



Universidad César Vallejo

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

**Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los
trabajadores de una institución pública de Lima, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano**

AUTOR:

Arias Alcides, Erick Giancarlo (orcid.org/0000-0003-2831-7985)

ASESORES:

Mg. Vilcapoma Perez, Cesar Robin (orcid.org/0000-0003-3586-8371)

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública de Lima, 2024", cuyo autor es ARIAS ALCIDES ERICK GIANCARLO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, 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, 08 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 12-08-2024 10:06:34

Código documento Trilce: TRI - 0855839





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ARIAS ALCIDES ERICK GIANCARLO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública de 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
ERICK GIANCARLO ARIAS ALCIDES DNI: 41550958 ORCID: 0000-0003-2831-7985	Firmado electrónicamente por: EARIASAL e l 08-08- 2024 22:33:49

Código documento Trilce: TRI – 0855842



Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a mi familia por el constante apoyo y comprensión en todo momento.

Agradecimiento

A todos los profesionales y personas que hicieron posible mi investigación con su participación y apoyo.

A la Universidad César Vallejo y a los docentes del programa de maestría por su continua motivación.

Índice de contenidos

	Página
Cáratula.....	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
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	10
III. RESULTADOS	14
IV. DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	
ANEXOS	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Niveles para la variable Liderazgo Transformacional.....	14
Tabla 2. Niveles para la variable Compromiso Organizacional	14
Tabla 3. Niveles para las dimensiones de la variable Liderazgo Transformacional .	15
Tabla 4. Niveles para las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional	15
Tabla 5. Prueba de Rho de Spearman para las variables Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional	16
Tabla 6. Prueba de Rho de Spearman para la dimensión Consideración Individualizada y el Compromiso Organizacional	17
Tabla 7. Prueba de Rho de Spearman para la dimensión Estimualción Intelectual y el Compromiso Organizacional	18
Tabla 8. Prueba de Rho de Spearman para la dimensión Motivación Inspiradora y el Compromiso Organizacional	19
Tabla 9. Prueba de Rho de Spearman para la dimensión Influencia Idealizada y el Compromiso Organizacional	19

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de una institución pública de Lima. La investigación de las variables de estudio está estrechamente vinculada con el objetivo de desarrollo sostenible denominado: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas.

Se trató de una investigación de tipo básica y nivel correlacional, de diseño no experimental y un enfoque cuantitativo dado que se recolectaron los datos mediante un instrumento para ser procesados estadísticamente. La población consistió en 3450 trabajadores de una institución pública de Lima, siendo la muestra de 143. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario de 40 preguntas.

Los resultados revelaron que existe una relación directa entre las variables estudiadas y que esta posee una intensidad fuerte conforme al coeficiente correlacional obtenido ($r = 0,743$), lo que significa que, un mayor nivel de liderazgo transformacional está asociado con un mayor nivel de compromiso organizacional de los trabajadores y que cualquier cambio en la segunda variable está fuertemente asociado a algún cambio en la primera.

Palabras clave: Liderazgo, organización gubernamental, trabajadores.

Abstract

The main objective of this research is to determine the relationship between transformational leadership and organizational commitment in the workers of a public institution in Lima. The investigation of the study variables is closely linked to the sustainable development objective: Peace, Justice and Solid Institutions.

It was a basic and correlational research, with a non-experimental design and a quantitative approach since the data were collected by means of an instrument to be statistically processed. The population consisted of 3450 workers of a public institution in Lima, with a sample of 143. A 40-question questionnaire was used for data collection.

The results revealed that there is a direct relationship between the variables studied and that this has a strong intensity according to the correlational coefficient obtained ($r = 0.743$), which means that a higher level of transformational leadership is associated with a higher level of organizational commitment of the workers and that any change in the second variable is strongly associated with some change in the first.

Keywords: Leadership, governmental organization, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Los rápidos y constantes cambios que han impactado a la sociedad, ya sea por la irrupción de nuevas tecnologías, eventos históricos o pandemias, han llevado a las instituciones a buscar e implementar estrategias para alcanzar sus objetivos y promover su crecimiento; sin embargo, reconocen que no basta con la contratación de personal altamente capacitado, sino que también es crucial que ese talento se desarrolle en un ambiente de respeto, confianza y compromiso bidireccional.

El liderazgo transformacional, en adelante LT, es considerado fundamental para inspirar a las personas, impulsar la innovación y el cambio positivo orientadas hacia el futuro; asimismo, el compromiso organizacional, en adelante CO, resulta esencial para la sostenibilidad de las organizaciones debido a que mejora la productividad y el desempeño; las citadas variables fomentan un entorno de trabajo justo y equitativo y, pueden mejorar la capacidad de las instituciones públicas para ser más eficientes, lo que contribuye a una mayor estabilidad dentro de la organización y en la comunidad; hallándose el presente estudio íntimamente ligado al objetivo de desarrollo sostenible (ODS) denominado: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas.

En el ámbito internacional, según el diario La República de Colombia (2023), Gallup en su informe "State of the Global Workplace 2023" mostró que los trabajadores, en un 59%, renuncian por no estar comprometidos con su institución; ese bajo nivel tuvo un impacto negativo en la economía global de aproximadamente US\$ 9 billones; asimismo, también sugiere que una gestión inadecuada o un liderazgo deficiente pueden ser factores clave en la falta de implicación de los empleados.

En el Informe Mundial sobre Salarios 2018/19 de la OIT se destaca que las disparidades salariales en Europa y América Latina generan una falta de compromiso entre los empleados hacia sus organizaciones, siendo un gran obstáculo para su crecimiento económico y mejora de estilo de vida. Además, según Xirau (2017) citando a la Asociación para el Desarrollo del Talento, señala que las empresas estadounidenses pierden anualmente entre \$450 y \$550 mil millones por la desconexión de sus empleados.

En Colombia, Rios et al. (2010) plantearon que, los trabajadores de las Pymes (pequeña empresa) muestran un escaso compromiso, realizando sus tareas de

manera rutinaria y sin un entusiasmo, lo que limita su capacidad para involucrarse activamente en la mejora de la organización.

A nivel nacional, Loli et al. (2015) desarrollaron un análisis sobre el CO en 211 trabajadores del sector público y privado de Lima, concluyendo que el 25% no se comprometen completamente con su centro de labores y que, el 29 % posee baja intención de mantenerse en él. Por otro lado, de acuerdo con Ríos (2016) el informe global sobre Tendencias del Compromiso de los Empleados 2016 de Aon Hewitt, mostró que el empleado peruano no entiende cómo se establecen las decisiones salariales, lo que produce incertidumbre y falta de compromiso con la organización.

Asimismo, Zamudio (2016) señaló que, en el Estado peruano predomina un liderazgo en el que el directivo obtiene poder solo por su designación en el cargo y no por su conocimiento o habilidad en la conducción. En ese mismo contexto, Moreno et. al (2023) identificaron que un liderazgo débil y un reducido nivel de CO influyen en la calidad de la atención que da la policía en la región de Junín, decreciendo la seguridad ciudadana. De modo similar, para Castro (2024), citando a Chávez (2017) en Arequipa, la mayor parte de trabajadores no experimentan CO debido a una gestión de recursos humanos deficiente.

A nivel local, los trabajadores de la institución pública en estudio no muestran interés en los objetivos institucionales y frecuentemente expresan que no se sienten apoyados debido a las decisiones del cuerpo directivo. Los líderes no los inspiran ni motivan hacia una visión compartida, lo que limita su entusiasmo y compromiso. Además, no se fomenta la creatividad ni la innovación entre los trabajadores, lo cual podría aumentar su interés y motivación; tampoco se atienden sus necesidades individuales, generando una sensación de falta de apoyo y reconocimiento. Como resultado, los empleados no se perciben emocionalmente conectados con la organización, reduciendo su deseo de contribuir positivamente, no sienten un deber moral o ético de permanecer y dar lo mejor de sí mismos e incluso pueden sentirse atrapados en la organización por falta de alternativas, en lugar de estar comprometidos por elección. Esta situación afecta negativamente los servicios brindados a la ciudadanía, manifestándose en la inobservancia de los protocolos de atención, el incumplimiento de plazos y una comunicación agresiva.

De acuerdo a lo detallado, se planteó como problema general contestar la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el LT y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima?; además de los siguientes problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la consideración individualizada, en adelante CI, y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima? b) ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual, en adelante EI, y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima? c) ¿Qué relación existe entre la motivación inspiradora, en adelante MI, y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima? d) ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada, en adelante II, y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima?

La investigación cuenta con una justificación práctica, puesto que las conclusiones ayudarán a la dirección de la institución pública estudiada determinar el nivel de LT que ejercen los líderes de sus distintas áreas y la relación que existe con el CO de sus trabajadores, pudiendo establecer estrategias para mejorarla ya que inciden en la calidad de las prestaciones que proporcionan a la ciudadana.

También cuenta con una justificación metodológica ya que se fundamenta en la necesidad de corroborar, bajo el enfoque cuantitativo, la correspondencia entre el LT y el CO, de manera rigurosa y sistemática; habiéndose empleado para la recopilación de información instrumentos previamente validados, lo que asegura la obtención de información precisa y confiable, proporcionando un respaldo sólido para interpretar los resultados y desarrollar las conclusiones.

Se justifica teóricamente ya que tienen como base la teoría de Bass (1990) sobre el LT que define que dicha variable tiene 4 dimensiones: EI, MI, CI e II; asimismo, se apoya en la teoría de Meyer y Allen (1993) sobre el CO y sus 3 dimensiones: compromiso afectivo (CA en adelante), compromiso normativo (CN en adelante) y compromiso de continuidad (CC en adelante).

El objetivo general de la investigación fue redactado según detalle: Determinar la relación entre el LT y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima; asimismo, también se formularon los objetivos específicos siguientes: 1) Determinar la relación entre la CI y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima. 2) Determinar la relación entre la EI y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima. 3) Determinar la relación entre la MI y el CO de los trabajadores de

una institución pública de Lima. 4) Determinar la relación entre la LI y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima.

A nivel internacional, Tortolero y Carreón (2022) en su análisis de nivel descriptivo, no experimental y de nivel correlacional, buscaron determinar el vínculo entre los estilos de liderazgo y el CO de los profesores de educación superior de Durango, México. Recolectaron datos a través de la encuesta, en 15 profesores que prestaron servicios en abril de 2021; obteniendo que hay una correspondencia positiva entre los estilos de liderazgo estudiados con el CO, siendo el transformacional el de mayor vinculación.

Asimismo, Pulla (2022), empleando una metodología cuantitativa y recolectando datos mediante encuestas, analiza los estilos de liderazgo y CO en una población de 164 funcionarios de los gobiernos autónomos descentralizados de dos cantones de Ecuador, hallando un vínculo positivo pero moderado entre el LT y el CO, destacando la influencia que tiene el LT; asimismo, respecto de las dimensiones del LT revela que la motivación inspiracional tiene un impacto significativo en el CO.

En esa línea, Pazmiño (2021), en su estudio de enfoque descriptivo correlacional, empleando el método deductivo y recolectando datos a través de encuestas, buscó establecer la incidencia entre los tipos de liderazgo y el CO sobre una población de 28 colaboradores de una corporación público - privada de Ecuador, obteniendo como resultado que existe una incidencia entre el estilo de liderazgo y el CO.

También Enciso (2020), utilizando un enfoque cuantitativo, transversal y no experimental, y centrado en la recolección de datos de 319 empleados de una empresa multinacional de Colombia con aproximadamente 10000 integrantes, investigó la medición del clima laboral entre el LT y el CO, obteniendo como resultado correlaciones significativas entre el liderazgo y el clima organizacional, y en menor medida entre el liderazgo y compromiso.

Por su parte, Alizadeh y Amirkabiri (2017) en su investigación de nivel correlacional, corte transeccional, investigaron el vínculo entre las peculiaridades del LT y el CO y sus efectos por separado, empleando una población de 554 miembros de la Universidad Islámica Azad y cuestionarios para la recolección de datos; el

resultado mostró que el CO de los docentes está más justificado a través del estilo de LT.

A nivel nacional, Caisahuana (2023) en su investigación básica, correlacional y no experimental, trató de identificar la conexión entre el LT y el CO entre los empleados de la farmacia de un centro hospitalario de Lima; utilizó una población de 75 trabajadores nombrados y contratados y el cuestionario para recolectar los datos, concluyendo que el LT tiene una correspondencia significativa con el CO, con un coeficiente de correlación que indicaba una asociación positiva débil entre ellas.

Asimismo, Meza (2023) en su estudio correlacional simple, tipo básica, no experimental, se propuso determinar la asociación entre el LT y el CO en los tecnólogos médicos de la ciudad de Arequipa en el 2020; utilizó una población de 175 tecnólogos médicos y el cuestionario como modalidad para recolectar los datos, obteniendo como resultado la existencia de una correspondencia positiva y moderada.

En esa línea, Ticuña (2023) en su tesis de diseño no experimental, de carácter básico y de nivel correlacional, se propuso como meta identificar si existe vinculación entre el LT y el CO en los docentes de dos colegios del sector público de la capital del Perú; trabajó con una población de 100 profesores y el cuestionario para recolectar los datos, concluyendo que la relación es notable y alta.

Así también, Vargas (2022) en su estudio correlacional simple, tipo básica, no experimental, buscó establecer la relación entre el LT y el CO en Municipalidades de Mariscal Nieto, Moquegua; consideró a 55 trabajadores municipales como población y el cuestionario para recolectar los datos, llegando a la conclusión que hay una relación notable pero débil.

De manera diferenciada, Medina (2020) en su estudio correlacional simple, tipo básica, no experimental, también buscó determinar el nexo entre el LT y el CO en los enfermeros de una clínica del sector privado en Lima; utilizó una población de 109 profesionales de salud y el cuestionario para recopilar los datos, hallando que no existe una relación entre el LT y el CO en dichos profesionales.

Respecto al LT, Burns (1978) lo describe por primera vez en su teoría, diferenciándolo del liderazgo transaccional, que se basa en un intercambio de

recompensas por el desempeño. En contraste, el LT se enfoca en una interacción más profunda entre el líder y sus miembros de equipo, donde estos últimos no solo reciben estímulo para alcanzar metas que exceden las expectativas, sino que también establecen una conexión emocional que aumenta su compromiso y lealtad.

Así también, Bass (1990), citado por Simari (2021), desarrolló la Teoría del rango total del liderazgo: Laissez Faire, Transaccional, Transformacional, que describe a este último como aquel que tiene un gran impacto en sus seguidores, quienes experimentan confianza, admiración, lealtad y estima hacia el líder, y se ven impulsados a superar las expectativas, convirtiéndose en agentes de cambio.

Por su parte, Leithwood et al. (2009), citados por Pallares y Rodríguez (2021), señalan que estos líderes poseen una notable habilidad para adaptarse y ajustar su enfoque ante cambios en el entorno con mucha coherencia, lo que propicia mayor confianza y dedicación por parte de los integrantes de la organización.

Según Mendoza et al. (2020), el LT es el tipo de liderazgo que más estudios teóricos presenta, ya que se analiza el impacto del líder en sus subordinados, su capacidad para hacer que se identifiquen con los objetivos organizacionales y su habilidad para fomentar un compromiso duradero con los mismos.

En la misma línea, Alcázar (2020) define a los líderes transformacionales como aquellos que logran objetivos, haciendo que los seguidores reconozcan el valor y la importancia de la tarea, que consideren la prosperidad de la organización antes que el personal y que incrementen sus aspiraciones.

Asimismo, Tapia y Antequera (2020) indican que este liderazgo dirige su atención hacia los efectos que el líder ejerce sobre sus seguidores, ya que les genera cambios al aumentar su conciencia sobre la importancia y el valor de los resultados de las tareas que les fueron asignadas.

Conforme a lo expuesto, Calderón y Aranibar (2020), en concordancia con Bass (1990), son cuatro las dimensiones de LT:

La primera es la consideración individualizada (CI), en la cual los líderes muestran un interés genuino en el desarrollo personal de cada individuo, atendiendo sus necesidades y brindándoles orientación y capacitación.

La segunda es la estimulación intelectual (EI), que implica promover la innovación y la creatividad de los seguidores al desafiar supuestos, replantear problemas y abordar situaciones desde diversas perspectivas.

La tercera, la motivación inspiradora (MI), se refiere a cómo los líderes contagian entusiasmo y optimismo con sus decisiones, fomentando un clima de confianza y motivación para sus seguidores que permita alcanzar el desarrollo individual y colectivo.

Finalmente, la influencia idealizada (II) es la cuarta, donde los líderes mantienen altos estándares éticos y morales, ganándose el respeto de sus seguidores; priorizan las necesidades de estos por encima de las suyas, generando un fuerte sentido de identificación y lealtad.

Respecto al CO, Becker (1960), citado por Betanzos et al. (2006), con un enfoque intencionado, lo expresó como el lazo que la persona desarrolla con su organización, producto de sus aportes realizados a lo largo de su trayectoria.

Asimismo, Porter (1974), citado por Ávila y Pascual (2020), con un enfoque actitudinal, lo consideró como una conexión psicológica entre el trabajador y su organización que lo motiva a alcanzar un rendimiento por encima de lo requerido.

Además, Meyer y Allen (1993), con su modelo tridimensional, definieron la variable como un estado emocional que determina el vínculo entre el trabajador y la empresa, y que afecta la decisión del individuo de quedarse o abandonarla.

Por otro lado, Hernández et al. (2018) conceptualizaron la variable como el vínculo y sentido de pertenencia que un individuo siente hacia la organización. Cada trabajador puede exhibir uno de los tres tipos distintos de compromiso, que son independientes entre sí: afectivo (conexión emocional por satisfacciones de sus necesidades), calculado (sensación de pérdida del tiempo y esfuerzo invertido si se retira) y normativo (respuesta del trabajador por beneficios brindados por la organización).

Para Gagné y Deci (2018), el CO es la conexión emocional que los empleados sienten hacia su empresa, impulsada por la satisfacción de sus necesidades

psicológicas fundamentales. Este compromiso se traduce en una motivación interna para trabajar y ayudar a la organización a tener éxito, lo que a su vez fomenta el deseo de quedarse en la empresa a largo plazo.

En adición a estos enfoques, Robbins y Judge (2019) describen el CO como el grado en que un empleado se siente conectado y alineado con su empresa y sus metas. Este compromiso implica un fuerte sentido de lealtad hacia la organización y una motivación para permanecer en ella, lo que refuerza su vínculo con la empresa.

Asimismo, Bernal et al. (2021) consideraron la variable como el lazo emocional que une a un individuo con la organización en la que está empleado y con la que comparte principios y valores, impulsándolo a trabajar hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Del mismo modo, Coronado et al. (2020) lo entendieron como el interés mutuo entre el empleado y la empresa, describiéndolo como un constructo multidimensional ampliamente estudiado.

Considerando lo descrito, Vidal (2022) para el análisis del CO, utilizó las dimensiones CA, CN y CC establecidas por Meyer y Allen (1993):

Se entiende por CA, los lazos emocionales que el trabajador forma con la empresa, lo que lo lleva a buscar que la organización logre todos sus objetivos y genera un orgullo de pertenencia en el empleado.

Respecto al CC, este implica el deseo de permanecer en una organización debido a la posible pérdida de beneficios, tanto financieros como sociales, como la relación con los compañeros de trabajo, en caso de dejar el empleo.

Por último, el CN se manifiesta cuando el empleado manifiesta un profundo sentimiento de lealtad que lo lleva a esforzarse más de lo requerido, beneficiando a la organización sin importar si obtiene algún reconocimiento.

En resumen, Báez-Santana et al. (2019) afirman que las personas mantienen su compromiso con la organización debido a su deseo (afectivo), su necesidad (continuo) o su sensación de deber (normativo).

Conforme lo expuesto, el LT se ha identificado como un elemento crucial en la mejora del CO dentro de las instituciones públicas. En estas entidades, los colaboradores suelen manifestar una notable falta de interés en alcanzar las metas que se les establecen, perjudicándose la atención que se brindan a la ciudadanía. Además, esta desmotivación puede generar un ambiente laboral tenso y poco colaborativo, afectando la confianza del equipo y, en última instancia, disminuyendo la eficiencia y efectividad.

El análisis teórico detalla cómo el LT, a través de sus diversas dimensiones, puede influir positivamente en el CO. Los líderes transformacionales despiertan el interés de sus empleados, promoviendo un entorno de trabajo en el que los colaboradores se sienten apreciados y respaldados.

Considerando lo detallado, se determinó como hipótesis general, la siguiente: Existe relación directa y moderada entre el LT y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima; asimismo, también se formularon las hipótesis específicas siguientes: a) Existe relación directa y moderada entre la CI y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima, b) Existe relación directa y moderada entre la EI y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima, c) Existe relación directa y moderada entre la MI y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima, d) Existe relación directa y moderada entre la II y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima.

II. METODOLOGÍA

La investigación se considera de tipo básica; según Bunge (1971), la finalidad de este tipo es la generación de nuevo conocimiento sobre un fenómeno o tema específico.

Fue de un nivel correlacional, señalando Hernández, et al. (2014) sobre este nivel que busca analizar la relación o el grado de conexión entre dos o más variables en una muestra o contexto particular.

La investigación presentó un diseño no experimental, lo que significa, según Hernández, et al. (2003) que las variables no se alteran; sino que son observadas en su contexto natural tal como se presentan, para posteriormente ser analizarlas.

El enfoque adoptado fue cuantitativo, dado que la recolección de datos se realizó con un instrumento validado, para después ser analizados utilizando métodos estadísticos. Hernández, et al. (2003) manifiestan que este enfoque recurre a la obtención y análisis de datos para abordar preguntas de investigación y constatar hipótesis, utilizando valoraciones numéricas, conteos y a menudo estadísticas para detectar con precisión las tendencias de comportamiento en una población.

En referencia a la variable LT, es una clase de liderazgo que estimula y anima a los subordinados a lograr mayores niveles de rendimiento y desarrollo individual, creando un ambiente de confianza, colaboración y fomentando la innovación y el crecimiento organizacional. Se consideró como las dimensiones empleadas por Calderón y Aranibar (2020): II, MI, EI y CI.

Por su parte la variable CO es la conexión emocional y psicológica que vincula a un empleado con su organización, motivándolo a quedarse en ella y esforzarse por contribuir al éxito de esta debido a su sentido de pertenencia. Se consideraron las dimensiones utilizadas por Vidal (2022): afectivo, de continuidad y normativo.

Según García y Morales (2021), el término población comprende la totalidad de casos que cumplen con ciertas características específicas. Este estudio abarca la población es de 3,450 servidores de un organismo gubernamental de la capital del Perú, considerándose como una población finita; para la inclusión en esta población se estableció como criterio que los participantes debían ser empleados de una institución pública ubicada en Lima.

La muestra, según Arias (2006), es un grupo selecto y representativo extraído de la población; en ese sentido, el presente estudio tuvo una muestra de 143 servidores de la organización estudiada, que se calculó usando una fórmula (Ver ANEXO N° 7). En la elección de participantes de la investigación se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple (MAS), lo que garantiza que cada individuo de la población tenga una probabilidad uniforme de ser elegido, eliminando los sesgos y asegurando que la muestra sea representativa del grupo total (Taherdoost, 2016).

En este estudio, cada trabajador fue considerado por separado, y la selección se realizó de manera completamente aleatoria. Esto es crucial para asegurarse de que los resultados del estudio puedan aplicarse a todos los trabajadores, no solo a los que participaron en la muestra (Etikan & Bala, 2017).

Además, el uso del MAS facilita el análisis de datos, ya que al asegurar que todos tienen la misma probabilidad de ser elegidos, permite un análisis más preciso y confiable (Sharma, 2021). Este método es ideal en situaciones donde se necesita una evaluación justa y objetiva de las variables, proporcionando una base sólida para interpretar los resultados y tomar decisiones bien fundamentadas (Naderifar et al., 2017).

Para el estudio, se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento para recopilar datos sobre el LT y el CO. La encuesta, para Tamayo y Tamayo (2008), facilita la obtención de respuestas a problemas mediante descripciones y análisis de relaciones entre variables, a través de la recopilación sistemática de datos según un diseño predefinido que asegure la precisión de la información obtenida. Asimismo, los autores citados describen el cuestionario como una herramienta que incluye los elementos clave del fenómeno en cuestión, que además facilita la identificación de problemas específicos de interés, simplifica la realidad a un conjunto limitado de datos fundamentales y define claramente el objeto de estudio.

Se operacionalizaron las variables en una matriz que direccionó el proceso de medición. El instrumento empleó la escala de Likert, con las categorías: 1 es a “Nunca”, 2 es a “Casi nunca”, 3 es a “A veces”, 4 es a “Casi siempre” y 5 es a “Siempre”.

La variable LT fue medido con el cuestionario adaptado de Vargas (2022) y se conformó con 20 ítems que identificaban sus dimensiones; asimismo, fue evaluado por un panel de expertos que incluyó a un especialista temático y a dos metodólogos, quienes determinaron que resultaba funcional para evaluar su relevancia, suficiencia, claridad y coherencia. Su confiabilidad se verificó ejecutando un ensayo inicial en diez trabajadores de la población, resultando con coeficiente Alfa de Cronbach de: 0.969, por lo que se considera muy confiable.

La variable CO fue medido con otro cuestionario adaptado de Vargas (2022) que contenía 20 ítems que identificaban sus dimensiones; fue expuesto también a juicio de expertos, quienes determinaron su suficiencia, claridad, coherencia y relevancia. También se sometió a un ensayo inicial de diez trabajadores dentro de la población, resultando con coeficiente Alfa de Cronbach de: 0.825, por lo que se considera muy confiable.

Para la recolección de información se usó un cuestionario en línea Google, cuyo acceso se obtenía de manera anónima. Solo participaron aquellos individuos que cumplían con el criterio de inclusión establecido, a quienes previamente se les informó de manera virtual sobre el objetivo del estudio. Terminado el cuestionario, se recopilaron las respuestas en el archivo Excel y posteriormente fueron sistematizadas.

Se empleó el programa informático SPSS para el procesamiento de los datos, cuyos resultados se organizaron en tablas en la sección de análisis descriptivo; dicho enfoque facilitó la presentación de información detallada y precisa sobre la muestra analizada.

En el análisis e interpretación de los datos, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, una técnica estadística utilizada para calificar la dirección e intensidad del grado de asociación entre dos variables. Este método no paramétrico es especialmente útil cuando se desea establecer si existe correspondencia entre las variables, es decir, una relación en la que el orden de las observaciones se mantiene constante. La aplicación de este coeficiente permitió obtener una comprensión más profunda de las correlaciones presentes en los datos, facilitando una interpretación más precisa y significativa de los resultados.

En cuanto a los aspectos éticos observados durante el desarrollo de esta investigación, se prestó especial atención a garantizar que todos los participantes comprendieran plenamente el propósito del estudio, asegurando que su participación fuera voluntaria e informada y sin revelar sus identidades. Asimismo, se respetó rigurosamente la integridad académica en cuanto a las citas y referencias utilizadas, asegurando que cada contribución de otros autores fuera reconocida de manera justa y precisa, evitando cualquier forma de plagio o uso indebido de la propiedad intelectual.

La recolección de datos se realizó con un compromiso absoluto con la precisión y la autenticidad, sin introducir modificaciones o manipulaciones que pudieran comprometer la validez de los resultados obtenidos, lo que garantizó que los hallazgos del estudio reflejaran fielmente la realidad observada. Este enfoque riguroso no solo fortalece la credibilidad del estudio, sino que también asegura que las conclusiones derivadas de los datos sean sólidas y representen con precisión las condiciones y fenómenos investigados. De esta manera, se garantiza que los resultados puedan ser empleados con seguridad al momento de tomar decisiones y para enriquecer al conocimiento en el campo de estudio.

Además, el proceso de investigación se alineó estrictamente con los estándares éticos establecidos por la institución, siguiendo las directrices del Código de Ética en Investigación de la universidad, validado por la Resolución del Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV. Este código proporcionó un marco claro y detallado para garantizar la responsabilidad ética en cada fase del estudio. También se cumplieron los lineamientos del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC), asegurando que la investigación se condujera con un alto estándar de responsabilidad ética y profesional, respetando a los participantes, la protección de sus datos personales y el compromiso con la transparencia y la veracidad en la presentación de los resultados. En resumen, la investigación se desarrolló con un enfoque integral en la ética, lo que asegura la confianza en los resultados y en la metodología empleada.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo:

Según la Tabla 1 el número de trabajadores que perciben el LT como alto es de 63 lo que representa el 44,1% de la muestra analizada, mientras que, el 15,4% de trabajadores, es decir, 22, lo perciben como bajo. En base a ello, se evidencia una diferencia significativa entre aquellos que ven el LT como alto y los que lo perciben como bajo.

Tabla 1

Niveles para el LT

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	22	15,4	15,4	15,4
MEDIO	58	40,6	40,6	55,9
ALTO	63	44,1	44,1	100,0
Total	143	100,0	100,0	

De acuerdo con la Tabla 2, 69 trabajadores, que equivalen al 48,3% de la muestra analizada, consideran que el CO es medio, mientras que, 16 trabajadores que representan el 11,2%, lo consideran como bajo. Se puede observar una variación notable entre aquellos que perciben el CO como medio y los que lo consideran como bajo.

Tabla 2

Niveles para el CO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	16	11,2	11,2	11,2
MEDIO	69	48,3	48,3	59,4
ALTO	58	40,6	40,6	100,0
Total	143	100,0	100,0	

Respecto a las dimensiones del LT, conforme se desprende de la tabla 3, los mayores valores obtenidos ubican a la II, la EI y la CI en un nivel alto con los siguientes porcentajes: 44,8%, 44,8% y 42,7% respectivamente; la MI alcanza un nivel medio

con un porcentaje de 47,6%. Por otro lado, respecto a los valores menores obtenidos, se tiene que, la II, la MI, la EI y la CI se sitúan en un nivel bajo con los siguientes porcentajes de 14,0%, 14,0%, 16,1% y 15,4% respectivamente.

Tabla 3

Niveles para las dimensiones del LT

	II		MI		EI		CI	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	20	14,0	20	14,0	23	16,1	22	15,4
Medio	59	41,3	68	47,6	56	39,2	60	42,0
Alto	64	44,8	55	38,5	64	44,8	61	42,7

Respecto a las dimensiones del CO, conforme se desprende de la tabla 4, los mayores valores obtenidos ubican al CC y CN en un nivel medio con los siguientes porcentajes: 46,2% y 42,7% respectivamente; el CA alcanza un nivel alto con un porcentaje de 50,3%. Por otro lado, respecto a los valores menores obtenidos, se tiene que, el CA, el CC y el CN se sitúan en un nivel bajo con los siguientes porcentajes de 11,2%, 15,4% y 15,4% respectivamente.

Tabla 4

Niveles para las dimensiones del CO

	CA		CC		CN	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	16	11,2	22	15,4	22	15,4
Medio	55	38,5	66	46,2	61	42,7
Alto	72	50,3	55	38,5	60	42,0

Análisis inferencial

Hipótesis general:

H_i: Existe relación directa y moderada entre el LT y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima.

H_o: No existe relación entre el LT y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Error de la investigación: 5% (0,05)

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

En la tabla 5, se observa que el valor de significancia es inferior a 0,05, lo que nos permite concluir que hay evidencia estadística convincente para rechazar la H_o y apoyar la H_i, que establece que entre el LT y el CO hay un vínculo; además, el coeficiente de correlación obtenido, $r = 0,743$, indica que la relación es directa y fuerte, lo que contradice la suposición inicial de que la relación era moderada.

Tabla 5

Prueba de Rho de Spearman para el LT y el CO

		NIVELES PARA LT	NIVELES PARA CO
NIVELES PARA LT	Coefficiente de correlación	1,000	,743**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	143	143
NIVELES PARA CO	Coefficiente de correlación	,743**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	143	143

Hipótesis específica 1:

H_i: Existe relación directa y moderada entre la CI y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima.

H_o: No existe relación entre la CI y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima.

En la tabla 6, se indica que el valor de significancia es 0,000, lo que es inferior a 0,05. Esto nos permite afirmar que existe evidencia estadística suficiente para rechazar la H_0 y aceptar la H_i , que postula que hay una relación entre la dimensión CI y el CO. Además, el coeficiente $r = 0,681$ confirma que dicha asociación además de ser directa es moderada, tal como se había planteado en la hipótesis.

Tabla 6

Prueba de Rho de Spearman para la CI y el CO

		NIVELES PARA CI	NIVELES PARA CO
NIVELES PARA CI	Coeficiente de correlación	1,000	,681**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	143	143
NIVELES PARA CO	Coeficiente de correlación	,681**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	143	143

Hipótesis específica 2:

H_i : Existe relación directa y moderada entre la EI y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima.

H_0 : No existe relación entre la EI y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima.

En la tabla 7, se observa que el valor de significancia es 0,000, lo que es inferior a 0,05. Esto implica que debemos rechazar la H_0 , de acuerdo con la regla de decisión estadística; por lo tanto, hay evidencia suficiente para aceptar la H_i , que indica que existe entre la dimensión EI y el CO hay una correspondencia. Además, el valor positivo de "r" respalda que esta relación es directa, y el coeficiente $r = 0,745$ sugiere que la relación es fuerte, en contraste con la suposición inicial de que era moderada.

Tabla 7*Prueba de Rho de Spearman para la EI y el CO*

		NIVELES PARA EI	NIVELES PARA CO
NIVELES PARA EI	Coeficiente de correlación	1,000	,745**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	143	143
NIVELES PARA CO	Coeficiente de correlación	,745**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	143	143

Hipótesis específica 3:

H_i: Existe relación directa y moderada entre la MI y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima.

H₀: No existe entre la MI y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima.

En la tabla 8, se puede observar que el valor de significancia es 0,000, que es inferior a 0,05. Esto sugiere que hay base estadística para desechar la H₀ y confirmar la H_i, con lo que se verifica que entre la dimensión MI y el CO hay una correspondencia. Además, el valor $r = 0,682$ establece que además de directa, el vínculo tiene una intensidad moderada, tal como se había anticipado en la hipótesis de investigación.

Tabla 8*Prueba de Rho de Spearman para la MI y el CO*

		NIVELES PARA MI	NIVELES PARA CO
NIVELES PARA MI	Coefficiente de correlación	1,000	,682**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	143	143
NIVELES PARA CO	Coefficiente de correlación	,682**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	143	143

Hipótesis específica 4:

Hi: Existe relación directa y moderada entre la II y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima.

H₀: No existe entre la II y el CO de los trabajadores de una institución pública de Lima.

En la tabla 9, se muestra que el valor de significancia es 0,000, lo que es menor a 0,05. Esto indica que contamos con evidencia estadística convincente para descartar la H₀ y validar la Hi, que establece que hay una relación entre la dimensión II y el CO. Además, el valor $r = 0,723$ establece que es directa y fuerte, lo que contradice la suposición inicial de que era moderada.

Tabla 9*Prueba de Rho de Spearman para la II y el CO*

		NIVELES PARA II	NIVELES PARA CO
NIVELES PARA II	Coefficiente de correlación	1,000	,723**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	143	143
NIVELES PARA CO	Coefficiente de correlación	,723**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	143	143

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de esta investigación fue determinar la existencia de una relación entre el LT y el CO de la población analizada. El resultado obtenido demuestra que tienen una vinculación directa y que esta posee una intensidad fuerte conforme al coeficiente correlacional obtenido ($r = 0,743$), lo que significa que, a mayor nivel de LT, mayor nivel de CO de los trabajadores y que cualquier cambio en la segunda variable está fuertemente asociado a algún cambio en la primera.

En el contexto internacional, los resultados del estudio descriptivo y correlacional de Tortolero y Carreón (2022) en México, que encuentran una correspondencia positiva entre los estilos de liderazgo y el CO, siendo el LT el de mayor vinculación, coinciden con el resultado del objetivo general, que también indica una fuerte vinculación ($r = 0,743$) entre el LT y el CO. Ambos estudios resaltan la importancia del LT en fomentar un mayor nivel de CO entre los trabajadores.

Asimismo, el estudio de Pulla (2022) en Ecuador, que utiliza una metodología cuantitativa y encuestas, muestra un vínculo positivo pero moderado entre el LT y el CO. En contraste, el objetivo general del presente estudio indica una correlación fuerte ($r = 0,743$); esta diferencia en la intensidad sugiere que factores contextuales pueden influir en la fuerza de la relación, aunque ambos estudios reconocen la relevancia del LT en el CO.

En el estudio descriptivo y correlacional de Pazmiño (2021) en Ecuador, los resultados confirman una incidencia entre el estilo de liderazgo y el CO. Esto concuerda con el objetivo general del estudio actual, que también destaca una relación significativa y directa entre el LT y el CO, aunque Pazmiño no especifica la intensidad de esta correlación.

La investigación cuantitativa y transversal de Enciso (2020) en Colombia encuentra correlaciones significativas entre el liderazgo y el clima organizacional, y en menor medida entre el liderazgo y el compromiso. Aunque este estudio respalda la correspondencia entre liderazgo y compromiso, la correlación es menos intensa que la indicada en el objetivo general del estudio actual ($r = 0,743$). Esto sugiere que la intensidad de la vinculación entre el LT y el CO puede variar según el contexto organizacional y cultural.

Además, la investigación de Alizadeh y Amirkabiri (2017) en Irán concluye que existe un vínculo entre las peculiaridades del LT y el CO, encontrando que el CO de los docentes se justifica en gran medida a través del estilo de LT. Este hallazgo es consistente con el resultado del objetivo general del estudio actual, que muestra una fuerte vinculación ($r = 0,743$) entre el LT y el CO. Ambos estudios enfatizan que el LT es un factor crucial para el CO.

En el contexto nacional, el resultado del objetivo general coincide con el de la investigación de Ticuña (2023) que, señaló que existe una conexión notable y alta entre las variables; de igual manera, con el estudio de Meza (2023) que, estableció que la relación entre las variables es positiva y moderada o significativa.

En cuanto al resultado del estudio nacional de Caisahuana (2023), la similitud con este estudio se centra únicamente en la dirección de la relación ya que su intensidad fue determinada como débil; situación que también se presenta con el estudio de Vargas (2022) dado que su estudio determinó que la correspondencia entre variables es significativa y baja.

Los hallazgos obtenidos a partir del objetivo general confirman de manera clara la teoría de Bass (1990) acerca del LT, subrayando cómo estos líderes son capaces de ejercer una influencia profunda y significativa sobre sus seguidores. Mediante la creación de relaciones cimentadas en la confianza y la lealtad, no solo logran que sus seguidores depositen fe en ellos, sino que también los motivan a superar sus propias expectativas y a alcanzar objetivos que podrían haber considerado inalcanzables. Este tipo de liderazgo no solo impulsa el crecimiento personal de los seguidores, sino que también fomenta cambios relevantes y sostenibles en el entorno donde se desenvuelven, generando un impacto positivo y duradero tanto en la organización como en su contexto más amplio.

Además, otros estudios como los realizados por Buil et al. (2019), enfatizan aún más la relevancia del LT al demostrar que este tiene un impacto favorable directo en el CO. Los líderes transformacionales no solo se preocupan por alcanzar las metas organizacionales, sino que también priorizan el bienestar de sus empleados, lo que da lugar a un mejor ambiente de trabajo. El LT emerge como un factor crucial para consolidar un CO fuerte, impulsando de este modo el éxito sostenible de la institución.

Al elevar el bienestar de los empleados, los líderes transformacionales ayudan a generar un ambiente en el que los colaboradores se sienten apoyados. Estos líderes reconocen y celebran los logros de los miembros de sus equipos, lo que contribuye a una mayor satisfacción y menor estrés en el trabajo; además, al ofrecer posibilidades de crecimiento a nivel personal y profesional, se fortalece el sentido de realización y autoestima de sus trabajadores, promoviendo un escenario en el que estén motivados y comprometidos.

Al fomentar un entorno laboral inclusivo y motivador, los líderes transformacionales construyen una cultura de respeto y pertenencia, aseguran que todos los trabajadores, sin importar sus diferencias, se sientan aceptados y valorados; además, al presentar una visión clara y alentadora, inspiran a los trabajadores a alinearse con los objetivos de la organización, motivándolos a esforzarse y contribuir con su máximo potencial.

No obstante, los resultados del objetivo general de la investigación contrastan significativamente con los obtenidos en el estudio nacional de Medina (2020). Este estudio estableció que no hay una correspondencia entre las variables, mientras que los hallazgos de la presente indican una correlación directa y fuerte.

Se presume que esta discrepancia se debe a diferencias en el contexto organizacional y en las condiciones laborales específicas en los que se llevaron a cabo ambos estudios. Medina realizó su estudio en el sector privado, el cual puede presentar características distintas en términos de estructura organizacional, cultura y dinámicas laborales, comparado con el contexto de la presente investigación. El sector privado suele tener un enfoque diferente en la gestión del personal y en la implementación de políticas de liderazgo, lo cual puede influir en los resultados.

Además, se llevó a cabo en el sector salud, que tiene características particulares, como una alta carga emocional y demandas específicas en términos de atención al paciente, que pueden afectar las relaciones entre variables de manera diferente. En el sector salud, las condiciones laborales y los retos enfrentados por los empleados pueden modificar significativamente la forma en que el liderazgo impacta el CO.

El primer objetivo específico de esta investigación fue determinar si existía relación entre la dimensión CI y el CO. El resultado obtenido señala que existe una

directa y moderada, por tanto, a medida que los líderes muestran más CI hacia sus trabajadores, el CO de estos tiende a aumentar, lo que se traduce en una mayor disposición a involucrarse con la organización y a contribuir positivamente a sus objetivos; por el contrario, cuando el nivel decrece, se tiene una tendencia descendiente en el CO, lo que sugiere que la falta de apoyo y atención personalizada puede llevar a una disminución en la lealtad y en la dedicación de los empleados. Asimismo, se verifica que, aunque la dimensión de CI tiene un impacto significativo en el CO, este efecto no es absoluto ni total, es decir, mientras que un alto CI puede mejorar notablemente el CO, no es el único factor determinante, otros elementos, como la cultura organizacional y las condiciones laborales, también juegan roles cruciales en el grado de CO.

Según Northouse (2022), el LT abarca varias dimensiones, entre ellas, la CI que se centra en el apoyo y la atención personalizada que el líder brinda a los miembros de su equipo; esto fomenta un entorno laboral donde los trabajadores se sienten en armonía con los objetivos organizacionales, lo cual puede traducirse en un compromiso más profundo con la misión de la empresa. Además, según Bass y Riggio (2019), la CI es fundamental para fomentar una mayor lealtad y satisfacción en los empleados, contribuyendo así a un CO más robusto.

El segundo objetivo específico fue comprobar que existe entre la EI y el CO vinculación, obteniéndose como resultado que sí lo hay y, resulta ser directa y fuerte, por tanto, a medida que los líderes muestran más EI hacia sus trabajadores, el CO de estos tiende a aumentar, por lo que, si los empleados se sienten alentados a pensar de manera innovadora y a participar activamente en la mejora de procesos, suelen desarrollar un mayor sentido de pertenencia y dedicación hacia la organización; por el contrario, la falta de estímulo intelectual puede llevar a una sensación de estancamiento y desmotivación entre los trabajadores, quienes pueden percibir que sus contribuciones y potenciales ideas no son valorados, es decir, si la EI disminuye, el CO también tiende a disminuir.

En concordancia con lo descrito, Schaufeli y Bakker (2022) señalan que fomentar la EI ayuda a incrementar la motivación interna de los trabajadores, lo cual a su vez fortalece su compromiso con la organización; proporcionarles desafíos

intelectuales y oportunidades para el crecimiento personal, pueden reforzar el vínculo emocional y el grado de involucramiento de los colaboradores con la entidad.

El tercer objetivo específico fue establecer que entre MI y el CO hay correspondencia. El resultado señala que se vinculan de manera directa y moderada, por tanto, a medida que los líderes muestran más MI hacia sus trabajadores, el CO de estos tiende a aumentar y si la MI disminuye, el CO también tiende a disminuir.

En concordancia con el resultado obtenido, Northouse (2022) considera que la MI en el LT se manifiesta cuando los líderes comunican una visión clara y persuasiva del futuro; esta visión no solo es atractiva y estimulante, sino que también tiene el poder de movilizar a los trabajadores, generando un sentido de propósito y dirección. Al presentar un futuro deseable y significativo, los líderes logran captar la atención y el entusiasmo de los empleados, motivándolos a alinear sus esfuerzos con las metas de la organización.

Este proceso de MI fomenta un compromiso más profundo, ya que los empleados no solo ven el valor en lo que hacen, sino que también se sienten parte de una causa mayor. Los líderes que logran transmitir una visión convincente ayudan a los empleados a comprender cómo sus contribuciones individuales encajan en el panorama general, lo que fortalece su dedicación y lealtad hacia los objetivos organizacionales.

El cuarto objetivo específico del estudio fue verificar la correspondencia que existe entre la II y el CO. El resultado señala que existe una relación directa y fuerte, por tanto, a medida que los líderes muestran más II hacia sus trabajadores, el CO de estos tiende a aumentar y si la II disminuye, el CO también tiende a disminuir.

Según Judge y Piccolo (2022), la II es una de las dimensiones clave del LT, ya que se centra en la capacidad del líder para convertirse en un modelo a seguir para sus trabajadores, debiendo actuar con integridad, ética y consistencia, estableciendo altos estándares de conducta y comportamiento que inspiran a los empleados a emular.

La II no solo motiva a los empleados a seguir el ejemplo del líder, sino que también fomenta un fuerte sentido de compromiso hacia la organización; además,

ayuda a construir una cultura organizacional fundamentada en valores y principios sólidos, creando un escenario en el que los empleados se sienten apreciados y guiados por un líder que actúa con coherencia y autenticidad. El impacto de la LI, por lo tanto, es fundamental para fortalecer la relación entre los trabajadores y la institución, promoviendo una mayor dedicación para alcanzar los objetivos.

En resumen, los antecedentes revisados muestran una tendencia consistente hacia una relación positiva entre el LT y el CO; sin embargo, la intensidad de esta relación varía entre estudios. En el presente caso, el objetivo general revela una correlación fuerte ($r = 0,743$), superior a la observada en algunas investigaciones previas que reportaron una relación moderada.

Esta diferencia en la intensidad puede deberse a varios factores. El tamaño de la población estudiada puede influir en los resultados; las muestras pequeñas suelen presentar correlaciones menos robustas, mientras que una muestra más extensa suele proporcionar una representación más exacta de la realidad. Además, las características específicas del tipo de organización pueden modificar el impacto del LT sobre el CO. Sin embargo, el estudio de Medina (2020) representa una excepción significativa, destacando la importancia de considerar el contexto específico de cada investigación.

V. CONCLUSIONES

Existió relación entre el LT y el CO ya que el valor de significación bilateral fue menor que el margen de error previsto y se obtuvo un coeficiente correlacional de 0.743, por lo que la relación es directa y fuerte. Esto significó que, cuando hubo un aumento en el LT, también hubo un aumento en el CO de los trabajadores; además, cualquier cambio en el nivel de CO estuvo estrechamente relacionado con un cambio en el LT.

Asimismo, existió relación directa y moderada entre la CI y el CO ya que el valor de significación bilateral fue menor que el margen de error previsto y el coeficiente correlacional fue de 0.681. El resultado obtenido señaló que existió una relación directa y moderada, por lo tanto, a medida que los líderes mostraron más CI hacia sus trabajadores, el CO de estos tendió a aumentar, y si disminuyó, el CO también tendió a disminuir.

Por otro lado, se estableció relación directa y fuerte entre la EI y el CO ya que el valor de significación bilateral estuvo por debajo del error probabilístico, con un coeficiente correlacional de 0.745. Esto indicó que a medida que una aumentaba, la otra también lo hacía de manera consistente.

Existió relación directa y moderada entre la MI y el CO, ya que el valor de significación bilateral fue menor que el margen de error previsto y el coeficiente correlacional de 0.682, sugiriendo que un aumento en la MI tendió a elevar el CO.

Finalmente, también fue directa y fuerte la relación entre la II y el CO, puesto que la significancia bilateral fue menor que el error probabilístico, con un coeficiente correlacional de 0.723, lo que significó que mientras más II, mayor era el CO.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. A la Gerencia General, desarrollar e implementar programas de capacitación para fortalecer las habilidades de LT e incrementar el CO. Según Bass y Riggio (2020), el LT fomenta el compromiso y la inspiración, mejorando el rendimiento y el CO. Asimismo, en esa línea, resulta conveniente que a futuro se investigue sobre los efectos a largo plazo de las capacitaciones en LT sobre el CO.

Segunda. A la Gerencia General, fomentar una cultura de atención personalizada respecto a las necesidades de sus empleados. Kahn (2023) señala que el apoyo individualizado es clave para optimizar el potencial de los trabajadores y mejorar su compromiso.

Tercera. A la Gerencia General, generar un ambiente que impulse la creatividad y el pensamiento analítico de sus trabajadores, mediante talleres de resolución de problemas, espacios para ideas y proyectos desafiantes. Goleman (2023) afirma que estimular la inteligencia emocional ayuda a lograr éxito en el ámbito laboral.

Cuarta. A la Gerencia General, que los líderes trabajen en desarrollar y transmitir una visión definida y motivadora de la institución, alineada con los valores y metas de los trabajadores. Sinek (2021) sostiene que una visión clara y convincente inspira a los empleados y alinea sus esfuerzos con los objetivos organizacionales.

Quinta. A la Gerencia General, fortalecer los aspectos de integridad y ética en el liderazgo, ya que los líderes tienen que ser vistos como referentes a seguir, actuando con justicia y ética en todas sus decisiones y acciones.

Según Brown y Treviño (2022), un liderazgo ético sólido no solo mejora la reputación de la organización, sino que también promueve un ambiente de trabajo justo y coherente.

REFERENCIAS

- Acharya, A., Prakash, A., Saxena, P., & Nigam, A. (2018). Sampling: Why and how of it? *Indian Journal of Medical Specialties*, 9(2), 84-88.
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89–122.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tlng=es
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Editorial Episteme.
- Ávila, S., & Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales Segunda Época*, 1, 201–226.
<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014>
- Báez, R., Zayas-Agüero, P., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, XL (1), 14-23.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. The Free Press.
- Bass, B., & Riggio, R. (2020). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Bernal, I., Ruíz, L., & Pastrana, J. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600194&lng=es&tlng=es.
- Betanzos, N., Andrade, P., & Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 22(1), 25–43.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002>
- Brown, M., & Treviño, L. (2022). Ethical leadership: A review and future directions. *Journal of Management*, 48(1), 91-115.
<https://doi.org/10.1177/01492063221116027>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality.

- International Journal of Hospitality Management, 77, 64-75.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Bunge, M. (1971). *La Investigación Científica. Segunda Edición Corregida*. España: Barcelona.
- Caisahuana, A. (2023). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el servicio de farmacia en un hospital de Lima, 2023*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121726>
- Castro, I. (2024). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Arequipa, 2023*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/135705>
- Calderón, A. y Aranibar, M. (2020): “Estilos de liderazgo en empresas restauranteras: el liderazgo transformacional como herramienta de administración estratégica para la competitividad”, *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, n. 10 <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/10/liderazgo-transformacional.html>
- Coronado, G.; Valdivia, M.; Aguilera, A.; Alvarado, A. (2020). *Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias*. *Conciencia Tecnológica*, núm. 60, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Cuadra, L. (2022). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral: una revisión bibliométrica* [Tesis de Maestría, Universidad Miguel Hernández de Elche]. Repositorio de la Universidad Miguel Hernández de Elche <https://hdl.handle.net/11000/32146>
- Diario La República *Más de la mitad de los empleados a nivel mundial está renunciando silenciosamente*. (2023, junio 16). <https://www.larepublica.co/globoeconomia/mas-de-la-mitad-de-los-empleados-a-nivel-mundial-esta-renunciando-silenciosamente-3638591>
- Enciso, E. (2020). *Mediación del clima entre el liderazgo transformación y el compromiso organizacional*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Almería] Repositorio de la Universidad de Almería. <http://hdl.handle.net/10835/10888>
- Etikan, I., & Bala, K. (2017). Sampling and sampling methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6), 215-217.

- Gagné, M., & Deci, E. (2018). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 39(8), 1-10.
- García, L., y Morales, C. (2021). *Fundamentos de investigación* (4.ª ed.). Pearson Educación.
- Goleman, D. (2023). *The emotional intelligence coaching* (2nd ed.). HarperCollins.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2003). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 8(16), 820–846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Judge, T., & Piccolo, R. (2022). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*, 107(2), 295-317. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Kahn, W. (2023). *The impact of personalized attention on employee engagement*. Harvard Business Review Press.
- Loli, A., Montgomery U., W, Cerón, F., Del Carpio, J., Navarro, V., & Llacho, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista De Investigación En Psicología*, 18(1), 105-123. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v18i1.11781>
- Medina, M. (2020). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión]. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3426>
- Mendoza, M., García, J., & Avelar, L. (2020). El Liderazgo Transformacional: Una revisión de literatura. *Academia Journals*, 12(2) 341-34. <http://cathi.uacj.mx/20.500.11961/16032>

- Meyer, J., Allen, N. y Smith, C. (1993). Commitment organizational and occupations: extension and test of three-component conceptualization. *Revista de Psicología Aplicada*, 1993. vol. 78, no. 4, p. 538-551.1131-6225 <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meza, R. (2023). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por covid-19, Arequipa 2023. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio institucional de la Universidad Privada Norbert Wiener <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8437>
- Moreno, F., Sánchez, K., Tacure, C., Aliaga, R., & Ñaurima, H. (2023). Compromiso organizacional y gestión administrativa en el personal de una comisaría de la región Junín - Perú. *e-Revista Multidisciplinaria del Saber*, 1–7. <https://doi.org/10.61286/e-rms.v1i.20>
- Naderifar, M., Goli, H., & Ghaljaie, F. (2017). Snowball sampling: A purposeful method of sampling in qualitative research. *Strides in Development of Medical Education*, 14(3), e67670.
- Northouse, P. (2022). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: Salarios y desigualdad (Informe No. 1). [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang-es/index.htm)
- Pallares, M., & Rodríguez, K. (2021). Liderazgo Transformacional: estrategia para mejorar la práctica docente en el aula. *LA CASA DEL MAESTRO*, 1(1), 42–62. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/10032>
- Pazmiño, P. (2021). Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica ConQuito, durante el primer semestre del 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar <http://hdl.handle.net/10644/8190>
- Pulla, J. (2022). Estilos de liderazgo y su incidencia en el compromiso organizacional con mediación de engagement en funcionarios(as) de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de San Felipe de Oña y Chordeleg. [Tesis de Maestría, Universidad de Cuenca]. Repositorio institucional de la Universidad de Cuenca

- <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/40592>
- Reza, M., & Amirkabiri, A. (2017). Investigating the relationship between transformational leadership and organizational commitment of faculty members of Islamic Azad University, North Tehran Branch. *Revista QUID (Special Issue)*, 194-202.
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6131577>
- Ríos, M. (2016, julio 1). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan?* *Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/>
- Ríos, M., Téllez, M., & Ferrer, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y administración*, (231), 103-125. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200006&lng=es&tlng=es.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2022). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 37(1), 2-11.
- Sharma, G. (2021). Pros and cons of different sampling techniques. *International Journal of Applied Research*, 7(8), 76-79.
- Sinek, S. (2021). *The infinite game: How to lead with a clear vision*. Penguin Random House.
- Taherdoost, H. (2016). Sampling methods in research methodology; How to choose a sampling technique for research. *International Journal of Academic Research in Management*, 5(2), 18-27.
- Tamayo y Tamayo, M. (2008). *El Proceso de la Investigación Científica*. 4R edición. México: Editorial Limusa.
- Ticuña, E. (2023). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/120896>
- Tortolero, R., & Carreón, A. (2022). El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo. *Revista Académica de Investigación TLATEMOANI*, (39), 1-17. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8539136>
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.

- Simari, E. (2021). Liderazgo Transformacional. Revisión de la literatura. *Revista Científica UCMB*, 1(1), 78–84.
<https://revista.ucmb.edu.py/revucmb/article/view/10>
- Tapia, Z. & Antequera, J. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *Ad-gnosis*, 9(9), 119–134.
<https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.443>
- Varela, N., & Marín, G. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revisión literaria en el contexto organizacional. *NovaRUA*, 13(22), 85–101.
<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 César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97073>
- Vidal, J. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3600-3631. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487.
- Xirau, M. (2017, agosto 13). El descanso beneficia (y mucho) a tu negocio. *Forbes España*; Forbes. <https://forbes.es/lifestyle/30033/descanso-beneficia-mucho-negocio/>
- Zamudio, A. (2016). Análisis del retorno de la inversión en la gestión comercial de los supermercados en el Perú. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de operacionalización de variables

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Liderazgo transformacional	Es un estilo de liderazgo que inspira y motiva a los seguidores a alcanzar niveles superiores de rendimiento y desarrollo personal, creando un ambiente de confianza, colaboración y fomentando la innovación y el crecimiento organizacional, según Bass (1990)	Se operacionaliza con las dimensiones descritas por Aranibar y Calderón (2020).	Consideración individualizada	Inspira confianza y seguridad. Identificación con los seguidores. Promueve valores.	Ordinal Tipo Likert 5=Siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi nunca 1=Nunca
			Estimulación intelectual	Estimula visión compartida. Transmite optimismo. Contribuye en el logro de objetivos.	
			Motivación inspiradora	Innovación en solución de problemas. Fomentar autonomía.	
			Influencia idealizada	Interés por cada seguidor. Proporciona apoyo.	

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Compromiso Organizacional	Es la conexión emocional y psicológica que vincula a un empleado con su organización, motivándolo a quedarse en ella y esforzarse por contribuir al éxito de esta debido a su sentido de pertenencia. Meyer y Allen (1993).	Se operacionaliza con las dimensiones utilizadas por Vidal (2022)	Compromiso afectivo	Afecto laboral. Sentido de pertenencia.	Ordinal Tipo Likert 5=Siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi nunca 1=Nunca
			Compromiso de continuidad	Necesidad de unión laboral. Persistencia laboral.	
			Compromiso normativo	Lealtad reglamentaria. Determinación de contribuir.	

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

ENLACE DE ACCESO

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfjbZri3t9l2jDBRjhaSgV0JbRB8ymmbjJCurSYMb2E5f9AiQ/formResponse>

CUESTIONARIOS PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

eariasal@ucvvirtual.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

DATOS INFORMATIVOS:

SEXO *

M

F

CONDICIÓN *

CAS

CAP

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Este formulario se creó en Universidad Cesar Vallejo. [Denunciar abuso](#)

Google Formularios

CUESTIONARIOS PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

eariasal@ucvvirtual.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

INSTRUCCIONES:

Las información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el liderazgo organizacional y el clima organizacional de tu institución en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

-Por favor no deje preguntas sin contestar

-Elegir una de las opciones correspondiente según la escala siguiente.

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

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada *

	1	2	3	4	5
1.El director/jefe/responsable te genera confianza y seguridad para el desempeño de tus funciones.	<input type="radio"/>				
2.El director/jefe/responsable cumple sus funciones guiado por principios y valores.	<input type="radio"/>				
3.El director/jefe/responsable te motiva a hacer más de lo que se espera.	<input type="radio"/>				
4.El director/jefe/responsable siente interés de conocer las necesidades del grupo.	<input type="radio"/>				
5.El director/jefe/responsable se preocupa por el bienestar del grupo.	<input type="radio"/>				
6.Existe coherencia entre las palabras y acciones del director/jefe/responsable.	<input type="radio"/>				

DIMENSIÓN 2: Motivación Inspiradora *

1

2

3

4

5

7.EI
director/jefe/
responsable
presenta el
futuro de
manera
optimista.

8.EI
director/jefe/
responsable
estimula una
visión
motivante
sobre el futuro.

9.EI
director/jefe/
responsable
proporciona
dirección en el
logro de
objetivos.

10.EI
director/jefe/
responsable
genera
entusiasmo en
el equipo para
alcanzar los
objetivos.

DIMENSIÓN 3: Estimulación Intelectual *

	1	2	3	4	5
11.EI director/jefe/ responsable alienta a resolver problemas y llegar a consensos con los compañeros.	<input type="radio"/>				
12.EI director/jefe/ responsable ofrece sugerencias de nuevas maneras de realizar el trabajo.	<input type="radio"/>				
13.EI director/jefe/ responsable muestra interés en los aportes de los trabajadores para solucionar conflictos.	<input type="radio"/>				
14.EI director/jefe/ responsable proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.	<input type="radio"/>				
15.EI director/jefe/ responsable estimula el desarrollo de ideas innovadoras.	<input type="radio"/>				

DIMENSIÓN 4: Consideración individualizada *

	1	2	3	4	5
16.El director/jefe/responsable está al tanto de las necesidades individuales de cada trabajador.	<input type="radio"/>				
17.El director/jefe/responsable comprende los sentimientos de cada uno y demuestra empatía.	<input type="radio"/>				
18.El director/jefe/responsable expresa satisfacción y reconoce el esfuerzo por cumplir lo esperado.	<input type="radio"/>				
19.El director/jefe/responsable brinda apoyo cuando un trabajador implementa cambios importantes en el trabajo.	<input type="radio"/>				
20.El director/jefe/responsable tiene en consideración las debilidades individuales para brindar apoyo y asesoramiento.	<input type="radio"/>				

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo *

	1	2	3	4	5
1. Quiero continuar siendo parte de esta institución.	<input type="radio"/>				
2. Me enorgullece ser parte de esta institución.	<input type="radio"/>				
3. Siento un fuerte vínculo emocional con la institución.	<input type="radio"/>				
4. Me identifico con los valores que promueve la institución.	<input type="radio"/>				
5. Los problemas de la institución tienen gran relevancia para mí.	<input type="radio"/>				
6. Considero a esta institución como mi familia.	<input type="radio"/>				
7. Disfruto hablando de los logros de la institución con personas de mi entorno no laboral.	<input type="radio"/>				
8. Considero que este trabajo es ideal para mí.	<input type="radio"/>				

DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad *

	1	2	3	4	5
9. Siento una fuerte necesidad de seguir formando parte de esta institución.	<input type="radio"/>				
10. Si decido dejar la institución, mis oportunidades de encontrar un trabajo similar se verían limitadas.	<input type="radio"/>				
11. Dejar la institución afectaría mi desarrollo profesional.	<input type="radio"/>				
12. Mi vida está muy ligada a esta institución, por lo que dejarla tendría un impacto significativo en mí.	<input type="radio"/>				
13. He invertido mucho en esta institución por lo que no considero trabajar en otro lugar.	<input type="radio"/>				
14. Me resulta difícil dejar la institución, incluso si quisiera hacerlo.	<input type="radio"/>				

DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo *

	1	2	3	4	5
15. La institución merece mi lealtad	<input type="radio"/>				
16. Experimentaría culpa si decidiera abandonar la institución	<input type="radio"/>				
17. Siento que le debo mucho a la institución	<input type="radio"/>				
18. Debo cumplir con las expectativas que se tiene sobre mí.	<input type="radio"/>				
19. Me esfuerzo por hacer más que las labores inherentes a mi puesto.	<input type="radio"/>				
20. Siento un compromiso con mis compañeros de trabajo por lo que no dejaría la institución.	<input type="radio"/>				

MUCHAS GRACIAS POR TU VALIOSA COLABORACIÓN.

[Atrás](#)

[Enviar](#)

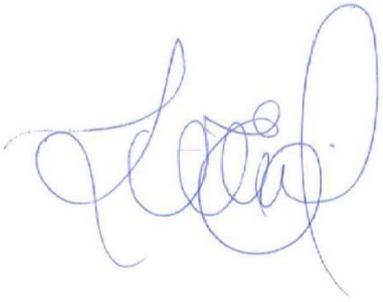
[Borrar formulario](#)

Este formulario se creó en Universidad Cesar Vallejo. [Denunciar abuso](#)

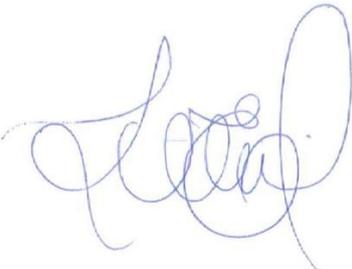
Google Formularios

ANEXO3: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

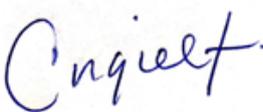
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo Transformacional adaptado de Vargas (2022)
Objetivo del instrumento	Medir la variable liderazgo transformacional a través de las dimensiones: Influencia idealizada, Motivación Inspiradora, Estimulación Intelectual, Consideración individualizada
Nombres y apellidos del experto	LUIS ALBERTO CUADROS ESPINOZA
Documento de identidad	41889316
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	TÍTULO PROPIO DE MÁSTER EN INNOVACIÓN DE PROCESOS EN LA GESTIÓN PÚBLICA (GRADO DE MAESTRO)
Nacionalidad	PERUANA
Institución	Hospital Santa Rosa
Cargo	Jefe Oficina de Recursos Humanos
Número telefónico	902 259 710
Firma	
Fecha	24 de mayo de 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Compromiso Organizacional adaptado de Vargas (2022)
Objetivo del instrumento	Medir la variable compromiso organizacional a través de las dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad, Compromiso normativo
Nombres y apellidos del experto	LUIS ALBERTO CUADROS ESPINOZA
Documento de identidad	41889316
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	TÍTULO PROPIO DE MÁSTER EN INNOVACIÓN DE PROCESOS EN LA GESTIÓN PÚBLICA (GRADO DE MAESTRO)
Nacionalidad	PERUANA
Institución	Hospital Santa Rosa
Cargo	Jefe Oficina de Recursos Humanos
Número telefónico	902 259 710
Firma	
Fecha	24 de mayo de 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo Transformacional adaptado de Vargas (2022)
Objetivo del instrumento	Medir la variable liderazgo transformacional a través de las dimensiones: Influencia idealizada, Motivación Inspiradora, Estimulación Intelectual, Consideración individualizada
Nombres y apellidos del experto	YNMA ANGELICA FLORES FARRO
Documento de identidad	40200403
Años de experiencia en el área	
Máximo Grado Académico	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Cargo	PERUANA
Número telefónico	993258082
Firma	
Fecha	23 de mayo de 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Compromiso Organizacional adaptado de Vargas (2022)
Objetivo del instrumento	Medir la variable compromiso organizacional a través de las dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad, Compromiso normativo
Nombres y apellidos del experto	YNMA ANGELICA FLORES FARRO
Documento de identidad	40200403
Años de experiencia en el área	
Máximo Grado Académico	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE A TIEMPO PARCIAL
Número telefónico	993258082
Firma	
Fecha	23 de mayo de 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo Transformacional adaptado de Vargas (2022)
Objetivo del instrumento	Medir la variable liderazgo transformacional a través de las dimensiones: Influencia idealizada, Motivación Inspiradora, Estimulación Intelectual, Consideración individualizada
Nombres y apellidos del experto	EVELYN SANCHEZ HINOSTROZA
Documento de identidad	41263153
Años de experiencia en el área	5 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	
Cargo	CONSULTORA DE EMPRESAS
Número telefónico	973937122
Firma	
Fecha	24 de mayo de 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Compromiso Organizacional adaptado de Vargas (2022)
Objetivo del instrumento	Medir la variable compromiso organizacional a través de las dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad, Compromiso normativo
Nombres y apellidos del experto	EVELYN SANCHEZ HINOSTROZA
Documento de identidad	41263153
Años de experiencia en el área	5 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	
Cargo	CONSULTORA DE EMPRESAS
Número telefónico	973937122
Firma	
Fecha	24 de mayo de 2024

ANEXO 4: RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CONSISTENCIA INTERNA

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:

▶ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\rvarg\OneDrive\Documentos\LT.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	20

VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL:

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos2] C:\Users\rvarg\OneDrive\Documentos\BASE LTCO.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	20

ANEXO 5

DECLARACIÓN JURADA: USO DE DATOS PÚBLICOS

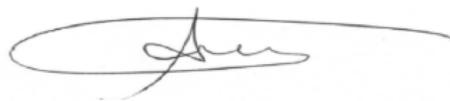
Apellidos y nombres	Arias Alcides, Erick Giancarlo
DNI	41550958
Código de estudiante	7002687047
Filial	Lima Norte
Programa	Maestría en Gestión del Talento Humano
Modalidad	Semipresencial
Grupo	LIMA - 1
Docente asesor	Mg. César Robin Vilcapoma Pérez

Declaró que la información que utilizaré para el desarrollo de mi trabajo de investigación titulado

“Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública de Lima, 2024” **son datos obtenidos de encuestas anónimas**; por tanto, no requiero tener la autorización de las personas ni institución correspondiente. Asumo la responsabilidad de la veracidad de lo expuesto.

Ciudad, 25 de julio del año 2024

Firma:



DNI:

41550958



Huella digital

ANEXO 7: ANÁLISIS COMPLEMENTARIO

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Nivel de confianza en la investigación: 95%

Valor Z = 1,96

Margen de error muestral = 8% = 0,08

Población objetivo = 3450 Colaboradores

Proporción muestral = 0,5 (Criterio conservador)

Fórmula: Población finita

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

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (1-0.5) (3450)}{(0.08)^2 (3450-1) + (1.96)^2 (0.5) (1-0.5)}$$

$$n = 143.85$$

$$n = 143 \text{ Colaboradores}$$

ANEXO 8: OTRAS EVIDENCIAS

Figura 1: Niveles para el LT

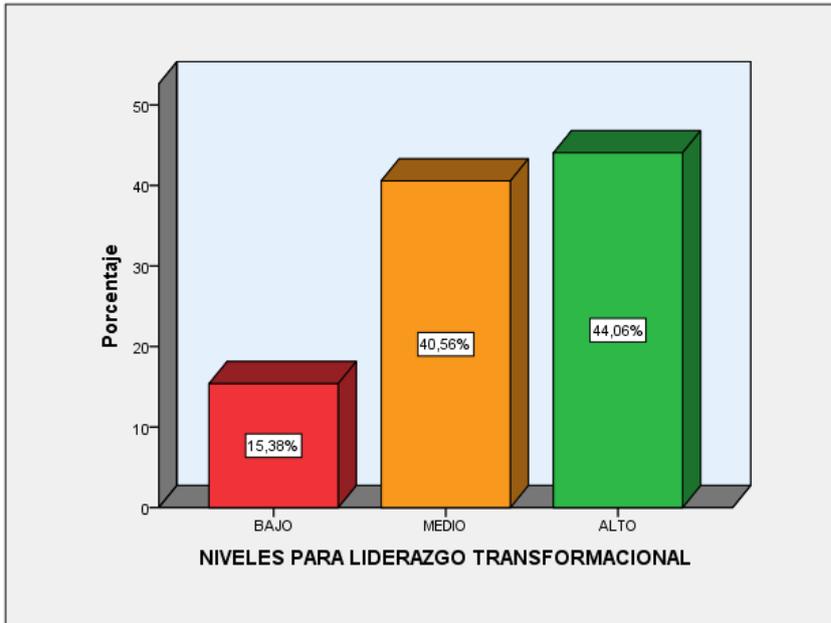


Figura 2: Niveles para el CO

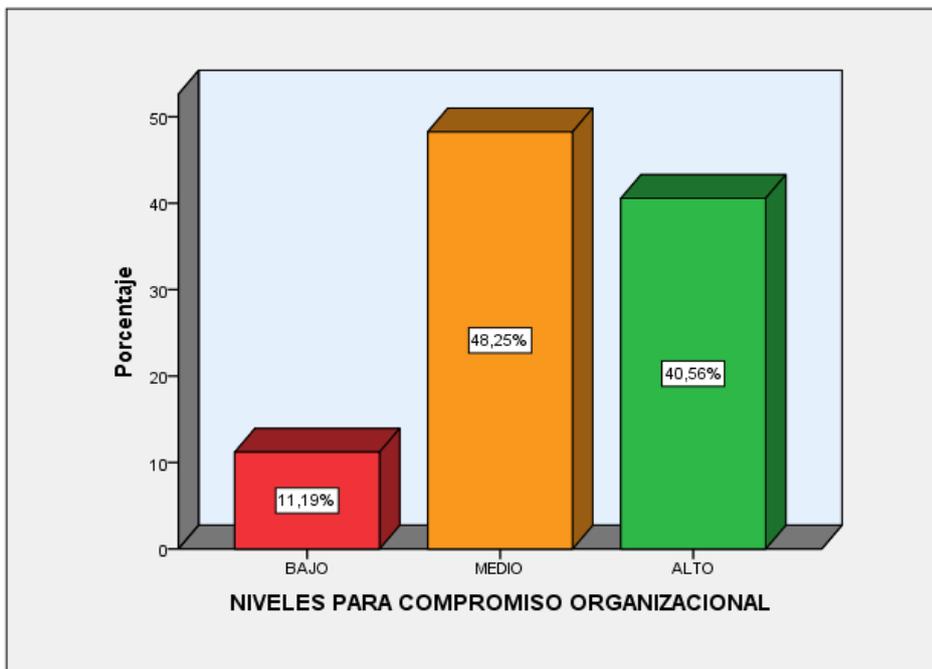


Figura 3: Niveles para las dimensiones del LT

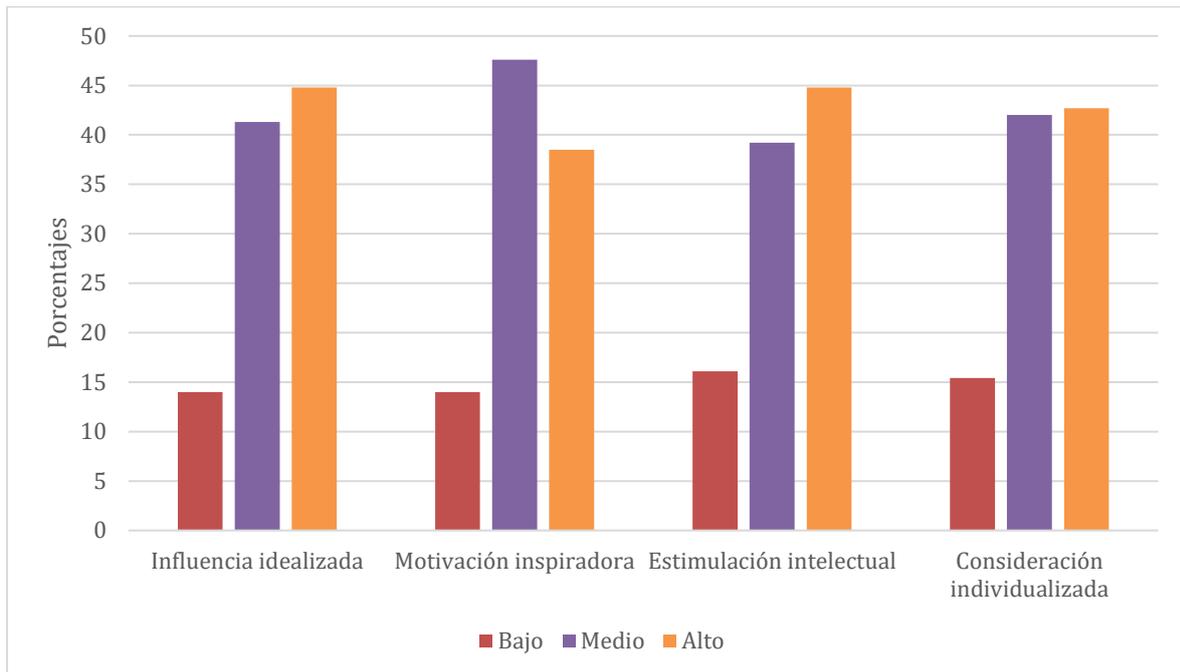


Figura 4: Niveles para las dimensiones del CO

