alto de 62%,

Los hallazgos guardan similitud con el estudio de Anchelia-Gonzales et al. (2021) quienes identificaron una relación entre el liderazgo y el compromiso de los empleados con la organización, en dicho estudio, se encontró que el 56% de los empleados califica el liderazgo como bueno y el compromiso organizacional como alto, lo que significa que el liderazgo está relacionado con el compromiso organizacional, también se observó que la orientación del líder está vinculada con las habilidades afectivas, la coherencia y el compromiso normativo.

Por lo tanto, la consideración individualizada, según Robbins y Judge (2009), citado en Vargas (2022), implica ofrecer atención especial y personalizada a los empleados, tratándolos de manera directa y específica. este enfoque incluye empatía, atención individualizada, oportunidades para otros, la capacidad de facilitar desafíos y crear un entorno de compromiso colaborativo, los líderes que practican esta consideración entienden las necesidades únicas de cada empleado y actúan como facilitadores, atendiendo a sus demandas y apoyando su crecimiento y logros específicos.

## V. CONCLUSIONES

**Primera conclusión:** Se concluye que, si hay incidencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima, 2024, esta conclusión se basa en una prueba de regresión logística la cual arrojó un coeficiente estadísticamente significativo de 0.000, que es menor que 0.05, asimismo se logró evidenciar que los cambios en la variable compromiso organizacional están influenciados en un 72.3% ( $R^2$ ) por la variable liderazgo transformacional.

**Segunda conclusión:** Se determino que, si hay incidencia de la influencia idealizada en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024, esta conclusión se basa en una prueba de hipótesis que mostró un coeficiente estadísticamente significativo de 0.000, siendo menor a 0.05, asimismo se logró evidenciar que los en la variable compromiso organizacional están influenciados en un 50.8% ( $R^2$ ) por la dimensión influencia idealizada.

**Tercera conclusión:** Se concluye que, si hay incidencia de la motivación inspiradora en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024, esta conclusión se basa en una prueba de regresión logística la cual mostró un coeficiente estadísticamente significativo de 0.000, siendo menor a 0.05., asimismo se logró evidenciar que los cambios en la variable compromiso organizacional están influenciados en un 60.6% ( $R^2$ ) por la dimensión motivación inspiradora.

**Cuarta conclusión:** Se concluye que, si hay incidencia de la estimulación intelectual en el compromiso organizacional en los empleados de una institución financiera, Lima 2024, esta conclusión se basa en una prueba de hipótesis que mostró un coeficiente estadísticamente significativo de 0.000, siendo menor a 0.05, asimismo se logró evidenciar que los cambios en la variable compromiso organizacional están influenciados en un 75.3% ( $R^2$ ) por la dimensión estimulación intelectual.

**Quinta conclusión:** La investigación concluye que el liderazgo transformacional tiene un efecto significativo sobre el compromiso organizacional de los empleados en una institución financiera en Lima durante el año 2024. Esto se basa en una prueba de hipótesis que produjo un coeficiente estadístico significativo de 0.000, inferior a 0.05. Asimismo, se descubrió que el liderazgo transformacional explica el 75.1% ( $R^2$ ) de las variaciones en el compromiso organizacional.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera recomendación:** Dado que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en el compromiso organizacional (72,3% según el coeficiente  $R^2$ ), se recomienda implementar programas de capacitación y desarrollo en todos los niveles gerenciales. Estos programas deben centrarse en el desarrollo de habilidades innovadoras como: La capacidad de inspirar, motivar y apoyar a los empleados para aumentar su compromiso.

**Segunda recomendación:** Con la influencia idealizada impactando el compromiso organizacional en un 50.8% ( $R^2$ ), es esencial que los líderes se conviertan en modelos a seguir para sus empleados, esto puede lograrse mediante programas de mentoría que ayuden a los líderes a desarrollar y demostrar cualidades éticas y ejemplares que inspiren confianza y respeto entre los empleados.

**Tercera recomendación:** La motivación inspiradora tiene un impacto significativo en el compromiso organizacional (60,6% según el coeficiente  $R^2$ ). Por lo tanto, se debe capacitar a los gerentes en técnicas de comunicación que enfatizan la visión y los objetivos de la organización y utilizar esas habilidades para motivar a los empleados.

**Cuarta recomendación:** Los líderes deben ser alentados a promover un entorno donde se valore la creatividad y la innovación, esto puede incluir la creación de equipos de trabajo interdisciplinarios, la implementación de sesiones de lluvia de ideas y el apoyo a la formación continua para que los empleados puedan desarrollar nuevas habilidades y conocimientos.

**Quinta recomendación:** Es importante que la institución financiera establezca mecanismos para monitorear y evaluar continuamente el impacto de este estilo de liderazgo, esto puede incluir encuestas de satisfacción laboral, entrevistas periódicas con empleados y análisis de métricas de desempeño. Los resultados de estas evaluaciones deben ser utilizados para ajustar y mejorar las estrategias de liderazgo transformacional en toda la organización.

## REFERENCIAS

- Abad, G. y De la Cruz, C. (2022). *Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 06 de Ate Vitarte – Lima, periodo 2020*. (Tesis de licenciatura en administración), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/7215/Liderazgo%20transformacional%20y%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1>
- Abdulaziz , M., & Hasmi , M. (2020). Leadership styles and organizational commitment among managers in bahrain. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 4(10).  
[https://ijebmr.com/uploads/pdf/archivepdf/2020/IJEBMR\\_623.pdf](https://ijebmr.com/uploads/pdf/archivepdf/2020/IJEBMR_623.pdf)
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodriguez, P. y Escalante-Flores, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y representaciones*, 9(1), 1-14.  
doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arévalo, E. y Ochoa, R. (2022). *Liderazgo transformacional como estrategia para mejorar el compromiso organizacional de los empleados de Coffee Art, Chiclayo*. [Tesis para obtener el título profesional de administración], Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Cahuana, E. (2022). *Gestión administrativa y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2022*. (Tesis de licenciatura en administración), Universidad César Vallejo, Callao.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92605/Cahuana\\_CEC-SD.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92605/Cahuana_CEC-SD.PDF?sequence=1&isAllowed=y)
- Canal, A., Ovalles-Toledo, L., Sandoval, L. y Valdez, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 79-94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822428>



- Céspedes, A. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública de salud*. (Tesis de licenciatura en administración de empresas), Universidad Mayor de San Andrés, La Paz. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24945/T-1272.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chinchayan, M. (2022). *Liderazgo transformacional para mejorar el desempeño en la empresa Mapro Corporación SAC Pacasmayo, 2022*. (Tesis de administración), Universidad César Vallejo, Trujillo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92390/Chinchayan\\_MMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92390/Chinchayan_MMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz, V. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en trabajadores de una intendencia regional de la SUNAFIL, año 2022*. [Tesis para obtener el grado académico de maestría en gestión pública], Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Enciso, E. (2020). *Mediación del clima entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional*. [Tesis para obtener el grado académico de doctor en gestión del talento humano], Universidad de Almería, Almería.
- Farhan , P., & Hiba , V. (2021). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees of Start-up Companies. *International journal for innovative research in multidisciplinary field*, 7(11). [https://www.researchgate.net/publication/376787398\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Organizational\\_Commitment\\_among\\_Employees\\_of\\_Start-up\\_Companies](https://www.researchgate.net/publication/376787398_Job_Satisfaction_and_Organizational_Commitment_among_Employees_of_Start-up_Companies)
- Gunawan, E., & Thoha, N. (2022). Investigating the Impact of Leadership Styles on Employee Loyalty and Turnover Intention at PT Bank XYZ, Indonesia. *Proceedings of the 3rd Asia Pacific International Conference on Industrial Engineering and Operations*. <https://ieomsociety.org/proceedings/2022malaysia/192.pdf>
- Hadžiahmetović, N., & Karajbi, M. (2021). Effects of leadership styles on organizational commitment in family business. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 9(6). <https://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2021/06/962.pdf>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2023). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

Hossin, M., Hossain, I., & Azam, S. (2023). Leadership In SMEs: A Review of Different Leadership Styles and Their Relevance to Management. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 3(1).  
[https://www.researchgate.net/publication/368471901\\_Leadership\\_In\\_SMEs\\_A\\_Review\\_of\\_Different\\_Leadership\\_Styles\\_and\\_Their\\_Relevance\\_to\\_Management](https://www.researchgate.net/publication/368471901_Leadership_In_SMEs_A_Review_of_Different_Leadership_Styles_and_Their_Relevance_to_Management)

Impact of Transformational Leadership and Job Resources on Turnover Intention Mediated by Work Engagement (Case Study BUMN Banking Employees). (2024).

Jaouad, S., Ben, R., Khabbouchi, N., & Haqawi, H. (2023). A Study of Influencing Leadership Styles on Financial Performance in Saudi Arabian Commercial Banks. *Saudi Journal of Economics and Finance*.  
[https://saudijournals.com/media/articles/SJEF\\_711\\_508-514\\_FT.pdf](https://saudijournals.com/media/articles/SJEF_711_508-514_FT.pdf)

Kim, T., & Oh, M. (2023). Unveiling the Impact of Leadership Interplay on Organizational Commitment. *Journal of Policy Studies*, 38(4).  
<https://doi.org/10.52372/jps38402>

Kweku, F., & Ahmed, N. (2024). Human resource development practices and employee engagement: the mediating role of organizational commitment. *Rajagiri Management Journal*.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/RAMJ-09-2023-0267/full/html>

Mahmoud, A., & Yosuf, K. (2024). The Impact Of Transformational Leadership On Strategic Innovation In The Jordanian Commercial Banking Sector. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(5).  
<https://kuey.net/index.php/kuey/article/download/4455/2986/9834#:~:text=Transformational%20leaders%20have%20the%20ability,bank's%20position%20in%20the%20market.>

Malo, A. y Morejón, O. (2022). *Análisis del efecto del Employer Branding en el compromiso organizacional*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de

Santiago de Guayaquil], Guayaquil.  
<http://201.159.223.180/handle/3317/19037>

- Matande, M., Thoyib, A., & Kurniawat, D. (2022). The effect of perceived organizational support and transformational leadership on turnover intention of health workers at Hospital X Mimika Regency Papua. *Research in Business & Social Science*.  
<https://www.ssbfn.net/ojs/index.php/ijrbs/article/view/1922>
- Mercado, A., & Layme, L. (2023). Enfoques de investigación. En R. Meleán, & I. Carhuancho, *estructuras Mentales: la sistematización del conocimiento científico en ciencias sociales*. Hih Rate. <https://doi.org/10.38202/estructuras>
- Mina , B., & Seyed, L. (2020). Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *Asian Journal of Management*, 11(3).  
<https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ajm&volume=11&issue=3&article=012>
- Molina, M. (2021). No lo dejes a medias. Diagnóstico del modelo de regresión. *Revista electrónica de AnestesiaR*, 13(7).  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8090923.pdf>
- Montoya, A., Londoño, C., Ramírez, J., Quijano, J., Santos, Y. y Ponce, Z. (2022). Liderazgo transformacional y cultura organizacional. *Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*, 4(1), 23-31.  
[doi:https://doi.org/10.15765/gsst.v4i4.3011](https://doi.org/10.15765/gsst.v4i4.3011)
- Morales, K. (2022). *Liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque – 2019*. (Tesis de licenciatura en administración), Universidad Señor de Sipán, Pimentel.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9415/Morales%20Paredes%20Karla%20Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreira, N. (2021). *La gestión del marketing interno y el compromiso organizacional en el Cooperativismo de Ecuador*. (Tesis doctoral de administración), Universidad de Córdoba, Córdoba. <https://helvia.uco.es/handle/10396/22706>

- Mustaqim, H., & Sumardin, S. (2021). Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Psychology and Education Journal*, 58(1).  
[https://www.researchgate.net/publication/349390306\\_Transformational\\_Leadership\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Organizational\\_Commitment](https://www.researchgate.net/publication/349390306_Transformational_Leadership_Job_Satisfaction_and_Organizational_Commitment)
- Nabhan, F., & Munajat, M. (2023). The role of work engagement and organizational commitment in improving job performance. *Cogent Business & Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2235819>
- Pawirosumarto, S., Yusmeiliani, S., & Alayda, F. (2021). The Role of Organizational Commitment Mediation in the Relationship Between Human Resource Management Practices and Employee Engagement Towards Employee Performance. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 1.  
[https://www.researchgate.net/publication/362323661\\_The\\_Role\\_of\\_Organizational\\_Commitment\\_Mediation\\_in\\_the\\_Relationship\\_Between\\_Human\\_Resource\\_Management\\_Practices\\_and\\_Employee\\_Engagement\\_Towards\\_Employee\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/362323661_The_Role_of_Organizational_Commitment_Mediation_in_the_Relationship_Between_Human_Resource_Management_Practices_and_Employee_Engagement_Towards_Employee_Performance)
- Peñaherrera, S., & Salazar, W. (2022). *El liderazgo transformacional y su influencia en el estrés laboral*. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35355>
- Quezada, N. (2021). *Metodología de la Investigación*. Editorial Macro.
- Ramya, G., & Kathiravan, C. (2021). Impact of Work From Home on Work-Life Balance and Organizational Commitment among BPO Employees. *National Conference on Artificial Intelligence Driven Business: Navigating Innovation and Challenges*.  
[https://www.researchgate.net/publication/378213377\\_Impact\\_of\\_Work\\_From\\_Home\\_on\\_Work-Life\\_Balance\\_and\\_Organizational\\_Commitment\\_among\\_BPO\\_Employees](https://www.researchgate.net/publication/378213377_Impact_of_Work_From_Home_on_Work-Life_Balance_and_Organizational_Commitment_among_BPO_Employees)
- Rebollo, P. y Ábalos, E. (2022). *Metodología de la investigación / recopilación*. Editorial Autores de Argentina.
- Riyanto, S., Toto, U., Gultom, M., Gunawan, A., Putra, J., & Budiyanto, H. (2023). Increasing Job Satisfaction, Organizational Commitment and the Requirement for Competence and Training. *EmergingScience Journal*, 7(2).  
<https://www.ijournalse.org/index.php/ESJ/article/view/1368>

- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Roncallo, A. y Roqueme, L. (2021). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en una entidad estatal*. [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]  
<https://repository.urosario.edu.co/items/c8b5a0e8-327a-4b19-86a1-d1873c971607>
- Salazar, W. (2022). *El liderazgo transformacional y su influencia en el estrés laboral*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35355/1/146%20GTH.pdf>
- Sapri, S., & Warsindah, L. (2024). Impact of Transformational Leadership and Job Resources on Turnover Intention Mediated by Work Engagement (Case Study BUMN Banking Employees). *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 5(2).  
[https://www.researchgate.net/publication/380227611\\_Impact\\_of\\_Transformational\\_Leadership\\_and\\_Job\\_Resources\\_on\\_Turnover\\_Intention\\_Mediated\\_by\\_Work\\_Engagement\\_Case\\_Study BUMN\\_Banking\\_Employees](https://www.researchgate.net/publication/380227611_Impact_of_Transformational_Leadership_and_Job_Resources_on_Turnover_Intention_Mediated_by_Work_Engagement_Case_Study BUMN_Banking_Employees)
- Thi, M., Tien, D., & Ngoc, L. (2024). The role of adaptive resilience in the relationship between transformational leadership, affective commitment and turnover intention in the post covid-19 era: a case of vietnam. *Business: Theory and Practice*, 25(1).  
<https://jeelm.vgtu.lt/index.php/BTP/article/view/20091>
- Varela, N. y Marín, G. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revisión literaria en el contexto organizacional. *SomosUACJ*, 13(22), 85-101.  
doi:<https://doi.org/10.20983/novarua.2021.22.5>
- Vargas, M. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en municipalidades de la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97073>

Wang, R. (2022). Organizational Commitment in the Nonprofit Sector and the Underlying Impact of Stakeholders and Organizational Support. *Voluntas*, 33. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11266-021-00336-8>

Xia, D., Sun, J., Zhang, C., & Zhang, Y. (2022). The relationship between organizational commitment and turnover intention among temporary employees in the local government: Mediating role of perceived insider status and moderating role of gender. *Front. Psychol.*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1024139>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Tabla de Operacionalización de las variables

| Variable                      | Definición conceptual  | Definición operacional  | Dimensiones               | Indicadores              | Escala de medición      |
|-------------------------------|--|---|---------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Liderazgo transformacional    | Es la capacidad o habilidad para generar modificaciones sustantivas en los seguidores, concientizándolo acerca de la relevancia y del valor que tienen los hallazgos conseguidos en el acatamiento de las labores asignadas (Robbins& Judge 2009, citado en Vargas 2022) | La variable será procesada a través de un cuestionario de 20 preguntas por medio del empleo de una escala de tipo ordinal, donde se tomaron en consideración las siguientes: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. | Influencia idealizada     | Ejemplo de liderazgo     | Bajo<br>Regular<br>Alto |
|                               |  |   |                           | Inspiración              |                         |
|                               |  |   |                           | Visión clara             |                         |
|                               |  |   |                           | Confianza en líder       |                         |
|                               |  |   |                           | Motivación del líder     |                         |
|                               |  |   | Motivación inspiracional  | Comunicación inspiradora |                         |
|                               |  |   |                           | Emoción por visión       |                         |
|                               |  |   |                           | Motivación personal      |                         |
|                               |  |   | Estimulación intelectual  | Reconocimiento           |                         |
|                               |  |   |                           | Pasión y entusiasmo      |                         |
| Fomento de la innovación      |  |   |                           |                          |                         |
| Desafío intelectual           |  |   |                           |                          |                         |
| Valoración de ideas           |  |   |                           |                          |                         |
| Consideración individualizada | Promoción del desarrollo   |   |                           |                          |                         |
|                               | Oportunidades de crecimiento   |   |                           |                          |                         |
|                               | Preocupación por bienestar   |   |                           |                          |                         |
|                               | Interés genuino  |   |                           |                          |                         |
|                               | Trato personalizado  |   |                           |                          |                         |
| Compromiso organizacional     | Es un estado mental que caracteriza el vínculo del empleado con la organización y presenta involucramientos para tomar la decisión de continuar o interrumpir la permanencia en la organización (Robbins& Judge 2009, citado en Vargas 2022)                             | La variable será procesada a través de un cuestionario de 18 preguntas por medio del empleo de una escala de tipo ordinal, donde se tomaron en consideración las siguientes: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.                                     | Compromiso afectivo       | Apoyo en desafíos        | Bajo<br>Regular<br>Alto |
|                               |  |   |                           | Vínculo emocional        |                         |
|                               |  |   |                           | Preocupación y éxito     |                         |
|                               |  |   |                           | Orgullo de pertenencia   |                         |
|                               |  |   |                           | Alineación de valores    |                         |
|                               |  |   | Compromiso de continuidad | Disposición al esfuerzo  |                         |
|                               |  |   |                           | Trabajo a largo plazo    |                         |
|                               |  |   |                           | Permanencia              |                         |
|                               |  |   |                           | Identificación           |                         |
|                               |  |   |                           | Conexión con objetivos   |                         |



---

|                      |                             |
|----------------------|-----------------------------|
|                      | Oportunidades de desarrollo |
|                      | Expectativas sociales       |
|                      | Preferencia de permanencia  |
| Compromiso normativo | Expectativas de permanencia |
|                      | Obligación moral            |
|                      | Dificultad para dejar       |

---

## **Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos**

### **CUESTIONARIO PARA MEDIR LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Instrumento extraído de Vargas (2022) cuenta con 20 preguntas, conformada por 4 dimensiones con sus respectivos indicadores, a continuación, el detalle:

#### **Dimensión: Influencia Idealizada**

Se incluyen preguntas que evalúan cómo el líder ejemplifica los valores organizacionales, inspira a los empleados, posee una visión clara para el futuro de la municipalidad, genera confianza en sus decisiones y acciones, y motiva a los empleados a mejorar constantemente, cada pregunta representa a un indicador.

#### **Dimensión: Motivación Inspiracional**

Aborda la comunicación inspiradora del líder, la capacidad para generar emoción por la visión de la municipalidad, la motivación personal que proporciona a los empleados, el reconocimiento de sus contribuciones y la pasión y entusiasmo que transmite, cada pregunta representa a un indicador.

#### **Dimensión: Estimulación Intelectual**

Se evalúa cómo el líder fomenta la innovación y la creatividad, desafía intelectualmente a los empleados, valora sus ideas y sugerencias, promueve su desarrollo profesional y les ofrece oportunidades de crecimiento, cada pregunta representa a un indicador.

#### **Dimensión: Consideración Individualizada**

Analiza la preocupación del líder por el bienestar personal y profesional de los empleados, su interés genuino en sus necesidades y preocupaciones, el trato personalizado que les brinda, su adaptabilidad a sus necesidades individuales y el apoyo que les ofrece cuando enfrentan desafíos en el trabajo, cada pregunta representa a un indicador.

## Instrucciones

¡Bienvenido/a a nuestra encuesta sobre liderazgo en el trabajo! Por favor, responde con sinceridad y basándote en tu experiencia laboral. No hay respuestas correctas o incorrectas, así que exprésate libremente. Gracias por tu colaboración.

Usa la escala de Likert que va desde "Nunca" representado por el número 1, hasta "Siempre" representado por el número 5, para indicar tu nivel de conformidad.

DNI: \_\_\_\_\_ FIRMA: \_\_\_\_\_

SI NO ESTA DE ACUERDO DESISTIR DE RELLENAR LA ENCUESTA

| Preguntas   | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Neutral | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---|--------------------------|---------------|---------|------------|-----------------------|
| 1. Mi líder ejemplifica los valores y normas de la organización.                                  |                          |               |         |            |                       |
| 2. Me siento inspirado por el ejemplo que mi líder establece.                                     |                          |               |         |            |                       |
| 3. Creo que mi líder tiene una visión clara para el futuro de la entidad financiera.              |                          |               |         |            |                       |
| 4. Confío plenamente en las decisiones y acciones de mi líder.                                    |                          |               |         |            |                       |
| 5. Siento que mi líder me motiva a ser un mejor empleado.   |                          |               |         |            |                       |
| 1. Mi líder comunica regularmente una visión inspiradora para la entidad financiera.              |                          |               |         |            |                       |
| 2. Me siento emocionado por el futuro de la entidad financiera debido a las palabras de mi líder. |                          |               |         |            |                       |
| 3. Mi líder me motiva a dar lo mejor de mí en mi trabajo diario.                                  |                          |               |         |            |                       |
| 4. Siento que mi líder valora y reconoce mis contribuciones.                                      |                          |               |         |            |                       |
| 5. Me siento inspirado por la pasión y entusiasmo de mi líder.                                    |                          |               |         |            |                       |
| 1. Mi líder fomenta la innovación y la creatividad en mi equipo de trabajo.                       |                          |               |         |            |                       |
| 2. Mi líder me desafía constantemente a pensar de manera diferente.                               |                          |               |         |            |                       |
| 3. Siento que mi líder valora mis ideas y sugerencias.  |                          |               |         |            |                       |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 4. Mi líder promueve el aprendizaje y el desarrollo profesional.             |  |  |  |  |  |
| 5. Mi líder me proporciona oportunidades para expandir mis habilidades.      |  |  |  |  |  |
| 1. Mi líder se preocupa por mi bienestar personal y profesional.             |  |  |  |  |  |
| 2. Mi líder se interesa genuinamente en mis necesidades y preocupaciones.    |  |  |  |  |  |
| 3. Siento que mi líder me trata como un individuo único y valioso.           |  |  |  |  |  |
| 4. Mi líder se adapta a mis necesidades y preferencias individuales.         |  |  |  |  |  |
| 5. Me siento respaldado por mi líder cuando enfrento desafíos en mi trabajo. |  |  |  |  |  |

Gracias por su colaboración.

## **CUESTIONARIO PARA MEDIR COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Instrumento extraído de Vargas (2022) cuenta con 18 preguntas, clasificada por 3 dimensiones con sus respectivos indicadores, a continuación, el detalle:

### **Dimensión: Compromiso Afectivo**

Pregunta 1 y 4: Vínculo emocional, pregunta 2: Preocupación y éxito, pregunta 3: Orgullo de pertenencia, pregunta 5: Alineación de valores, y pregunta 6: Disposición al esfuerzo

### **Dimensión: Compromiso de Continuidad**

Pregunta 1: Trabajo a largo plazo, pregunta 6 y 8: Permanencia, pregunta 3: Identificación, pregunta 4: Conexión con objetivos, y pregunta 5: Oportunidades de desarrollo

### **Dimensión: Compromiso Normativo**

Pregunta 1: Expectativas sociales, pregunta 2: Preferencia de permanencia, pregunta 3: Expectativas de permanencia, pregunta 4: Obligación moral, Pregunta 5 y 6: Dificultad para dejar.

### **Instrucciones**

¡Bienvenido/a a nuestra encuesta sobre liderazgo en el trabajo! Por favor, responde con sinceridad y basándote en tu experiencia laboral. No hay respuestas correctas o incorrectas, así que exprésate libremente. Gracias por tu colaboración.

Usa la escala de Likert que va desde "Nunca" representado por el número 1, hasta "Siempre" representado por el número 5, para indicar tu nivel de conformidad.

DNI: \_\_\_\_\_ FIRMA: \_\_\_\_\_

SI NO ESTA DE ACUERDO PUEDE DESISTIR DE RELLENAR LA ENCUESTA

| Preguntas  | Total<br>ment<br>e en<br>desa<br>cuer<br>do | En<br>desa<br>cuer<br>do | Ne<br>utr<br>al | De<br>acu<br>erd<br>o | Total<br>ment<br>e de<br>acue<br>rdo |
|--|---|--------------------------|-----------------|-----------------------|--------------------------------------|
| 1. Siento un fuerte vínculo emocional con mi trabajo en la institución financiera.                             |   |                          |                 |                       |                                      |
| 2. Me preocupa el bienestar y el éxito futuro de la institución financiera.                                    |   |                          |                 |                       |                                      |
| 3. Estoy orgulloso de ser parte de la institución financiera.  |   |                          |                 |                       |                                      |
| 4. Me siento feliz y entusiasmado al venir a trabajar a la institución financiera.                             |   |                          |                 |                       |                                      |
| 5. Siento que mis valores personales están alineados con los valores de la institución financiera.             |   |                          |                 |                       |                                      |
| 6. Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo adicional para contribuir al éxito de la institución financiera.        |   |                          |                 |                       |                                      |
| 1. Me veo trabajando en la institución financiera durante muchos años.   |   |                          |                 |                       |                                      |
| 2. No tengo planes de buscar empleo en otra organización en un futuro cercano.                                 |   |                          |                 |                       |                                      |
| 3. Considero que la institución financiera es una parte importante de mi identidad.                            |   |                          |                 |                       |                                      |
| 4. Me siento conectado con los objetivos a largo plazo de la institución financiera.                           |   |                          |                 |                       |                                      |
| 5. Creo que la entidad financiera ofrece oportunidades de desarrollo profesional a largo plazo.                |   |                          |                 |                       |                                      |
| 6. Me comprometo a seguir aprendiendo y creciendo en mi rol en la institución financiera.                      |   |                          |                 |                       |                                      |
| 1. Siento que debo permanecer en la entidad financiera debido a las expectativas sociales.                     |   |                          |                 |                       |                                      |
| 2. Me quedaría en la entidad financiera incluso si encontrara un empleo mejor remunerado en otra organización. |   |                          |                 |                       |                                      |
| 3. Percibo que la entidad financiera espera que permanezca en mi puesto actual.                                |   |                          |                 |                       |                                      |
| 4. Me siento obligado moralmente a quedarme en la entidad financiera.  |   |                          |                 |                       |                                      |
| 5. Creo que sería difícil dejar mi puesto en la entidad financiera en este momento.                            |   |                          |                 |                       |                                      |
| 6. Siento que dejar la entidad financiera sería una violación de mi compromiso con la organización.            |   |                          |                 |                       |                                      |

Gracias por su colaboración.

**Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Graciela Verónica Mejico Isla

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Liderazgo Transformacional y Compromiso Laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

José David Reyes Sánchez  
DNI 47774409



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable: Liderazgo Transformacional. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre del juez:</b>                              | Graciela Verónica Mejico Isla  |
| <b>Grado profesional:</b>                            | Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor ( )   |
| <b>Área de formación académica:</b>                  | Clínica ( )                      Social ( )<br>Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Organizacional ( ) |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>             | Educativa  |
| <b>Institución donde labora:</b>                     | Universidad Tecnológica del Perú   |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b> | 2 a 4 años ( )<br>Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )  |
| <b>Experiencia en Investigación (si corresponde)</b> | No corresponde   |

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: Instrumento 1

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba:  | Instrumento para medir la variable Liderazgo Transformacional  |
| Autor:                | Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022<br>Reyes Sánchez José David  |
| Procedencia:          | Cuestionario adaptado  |
| Administración:       | Directa  |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos   |
| Ámbito de aplicación: | Instituciones Financieras de Lima Norte  |
| Significación:        | El cuestionario de la Variable Liderazgo Transformacional está compuesto de 4 dimensiones que son: Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individualizada. El objetivo de esta medición es determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el Compromiso |

|  |                |
|--|----------------|
|  | Organizacional |
|--|----------------|

#### 4. Soporte teórico:

Liderazgo Transformacional: (Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022) Es la capacidad o habilidad para generar modificaciones sustantivas en los seguidores, concientizándolo acerca de la relevancia y del valor que tienen los hallazgos conseguidos en el acatamiento de las labores asignadas.

| Escala/ÁREA    | Subescala (dimensiones)              | Definición  |
|----------------|--------------------------------------|---|
| <b>ORDINAL</b> | <b>Influencia idealizada</b>         | Según Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022, facilita la percepción y el sentido del deber, estimula y promueve el orgullo, logra confianza, respeto, consideración y amor; Bass y Avolio (2006) citados por Peñaherrera y Salazar (2022) mostraron que los líderes transformacionales están comprometidos a hacer que las metas y objetivos sean significativos para sus seguidores; Por otro lado, un líder merece la atención, confianza y reconocimiento de sus seguidores. Define un nivel ético y de comportamiento moral muy alto. Los indicadores fueron: capacidad, fuerza, apego emocional, comportamiento e idealismo.                       |
|                | <b>Motivación inspiracional</b>      | Según Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022, un líder comunica y comunica altas expectativas, utiliza presentaciones para enfocar y concentrar esfuerzos de la misma manera, expresa metas y objetivos importantes de manera simple o directa; En cuanto a la motivación inspiracional, Bass y Avolio (2006), citados por Peñaherrera y Salazar (2022), muestran que los líderes transformacionales tienen la capacidad de estimular a sus seguidores para optimizar su eficiencia y eficacia, fomentando esfuerzos extraordinarios para alcanzar las metas previstas. Las métricas fueron comunicación, sentimiento, metas, visión y grupo de trabajo. |
|                | <b>Consideración individualizada</b> | Según Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022, da una atención especial o individual, los empleados son tratados de manera especial o personal, directa y directa; Según Bass y Avolio (2006) citado por Peñaherrera y Salazar (2022), incluye empatía, atención, oportunidades para  |

|  |                                 |  |
|--|---------------------------------|--|
|  |                                 | otros miembros, capacidad para facilitar desafíos y un espacio de trabajo colaborativo; Los gerentes comprenden los requisitos específicos de cada seguidor y se convierten en facilitadores que prestan atención a las demandas y requisitos de los logros específicos y el crecimiento de cada seguidor. Los indicadores fueron: mentor, necesidades, cuidados, apoyo y autoestima.  |
|  | <b>Estimulación intelectual</b> | Según Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022, los líderes estimulan y promueven la inteligencia, la resolución cuidadosa de las dificultades y problemas y la racionalidad; Según Bassi y Avolio (2006), citado por Peñaherrera y Salazar (2022), los líderes permiten que otros seguidores piensen y expresen sus opiniones sobre los conflictos y utilicen sus habilidades de estimulación intelectual. Esto ayuda al grupo de trabajo a tomar decisiones, por lo tanto, están influenciados por la motivación, lo que también incide en la solución de problemas y dificultades. Las medidas fueron: creatividad, habilidades para resolver problemas, aplicación de estrategias, innovación y voluntad de asumir riesgos. |

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable de Liderazgo Transformacional elaborado por I. Chiavenato (2014) y adaptado por Reyes Sánchez José David, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| <b>Categoría</b>  | <b>Calificación</b>                                    | <b>Indicador</b>  |
|---|--|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                           | El ítem no es claro.  |
|   | 2. Bajo Nivel  | El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas. |
|   | 3. Moderado nivel                                      | Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.   |
|   | 4. Alto nivel  | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene  | 1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|   | 2. Desacuerdo (bajo nivel deacuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.  |

|  |                                       |  |
|--|---------------------------------------|--|
| relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.                    | 3. Acuerdo (moderado nivel)           | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.               |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.                |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio          | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.         |
|  | 2. Bajo Nivel                         | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
|  | 3. Moderado nivel                     | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel                         | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

|                             |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel               |
| 3. Moderado nivel           |
| 4. Alto nivel               |

### Instrumento para medir Liderazgo Transformacional

| N.º  | Variable: Liderazgo Transformacional  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| <b>Dimensión: Influencia idealizada</b>    |   |          |            |            |                                |
| 1.   | ¿Mi líder ejemplifica los valores y normas de la organización?                                  | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 2.   | ¿Me siento inspirado por el ejemplo que mi líder establece?                                     | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 3.   | ¿Creo que mi líder tiene una visión clara para el futuro de la entidad financiera?              | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 4.   | ¿Confío plenamente en las decisiones y acciones de mi líder?                                    | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 5.   | ¿Siento que mi líder me motiva a ser un mejor empleado?   | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| <b>Dimensión: Motivación inspiracional</b> |   |          |            |            |                                |
| 6.   | ¿Mi líder comunica regularmente una visión inspiradora para la entidad financiera?              | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 7.   | ¿Me siento emocionado por el futuro de la entidad financiera debido a las palabras de mi líder? | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 8.   | ¿Mi líder me motiva a dar lo mejor de mí en mi trabajo diario?                                  | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 9.   | ¿Siento que mi líder valora y reconoce mis contribuciones?                                      | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |

|   |  |   |   |   |         |
|---|--|---|---|---|---------|
| 10.   | ¿Me siento inspirado por la pasión y entusiasmo de mi líder?               | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| <b>Dimensión: Estimulación intelectual</b>      |  |   |   |   |         |
| 11.   | ¿Mi líder fomenta la innovación y la creatividad en mi equipo de trabajo?  | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 12.   | ¿Mi líder me desafía constantemente a pensar de manera diferente?          | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 13.   | ¿Siento que mi líder valora mis ideas y sugerencias?                       | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 14.   | ¿Mi líder promueve el aprendizaje y el desarrollo profesional?             | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 15.   | ¿Mi líder me proporciona oportunidades para expandir mis habilidades?      | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| <b>Dimensión: Consideración individualizada</b> |  |   |   |   |         |
| 16.   | ¿Mi líder se preocupa por mi bienestar personal y profesional?             | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 17.   | ¿Mi líder se interesa genuinamente en mis necesidades y preocupaciones?    | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 18.   | ¿Siento que mi líder me trata como un individuo único y valioso?           | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 19.   | ¿Mi líder se adapta a mis necesidades y preferencias individuales?         | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 20.   | ¿Me siento respaldado por mi líder cuando enfrento desafíos en mi trabajo? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Graciela Verónica Mejico Isla

**Especialidad del validador:** Maestra en Gestión Pública

**01 de julio del 2024**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Firma del Experto validador**

**DNI: 44191958**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Graciela Verónica Mejico Isla

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Liderazgo Transformacional y Compromiso Laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
José David Reyes Sánchez  
DNI 47774409

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable: Compromiso Organizacional. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez:

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre del juez:</b>                              | Graciela Verónica Mejico Isla  |
| <b>Grado profesional:</b>                            | Maestría ( X )                      Doctor ( )   |
| <b>Área de formación académica:</b>                  | Clínica ( )                      Social ( )<br>Educativa ( X )                      Organizacional ( ) |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>             | Educativa  |
| <b>Institución donde labora:</b>                     | Universidad Tecnológica del Perú   |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b> | 2 a 4 años ( )<br>Más de 5 años ( x )  |
| <b>Experiencia en Investigación (si corresponde)</b> | No corresponde   |

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala: Instrumento 2

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Instrumento para medir la variable Compromiso Organizacional  |
| Autor:                | Topa, et. ál. 2022<br>Reyes Sánchez José David  |
| Procedencia:          | Cuestionario adaptado   |
| Administración:       | Directa   |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | Instituciones Financieras de Lima Norte   |
| Significación:        | El cuestionario de la Variable Compromiso Organizacional está compuesto de 3 dimensiones que son: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo. El objetivo de esta medición es determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el Compromiso Organizacional. |

## 9. Soporte teórico:

Es un estado mental que caracteriza el vínculo del empleado con la organización y presenta involucramientos para tomar la decisión de continuar o interrumpir la permanencia en la organización (Topa, et. ál., 2022).

| Escala/ÁREA    | Subescala (dimensiones)          | Definición   |
|----------------|----------------------------------|--|
| <b>ORDINAL</b> | <b>Compromiso afectivo</b>       | El primer elemento compromiso afectivo; Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022, posee una incidencia muy importante con relación al desempeño laboral, teniendo un impacto relevante con relación al grado de calidad con relación al desempeño laboral; según Chiavenato (2021), este elemento involucra las cualidades organizacionales, las cuales son las sensaciones de los empleados con relación a las políticas de la organización; asimismo, involucran los atributos personales, que es cómo los empleados tienen afinidad con su ambiente de trabajo; del mismo modo, involucran las experiencias dentro de la organización, que corresponden a las expectativas y satisfacción de los empleados para quedarse en la organización. Por último, corresponde al nivel donde una persona que labora en una organización quiere mantenerse en ella, asimismo, está dispuesto a realizar una serie de sacrificios por ella (Mouthón y Balderas, 2022). Los indicadores fueron: carga emocional, pertinencia, felicidad, satisfacción y valores. |
|                | <b>Compromiso de continuidad</b> | El segundo elementos compromiso de continuidad, según Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022, este compromiso revela la identificación de cada empleado con relación a los despidos, renuncias y las menores probabilidades de adaptarse en otras actividades de otras instituciones, donde, por último, el empleado se siente vinculado con la institución en vista que ha contribuido con su esfuerzo, tiempo y dinero y, si por ciertas razones se retira, perdería todo. Chiavenato (2021), sostiene que este compromiso se sustenta en la preocupación e interés de los empleados de perder todo lo que se ha conseguido dentro de la organización, como la remuneración, recompensas, incentivos y  |



|  |                             |   |
|--|-----------------------------|---|
|  |                             | reconocimientos. Finalmente, los empleados pueden realizar una alternativa o preferencia, de acuerdo a sus fortalezas y competencias, para tomar en consideración opciones en el mercado laboral, en cuanto más opciones existan, su compromiso de continuidad disminuirá (Mouthón y Balderas, 2022). Los indicadores fueron: remuneración, prestaciones, beneficios, renuncia y familia.   |
|  | <b>Compromiso normativo</b> | El tercer elemento compromiso normativo, según Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022, el empleado debe tener confianza en la institución, del mismo modo en la remuneración, en cuanto a recibido regalías de parte de la organización, en base a este tipo de obligación se genera un vínculo para mantenerse en la institución, como parte de esta por haber dado una oportunidad. Chiavenato (2021), indico que este compromiso propende a mantener una influencia en el performance de los empleados. Finalmente, el frecuente accionar que realizan los empleados dentro de su centro laboral, permite tener conocimiento de las normas y reglas de la institución y de esta forma conocer la manera de actuar de manera apropiada; asimismo, cada empleado respetará y cumplirán con las normas, en vista que tiene el conocimiento de que su contrato lo condiciona (Mouthón y Balderas, 2022). Los indicadores fueron: lealtad, fidelización, sentimiento de culpa, razones éticas y razones morales. |

## 10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable de Compromiso Organizacional elaborado por I. Chiavenato (2014) y adaptado por Reyes Sánchez José David, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| <b>Categoría</b>   | <b>Calificación</b>          | <b>Indicador</b>  |
|--|------------------------------|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel                | El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel            | Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.   |

|  |   |  |
|--|---|--|
| semántica son adecuadas.   | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.                                   |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.                                       |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.                          |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.               |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que se está midiendo.             |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                 | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.         |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

|                             |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel               |
| 3. Moderado nivel           |
| 4. Alto nivel               |

### Instrumento para medir Compromiso Organizacional

| N.º   | Variable: Compromiso Organizacional   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| <b>Dimensión: Compromiso afectivo</b>       |   |          |            |            |                                |
| 1.  | ¿Siento un fuerte vínculo emocional con mi trabajo en la institución financiera?                      | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 2.  | ¿Me preocupa el bienestar y el éxito futuro de la institución financiera?                             | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 3.  | ¿Estoy orgulloso de ser parte de la institución financiera?   | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 4.  | ¿Me siento feliz y entusiasmado al venir a trabajar a la institución financiera?                      | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 5.  | ¿Siento que mis valores personales están alineados con los valores de la institución financiera?      | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 6.  | ¿Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo adicional para contribuir al éxito de la institución financiera? | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| <b>Dimensión: Compromiso de continuidad</b> |   |          |            |            |                                |

|  |  |   |   |   |         |
|--|--|---|---|---|---------|
| 6.                                     | ¿Me veo trabajando en la institución financiera durante muchos años?   | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 7.                                     | ¿No tengo planes de buscar empleo en otra organización en un futuro cercano?                                 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 8.                                     | ¿Considero que la institución financiera es una parte importante de mi identidad?                            | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 9.                                     | ¿Me siento conectado con los objetivos a largo plazo de la institución financiera?                           | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 10.                                    | ¿Creo que la institución financiera ofrece oportunidades de desarrollo profesional a largo plazo?            | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 11.                                    | ¿Me comprometo a seguir aprendiendo y creciendo en mi rol en la institución financiera?                      | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| <b>Dimensión: Compromiso normativo</b> |  |   |   |   |         |
| 11.                                    | ¿Siento que debo permanecer en la entidad financiera debido a las expectativas sociales?                     | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 12.                                    | ¿Me quedaría en la entidad financiera incluso si encontrara un empleo mejor remunerado en otra organización? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 13.                                    | ¿Percibo que la entidad financiera espera que permanezca en mi puesto actual?                                | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 14.                                    | ¿Me siento obligado moralmente a quedarme en la entidad financiera?  | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 15.                                    | ¿Creo que sería difícil dejar mi puesto en la entidad financiera en este momento?                            | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 16.                                    | ¿Siento que dejar la entidad financiera sería una violación de mi compromiso con la organización?            | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Graciela Verónica Mejico Isla

**Especialidad del validador:** Maestra en Gestión Pública

01 de julio 2024

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



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

**Firma del Experto validador**  
DNI: 44191958

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Luis Fernando Peredo Rojas

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Liderazgo Transformacional y Compromiso Laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
José David Reyes Sánchez  
DNI 47774409

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable: Liderazgo Transformacional. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 11. Datos generales del juez:

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre del juez:</b>                              | Luis Fernando Peredo Rojas   |
| <b>Grado profesional:</b>                            | Maestría ( )                      Doctor (x )  |
| <b>Área de formación académica:</b>                  | Clínica ( )                      Social ( )<br>Educativa ( )                      Organizacional ( x ) |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>             | Planificación de empresas  |
| <b>Institución donde labora:</b>                     | Parlamento Andino  |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b> | 2 a 4 años ( )<br>Más de 5 años ( x )  |
| <b>Experiencia en Investigación (si corresponde)</b> | No corresponde   |

### 12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 13. Datos de la escala: Instrumento 1

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba:  | Instrumento para medir la variable Liderazgo Transformacional  |
| Autor:                | Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022<br>Reyes Sánchez José David  |
| Procedencia:          | Cuestionario adaptado  |
| Administración:       | Directa  |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos   |
| Ámbito de aplicación: | Instituciones Financieras de Lima Norte  |
| Significación:        | El cuestionario de la Variable Liderazgo Transformacional está compuesto de 4 dimensiones que son: Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración |

|  |  |
|--|--|
|  | individualizada. El objetivo de esta medición es determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el Compromiso Organizacional |
|--|--|

**14. Soporte teórico:**

Liderazgo Transformacional: Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022 Es la capacidad o habilidad para generar modificaciones sustantivas en los seguidores, concientizándolo acerca de la relevancia y del valor que tienen los hallazgos conseguidos en el acatamiento de las labores asignadas.

| <b>Escala/ÁREA</b> | <b>Subescala (dimensiones)</b>       | <b>Definición</b>   |
|--------------------|--------------------------------------|---|
| <b>ORDINAL</b>     | <b>Influencia idealizada</b>         | Según Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022, facilita la percepción y el sentido del deber, estimula y promueve el orgullo, logra confianza, respeto, consideración y amor; Bass y Avolio (2006) citados por Peñaherrera y Salazar (2022) mostraron que los líderes transformacionales están comprometidos a hacer que las metas y objetivos sean significativos para sus seguidores; Por otro lado, un líder merece la atención, confianza y reconocimiento de sus seguidores. Define un nivel ético y de comportamiento moral muy alto. Los indicadores fueron: capacidad, fuerza, apego emocional, comportamiento e idealismo.                       |
|                    | <b>Motivación inspiracional</b>      | Según Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022, un líder comunica y comunica altas expectativas, utiliza presentaciones para enfocar y concentrar esfuerzos de la misma manera, expresa metas y objetivos importantes de manera simple o directa; En cuanto a la motivación inspiracional, Bass y Avolio (2006), citados por Peñaherrera y Salazar (2022), muestran que los líderes transformacionales tienen la capacidad de estimular a sus seguidores para optimizar su eficiencia y eficacia, fomentando esfuerzos extraordinarios para alcanzar las metas previstas. Las métricas fueron comunicación, sentimiento, metas, visión y grupo de trabajo. |
|                    | <b>Consideración individualizada</b> | Según Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022, da una atención especial o individual, los empleados son tratados de manera especial o personal, directa y directa; Según Bass y Avolio (2006) citado por Peñaherrera y Salazar (2022),  |

|  |                                 |  |
|--|---------------------------------|--|
|  |                                 | incluye empatía, atención, oportunidades para otros miembros, capacidad para facilitar desafíos y un espacio de trabajo colaborativo; Los gerentes comprenden los requisitos específicos de cada seguidor y se convierten en facilitadores que prestan atención a las demandas y requisitos de los logros específicos y el crecimiento de cada seguidor. Los indicadores fueron: mentor, necesidades, cuidados, apoyo y autoestima.  |
|  | <b>Estimulación intelectual</b> | Según Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022, los líderes estimulan y promueven la inteligencia, la resolución cuidadosa de las dificultades y problemas y la racionalidad; Según Bassi y Avolio (2006), citado por Peñaherrera y Salazar (2022), los líderes permiten que otros seguidores piensen y expresen sus opiniones sobre los conflictos y utilicen sus habilidades de estimulación intelectual. Esto ayuda al grupo de trabajo a tomar decisiones, por lo tanto, están influenciados por la motivación, lo que también incide en la solución de problemas y dificultades. Las medidas fueron: creatividad, habilidades para resolver problemas, aplicación de estrategias, innovación y voluntad de asumir riesgos. |

## 15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable de Liderazgo Transformacional elaborado por I. Chiavenato (2014) y adaptado por Reyes Sánchez José David, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| <b>Categoría</b>  | <b>Calificación</b>                                    | <b>Indicador</b>  |
|---|--|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                           | El ítem no es claro.  |
|   | 2. Bajo Nivel  | El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas. |
|   | 3. Moderado nivel                                      | Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.   |
|   | 4. Alto nivel  | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
|   | 1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |

|  |                                       |  |
|--|---------------------------------------|--|
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.                          |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)           | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.               |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.                |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                 | 1. No cumple con el criterio          | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.         |
|  | 2. Bajo Nivel                         | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
|  | 3. Moderado nivel                     | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel                         | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

|                             |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel               |
| 3. Moderado nivel           |
| 4. Alto nivel               |

### Instrumento para medir Liderazgo Transformacional

| N.º  | Variable: Liderazgo Transformacional  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| <b>Dimensión: Influencia idealizada</b>    |   |          |            |            |                                |
| 1.   | ¿Mi líder ejemplifica los valores y normas de la organización?                                  | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 2.   | ¿Me siento inspirado por el ejemplo que mi líder establece?                                     | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 3.   | ¿Creo que mi líder tiene una visión clara para el futuro de la entidad financiera?              | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 4.   | ¿Confío plenamente en las decisiones y acciones de mi líder?                                    | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 5.   | ¿Siento que mi líder me motiva a ser un mejor empleado?   | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| <b>Dimensión: Motivación inspiracional</b> |   |          |            |            |                                |
| 6.   | ¿Mi líder comunica regularmente una visión inspiradora para la entidad financiera?              | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 7.   | ¿Me siento emocionado por el futuro de la entidad financiera debido a las palabras de mi líder? | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |



|   |  |   |   |   |         |
|---|--|---|---|---|---------|
| 8.  | ¿Mi líder me motiva a dar lo mejor de mí en mi trabajo diario?             | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 9.  | ¿Siento que mi líder valora y reconoce mis contribuciones?                 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 10.   | ¿Me siento inspirado por la pasión y entusiasmo de mi líder?               | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| <b>Dimensión: Estimulación intelectual</b>      |  |   |   |   |         |
| 11.   | ¿Mi líder fomenta la innovación y la creatividad en mi equipo de trabajo?  | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 12.   | ¿Mi líder me desafía constantemente a pensar de manera diferente?          | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 13.   | ¿Siento que mi líder valora mis ideas y sugerencias?                       | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 14.   | ¿Mi líder promueve el aprendizaje y el desarrollo profesional?             | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 15.   | ¿Mi líder me proporciona oportunidades para expandir mis habilidades?      | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| <b>Dimensión: Consideración individualizada</b> |  |   |   |   |         |
| 16.   | ¿Mi líder se preocupa por mi bienestar personal y profesional?             | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 17.   | ¿Mi líder se interesa genuinamente en mis necesidades y preocupaciones?    | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 18.   | ¿Siento que mi líder me trata como un individuo único y valioso?           | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 19.   | ¿Mi líder se adapta a mis necesidades y preferencias individuales?         | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 20.   | ¿Me siento respaldado por mi líder cuando enfrento desafíos en mi trabajo? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Peredo Rojas Luis Fernando

**Especialidad del validador:** Planificación de empresas

**01 de julio del 2024**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Firma del Experto validador**

**CE: 000945199**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Luis Fernando Peredo Rojas

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Liderazgo Transformacional y Compromiso Laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
José David Reyes Sánchez  
DNI 47774409

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable: Compromiso Organizacional. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 16. Datos generales del juez:

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre del juez:</b>                              | Luis Fernando Peredo Rojas   |
| <b>Grado profesional:</b>                            | Maestría ( )                      Doctor (X)   |
| <b>Área de formación académica:</b>                  | Clínica ( )                      Social ( )<br>Educativa ( )                      Organizacional ( X ) |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>             | Planificación de empresas  |
| <b>Institución donde labora:</b>                     | Parlamento Andino  |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b> | 2 a 4 años ( )<br>Más de 5 años ( X )  |
| <b>Experiencia en Investigación (si corresponde)</b> | No corresponde   |

### 17. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 18. Datos de la escala: Instrumento 2

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Instrumento para medir la variable Compromiso Organizacional  |
| Autor:                | Topa, et. ál. 2022<br>Reyes Sánchez José David  |
| Procedencia:          | Cuestionario adaptado   |
| Administración:       | Directa   |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | Instituciones Financieras de Lima Norte   |
| Significación:        | El cuestionario de la Variable Compromiso Organizacional está compuesto de 3 dimensiones que son: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo. El objetivo de esta medición es determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el Compromiso Organizacional. |

**19. Soporte teórico:**

Es un estado mental que caracteriza el vínculo del empleado con la organización y presenta involucramientos para tomar la decisión de continuar o interrumpir la permanencia en la organización (Topa, et. ál., 2022).

| Escala/ÁREA    | Subescala (dimensiones)          | Definición   |
|----------------|----------------------------------|--|
| <b>ORDINAL</b> | <b>Compromiso afectivo</b>       | <p>El primer elemento compromiso afectivo Robbins &amp; Judge 2009, citado en Vargas 2022, posee una incidencia muy importante con relación al desempeño laboral, teniendo un impacto relevante con relación al grado de calidad con relación al desempeño laboral; según Chiavenato (2021), este elemento involucra las cualidades organizacionales, las cuales son las sensaciones de los empleados con relación a las políticas de la organización; asimismo, involucran los atributos personales, que es cómo los empleados tienen afinidad con su ambiente de trabajo; del mismo modo, involucran las experiencias dentro de la organización, que corresponden a las expectativas y satisfacción de los empleados para quedarse en la organización. Por último, corresponde al nivel donde una persona que labora en una organización quiere mantenerse en ella, asimismo, está dispuesto a realizar una serie de sacrificios por ella (Mouthón y Balderas, 2022). Los indicadores fueron: carga emocional, pertinencia, felicidad, satisfacción y valores.</p> |
|                | <b>Compromiso de continuidad</b> | <p>El segundo elementos compromiso de continuidad, según Robbins &amp; Judge 2009, citado en Vargas 2022, este compromiso revela la identificación de cada empleado con relación a los despidos, renuncias y las menores probabilidades de adaptarse en otras actividades de otras instituciones, donde, por último, el empleado se siente vinculado con la institución en vista que ha contribuido con su esfuerzo, tiempo y dinero y, si por ciertas razones se retira, perdería todo. Chiavenato (2021), sostiene que este compromiso se sustenta en la preocupación e interés de los empleados de perder todo lo que se ha conseguido dentro de la organización, como la remuneración, recompensas, incentivos y</p>   |

|  |                             |   |
|--|-----------------------------|---|
|  |                             | reconocimientos. Finalmente, los empleados pueden realizar una alternativa o preferencia, de acuerdo a sus fortalezas y competencias, para tomar en consideración opciones en el mercado laboral, en cuanto más opciones existan, su compromiso de continuidad disminuirá (Mouthón y Balderas, 2022). Los indicadores fueron: remuneración, prestaciones, beneficios, renuncia y familia.   |
|  | <b>Compromiso normativo</b> | El tercer elemento compromiso normativo, según Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022, el empleado debe tener confianza en la institución, del mismo modo en la remuneración, en cuanto a recibido regalías de parte de la organización, en base a este tipo de obligación se genera un vínculo para mantenerse en la institución, como parte de esta por haber dado una oportunidad. Chiavenato (2021), indico que este compromiso propende a mantener una influencia en el performance de los empleados. Finalmente, el frecuente accionar que realizan los empleados dentro de su centro laboral, permite tener conocimiento de las normas y reglas de la institución y de esta forma conocer la manera de actuar de manera apropiada; asimismo, cada empleado respetará y cumplirán con las normas, en vista que tiene el conocimiento de que su contrato lo condiciona (Mouthón y Balderas, 2022). Los indicadores fueron: lealtad, fidelización, sentimiento de culpa, razones éticas y razones morales. |

## 20. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable de Compromiso Organizacional elaborado por I. Chiavenato (2014) y adaptado por Reyes Sánchez José David, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| <b>Categoría</b>   | <b>Calificación</b>          | <b>Indicador</b>  |
|--|------------------------------|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel                | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel            | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |

|  |   |  |
|--|---|--|
| semántica son adecuadas.   | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.                                   |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.                                       |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.                          |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.               |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que se está midiendo.             |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                 | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.         |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

|                             |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel               |
| 3. Moderado nivel           |
| 4. Alto nivel               |

### Instrumento para medir Compromiso Organizacional

| N.º   | Variable: Compromiso Organizacional   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| <b>Dimensión: Compromiso afectivo</b>       |   |          |            |            |                                |
| 1.  | ¿Siento un fuerte vínculo emocional con mi trabajo en la institución financiera?                      | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 2.  | ¿Me preocupa el bienestar y el éxito futuro de la institución financiera?                             | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 3.  | ¿Estoy orgulloso de ser parte de la institución financiera?   | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 4.  | ¿Me siento feliz y entusiasmado al venir a trabajar a la institución financiera?                      | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 5.  | ¿Siento que mis valores personales están alineados con los valores de la institución financiera?      | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 6.  | ¿Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo adicional para contribuir al éxito de la institución financiera? | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| <b>Dimensión: Compromiso de continuidad</b> |   |          |            |            |                                |

|  |  |   |   |   |         |
|--|--|---|---|---|---------|
| 6.                                     | ¿Me veo trabajando en la institución financiera durante muchos años?   | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 7.                                     | ¿No tengo planes de buscar empleo en otra organización en un futuro cercano?                                 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 8.                                     | ¿Considero que la institución financiera es una parte importante de mi identidad?                            | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 9.                                     | ¿Me siento conectado con los objetivos a largo plazo de la institución financiera?                           | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 10.                                    | ¿Creo que la institución financiera ofrece oportunidades de desarrollo profesional a largo plazo?            | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 11.                                    | ¿Me comprometo a seguir aprendiendo y creciendo en mi rol en la institución financiera?                      | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| <b>Dimensión: Compromiso normativo</b> |  |   |   |   |         |
| 11.                                    | ¿Siento que debo permanecer en la entidad financiera debido a las expectativas sociales?                     | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 12.                                    | ¿Me quedaría en la entidad financiera incluso si encontrara un empleo mejor remunerado en otra organización? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 13.                                    | ¿Percibo que la entidad financiera espera que permanezca en mi puesto actual?                                | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 14.                                    | ¿Me siento obligado moralmente a quedarme en la entidad financiera?  | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 15.                                    | ¿Creo que sería difícil dejar mi puesto en la entidad financiera en este momento?                            | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 16.                                    | ¿Siento que dejar la entidad financiera sería una violación de mi compromiso con la organización?            | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Peredo Rojas Luis Fernando

**Especialidad del validador:** Planificación de empresas

01 de julio del 2024

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Firma del Experto validador**  
CE: 000945199

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Arturo Mercado Hermenegildo

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Liderazgo Transformacional y Compromiso Laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
José David Reyes Sánchez  
DNI 47774409



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable: Liderazgo Transformacional. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 21. Datos generales del juez:

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre del juez:</b>                              | Arturo mercado Hermenegildo  |
| <b>Grado profesional:</b>                            | Maestría (x)                      Doctor ( )   |
| <b>Área de formación académica:</b>                  | Clínica ( )                      Social ( )<br>Educativa ( )                      Organizacional (x) |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>             | Empresas Privadas  |
| <b>Institución donde labora:</b>                     | Empresa privada y UCV virtual  |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b> | 2 a 4 años ( )<br>Más de 5 años (x)  |
| <b>Experiencia en Investigación (si corresponde)</b> | 4 años   |

### 22. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 23. Datos de la escala: Instrumento 1

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba:  | Instrumento para medir la variable Liderazgo Transformacional  |
| Autor:                | Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022<br>Reyes Sánchez José David  |
| Procedencia:          | Cuestionario adaptado  |
| Administración:       | Directa  |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos   |
| Ámbito de aplicación: | Instituciones Financieras de Lima Norte  |
| Significación:        | El cuestionario de la Variable Liderazgo Transformacional está compuesto de 4 dimensiones que son: Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individualizada. El objetivo de esta medición es determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el Compromiso |

|  |                |
|--|----------------|
|  | Organizacional |
|--|----------------|

**24. Soporte teórico:**

Liderazgo Transformacional: Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022 Es la capacidad o habilidad para generar modificaciones sustantivas en los seguidores, concientizándolo acerca de la relevancia y del valor que tienen los hallazgos conseguidos en el acatamiento de las labores asignadas.

| Escala/ÁREA    | Subescala (dimensiones)              | Definición  |
|----------------|--------------------------------------|---|
| <b>ORDINAL</b> | <b>Influencia idealizada</b>         | Según Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022, facilita la percepción y el sentido del deber, estimula y promueve el orgullo, logra confianza, respeto, consideración y amor; Bass y Avolio (2006) citados por Peñaherrera y Salazar (2022) mostraron que los líderes transformacionales están comprometidos a hacer que las metas y objetivos sean significativos para sus seguidores; Por otro lado, un líder merece la atención, confianza y reconocimiento de sus seguidores. Define un nivel ético y de comportamiento moral muy alto. Los indicadores fueron: capacidad, fuerza, apego emocional, comportamiento e idealismo.                       |
|                | <b>Motivación inspiracional</b>      | Según Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022, un líder comunica y comunica altas expectativas, utiliza presentaciones para enfocar y concentrar esfuerzos de la misma manera, expresa metas y objetivos importantes de manera simple o directa; En cuanto a la motivación inspiracional, Bass y Avolio (2006), citados por Peñaherrera y Salazar (2022), muestran que los líderes transformacionales tienen la capacidad de estimular a sus seguidores para optimizar su eficiencia y eficacia, fomentando esfuerzos extraordinarios para alcanzar las metas previstas. Las métricas fueron comunicación, sentimiento, metas, visión y grupo de trabajo. |
|                | <b>Consideración individualizada</b> | Según Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022, da una atención especial o individual, los empleados son tratados de manera especial o personal, directa y directa; Según Bass y Avolio (2006) citado por Peñaherrera y Salazar (2022), incluye empatía, atención, oportunidades para  |

|  |                                 |  |
|--|---------------------------------|--|
|  |                                 | otros miembros, capacidad para facilitar desafíos y un espacio de trabajo colaborativo; Los gerentes comprenden los requisitos específicos de cada seguidor y se convierten en facilitadores que prestan atención a las demandas y requisitos de los logros específicos y el crecimiento de cada seguidor. Los indicadores fueron: mentor, necesidades, cuidados, apoyo y autoestima.  |
|  | <b>Estimulación intelectual</b> | Según Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022, los líderes estimulan y promueven la inteligencia, la resolución cuidadosa de las dificultades y problemas y la racionalidad; Según Bassi y Avolio (2006), citado por Peñaherrera y Salazar (2022), los líderes permiten que otros seguidores piensen y expresen sus opiniones sobre los conflictos y utilicen sus habilidades de estimulación intelectual. Esto ayuda al grupo de trabajo a tomar decisiones, por lo tanto, están influenciados por la motivación, lo que también incide en la solución de problemas y dificultades. Las medidas fueron: creatividad, habilidades para resolver problemas, aplicación de estrategias, innovación y voluntad de asumir riesgos. |

## 25. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable de Liderazgo Transformacional elaborado por I. Chiavenato (2014) y adaptado por Reyes Sánchez José David, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| <b>Categoría</b>  | <b>Calificación</b>                                    | <b>Indicador</b>  |
|---|--|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                           | El ítem no es claro.  |
|   | 2. Bajo Nivel  | El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas. |
|   | 3. Moderado nivel                                      | Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.   |
|   | 4. Alto nivel  | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene  | 1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|   | 2. Desacuerdo (bajo nivel deacuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.  |

|  |                                       |  |
|--|---------------------------------------|--|
| relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.                    | 3. Acuerdo (moderado nivel)           | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.               |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.                |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio          | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.         |
|  | 2. Bajo Nivel                         | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
|  | 3. Moderado nivel                     | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel                         | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

|                             |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel               |
| 3. Moderado nivel           |
| 4. Alto nivel               |

### Instrumento para medir Liderazgo Transformacional

| N.º  | Variable: Liderazgo Transformacional  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| <b>Dimensión: Influencia idealizada</b>    |   |          |            |            |                                |
| 1.   | ¿Mi líder ejemplifica los valores y normas de la organización?                                  | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 2.   | ¿Me siento inspirado por el ejemplo que mi líder establece?                                     | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 3.   | ¿Creo que mi líder tiene una visión clara para el futuro de la entidad financiera?              | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 4.   | ¿Confío plenamente en las decisiones y acciones de mi líder?                                    | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 5.   | ¿Siento que mi líder me motiva a ser un mejor empleado?   | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| <b>Dimensión: Motivación inspiracional</b> |   |          |            |            |                                |
| 6.   | ¿Mi líder comunica regularmente una visión inspiradora para la entidad financiera?              | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 7.   | ¿Me siento emocionado por el futuro de la entidad financiera debido a las palabras de mi líder? | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 8.   | ¿Mi líder me motiva a dar lo mejor de mí en mi trabajo diario?                                  | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 9.   | ¿Siento que mi líder valora y reconoce mis contribuciones?                                      | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 10.  | ¿Me siento inspirado por la pasión y entusiasmo de mi líder?                                    | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| <b>Dimensión: Estimulación intelectual</b> |   |          |            |            |                                |
| 11.  | ¿Mi líder fomenta la innovación y la creatividad en mi equipo de trabajo?                       | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |

|   |  |   |   |   |         |
|---|--|---|---|---|---------|
| 12.   | ¿Mi líder me desafía constantemente a pensar de manera diferente?          | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 13.   | ¿Siento que mi líder valora mis ideas y sugerencias?                       | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 14.   | ¿Mi líder promueve el aprendizaje y el desarrollo profesional?             | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 15.   | ¿Mi líder me proporciona oportunidades para expandir mis habilidades?      | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| <b>Dimensión: Consideración individualizada</b> |  |   |   |   |         |
| 16.   | ¿Mi líder se preocupa por mi bienestar personal y profesional?             | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 17.   | ¿Mi líder se interesa genuinamente en mis necesidades y preocupaciones?    | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 18.   | ¿Siento que mi líder me trata como un individuo único y valioso?           | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 19.   | ¿Mi líder se adapta a mis necesidades y preferencias individuales?         | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 20.   | ¿Me siento respaldado por mi líder cuando enfrento desafíos en mi trabajo? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Arturo Mercado Hermenegildo

**Especialidad del validador:** Metodólogo y temático en administración de empresas

01 de julio 2024

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Firma del Experto validador**

**DNI: 41310482**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Arturo Mercado Hermenegildo

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Liderazgo Transformacional y Compromiso Laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
José David Reyes Sánchez  
DNI 47774409

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable: Compromiso Organizacional. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 26. Datos generales del juez:

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre del juez:</b>                              | Arturo mercado Hermenegildo  |
| <b>Grado profesional:</b>                            | Maestría ( x )                      Doctor ( )   |
| <b>Área de formación académica:</b>                  | Clínica ( )                      Social ( )<br>Educativa ( )                      Organizacional ( x ) |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>             | Empresas Privadas  |
| <b>Institución donde labora:</b>                     | Empresa privada y UCV virtual  |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b> | 2 a 4 años ( )<br>Más de 5 años ( x )  |
| <b>Experiencia en Investigación (si corresponde)</b> | 4 años   |

### 27. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 28. Datos de la escala: Instrumento 2

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Instrumento para medir la variable Compromiso Organizacional  |
| Autor:                | Topa, et. ál. 2022<br>Reyes Sánchez José David  |
| Procedencia:          | Cuestionario adaptado   |
| Administración:       | Directa   |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | Instituciones Financieras de Lima Norte   |
| Significación:        | El cuestionario de la Variable Compromiso Organizacional está compuesto de 3 dimensiones que son: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo. El objetivo de esta medición es determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el Compromiso Organizacional. |

**29. Soporte teórico:**

Es un estado mental que caracteriza el vínculo del empleado con la organización y presenta involucramientos para tomar la decisión de continuar o interrumpir la permanencia en la organización (Topa, et. ál., 2022).

| Escala/ÁREA    | Subescala (dimensiones)          | Definición  |
|----------------|----------------------------------|---|
| <b>ORDINAL</b> | <b>Compromiso afectivo</b>       | <p>El primer elemento compromiso afectivo; Robbins &amp; Judge 2009, citado en Vargas 2022, posee una incidencia muy importante con relación al desempeño laboral, teniendo un impacto relevante con relación al grado de calidad con relación al desempeño laboral; según Chiavenato (2021), este elemento involucra las cualidades organizacionales, las cuales son las sensaciones de los empleados con relación a las políticas de la organización; asimismo, involucran los atributos personales, que es cómo los empleados tienen afinidad con su ambiente de trabajo; del mismo modo, involucran las experiencias dentro de la organización, que corresponden a las expectativas y satisfacción de los empleados para quedarse en la organización. Por último, corresponde al nivel donde una persona que labora en una organización quiere mantenerse en ella, asimismo, está dispuesto a realizar una serie de sacrificios por ella (Mouthón y Balderas, 2022). Los indicadores fueron: carga emocional, pertinencia, felicidad, satisfacción y valores.</p> |
|                | <b>Compromiso de continuidad</b> | <p>El segundo elementos compromiso de continuidad, según Robbins &amp; Judge 2009, citado en Vargas 2022, este compromiso revela la identificación de cada empleado con relación a los despidos, renuncias y las menores probabilidades de adaptarse en otras actividades de otras instituciones, donde, por último, el empleado se siente vinculado con la institución en vista que ha contribuido con su esfuerzo, tiempo y dinero y, si por ciertas razones se retira, perdería todo. Chiavenato (2021), sostiene que este compromiso se sustenta en la preocupación e interés de los empleados de perder todo lo que se ha conseguido dentro de la organización, como la remuneración, recompensas, incentivos y</p>  |



|  |                             |   |
|--|-----------------------------|---|
|  |                             | reconocimientos. Finalmente, los empleados pueden realizar una alternativa o preferencia, de acuerdo a sus fortalezas y competencias, para tomar en consideración opciones en el mercado laboral, en cuanto más opciones existan, su compromiso de continuidad disminuirá (Mouthón y Balderas, 2022). Los indicadores fueron: remuneración, prestaciones, beneficios, renuncia y familia.   |
|  | <b>Compromiso normativo</b> | El tercer elemento compromiso normativo, según Robbins & Judge 2009, citado en Vargas 2022, el empleado debe tener confianza en la institución, del mismo modo en la remuneración, en cuanto a recibido regalías de parte de la organización, en base a este tipo de obligación se genera un vínculo para mantenerse en la institución, como parte de esta por haber dado una oportunidad. Chiavenato (2021), indico que este compromiso propende a mantener una influencia en el performance de los empleados. Finalmente, el frecuente accionar que realizan los empleados dentro de su centro laboral, permite tener conocimiento de las normas y reglas de la institución y de esta forma conocer la manera de actuar de manera apropiada; asimismo, cada empleado respetará y cumplirán con las normas, en vista que tiene el conocimiento de que su contrato lo condiciona (Mouthón y Balderas, 2022). Los indicadores fueron: lealtad, fidelización, sentimiento de culpa, razones éticas y razones morales. |

### 30. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable de Compromiso Organizacional elaborado por I. Chiavenato (2014) y adaptado por Reyes Sánchez José David, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| <b>Categoría</b>   | <b>Calificación</b>          | <b>Indicador</b>  |
|--|------------------------------|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel                | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel            | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |

|  |   |  |
|--|---|--|
| semántica son adecuadas.   | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.                                   |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.                                       |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.                          |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.               |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.                |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                 | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.         |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.   |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.  |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

|                             |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel               |
| 3. Moderado nivel           |
| 4. Alto nivel               |

### Instrumento para medir Compromiso Organizacional

| N.º   | Variable: Compromiso Organizacional   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| <b>Dimensión: Compromiso afectivo</b>       |   |          |            |            |                                |
| 1.  | ¿Siento un fuerte vínculo emocional con mi trabajo en la institución financiera?                      | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 2.  | ¿Me preocupa el bienestar y el éxito futuro de la institución financiera?                             | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 3.  | ¿Estoy orgulloso de ser parte de la institución financiera?   | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 4.  | ¿Me siento feliz y entusiasmado al venir a trabajar a la institución financiera?                      | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 5.  | ¿Siento que mis valores personales están alineados con los valores de la institución financiera?      | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| 6.  | ¿Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo adicional para contribuir al éxito de la institución financiera? | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |
| <b>Dimensión: Compromiso de continuidad</b> |   |          |            |            |                                |
| 6.  | ¿Me veo trabajando en la institución financiera durante muchos años?                                  | 4        | 4          | 4          | Ninguna                        |

|  |  |   |   |   |         |
|--|--|---|---|---|---------|
| 7.                                     | ¿No tengo planes de buscar empleo en otra organización en un futuro cercano?                                 | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 8.                                     | ¿Considero que la institución financiera es una parte importante de mi identidad?                            | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 9.                                     | ¿Me siento conectado con los objetivos a largo plazo de la institución financiera?                           | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 10.                                    | ¿Creo que la institución financiera ofrece oportunidades de desarrollo profesional a largo plazo?            | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 11.                                    | ¿Me comprometo a seguir aprendiendo y creciendo en mi rol en la institución financiera?                      | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| <b>Dimensión: Compromiso normativo</b> |  |   |   |   |         |
| 11.                                    | ¿Siento que debo permanecer en la entidad financiera debido a las expectativas sociales?                     | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 12.                                    | ¿Me quedaría en la entidad financiera incluso si encontrara un empleo mejor remunerado en otra organización? | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 13.                                    | ¿Percibo que la entidad financiera espera que permanezca en mi puesto actual?                                | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 14.                                    | ¿Me siento obligado moralmente a quedarme en la entidad financiera?  | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 15.                                    | ¿Creo que sería difícil dejar mi puesto en la entidad financiera en este momento?                            | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 16.                                    | ¿Siento que dejar la entidad financiera sería una violación de mi compromiso con la organización?            | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Arturo Mercado Hermenegildo

**Especialidad del validador:** Metodólogo y temático en administración de empresas

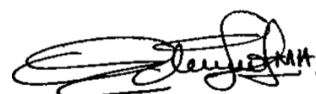
01 de julio 2024

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto validador

DNI: 41310482

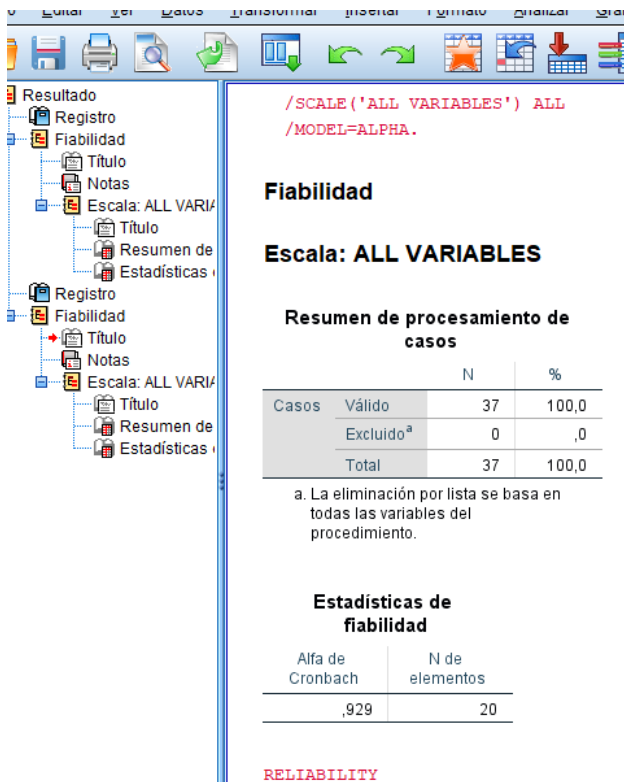
## Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

### Instrumento con la evidencia de la validez y confiabilidad

Base de datos piloto de 37 personas

|    | VAR00001 | VAR00002 | VAR00003 | VAR00004 | VAR00005 | VAR00006 | VAR00007 | VAR00008 | VAR00009 | VAR00010 | VAR00011 |
|----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 19 | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     |
| 20 | 5,00     | 5,00     | 4,00     | 5,00     | 5,00     | 4,00     | 5,00     | 5,00     | 4,00     | 3,00     | 3,00     |
| 21 | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 3,00     | 5,00     |
| 22 | 4,00     | 4,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 4,00     | 5,00     |
| 23 | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     |
| 24 | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     |
| 25 | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     |
| 26 | 4,00     | 3,00     | 5,00     | 3,00     | 4,00     | 4,00     | 3,00     | 4,00     | 4,00     | 5,00     | 3,00     |
| 27 | 5,00     | 4,00     | 3,00     | 5,00     | 4,00     | 3,00     | 5,00     | 4,00     | 3,00     | 5,00     | 4,00     |
| 28 | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     |
| 29 | 3,00     | 3,00     | 3,00     | 3,00     | 3,00     | 4,00     | 3,00     | 3,00     | 4,00     | 3,00     | 3,00     |
| 30 | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 5,00     | 4,00     | 4,00     |
| 31 | 3,00     | 4,00     | 5,00     | 4,00     | 4,00     | 3,00     | 4,00     | 4,00     | 3,00     | 5,00     | 4,00     |
| 32 | 3,00     | 4,00     | 5,00     | 4,00     | 4,00     | 3,00     | 4,00     | 4,00     | 3,00     | 5,00     | 4,00     |
| 33 | 4,00     | 3,00     | 5,00     | 3,00     | 4,00     | 4,00     | 3,00     | 4,00     | 4,00     | 5,00     | 4,00     |
| 34 | 4,00     | 4,00     | 4,00     | 4,00     | 4,00     | 4,00     | 4,00     | 4,00     | 4,00     | 4,00     | 4,00     |
| 35 | 3,00     | 4,00     | 4,00     | 4,00     | 4,00     | 4,00     | 4,00     | 4,00     | 4,00     | 4,00     | 3,00     |
| 36 | 4,00     | 3,00     | 5,00     | 5,00     | 4,00     | 3,00     | 5,00     | 4,00     | 3,00     | 3,00     | 5,00     |
| 37 | 5,00     | 4,00     | 3,00     | 5,00     | 4,00     | 3,00     | 5,00     | 4,00     | 3,00     | 5,00     | 4,00     |
| 38 |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 39 |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |

### Fiabilidad de instrumento para variable 1 (20 preguntas)



Resultado

- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARI
  - Título
  - Resumen de
  - Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARI
  - Título
  - Resumen de
  - Estadísticas

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
  
```

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

| Casos        | N         |                       | %            |    |
|--------------|-----------|-----------------------|--------------|----|
|              | Válido    | Excluido <sup>a</sup> |              |    |
|              | 37        | 0                     | 100,0        | ,0 |
| <b>Total</b> | <b>37</b> |                       | <b>100,0</b> |    |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,929             | 20             |

RELIABILITY

## Fiabilidad de instrumento para variable 2 (18 preguntas)

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

→ **Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 37 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 37 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,941             | 18             |

La fiabilidad es una medida estadística que va del 0 al 1, donde 0 es ausencia de fiabilidad y 1 fiabilidad perfecta (Rodríguez & Reguant, 2020) en este sentido se obtuvieron indicadores de fiabilidad adecuados de 0.929 para las respuestas del cuestionario de liderazgo transformacional y 0.941 para las respuestas del cuestionario de compromiso organizacional.

Referencia:

Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació I Recerca En Educació*, 13(2). Obtenido de <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2020.13.230048>

## Anexo 5: Consentimiento o asentimiento informado UCV

**Título del Proyecto:** Liderazgo Transformacional en el Compromiso Organizacional de una Institución Financiera, Lima, 2024.

**Investigador Principal:** Reyes Sánchez, José David

Yo,

---

Declaro que:

- He leído la hoja de información que me han facilitado acerca del estudio y he formulado las preguntas que he considerado necesarias acerca del mismo.
- He recibido información adecuada y suficiente por el investigador sobre:
  - Los objetivos del estudio y sus procedimientos.
  - Los beneficios e inconvenientes del proceso.
  - Que mi participación es voluntaria y altruista
  - El procedimiento y la finalidad con que se utilizarán mis datos personales y las garantías de cumplimiento de la legalidad vigente.
  - Que en cualquier momento puedo revocar mi consentimiento (sin necesidad de explicar el motivo y sin que ello afecte a mi atención médica) y solicitar la eliminación de mis datos personales.
  - Que tengo derecho de acceso y rectificación a mis datos personales.

**CONSIENTO EN LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE ESTUDIO**

**SÍ                      NO**

**(marcar lo que corresponda)**

**Para dejar constancia de todo ello, firmo a continuación:**

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre investigador: Reyes Sánchez José David

Firma del investigador..........

### **APARTADO PARA LA REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO**

Yo, \_\_\_\_\_  
revoco el consentimiento de participación en el proceso, arriba firmado.

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha de la revocación: \_\_\_\_\_

## Anexo 6: Reporte de similitud en software Turnitin



ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

Liderazgo Transformacional en el Compromiso Organizacional de  
una Institución Financiera, Lima, 2024

#### AUTOR:

Reyes Sánchez, José David (orcid.org/0009-0008-4491-3668)

#### ASESORES:

Mg. Fabián Rojas, Lenin Enrique (orcid.org/0000-0003-1949-6352)

PhD. Flores Sotelo, Willian Sebastián (orcid.org/0000-0003-3505-0676)

#### LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

#### LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

### TESIS TURNITIN 31 07

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

**18%** INDICE DE SIMILITUD  
**17%** FUENTES DE INTERNET  
**6%** PUBLICACIONES  
**8%** TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

|   |   |     |
|---|---|-----|
| 1 | <a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a><br>Fuente de Internet   | 7%  |
| 2 | <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a><br>Fuente de Internet   | 4%  |
| 3 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo<br>Trabajo del estudiante  | 3%  |
| 4 | <a href="https://repositorio.esan.edu.pe">repositorio.esan.edu.pe</a><br>Fuente de Internet   | 1%  |
| 5 | <a href="https://dokumen.pub">dokumen.pub</a><br>Fuente de Internet   | <1% |
| 6 | del Moral del Moral, Maggie. "La inteligencia emocional, el liderazgo Transformacional y su impacto en el desempeño del equipo: el rol mediador del compromiso organizacional, la Resiliencia y la satisfacción laboral del equipo", Universidad Ana G Méndez - Gurabo, 2024<br>Publicación | <1% |
| 7 | Submitted to Universidad TecMilenio<br>Trabajo del estudiante   | <1% |

## Anexo 7: Análisis complementario

### Fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

n= tamaño de muestra

N= tamaño de la población

Z = nivel de confianza

e= error aceptado

p=probabilidad de éxito

q= probabilidad de fracaso

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5) \cdot (350)}{(0,05)^2 \cdot (350-1) + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}$$

$$n = 184$$



## Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

### Autorización de uso de información de empresa

Yo Patricia Farromeque Chunga identificado con DNI 43462586, en mi calidad de Representante de Personas y Filosofía del área de PERSONAS Y FILOSOFIA de la empresa Compartamos Financiera S.A. con R.U.C N.º 20389155380, ubicada en la ciudad de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al Señor: José David Reyes Sánchez, Identificado (s) con DNI N.º 47774409, de la Carrera profesional Administración en Negocios MBA, para que tenga acceso a la siguiente información:

- a) Encuestas a los colaboradores (muestra de 184) y no información de Compartamos Financiera.

con la finalidad de que pueda desarrollar su (X) Tesis para optar el Título Profesional, (  ) Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, (  ) Trabajo académico, (  ) Otro (especificar).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

(  ) Mencionar el nombre de la empresa.



Patricia Farromeque Chunga  
Representante de Personas y Filosofía

Firma y sello del Representante Legal

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI: 47774409



Patricia Paola Farromeque Chunga <pfarromeque@compartamos.pe>

5/07/2024 17:38



Para: Jose David Reyes Sanchez

Estimado José  
Buenas tardes,

Ante la consulta realizada por interno, paso a responderte los siguiente:

#### CASO 1

Te comento que se ha validado con el equipo de *Seguridad de la Información* que, al solicitar la aplicación de encuestas y **no información de Compartamos Financiera**, no se requiere la autorización para acceso a la información desde el frente de Seguridad. Únicamente, se recomienda coordinar con los líderes de negocios (en este caso informar a tu GR) el tiempo requerido para realizar las encuestas a colaboradores, incluso se deberá tener en cuenta que la información brindada deberá ser pública y no privada.

#### CASO 2

Te comparto el procedimiento de solicitud de acceso a la información de la empresa para realizar tesis o trabajos de investigación donde sí se requiera información de Compartamos Financiera:

Solamente se evaluará la solicitud siempre que la información que se desea usar/compartir/utilizar para la tesis o trabajo, **sea considerada "información pública"**:

- Memorial anual.
- Estados Financieros.
- Folletos públicos.
- Tarifarios e información que se encuentra de acceso al público.
- Información que sea clasificada como de "uso público" y "uso interno".

En base a ello, se detalla el flujo a seguir:

1. Colaborador ingresa solicitud a través de [denuncia@gentera.com.mx](mailto:denuncia@gentera.com.mx), con las siguientes consideraciones:
  - Señalar el tipo de información requerida.
  - Señalar finalidad/motivo de la solicitud. Ejemplo: tesis, trabajo de investigación, entre otros.
  - Adjuntar documento, correo electrónico o cualquier información que sustente que la información es solicitada para dicha finalidad. Ejemplo: documento de la universidad de inicio de tesis, correo del tutor asignado para la tesis, etc.
  - Adjuntar VB\* del dueño del proceso. Ejemplo: si se requiere información de GPTW, adjuntar conformidad de Gte Central de Personas.
  - Adjuntar conformidad del jefe directo del solicitante.
  - Adjuntar correo de RRLL o del RP sobre antecedentes: años en la empresa, Historial MD, desempeño, Investigaciones Fraudes, antecedentes disciplinarios, entre otros.
2. Recibida la solicitud de autorización para el uso de información de Compartamos Financiera, EO deriva la consulta con el área de Seguridad de la Información.
3. EO verifica si solicitante tiene antecedentes de Código de Ética y Conducta y la comparte con SI para su análisis.
4. SI valida solicitud, información y emite sus recomendaciones autorizando o no el uso de información de la organización. SI valida nuevamente con el dueño de la información la procedencia o no de la solicitud de acceso a la información.

#### Sobre el control posterior:

5. Colaborador solicitante, deberá confirmar al correo electrónico de SI [segurinfo@compartamos.pe](mailto:segurinfo@compartamos.pe) con CC a EO ([denuncia@gentera.com.mx](mailto:denuncia@gentera.com.mx)) que ha cumplido con:
  - i) Las recomendaciones alcanzadas por SI cuando solicitó el acceso a la información de la empresa.
  - ii) El proceso de eliminación de los datos compartidos por la empresa.
  - iii) No utilizará la información compartida por la empresa para usarla para otros fines no autorizados.

**Nota:** Es importante señalar que el correo electrónico que envíe el colaborador solicitante tiene valor de DDJJ y deberá contener las tres premisas anteriores. El formato del mail es libre.

Gracias por la atención brindada.  
Saludos,



Patricia Farromeque Chunga  
Representante de Personas y Filosofía

C. 983 878 300  
pfarromeque@compartamos.pe  
[www.compartamos.com.pe](http://www.compartamos.com.pe)

## Grado académico de Jueces

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado  | Grado o Título   | Institución   |
|---|--|---|
| MEJICO ISLA, GRACIELA<br>VERONICA<br>DNI 44191958 | <b>BACHILLER EN ODONTOLOGIA</b><br><br>Fecha de diploma: 14/08/2013<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL<br><i>PERU</i> |
| MEJICO ISLA, GRACIELA<br>VERONICA<br>DNI 44191958 | <b>CIRUJANO DENTISTA</b><br><br>Fecha de diploma: 05/03/15<br>Modalidad de estudios: -   | UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL<br><i>PERU</i> |
| MEJICO ISLA, GRACIELA<br>VERONICA<br>DNI 44191958 | <b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b><br><br>Fecha de diploma: 21/06/21<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 22/08/2019<br>Fecha egreso: 17/01/2021              | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.<br><i>PERU</i>         |

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado  | Grado o Título   | Institución                                      |
|---|--|--|
| MERCADO HERMENEGILDO,<br>ARTURO<br>DNI 41310482 | <b>BACHILLER EN ADMINISTRACION</b><br><br>Fecha de diploma: 20/07/15<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO<br><i>PERU</i> |
| MERCADO HERMENEGILDO,<br>ARTURO<br>DNI 41310482 | <b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b><br><br>Fecha de diploma: 28/09/15<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL   | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO<br><i>PERU</i> |
| MERCADO HERMENEGILDO,<br>ARTURO<br>DNI 41310482 | <b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA</b><br><br>Fecha de diploma: 26/10/20<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matrícula: 03/09/2018<br>Fecha egreso: 19/01/2020       | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.<br><i>PERU</i>  |



Conectando la investigación y los investigadores

[Iniciar sesión](#) / [Registrarse](#)

[Inglés](#) ▾

luis peredo



## Buscar

[BÚSQUEDA AVANZADA](#) ▾

Mostrando 50 de 176365 resultados.

Artículos por página: 50 ▾ Página 1 de 3528 < >

Identificación ORCID      Nombre de pila      Apellido      Otros nombres      Afiliaciones

0009-0004-3654-1922

Luis

Peredo

## Grado académico de Tesista



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **REYES SANCHEZ**  
Nombres **JOSE DAVID**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **47774409**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP S.A.C.**  
Rector **DR. FELIX FERNANDO MURILLO ALFARO**  
Secretario General **MG. LOURDES MORALES FERNÁNDEZ**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **BACHILLER**  
Denominación **BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS  
GLOBALES**  
Fecha de Expedición **29/12/21**  
Resolución/Acta **N° 1499-2021-UPTTELESUP-R**  
Diploma **UPT 0008744**  
Fecha Matrícula **14/03/2016**  
Fecha Egreso **11/07/2021**

Fecha de emisión de la constancia:  
30 de Junio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001963900



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 30/06/2024 23:42:51-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.