



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en  
Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua,  
2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de Negocios**

**AUTORA:**

Vargas Cruz, Medalit Liliana (ORCID: 0000-0001-7799-8102)

**ASESOR:**

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (ORCID: 0000-0003-1241-2785)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y herramientas gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

**Dedicatoria**

A Dios y a mi familia.

### **Agradecimiento**

A mis padres por su apoyo e incentivarme a mejorar.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIONES	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Población de estudio	16
<b>Tabla 2</b> Tabla de frecuencia con datos agrupados de liderazgo transformacional y sus dimensiones	19
<b>Tabla 3</b> Tabla de frecuencia con datos agrupados de compromiso organizacional y sus dimensiones	20
<b>Tabla 4</b> Tabla de frecuencia cruzada V1 Liderazgo transformacional (agrupado)*V2 Compromiso organizacional (agrupado)	21
<b>Tabla 5</b> Tabla cruzada Influencia idealizada (agrupado)*Compromiso organizacional (agrupado)	22
<b>Tabla 6</b> Tabla cruzada Motivación inspiradora (agrupado)*Compromiso organizacional (agrupado)	23
<b>Tabla 7</b> Tabla cruzada Estimulación intelectual (agrupado)*Compromiso organizacional (agrupado)	24
<b>Tabla 8</b> Tabla cruzada Consideración individualizada (agrupado)*Compromiso organizacional (agrupado)	25
<b>Tabla 9</b> Prueba de hipótesis de liderazgo transformacional y compromiso organizacional	26
<b>Tabla 10</b> Prueba de hipótesis de influencia idealizada y compromiso organizacional	27
<b>Tabla 11</b> Prueba de hipótesis de motivación inspiradora y compromiso organizacional	28
<b>Tabla 12</b> Prueba de hipótesis de estimulación intelectual y compromiso organizacional	28
<b>Tabla 13</b> Prueba de hipótesis de consideración individualizada y compromiso organizacional	29

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022. La investigación correspondió a un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 55 trabajadores de dos Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto. Para la recolección de datos se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los instrumentos se validaron por expertos y se recurrió a la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach. Los hallazgos demostraron la relación significativa directa y baja, Tau-b de Kendall = 0,329, donde  $p=0,00 < 0,05$  entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, compromiso organizacional, influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual.

## **Abstract**

The general objective of this research work was to determine the level of relationship between transformational leadership and organizational commitment in Municipalities of the Mariscal Nieto Province, Moquegua, 2022. The research corresponded to a quantitative approach, correlational level, of non-experimental design. The population was made up of 55 workers from two Municipalities of the Mariscal Nieto Province. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. The instruments were validated by experts and Cronbach's alpha reliability test was used. The findings demonstrated the direct and weak significant relationship Kendall's Tau-b = 0.329, where  $p=0.00 < 0.05$  between transformational leadership and organizational commitment in Municipalities of the Mariscal Nieto Province, Moquegua, 2022.

**Keywords:** Transformational leadership, organizational commitment, idealized influence, inspiring motivation, intellectual stimulation.

## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones buscan que sus colaboradores estén comprometidos con las metas planificadas, ya que al estar enfocados pueden superar las dificultades que los limitan; además, los cambios, crisis sociales y económicos que enfrentan las organizaciones conllevan a la necesidad de contar con líderes que fomenten la confianza entre los trabajadores y la entidad (Pico y Coello, 2018).

Las instituciones públicas y privadas buscan líderes que transformen las organizaciones, motiven a los colaboradores, inspiren, que los alienten a innovar y efectuar cambios para el éxito de la institución, como también, propiciar un agradable ambiente, de esta forma los colaboradores también se preparan para ser líderes a través de capacitaciones. Un líder transformacional no solamente se caracteriza por sus capacidades en la dirección de organizaciones, sino también por la convicción que posee para crear cambios en el modo de entender el papel de cada organización (Jiménez et al., 2021).

En el Perú el mayor problema que enfrentan las organizaciones es el poco compromiso de sus colaboradores, es un problema clave en una sociedad donde no existe el otro, en la que la diversidad no se reconoce, el autoritarismo se refleja en acciones cotidianas, hartazgo e intolerancia. Cuando una organización conoce cuán comprometido están sus colaboradores pueden predecir el desempeño y la distribución del liderazgo necesario para incrementar su rendimiento y establecer su permanencia en dicha organización. Ejercer el liderazgo es muy importante, el cual requiere de compromiso y responsabilidad, liderar es inspirar, guiar y tomar decisiones para lograr cambios en el comportamiento y alcanzar metas (Caravedo, 2015).

Las Municipalidades de Centros Poblados son instancias de los gobiernos locales que por delegación de funciones brindan servicios a la población por la lejanía de la municipalidad distrital de su jurisdicción, para el cumplimiento de los objetivos institucionales deben estar dirigidas eficientemente, la responsabilidad de las autoridades de liderar la institución en favor de lograr el compromiso de los servidores. Por el contrario, es un problema común que se desconozca la importancia de contar con buen liderazgo en la organización encaminado hacia el logro de metas y desarrollo del personal (Mamani, 2018). Sin embargo, el buen trato



de un líder motiva a los servidores a alcanzar niveles altos de desempeño, a la vez que estos líderes demuestran interés por el bienestar de cada uno de ellos y potencien sus capacidades (Ávila, 2019).

Luque (2021) explica que los líderes de los centros poblados buscan el desarrollo de su jurisdicción, sin embargo, hay impotencia debido a que los esfuerzos que realizan ante los gobiernos locales y regionales quedan solo en promesas.

Cuando los servidores públicos sienten cohesión a la institución como parte de su compromiso se reflejará en los resultados de la gestión pública (Fierro et al., 2018). El compromiso organizacional es uno de los pilares de las organizaciones públicas, puede lograr buenos resultados y satisfacción en los servidores (López, 2021).

La Municipalidad del Centro Poblado San Francisco y la Municipalidad del Centro Poblado Los Ángeles son organizaciones cuyo fin es administrar los servicios públicos que le son delegados y la satisfacción de necesidades de la población; al igual que todas las instituciones tuvo que adaptarse a los cambios laborales. Sumado a ello las autoridades de estas instituciones tuvieron que tomar decisiones para que la misma siga funcionando y cumpliendo con sus objetivos como modificaciones en el horario de trabajo, así como también parte de los trabajadores tuvieron que adaptarse al trabajo remoto. Por ello, se pretende conocer la relación del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las instituciones mencionadas.

El problema general del presente estudio es: ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022?; además, esta investigación abarcará los siguientes problemas específicos:

¿Cuál es el nivel de relación entre influencia idealizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022?

¿Cuál es el nivel de relación entre motivación inspiradora y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022?

¿Cuál es el nivel de relación entre estimulación intelectual y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022?

¿Cuál es el nivel de relación entre consideración individualizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022?

La presente investigación cuenta con justificación práctica, la cual es de conveniencia para informar a las autoridades de la Municipalidad del C.P. San Francisco y Municipalidad del C.P. Los Ángeles sobre el ejercicio del liderazgo y la relación con el compromiso laboral, conocer los hallazgos implementar estrategias para efectuar cambios orientado a solucionar el problema.

La justificación teórica se fundamenta en la búsqueda del conocimiento y análisis de las variables que se exponen en la investigación, en primer lugar, el liderazgo transformacional y luego el compromiso organizacional, facilitando realizar recomendaciones al problema, lo cual se podrá considerar como antecedentes para futuras investigaciones en organizaciones similares.

En cuanto a la justificación metodológica, el presente estudio permite exponer la correlación sobre las variables, la investigación se aplicó en concordancia al enfoque cuantitativo, asimismo, expone el procedimiento de la recopilación de información a través de instrumentos que fueron validados y que servirán a futuras investigaciones.

El objetivo general de la investigación es: Determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022. Asimismo, los objetivos específicos se concentran en:

Determinar el nivel de relación entre influencia idealizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

Determinar el nivel de relación entre motivación inspiradora y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

Determinar el nivel de relación entre estimulación intelectual y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

Determinar el nivel de relación entre consideración individualizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua - 2022.

La hipótesis propuesta al problema general es: Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022. Las hipótesis específicas son:

Existe relación significativa entre influencia idealizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

Existe relación significativa entre motivación inspiradora y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

Existe relación significativa entre estimulación intelectual y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

Existe relación significativa entre consideración individualizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente, se exponen los antecedentes nacionales que se vinculan con las variables de estudio.

Medina (2020) en su tesis sobre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional, cuyo estudio fue correlacional, no experimental, la información fue recolectada a través de cuestionarios que se aplicaron a 109 enfermeros que trabajan en una clínica privada de Lima. Los hallazgos evidenciaron que no existe relación entre las variables, ya que el Rho fue 0.080, sin embargo, los profesionales de la clínica perciben ambas variables de nivel alto, pero que no existe relación entre ellas, se recomendó realizar estrategias sobre talento humano para fortalecer el mismo.

Evangelista (2018) realizó una investigación sobre el liderazgo transformacional y compromiso, fue cuantitativa, diseño no experimental, causal correlacional, se aplicó cuestionarios a 115 trabajadores de un hospital de Lima, cuyo resultado demostró la relación moderada y directa de las variables (Rho= 0,660); asimismo, se confirma que el líder transformacional puede realizar cambios en las diversas motivaciones de los trabajadores hasta que sientan compromiso y eleven sus deseos en el logro de metas.

Rengifo (2018) en su investigación respecto al liderazgo transformacional y compromiso organizacional, el estudio fue correlacional, no experimental; con una muestra representada por 100 colaboradores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, quienes respondieron a los cuestionarios tocante a las variables de estudio, el 63% expresó que el liderazgo transformacional se percibe de nivel medio, el 28% indica que es desfavorable y el 9% indica que es favorable; en cuanto a la variable compromiso organizacional, el 22% de los encuestados lo percibe de nivel bajo, 57% de nivel medio y el 21% de nivel alto; los hallazgos demostraron un Rho de Spearman= 0,731, la cual es positiva alta, se recomendó utilizar estrategias de desarrollo de la gestión de talento humano que ayuden a elevar la influencia de los líderes positivamente.

Ramírez (2018) en su tesis sobre liderazgo transformacional y compromiso organizacional, el estudio correlacional, no experimental, donde participaron 55 servidores del Policlínico PNP Chorrillos, quienes respondieron a los cuestionarios

de las variables mencionadas, el 49% indica que el liderazgo transformacional es favorable, se evidenció relación moderada entre las variables con  $r=0,690$ . El 50.9% de los trabajadores coinciden que la influencia idealizada es muy favorable para la organización, siendo la más resaltante en comparación con las demás dimensiones.

Salvador y Sánchez (2018) realizaron una investigación sobre el liderazgo y compromiso organizacional, de nivel correlacional, con una muestra representativa de 130 docentes de la Red educativa N°22, se empleó dos instrumentos respecto a las variables. Los hallazgos permitieron afirmar la relación significativa, el 46.3% de docentes lo considera como un nivel moderado, el 35.5% indica que es fuerte y el 18.2% indicó que es débil, el coeficiente Rho Spearman= ,647 comprueba el nivel moderado del liderazgo directivo; por lo que, se concluyó que el liderazgo de los directivos es eje prioritario para el compromiso y elemento principal en la determinación de la visión organizacional.

A nivel internacional, Can (2021) en su investigación acerca de la consideración individual y compromiso; estudio correlacional, de corte transversal. La investigación se aplicó a 231 trabajadores del departamento de cirugía del Hospital Público en Turquía, según los resultados el cuidado individualizado estuvo en un nivel bueno y el compromiso de nivel medio; se encontró una relación significativa ( $p<0,05$ ) entre las variables, se afirmó que la consideración individual y compromiso suprimen las deficiencias en la organización.

Enciso (2020) en su investigación sobre la mediación del clima entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional, de nivel correlacional causal, no experimental, transaccional; con una muestra de 319 personas de una empresa Multinacional de servicios. Los resultados obtenidos fueron una correlación de valor  $r=0.239$ ,  $p<0,01$  entre el liderazgo y compromiso,  $r=0.681$  y  $p<0,01$  entre el liderazgo y clima. Se concluyó que es sustancial el entrenamiento de líderes transformacionales orientados a mejorar el clima y compromiso de los subordinados, adecuando mayor bienestar y rendimiento, además que motiva a los seguidores a resolver los problemas que puedan presentarse.

Ingsih et al. (2021) realizó un estudio con el propósito de probar la contribución del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional. La

muestra fue aleatoria de 198 empleados de bancos de la ciudad de Samarag en Indonesia; los resultados mostraron el valor de  $r$  cuadrado es 37.4% que indica una relación baja. Se concluyó que las variables consideración individualizada y motivación inspiradora tienen mayor efecto positivo en el compromiso organizacional que la estimulación e influencia idealizada; concluyeron la investigación sugiriendo que se emplee componentes que tengan influencia en el compromiso organizacional. De esta manera, muestran la importancia de poner en acción del liderazgo transformacional para aumentar el compromiso organizacional durante la pandemia de covid-19.

Rondón (2020) en su investigación sobre el liderazgo transformacional y desempeño organizacional, de nivel correlacional, corte transversal, con una población de 45 individuos de una entidad financiera de Manizales, Colombia. Se aplicó la herramienta Multifactorial Formulario para el liderazgo y para el desempeño se tomó un indicador propio de la empresa; se concluyó que en promedio se percibe los componentes del liderazgo transformacional en los gerentes, el componente más evidente es la estimulación intelectual y la consideración individual menos presente.

Alizadeh y Amirkabiri (2017) en su estudio de liderazgo transformacional y compromiso organizacional, de nivel correlacional, corte transeccional, aplicado a una muestra de 383 miembros de la Universidad Islámica Azad. La correlación  $r=,731$ , demuestra que el comportamiento basado en el liderazgo transformacional resulta eficaz en la mejora de la organización; por tanto, se recomendó a la alta dirección tomar en cuenta el liderazgo transformacional como herramienta efectiva en el impulso de compromiso organizacional; además, facultar a los miembros con una perspectiva efectiva, preparar a los docentes para enfrentar problemas, animar a aceptar objetivos y participar en actividades de desarrollo personal.

El liderazgo transformacional es planteado por Bass (1985, como se citó en Abbas y Ali, 2021) en su publicación transformando los estudios del liderazgo; sin embargo, el primer precursor fue Burns (1978, como se citó en Díaz et al., 2019) en su investigación sobre los líderes políticos, enfatizó que el liderazgo transformacional se da socialmente con el propósito de elevar a los seguidores moralmente.

El liderazgo transformacional se construyó teniendo de base el liderazgo transaccional en que el líder efectúa procesos de transacción o intercambio de recompensas por el buen desempeño; más aún los líderes transformacionales incentivan a los subordinados a que traspasen sus propios beneficios y generen una visión en conjunto (Rojero et al., 2021).

El líder transformacional debe realizar que los subordinados logren transformarse en agentes del cambio. La motivación en el liderazgo transformacional es uno de los factores para que seguidores no solamente cumplan sus metas sino también efectúen cambios en ellos mismos y promover conductas positivas que incurrirán en mayor rendimiento laboral (Lewin, 1943 como se citó en Siangchokyoo et al., 2020).

El liderazgo transformacional es un estilo del liderazgo que se enfoca en persuadir a los individuos a actuar más allá del propio interés y trabajar en conjunto adoptando una visión compartida; los seguidores se elevan moralmente al estar al servicio de los demás, lo que ocasiona que ellos también se conviertan en líderes transformadores (Robbins y Judge, 2009).

Aquellos que practican este liderazgo son conscientes de la aportación de sus seguidores, por ello, se genera un compromiso enalteciendo la moralidad de los que intervienen. El líder transformador tiene la capacidad de hacer que sus seguidores confíen en él al mostrar consideración por cada uno y preocupación por su bienestar (Burns, 1978 véase también en Rojas et al., 2020). Bass (1990, véase también en Siangchokyoo et al., 2020) destaca que son agentes que producen cambios, debido a que tienen la capacidad de obtener y aplicar nuevas y mejores prácticas en la empresa.

Bass (1995) indica que las dimensiones del liderazgo transformacional son: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada.

La Influencia idealizada se caracteriza por la seguridad y confianza que muestra el líder, además, construye valores como el respeto y creencia en ellos al ayudarles a mejorar sus capacidades mediante su ejemplo, sus seguidores se sienten identificados con su líder y pueden contar con él para hacer lo correcto.

La motivación inspiradora implica que el líder estimule una visión que resulta atractiva a los colaboradores, sienten un fuerte propósito que los motiva a actuar y estén dispuestos a esforzarse en sus tareas al punto de elevar su desarrollo y rendimiento, de la misma manera, es propicio para el logro de objetivos y generar un clima constructivo (Pico y Coello, 2018).

La estimulación intelectual se da cuando los líderes fomentan la autonomía, creatividad e incentivan a sus seguidores al pensamiento independiente, potenciando sus esfuerzos, para que ellos puedan enfrentar los desafíos utilizando nuevos métodos, por lo que se convierten en solucionadores de problemas más efectivos (López et al., 2017).

Finalmente, la consideración individualizada se da cuando el líder tiene interés genuino por cada seguidor, se interesa por sus necesidades, demuestra empatía, reconoce sus fortalezas y debilidades, el líder les proporciona apoyo, entrenamiento y oportunidades de progresar (Bakker et al., 2022).

Kearney y Miller (2022) describen las diversas teorías acerca del liderazgo, la más antigua es la Teoría de los Rasgos, desarrollada por Bernard (1926) la cual consistía en identificar los rasgos o características que diferenciaban a ciertas personas, se creía que la personalidad era heredada; por las limitaciones que presentó esta teoría fue desacreditada, sin embargo, fue base para las siguientes teorías.

Posteriormente Lewin, Lippit y White desarrollaron la teoría del comportamiento a partir de 1939, esta teoría sostiene que los estilos del liderazgo tienen relevancia en el desempeño de los subordinados, los líderes guían con su ejemplo; los estilos de liderazgo se clasificaron en: democrático, autocrático y laissez faire. Otra teoría fue la contingente o situacional, fundamenta que el estilo de liderazgo se da según el contexto donde se desenvuelve el líder, por lo que el líder muestra un comportamiento necesario ante la situación.

Burns (1978, véase también en Kloutsiniotis et al., 2022) propuso la teoría del líder transaccional y transformacional. El liderazgo transaccional motiva a los subordinados a lograr las metas establecidas y los requerimientos de sus funciones; tiene las siguientes características: recompensa contingente, donde el líder recompensa por el esfuerzo; administración por excepción, el líder identifica las



desviaciones y toma acciones de corrección; por último, se caracteriza por dejar hacer, es decir que el líder elude la toma de decisiones. Por el contrario, una líder transformacional incentiva a sus seguidores a trascender sobre su propia conveniencia y actuar en beneficio del grupo.

Bass (1985, véase también en Robbins y Judge, 2009) menciona que la representación de liderazgo completo se da cuando el liderazgo transaccional y transformacional se complementan para obtener mejores líderes; este modelo indica que existe liderazgo eficaz y activo cuando los trabajadores realizan un esfuerzo adicional constantemente, lo que ocurre al aplicar las dimensiones del comportamiento transformacional.

Los estudios sobre el compromiso con el trabajo (Work involvement) se utilizó con varios sentidos desde Allport (1943, como se citó en Sancerni et al., 1989) quien dijo que es el grado de participación en la entidad, así también, se toma en consideración las necesidades, prestigio, auto respeto, autonomía y autoimagen.

El concepto propiamente de compromiso se dio con Lodahl y Kejner (1965, véase también en Esch et al., 2020) en su investigación de la definición y medición de la implicación en el trabajo, que se llevó a cabo en Puerto Rico, los hallazgos refieren a la identificación psicológica o la importancia del trabajo para la autoimagen y la relación con sentimientos de deber y compromiso. A partir de los 70 se da mayor relevancia con los estudios de Steers (1977, citado en Fabián-Palomino, 2019), quien lo consideró como la identificación y participación de un trabajador en la institución.

El compromiso organizacional es la identificación de los empleados, el cual se caracteriza por el deseo de permanencia y a la vez por los esfuerzos realizados en bien de la organización, al mismo tiempo existe un sentimiento de creencias, valores, normas y metas, lo cual fortalece la unión con la organización (Robbins y Coulter, 2005). Becker (1960, como se citó en Patrón-Cortés, 2018) afirmó que el compromiso emana por las inversiones de una persona en el mantenimiento de ciertos intereses, es decir, el empleado tiene un compromiso personal con la institución para obtener beneficios posteriormente como pensión.

Padave et al. (2021) indicaron que el compromiso organizacional es un nexo entre un individuo y la organización, denota la voluntad de los trabajadores de

seguir trabajando en la organización para lograr metas. Meyer y Allen (1990, véase también en McCunn et al., 2018) expresaron que el compromiso es una actitud del empleado con la empresa para conservar una conducta consistente y evitar la pérdida de beneficios que le brinda.

Meyer y Allen (1991) presentaron tres dimensiones del compromiso organizacional: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

El compromiso afectivo refiere al vínculo de afecto laboral, motivado por la satisfacción emocional, en el cual el trabajador siente identificación hacia la organización y tiene el deseo de seguir perteneciendo a ella (Bastos, 1993 como se citó en Triguero-Sánchez et al., 2022).

El compromiso de continuidad refleja la necesidad de seguir laborando en la organización, corresponde a un compromiso basado en los costos que acarrearía al empleado si dejara la organización o la falta de opciones (Avila y Pascual, 2020).

El compromiso normativo se asocia a la responsabilidad que siente el trabajador u obligación por los beneficios percibidos, de esa manera el trabajador cree que debe su lealtad a la organización y siente la responsabilidad de contribuir en ella (Lima, 2016).

El liderazgo transformacional como extensión del liderazgo transaccional, señala que los líderes transformacionales pueden actuar como transaccionales, sin embargo los transaccionales no pueden ser transformacionales, desde el enfoque epistemológico, Según Bass (1985) este paradigma conlleva valorar el desarrollo del personal al mismo tiempo actuar en beneficio del colectivo, y desechar la perspectiva de ser una herramienta que beneficie económicamente a la organización; el líder en este enfoque busca satisfacer altas necesidades, es una elevación mutua que convierte a los líderes en agentes morales, cambio y fuerza impulsora para que sus seguidores se convirtieran en líderes.

La influencia de los líderes transformacionales se da por la acogida de sus seguidores con los valores, características y objetivos que les motiva a un comportamiento positivo. Además, el sentido de pertenencia al entorno puede fortalecer los lazos sociales entre el líder y sus seguidores (Sudibjo y Kanya, 2021),

el desafío es la integración a los mecanismos de afrontamiento en la práctica diaria (Middleton et al., 2021).

El enfoque epistemológico del compromiso organizacional lo precisa como el estado psicológico entre el sujeto y la organización, el individuo se compenetra con los fines de la organización, ansía su permanencia y reconocimiento como integrante (Meyer & Allen, 1991), valorar la contribución de los subordinados es fundamental para aumentar el compromiso organizacional y retener a los empleados (Scales y Brown, 2020). Para Yao et al. (2019) el compromiso organizacional atribuye la lealtad ya sea actitudinal como conductual de los empleados.

Modway et al. (1982, véase también en Avila y Pascual, 2020) precisan el compromiso organizacional como la compenetración de la persona con la organización, lo cual permite comportamientos favorables, a partir de ello se clasificaron los siguientes enfoques:

Enfoque afectivo-actitudinal, este enfoque menciona que el individuo es influenciado por factores, que le producen identificación emocional hacia las metas y representa un vínculo con la organización.

Enfoque instrumental: Este modelo da a entender que el trabajador se mantendrá vinculado con la compañía si percibe beneficios sobre su decisión.

Enfoque Sociológico: Se da cuando los empleados llevan procesos o maneras de dominación que serían aceptados por los integrantes del trabajo y de esa forma el compromiso es un consentimiento de los integrantes referente al cumplimiento de objetivos.

Enfoque Comportamental: Abarca los actos de comportamiento del trabajador con la organización, Bastos (1993, como se citó en Lima, 2016) demostró en su estudio que los empleados se mostraron más comprometidos luego de seis meses de permanencia y que se sentían libres para decidir.

Meyer y Allen (1991) conceptualizaron el compromiso como un estado psicológico producido por la asociación del individuo y la organización, el cual es determinante en la continuidad o interrupción de la permanencia en la organización;

como efecto los autores crearon el modelo tridimensional que comprende el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Se realizó el trabajo bajo el enfoque cuantitativo puesto que empleó el recojo de datos para responder a las interrogantes de la investigación, consecuentemente fueron medidos y analizados estadísticamente para establecer comportamientos de la población (Cabezas et al., 2018). Adicionalmente, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) expresan que el enfoque cuantitativo utiliza el razonamiento deductivo, es decir, que inicia con teorías de las que surgen hipótesis y que se someterá a prueba.

La investigación es aplicada ya que utilizó el conocimiento ya existente con el fin de acrecentar dicho conocimiento en beneficio de la sociedad (Arispe et al., 2020). Asimismo, Gallardo (2017) argumenta que este tipo de investigación es inmediata y no se dirige al desarrollo de teorías.

El nivel de investigación fue correlacional, porque determinó el rango de relación entre las variables, la fuerza de relación se establece a través de la estadística y por coeficientes de correlación (Arroyo, 2020).

El diseño de la investigación fue no experimental porque no se efectuó ninguna manipulación y solamente se observó las situaciones ya existentes. Asimismo, se trata de una investigación transeccional o transversal por lo que se recogió los datos en un único momento (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

#### 3.2. Variables y operacionalización

La investigación consideró una Variable 1: Liderazgo transformacional, que es de naturaleza cualitativa. Sucasaire (2022) menciona que una variable es cualitativa cuando los datos obtenidos se miden categóricamente, por lo opuesto, una variable es cuantitativa cuando se obtienen datos numéricos. Por lo tanto, la variable 1 se midió categóricamente.

Definición conceptual: el liderazgo transformacional es un estilo del liderazgo que se enfoca en persuadir a los individuos a actuar más allá del propio interés y trabajar en conjunto adoptando una visión compartida; los seguidores se elevan moralmente al estar al servicio de los demás, lo que ocasiona que ellos también se conviertan en líderes transformadores (Robbins y Judge, 2009).

El liderazgo transformacional se operacionalizó con las dimensiones descritas por Bass (1995) Influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada.

De igual forma, la variable 2: compromiso organizacional es una variable cualitativa y se midió de manera categórica.

Definición conceptual: El compromiso organizacional es la identificación de los empleados, el cual se caracteriza por el deseo de permanencia y a la vez por los esfuerzos realizados en bien de la organización, al mismo tiempo existe un sentimiento de creencias, valores, normas y metas, lo cual fortalece la unión con la organización (Robbins y Coulter, 2005).

Para la operacionalización del compromiso organizacional se tomó las dimensiones según Meyer y Allen (1991) compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

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

Se define población al conjunto de individuos que componen el espacio en el cual se desarrolla la investigación (Arias y Covinos, 2021). Se consideró como población a los servidores de la Municipalidad del C.P. San Francisco y C.P. Los Ángeles.

La muestra es el subconjunto que es extraído de la población, es una selección que se realiza anticipadamente, sobre el cual se aplica los instrumentos de recolección de datos (Williamson, 2018).

Fue posible aplicar la investigación a toda la población debido a que se trata de una pequeña población, por lo que incurre en denominarlo muestra censal ya que supone la obtención de datos de toda la población (Sucasaire, 2022).

**Tabla 1***Población de estudio*

Variable	Trabajadores
Municipalidad del C.P. San Francisco	30
Municipalidad del C.P. Los Ángeles	25
Total	55

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

La técnica es el medio de adquirir datos para el desarrollo metodológico y científico de la investigación. Los instrumentos se denominan también como herramientas que hacen posible la aplicación de la técnica, estos son empleados en la recopilación de datos extraídos de la población y/o muestra (Arias, 2020).

La investigación utilizó como técnica la encuesta, asimismo, se utilizó como instrumentos a los cuestionarios para conseguir la información requerida.

Para la medición de la variable liderazgo transformacional se elaboró un instrumento, el cuestionario consta de 20 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: La dimensión (1) influencia idealizada contiene 6 ítems, (2) motivación inspiradora cuenta con 4 ítems, (3) estimulación intelectual cuenta con 5 ítems y (4) consideración individualizada cuenta con 5 ítems. La escala de valoración es ordinal, modelo de Likert con cinco alternativas de respuestas como se detalla: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre.

Para la medición de la variable compromiso organizacional se elaboró un instrumento, el cuestionario consta de 16 ítems, distribuido en tres dimensiones: La dimensión (1) compromiso afectivo contiene 6 ítems, (2) compromiso de continuidad cuenta con 5 ítems y (3) compromiso normativo cuenta con 5 ítems. La escala de valoración es ordinal, modelo de Likert con cinco alternativas de respuestas como se detalla: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre.

Los instrumentos fueron validados por cuatro expertos, quienes determinaron que ítems de los cuestionarios representan la variable que se quiere medir y los calificaron como aplicable.

La confiabilidad revela el grado de consistencia interna y la ausencia de errores de medición de los instrumentos (Arias 2020). Mediante el alfa de Cronbach se midió la consistencia interna a través del programa SPSS. El análisis de fiabilidad del instrumento liderazgo transformacional demostró que el índice de confiabilidad es excelente ( $\alpha=0,974$ ), de igual forma, el instrumento de compromiso organizacional es excelente ( $\alpha=0,924$ ); por consiguiente, los instrumentos son confiables.

Se efectuó el análisis factorial para el instrumento de liderazgo transformacional, el cual fue medido con la prueba de KMO y Bartlett que resultó 0,854, sig. de 0,000 y la varianza total explicada muestra que con cuatro factores es de 84,250, por lo que el modelo puede ser aplicado. De igual forma, el instrumento de compromiso organizacional fue medido con la prueba de KMO y Bartlett fue de 0,781, sig. de 0,000 y la varianza total explicada muestra que con tres factores es de 73,452.

### **3.5. Procedimientos**

Los procedimientos que se llevaron a cabo en la realización de la investigación fueron los siguientes: se solicitó autorización a las Instituciones para la aplicación de los instrumentos de recojo de datos. Luego de obtener el consentimiento, se entregó los cuestionarios de manera física a los servidores. Los cuestionarios previamente fueron validados por expertos y también fueron medidos por el alfa de Cronbach.

Los datos recopilados se plasmaron en Excel, consecutivamente en el programa estadístico SPSS para su análisis.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

En virtud de la sistematización de los resultados, se interpreta si corresponde con las hipótesis del estudio y la teoría que la sustenta (Arroyo, 2020).

Se trabajó un análisis descriptivo de los datos obtenidos, para medir los niveles de las variables y dimensiones, se presentó las tablas de frecuencias con datos agrupados, así también, se realizó tablas de frecuencia cruzadas.



El análisis inferencial se realizó por medio de las pruebas de hipótesis, para ello se efectuó la prueba de hipótesis Tau b de Kendall, por tratarse de un estudio correlacional de variables cualitativas.

### **3.7. Aspectos éticos**

La base de realización del trabajo fue el Código de Ética de la UCV, por tanto, se respetó la integridad de las personas y evitó posibles daños; conjuntamente, se ejecutó bajo los principios de investigación tales como honestidad, la información recolectada fue fidedigna, se respetó la autoría de investigaciones, privacidad, reserva de identidad; justicia, que hace referencia al trato igualitario sin excepciones; como también, se firmó una declaratoria de autenticidad avalado por el software turniting.

#### IV. RESULTADOS

Los resultados del análisis descriptivo a nivel de datos agrupados se muestran en las siguientes tablas de frecuencia.

**Tabla 2**

*Tabla de frecuencia con datos agrupados de liderazgo transformacional y sus dimensiones*

	Bajo		Medio		Alto		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Influencia idealizada	4	7.27%	21	38.18%	30	54.55%	55	100%
Motivación inspiradora	3	5.45%	19	34.55%	33	60.00%	55	100%
Estimulación intelectual	7	12.73%	20	36.36%	28	50.91%	55	100%
Consideración individualizada	3	5.45%	15	27.27%	37	67.27%	55	100%
Liderazgo transformacional	4	7.27%	16	29.09%	35	63.64%	55	100%

#### **Interpretación:**

En la tabla 2 se aprecia que, de un total de 55 personas encuestadas, el 7,27% lo considera el liderazgo transformacional bajo, el 29.09% medio y el 63.64% alto.

Concerniente a las dimensiones, el 7,27% percibe la influencia idealizada bajo, el 38,18% medio y el 54.55% alto.

En la dimensión motivación inspiradora, el 5,45% de los encuestados lo percibe bajo, el 34,55% medio y el 60% alto.

En la dimensión estimulación intelectual, el 12,73% de los encuestados lo percibe bajo, el 36,36% medio y el 50,91% alto.

En la dimensión consideración individualizada, el 5,45% de los encuestados lo percibe bajo, el 27,27% medio y el 67,27% alto.

**Tabla 3**

*Tabla de frecuencia con datos agrupados de compromiso organizacional y sus dimensiones*

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Compromiso afectivo	2	3.64%	20	36.36%	33	60.00%	55	100%
Compromiso de continuidad	20	36.36%	20	36.36%	15	27.27%	55	100%
Compromiso normativo	4	7.27%	17	30.91%	34	61.82%	55	100%
Compromiso organizacional	3	5.45%	28	50.91%	24	43.64%	55	100%

**Interpretación:**

En la tabla 3 se aprecia que, de un total de 55 personas encuestadas, el 5,45% considera el compromiso organizacional bajo, el 50.91% medio y el 43,64% alto.

Concerniente a las dimensiones, el 3,64% percibe el compromiso afectivo bajo, el 36,36% medio y el 60% alto.

En la dimensión compromiso de continuidad, el 36,36% de los encuestados lo percibe bajo, el 36,36% medio y el 27,27% alto.

En la dimensión compromiso normativo, el 7,27% de los encuestados lo percibe bajo, el 30,91% medio y el 61,82% alto.

A continuación, se presenta las tablas de contingencia de frecuencia cruzada:

**Tabla 4**

*Tabla de frecuencia cruzada V1 Liderazgo transformacional (agrupado)\*V2 Compromiso organizacional (agrupado)*

		Compromiso organizacional (agrupado)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Liderazgo transformacional (agrupado)	Bajo	Recuento	1	1	2	4
		% del total	1,8%	1,8%	3,6%	7,3%
	Medio	Recuento	1	13	2	16
		% del total	1,8%	23,6%	3,6%	29,1%
	Alto	Recuento	1	14	20	35
		% del total	1,8%	25,5%	36,4%	63,6%
Total	Recuento	3	28	24	55	
	% del total	5,5%	50,9%	43,6%	100,0%	

**Interpretación:**

En la tabla 4 se aprecia que, de un total de 4 personas que perciben el liderazgo transformacional como bajo, 1 considera el compromiso organizacional bajo, 1 medio y 2 alto. El 1.8% del total de casos consideran al liderazgo transformacional y compromiso organizacional como bajo. El 1.8% del total de casos consideran que el liderazgo transformacional es bajo y el compromiso organizacional medio. El 3.6% del total de casos consideran al liderazgo transformacional como bajo y al compromiso organizacional alto.

Asimismo, se aprecia lo siguiente: de un total de 16 personas que consideran el liderazgo transformacional medio, 1 considera al compromiso organizacional bajo, 13 medio y 2 alto. El 1.8% del total de casos consideran al liderazgo transformacional medio y al compromiso organizacional bajo. El 23.6% del total de casos consideran al liderazgo transformacional y al compromiso organizacional como medio. El 3.6% del total de casos consideran al liderazgo transformacional medio y al compromiso organizacional alto.

Igualmente, se observa que de un total de 35 personas que consideran el liderazgo transformacional alto, 1 considera al compromiso organizacional bajo, 14 medio y 20 alto. El 1.8% del total de casos consideran que al liderazgo

transformacional alto y al compromiso organizacional bajo. El 25.5% del total de casos consideran al liderazgo transformacional alto y al compromiso organizacional como medio. El 36.4% del total de casos consideran que el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional son altos.

**Tabla 5**

*Tabla cruzada Influencia idealizada (agrupado)\*Compromiso organizacional (agrupado)*

		Compromiso organizacional (agrupado)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Influencia idealizada (agrupado)	Bajo	Recuento	1	1	2	4
		% del total	1,8%	1,8%	3,6%	7,3%
	Medio	Recuento	1	16	4	21
		% del total	1,8%	29,1%	7,3%	38,2%
	Alto	Recuento	1	11	18	30
		% del total	1,8%	20,0%	32,7%	54,5%
Total	Recuento	3	28	24	55	
	% del total	5,5%	50,9%	43,6%	100,0%	

**Interpretación:**

En la tabla 5 se aprecia que de un total de 4 personas que perciben la influencia idealizada bajo, 1 considera el compromiso organizacional bajo, 1 medio y 2 alto. El 1.8% del total de casos consideran a la influencia idealizada y compromiso organizacional como bajo. El 1.8% del total de casos consideran que la influencia idealizada es bajo y el compromiso organizacional medio. El 3.6% del total de los casos consideran la influencia idealizada como bajo y al compromiso organizacional alto.

Asimismo, se aprecia que de un total de 21 personas que consideran la influencia idealizada medio, 1 considera al compromiso organizacional bajo, 16 medio y 4 alto. El 1.8% del total de casos consideran la influencia idealizada medio y compromiso organizacional bajo. El 29.1% del total de casos consideran que la influencia idealizada y el compromiso organizacional como medio. El 7,3% del total de los casos consideran la influencia idealizada como medio y compromiso organizacional alto.

Igualmente, se observa que de un total de 30 personas que perciben la influencia idealizada alto, 1 considera al compromiso organizacional bajo, 11 medio y 18 alto. El 1.8% del total de casos consideran a la influencia idealizada alto y compromiso organizacional bajo. El 20% del total de casos consideran que la influencia idealizada alto y el compromiso organizacional medio. El 3.6% del total de los casos consideran la influencia idealizada y compromiso organizacional como alto.

**Tabla 6**

*Tabla cruzada Motivación inspiradora (agrupado)\*Compromiso organizacional (agrupado)*

		Compromiso organizacional (agrupado)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Motivación inspiradora (agrupado)	Bajo	Recuento	1	0	2	3
		% del total	1,8%	0,0%	3,6%	5,5%
	Medio	Recuento	1	16	2	19
		% del total	1,8%	29,1%	3,6%	34,5%
	Alto	Recuento	1	12	20	33
		% del total	1,8%	21,8%	36,4%	60,0%
Total	Recuento	3	28	24	55	
	% del total	5,5%	50,9%	43,6%	100,0%	

**Interpretación:**

En la tabla 6 se aprecia que de un total de 3 personas que perciben la motivación inspiradora bajo, 1 considera el compromiso organizacional bajo y 2 alto. El 1.8% del total de casos consideran la motivación inspiradora y compromiso organizacional como bajo. El 3.6% del total de los casos consideran la motivación inspiradora como bajo y al compromiso organizacional alto.

Asimismo, se aprecia que de un total de 19 personas que consideran la motivación inspiradora medio, 1 considera al compromiso organizacional bajo, 16 medio y 2 alto. El 1.8% del total de casos consideran la motivación inspiradora como medio y compromiso organizacional bajo. El 29.1% del total de casos consideran la motivación inspiradora y el compromiso organizacional como medio. El 3.6% del total de los casos consideran la motivación inspiradora como medio y compromiso organizacional alto.

Igualmente, se observa que de un total de 33 personas que consideran la motivación inspiradora como alto, 1 considera al compromiso organizacional bajo, 12 medio y 20 alto. El 1.8% del total de casos consideran la motivación inspiradora alto y compromiso organizacional bajo. El 21.8% del total de casos consideran la motivación inspiradora alto y el compromiso organizacional medio. El 36.4% del total de los casos consideran la motivación inspiradora y compromiso organizacional como alto.

**Tabla 7**

*Tabla cruzada Estimulación intelectual (agrupado)\*Compromiso organizacional (agrupado)*

		Compromiso organizacional (agrupado)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Estimulación intelectual (agrupado)	Bajo	Recuento	1	3	3	7
		% del total	1,8%	5,5%	5,5%	12,7%
	Medio	Recuento	1	15	4	20
		% del total	1,8%	27,3%	7,3%	36,4%
	Alto	Recuento	1	10	17	28
		% del total	1,8%	18,2%	30,9%	50,9%
Total	Recuento	3	28	24	55	
	% del total	5,5%	50,9%	43,6%	100,0%	

**Interpretación:**

En la tabla 7 se aprecia que de un total de 7 personas que perciben la estimulación intelectual bajo, 1 considera el compromiso organizacional bajo, 3 medio y 3 alto. El 1.8% del total de casos consideran la estimulación intelectual y compromiso organizacional como bajo. El 5.5% del total de los casos consideran la estimulación intelectual como bajo y al compromiso organizacional como medio. El 5.5% del total de los casos consideran la estimulación intelectual como bajo y al compromiso organizacional como alto.

Asimismo, se observa lo siguiente: de un total de 20 personas que consideran la estimulación intelectual medio, 1 considera al compromiso organizacional bajo, 15 medio y 4 alto. El 1.8% del total de casos consideran la estimulación intelectual como medio y compromiso organizacional bajo. El 27.3% del total de casos consideran la estimulación intelectual y el compromiso

organizacional como medio. El 7.3% del total de los casos consideran la estimulación intelectual como medio y compromiso organizacional como alto.

Igualmente, se observa que de un total de 28 personas que consideran la estimulación intelectual alto, 1 considera al compromiso organizacional bajo, 10 medio y 17 alto. El 1.8% del total de casos consideran la estimulación intelectual alto y compromiso organizacional bajo. El 18.2% del total de casos consideran la estimulación intelectual alto y el compromiso organizacional medio. El 30.9% del total de los casos consideran la estimulación intelectual y compromiso organizacional como alto.

**Tabla 8**

*Tabla cruzada Consideración individualizada (agrupado)\*Compromiso organizacional (agrupado)*

		Compromiso organizacional (agrupado)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Consideración individualizada (agrupado)	Bajo	Recuento	1	0	2	3
		% del total	1,8%	0,0%	3,6%	5,5%
	Medio	Recuento	1	13	1	15
		% del total	1,8%	23,6%	1,8%	27,3%
	Alto	Recuento	1	15	21	37
		% del total	1,8%	27,3%	38,2%	67,3%
Total	Recuento	3	28	24	55	
	% del total	5,5%	50,9%	43,6%	100,0%	

**Interpretación:**

En la tabla 8 se aprecia que de un total de 3 personas que perciben la consideración individualizada bajo, 1 considera el compromiso organizacional bajo y 2 alto. El 1.8% del total de casos perciben la consideración individualizada y compromiso organizacional como bajo. El 3.6% del total de los casos perciben la consideración individualizada como bajo y al compromiso organizacional como alto.

Asimismo, se aprecia lo siguiente: de un total de 15 personas que perciben la consideración individualizada medio, 1 considera al compromiso organizacional bajo, 13 medio y 1 alto. El 1.8% del total de casos perciben la consideración individualizada como medio y compromiso organizacional bajo. El 23.6% del total de casos perciben la consideración individualizada y el compromiso organizacional



como medio. El 1.8% del total de los casos perciben la consideración individualizada como medio y compromiso organizacional como alto.

Igualmente, se observa que de un total de 37 personas que perciben la consideración individualizada alto, 1 considera al compromiso organizacional bajo, 15 medio y 21 alto. El 1.8% del total de casos perciben la consideración individualizada alto y compromiso organizacional bajo. El 27.3% del total de casos perciben la consideración individualizada alto y el compromiso organizacional medio. El 38.2% del total de los casos perciben la consideración individualizada y compromiso organizacional como alto.

Los resultados del análisis inferencial se muestran en las siguientes tablas de prueba de hipótesis.

### Prueba de hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

### Regla de decisión

Nivel de significancia = 5%

Si p valor (sig.) < 0,05 se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>1</sub>

**Tabla 9**

*Prueba de hipótesis de liderazgo transformacional y compromiso organizacional*

		Error		T	Significación
		estandarizado	asintótico <sup>a</sup>		
		Valor		aproximada <sup>b</sup>	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,329	,127	2,557	,011
	Tau-c de Kendall	,260	,102	2,557	,011
N de casos válidos		55			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

## Interpretación

La tabla 9 evidencia un p valor = 0,011 < 0,05, por lo que se procede a rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ , asimismo un coeficiente Tau-b de Kendall = 0,329, por lo que concluye que existe relación significativa, directa y baja entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

## Prueba de hipótesis específicas

$H_{01}$ : No existe relación significativa entre influencia idealizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

$H_{e1}$ : Existe relación significativa entre influencia idealizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

**Tabla 10**

*Prueba de hipótesis de influencia idealizada y compromiso organizacional*

		Error		T	Significación aproximada
		Valor	estandarizado asintótico <sup>a</sup>		
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,318	,131	2,431	,015
	Tau-c de Kendall	,262	,108	2,431	,015
N de casos válidos		55			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

## Interpretación:

La tabla 10 evidencia un p valor = 0,015 < 0,05, por lo que se procede a rechazar la  $H_{01}$  y a aceptar la  $H_{e1}$ , asimismo un coeficiente Tau-b de Kendall = 0,318, por lo que concluye que existe relación significativa, directa y baja entre influencia idealizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

$H_{02}$ : No existe relación significativa entre motivación inspiradora y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

H<sub>e2</sub>: Existe relación significativa entre motivación inspiradora y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

**Tabla 11**

*Prueba de hipótesis de motivación inspiradora y compromiso organizacional*

		Error		T	Significación
		estandarizado	asintótico <sup>a</sup>		
		Valor		aproximada <sup>b</sup>	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,373	,131	2,853	,004
	Tau-c de Kendall	,298	,104	2,853	,004
N de casos válidos		55			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

### Interpretación

La tabla 11 evidencia un p valor = 0,004 < 0,05, por lo que se procede a rechazar la H<sub>02</sub> y a aceptar la H<sub>e2</sub>, asimismo un coeficiente Tau-b de Kendall = 0,373, por lo que concluye que existe relación significativa, directa y baja entre motivación inspiradora y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

H<sub>03</sub>: No existe relación significativa entre estimulación intelectual y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

H<sub>e3</sub>: Existe relación significativa entre estimulación intelectual y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

**Tabla 12**

*Prueba de hipótesis de estimulación intelectual y compromiso organizacional*

		Error		T	Significación
		estandarizado	asintótico <sup>a</sup>		
		Valor		aproximada <sup>b</sup>	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,284	,129	2,212	,027
	Tau-c de Kendall	,243	,110	2,212	,027
N de casos válidos		55			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

### Interpretación

La tabla 12 muestra un p valor = 0,027 < 0,05, por lo que se procede a rechazar la H<sub>03</sub> y a aceptar la H<sub>e3</sub>, asimismo un coeficiente Tau-b de Kendall = 0,284, por lo que concluye que existe relación significativa, directa y baja entre estimulación intelectual y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

H<sub>04</sub>: No existe relación significativa entre consideración individualizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

H<sub>e4</sub>: Existe relación significativa entre consideración individualizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

### Tabla 13

*Prueba de hipótesis de consideración individualizada y compromiso organizacional*

		Error		T	Significación
		Valor	estandarizado asintótico <sup>a</sup>		
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,352	,128	2,691	,007
	Tau-c de Kendall	,268	,100	2,691	,007
N de casos válidos		55			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

### Interpretación

La tabla 13 evidencia un p valor = 0,007 < 0,05, por lo que se procede a rechazar la H<sub>04</sub> y a aceptar la H<sub>e4</sub>, asimismo un coeficiente Tau-b de Kendall = 0,352, por lo que concluye que existe relación significativa, directa y baja entre consideración individualizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

## V. DISCUSIONES

Concerniente a los resultados de la prueba de hipótesis general demostraron que existe relación significativa, directa y baja ( $\text{Tau-b de Kendall} = 0,329$ ) entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional, semejante al trabajo de Evangelista (2018) donde sus hallazgos indicaron una relación directa y significativa ( $\text{Rho de Spearman} = 0,660$ ) entre las variables, confirmando que un líder transformacional realiza cambios positivos en los empleados y entablan compromiso con la organización; a diferencia del estudio de Medina (2020) en el que no existe tal relación ( $\text{Rho fue } 0.080$ ), donde los trabajadores no perciben que sus jefes inmediatos muestren comportamiento de liderazgo, por lo que se planteó realizar estrategias sobre talento humano.

De acuerdo a la investigación de Salvador y Sánchez (2018) sus hallazgos mostraron relación significativa ( $\text{Rho Spearman} = 0,676$ ) por lo que concluyó que el liderazgo es fundamental y que refiere el nivel de compromiso. Tal como mencionó Burns (1978, véase también en Rojas et al., 2020) los líderes generan compromiso enalteciendo la moralidad de sus seguidores. De forma similar Rojero et al. (2021) mencionaron que el liderazgo transformacional incentiva a traspasar el interés propio a su vez generar una visión en conjunto.

Respecto a los resultados de la prueba de hipótesis específica 1, se evidenció que existe relación significativa, directa y baja ( $\text{Tau-b de Kendall} = 0,318$ ) entre influencia idealizada y compromiso organizacional, semejante a los hallazgos obtenidos por Rengifo (2018) donde existe relación entre influencia idealizada y compromiso organizacional de los trabajadores ( $\text{Rho de Spearman} = 0,653$ ), de igual forma, Alizadeh y Amirkabiri (2017) en su estudio evidencia la correlación ( $r = 0,703$ ) significativa relativamente fuerte entre las dos variables, concluyendo que la influencia idealizada de las autoridades es eficaz en la mejora del compromiso organizacional.

Teniendo en cuenta lo dicho por Padave et al. (2021) que el compromiso es un nexo entre los trabajadores y la organización que denota la voluntad de los trabajadores de seguir en dicha organización, entonces la influencia idealizada es un factor importante para el fortalecimiento del vínculo entre trabajador y organización.

Por otro lado, Ramírez (2018) en su investigación evidenció la relación entre la influencia idealizada y compromiso organizacional ( $Rho\ Spearman=0,599$ ) de los trabajadores del Policlínico PNP, siendo la relación más alta en comparación con las demás dimensiones, por cuanto los trabajadores perciben de manera positiva la influencia de sus líderes. Bass (1995) mencionó que la influencia idealizada ayuda a mejorar las capacidades de modo que los seguidores se sienten identificados con el líder.

Respecto a los resultados de la prueba de hipótesis específica 2, se evidenció que existe relación significativa, directa y baja ( $Tau-b\ de\ Kendall = 0,373$ ) entre motivación inspiradora y compromiso organizacional, semejante a la investigación de Ingsih et al. (2021) donde los hallazgos prueban que la motivación inspiracional tiene efecto positivo en el compromiso organizacional; junto a ello Enciso (2020) evidenció en su investigación que el 50% de los encuestados perciben que existe motivación el cual es plasmado en los reconocimientos, recompensas e incentivos por la institución, asimismo, las capacitaciones y entrenamientos elevan la motivación para la resolución de problemas.

De igual forma, Lewin (1943 como se citó en Siangchokyoo et al., 2020) expresó que la motivación es un factor que permite a los seguidores realizar cambios positivos que causarán mayor rendimiento; entonces, el trabajador tendrá más dinamismo, como indicó Steers (1977, citado en Fabián-Palomino, 2019), quien consideró el compromiso organizacional como la identificación y participación de un trabajador en la institución.

Respecto a los resultados de la prueba de hipótesis específica 3, se evidenció que existe relación significativa, directa y baja ( $Tau-b\ de\ Kendall = 0,284$ ) entre estimulación intelectual y compromiso organizacional, semejante a los resultados de la investigación de Rondón (2020) que indicó que el componente más evidente es la estimulación intelectual de líder.

Según López et al. (2017) la estimulación intelectual fomenta la autonomía e incentiva al pensamiento crítico para ser solucionadores de problemas. A ello, Lodahl y Kejner (1965, véase también en Esch et al., 2020) refieren el compromiso como la identificación psicológica o la importancia del trabajo con sentimientos de deber y responsabilidad lo que conlleva a procurar cumplir metas y dar solución a

conflictos. Por su lado, Bass (1990, véase también en Siangchokyoo et al., 2020) considera a los líderes transformacionales como agentes de cambio porque aplican prácticas innovadoras en mejora de la organización.

Respecto a los resultados de la prueba de hipótesis específica 4, se evidenció que existe relación significativa, directa y baja ( $\tau$ -b de Kendall = 0,352) entre consideración individualizada y compromiso organizacional, estos resultados son semejantes a la investigación de Can (2021) donde se mostró una relación significativa positiva entre las percepciones de consideración individual y compromiso, por lo que afirmó que contribuye a suprimir deficiencias existentes. Bakker et al. (2022) expresó que la consideración individualizada es el interés genuino por el seguidor y proporcionar apoyo, asimismo, Padave et al. (2021) indicaron que el compromiso organizacional es un nexo que denota la voluntad de seguir en la organización.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022. Como se plasma en la tabla 9, el valor  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ ; a su vez, la correlación Tau-b de Kendall = 0,329 indica una relación significativa directa y baja.
2. Se determinó la relación entre influencia idealizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022. Como se plasma en la tabla 10, el valor  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la  $H_{01}$  y se acepta la  $H_{e1}$ ; a su vez, la correlación Tau-b de Kendall=0,318 indica una relación significativa directa y baja.
3. Se determinó la relación entre motivación inspiradora y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022. Como se plasma en la tabla 11, el valor  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la  $H_{02}$  y se acepta la  $H_{e2}$ ; a su vez, la correlación Tau-b de Kendall=0,373 indica una relación significativa directa y baja.
4. Se determinó la relación entre estimulación intelectual y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022. Como se plasma en la tabla 12, el valor  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la  $H_{03}$  y se acepta la  $H_{e3}$ ; a su vez, la correlación Tau-b de Kendall=0,284 indica una relación significativa directa y baja.
5. Se determinó la relación entre consideración individualizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022. Como se plasma en la tabla 13, el valor  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la  $H_{04}$  y se acepta la  $H_{e4}$ ; a su vez, la correlación Tau-b de Kendal=0,352 indica una relación significativa directa y baja.



## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a las autoridades de las Municipalidades mencionadas organizar actividades que estén en concordancia con el liderazgo transformacional y compromiso organizacional como valores, expectativas de trabajadores e innovación.

Se recomienda la asignación de labores que contribuyan en desarrollar los conocimientos, confianza y experiencia de los trabajadores.

Promover una comunicación clara y precisa proporcionando una visión clara para el logro de objetivos.

Evaluar constantemente el liderazgo en los trabajadores, para brindar soluciones a las limitaciones y fortalecer los actos positivos de los trabajadores.

Realizar talleres de entrenamiento de las propias emociones y escucha activa con la finalidad de desarrollar la capacidad de entender a los demás.

## REFERENCIAS

- Abbas, M., & Ali, R. (2021). Transformational versus transactional leadership styles and project success: A meta-analytic review. *European Management Journal*. <https://doi.org/j.emj.2021.10.011>
- Alizadeh, M. B., & 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)*, 1, 194-202.
- Arias Gonzales, J. L. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la elaboración*. Arequipa: Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N°2020-05577. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
- Arias Gonzales, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y Metodología de la investigación* (Primera ed.). Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Rivera Lozada de Bonilla, O., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (2020). *La investigación científica - Una aproximación para los estudios de posgrado*. (UIDE, Ed.) Guayaquil: Departamento de Investigación y Postgrados. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Arroyo Morales, A. (2020). *Metodología de la investigación en las ciencias empresariales* (Primera ed.). Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12918/5402>
- Ávila Foesther, H. K. (2019). Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018. *Instituto de Gobierno y de Gestión Pública*, 6(2), 58-73. <https://doi.org/10.24265/igpp.2019.v6n2.05>
- Avila Vila, S., & Pascual Faura, M. (2020). Marco Filosófico del compromiso organizacional: Discusión del Modelo de Allen y Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales*, 1(1), 201-226. <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Bakker, A., Hetland, J., Kjellevoid Olsen, O., & Espevik, R. (2022). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*. <https://doi.org/j.emj.2022.04.004>.

- Bass, B. M. (1995). Theory of transformational Leadership Redux. *Leadership Quarterly*, 6(4), 463-478.
- Cabezas Mejía, E. D., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Sangolquí, Ecuador: Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Obtenido de <http://www.repositorio.espe.edu.ec>.
- Can, S. (2021). The relationship between the individualized care perceptions of nurses and their professional commitment: Results from a descriptive correlational study in Turkey. *Nurse Education in Practice*, 55(103181). <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103181>
- Caravedo Molinari, B. (2015). *¿Es posible el liderazgo en el Perú actual?: : problemas y perspectivas en la política, empresa y sociedad peruana*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Díaz, Y. C., Andrade, J. M., & Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres cafeteras en el Sur de Colombia. *Información Tecnológica*, 30(5), 121-130.
- Enciso Forero, E. (2020). *Mediación del clima entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional*. Tesis doctoral, Universidad de Almería, Almería - España. Obtenido de <Http://repositorio.ual.es/handle/10835/10888>
- Esch, P., Arli, D., & Gheshlaghi, M. H. (2020). Creating an effective self-managed service climate for frontline service employees. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 57(102204). <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2020.102204>
- Evangelista Leiva, S. R. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un Hospital Nivel IV Lima 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <Https://hdl.handle.net/20.500.12692/22801>
- Fabián-Palomino, S. M. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37).
- Fierro Moreno, E., Martínez Ávila, M., Ortiz Reyes, F. A., & Martínez Bello, J. (2018). La Gestión Pública Colaborativa y el Compromiso Organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. *RECAI Revista de*

- Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 7(20), 1-13. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6881873>
- Gallardo Echenique, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo* (Primera ed.). Universidad Continental. Obtenido de <http://repositorio.continental.edu.pe/>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera ed.). México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES. <https://doi.org/54000/1292>
- Ingsih, K., Suhana, S., & Ali, S. (2021). Transformational leadership style and organizational commitment in pandemic Covid-19. *Contaduría y Administración*, 66(5), 1-20.
- Jiménez Díaz, J. F., Ruiloba Núñez, J. M., & Collado Campaña, F. (2021). Liderazgo político para un mundo nuevo: cambios globales y pandemia de la Covid-19. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 66(242), 109-141.
- Kearney, L., & Miller, M. (2022). 2.18 - *Psychologists in Leadership: Theories, Challenges, and Opportunities* (Segunda ed., Vol. 2). (G. J. Asmundson, Ed.) <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818697-8.00127-8>
- Kloutsiniotis, P., Mihail, D., Mylonas, N., & Pateli, A. (2022). Transformational Leadership, HRM practices and burnout during the COVID-19 pandemic: The role of personal stress, anxiety, and workplace loneliness. *International Journal of Hospitality Management*, 102(103177). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103177>.
- Lima Bandeira, M. (2016). *Compromiso Organizacional: Construyendo un mainstream para el análisis organizacional*. Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/5969>
- López Armes, E. L. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(95), 656-668. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14>
- Lopez Zapata, E., Hincapié Montoya, M. S., & Zuluaga Correa, Y. C. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. 38(57), 16.
- Luque Mendoza, S. A. (2021). Liderazgo y gobernabilidad en los centros poblados rurales. *COODES*, 9(1), 43-60. Obtenido de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-340X2021000100043&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2021000100043&lng=es&nrm=iso)

- Mamani Mamani, C. (2018). *Cultura organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad del Centro poblado de San Antonio, Moquegua* - 2018. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UJCM\\_9c9609329781730608189c1e7d6bf253/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UJCM_9c9609329781730608189c1e7d6bf253/Details)
- McCunn, L. J., Kim, A., & James, F. (2018). Reflections on a retrofit: Organizational commitment, perceived productivity and controllability in a building lighting project in the United States. *Energy Research & Social Science*, 38, 154-164. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2018.02.002>
- Medina León, M. E. (2020). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima*. Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3426>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Middleton, R., Loveday, C., Hobbs, C., Almasi, E., Moxham, L., Green, H., . . . Fernandez, R. (2021). The COVID-19 pandemic –A focus on nurse managers' mental health, coping behaviours and organisational commitment. *Collegian*, 28(6), 703–708. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2021.10.006>.
- Padave, P., Kanekar, R., & Chande, K. (2021). Emprical study on organisational commitment of employees in Indian. *Materials Today: Proceedings*. <https://doi.org//10.1016/j.matpr.2021.05.654>
- Patrón-Cortés, R. M. (2018). Compromiso organizacional de una empresa maquiladora ubicada en el Sureste de México. *Revista de Formación de Recursos Humanos*, 4(14), 15-24.
- Pico Versoza, L. M., & Coello Yagual, R. R. (30 de Septiembre de 2018). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. *Revista mensual de la UIDE extensión Guayaquil*, 3(12), 28-37.

- Ramírez Mendoza, B. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del Policlínico PNP – Chorrillos, 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.
- Rengifo Del Águila, L. H. (2018). *El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29473>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración* (Octava ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera ed.). Mexico: Pearson.
- Rojas Carrasco, O. A., Vivas Escalante, A. D., Mota Suárez, K. T., & Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 1(28), 237-262.
- Rojero Jiménez , R., Gómez Romero, J. G., & Quintero Robles, L. M. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las. *Estudios Generales*, 35(151), 178-189.
- Rondón Rivera, L. (2020). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño organizacional en las oficinas de la banca comercial de una entidad financiera de la ciudad de Manizales*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia, Manizales. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/79384>
- Salvador Cornelio, E. M., & Sánchez Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Journal of High Andean Research*, 20(1), 115 – 124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sancerni, M. D., Peiró, J. M., Gonzáles-Roma, V., & Meliá, J. L. (1989). El compromiso con el trabajo en la transición de la escuela al mundo laboral. *Aprendizaje, Revista de Psicología Social*, 4(3), 247-259.
- Scales, A. N., & Brown, Q. (2020). The effects of organizational commitment and harmonious passion on voluntary turnover among social workers: A mixed methods study. *Children and Youth Services Review*, 110(104782). <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.104782>

- Siangchokyoo, N., Klinger, R. L., & Campion, E. (2020). Follower transformation as the linchpin of transformational leadership theory: A systematic review and future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 31(1). <https://doi.org/j.leaqua.2019.101341>.
- Sucasaire Pilco, J. (2022). *Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra en investigación* (Primera ed.). Lima, Perú: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. Obtenido de <https://repositorio.concytec.gob.pe/>
- Sudibjo, N., & Kanya Prameswari, R. (2021). The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6), 2405-8440. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07334>
- Triguero-Sánchez, R., Peña-Vinces, J., & Matos Ferreira, J. (2022). The effect of collectivism-based organisational culture on employee commitment in public organisations. *Socio-Economic Planning Sciences*(101335). <https://doi.org/10.1016/j.seps.2022.101335>
- Williamson, K. (2018). *Research Methods: Information, Systems, and Contexts* (Second Edition ed.). Chandos Publishing. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-102220-7.00015-7>
- Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76(Part A), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.018>

## ANEXOS

### Anexo 1 Matriz de Consistencia

Título: Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.</p>	V1: Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inspira confianza y seguridad</li> <li>Identificación con los seguidores</li> <li>Promueve valores</li> </ul>	<p><b>Método, Tipo, nivel y diseño.</b></p> <p>El enfoque de investigación es cuantitativo</p> <p>El nivel de investigación es correlacional.</p> <p>El diseño de investigación es no experimental.</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p>La población conformada por servidores de la Municipalidad del C.P. San Francisco y de la Municipalidad del C.P. Los Ángeles son 55 trabajadores.</p> <p>Se denomina muestra censal.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos.</b></p> <p>La técnica a utilizar es la encuesta.</p> <p>Los instrumentos para la recolección de datos serán básicamente los cuestionarios que serán procesadas en SPSS.</p>
<p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre influencia idealizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre motivación inspiradora y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre estimulación intelectual y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre consideración individualizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar el nivel de relación entre influencia idealizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.</p> <p>Determinar el nivel de relación entre motivación inspiradora y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.</p> <p>Determinar el nivel de relación entre estimulación intelectual y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.</p> <p>Determinar el nivel de relación entre consideración individualizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación significativa entre influencia idealizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre motivación inspiradora y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre estimulación intelectual y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre consideración individualizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.</p>		Motivación Inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estimula visión compartida</li> <li>Transmite optimismo</li> <li>Contribuye en el logro de objetivos</li> </ul>	
				Estimulación Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Innovación en solución de problemas</li> <li>Fomentar autonomía</li> </ul>	
				Consideración Individualizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interés por cada seguidor</li> <li>Proporciona apoyo</li> </ul>	
			V2: Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afecto laboral</li> <li>Sentido de pertenencia</li> </ul>	
				Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necesidad de unión laboral</li> <li>Persistencia laboral</li> </ul>	
				Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lealtad reglamentaria</li> <li>Determinación de contribuir</li> </ul>	



## Anexo 2 Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
<b>VARIABLE 1:</b>  Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional es un estilo del liderazgo que se enfoca en persuadir a los individuos a actuar más allá del propio interés y trabajar en conjunto adoptando una visión compartida; los seguidores se elevan moralmente al estar al servicio de los demás, lo que ocasiona que ellos también se conviertan en líderes transformadores (Robbins y Judge, 2009).	El liderazgo transformacional se operacionaliza con las dimensiones descritas por Bass (1995) Influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada.	Influencia idealizada	Inspira confianza y seguridad Identificación con los seguidores Promueve valores	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal Tipo Likert 5=Siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi nunca 1=Nunca
			Motivación Inspiradora	Estimula visión compartida Transmite optimismo Contribuye en el logro de objetivos	7, 8, 9, 10	
			Estimulación Intelectual	Innovación en solución de problemas Fomentar autonomía	11, 12, 13, 14, 15	
			Consideración Individualizada	Interés por cada seguidor Proporciona apoyo	16, 17, 18, 19, 20	
<b>VARIABLE 2:</b>  Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es la identificación de los empleados, el cual se caracteriza por el deseo de permanencia y a la vez por los esfuerzos realizados en bien de la organización, al mismo tiempo existe un sentimiento de creencias, valores, normas y metas, lo cual fortalece la unión con la organización (Robbins y Coulter, 2005).	Para la operacionalización del compromiso organizacional se tomará las dimensiones según Meyer y Allen (1991) compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.	Compromiso afectivo	Afecto laboral Sentido de pertenencia	1, 2, 3, 4, 5, 6	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	7, 8, 9, 10, 11	
			Compromiso normativo	Lealtad reglamentaria Determinación de contribuir	12, 13, 14, 15, 16	

## Anexo 3 Instrumentos de investigación

### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

#### I. Instrucción:

Estimado amigo(a) a continuación te presento un conjunto de acepciones relacionadas con el liderazgo transformacional, marque con un aspa (X) en sólo uno de los recuadros correspondientes.

Por favor, siga Usted las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.
3. La escala que utiliza el cuestionario es:

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

N°	ITEMS	ESCALA DE MEDICION				
	INFLUENCIA IDEALIZADA	1	2	3	4	5
1	El jefe inspira a tener confianza para el desarrollo de labores.					
2	El jefe cumple sus funciones basado en valores.					
3	El jefe influye a hacer más de lo que se espera.					
4	Siente interés de conocer las necesidades del grupo					
5	Se preocupa por el bienestar del grupo					
6	Es coherente entre lo que dice y sus acciones.					
<b>MOTIVACIÓN INSPIRADORA</b>						
7	Muestra el futuro de manera optimista					
8	Estimula una visión motivante sobre el futuro.					
9	Brinda dirección en el logro de objetivos					
10	Genera entusiasmo al equipo para alcanzar los objetivos.					
<b>ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>						
11	Alienta a solucionar problemas y llegar a consensos con los compañeros.					
12	Brinda sugerencias de nuevas maneras de realizar el trabajo.					
13	Expresa interés a los colaboradores por sus aportes en solucionar conflictos.					
14	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.					
15	Estimula a desarrollar ideas innovadoras.					
<b>CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>						
16	Conoce las necesidades de cada trabajador.					
17	Comprende los sentimientos de cada uno y demuestra empatía.					
18	Expresa satisfacción y reconoce el esfuerzo por cumplir lo esperado.					
19	Brinda apoyo cuando un colaborador realiza cambios importantes en el trabajo					
20	Tiene en consideración las debilidades individuales para brindar apoyo y asesoramiento					

Gracias por su colaboración.

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### I. Instrucción:

Estimado amigo(a) a continuación te presento un conjunto de acepciones relacionadas con compromiso organizacional, marque con un aspa (X) en sólo uno de los recuadros correspondientes.

Por favor, siga Usted las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.
3. La escala que utiliza el cuestionario es:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>

N°	ITEMS	ESCALA DE MEDICION				
		1	2	3	4	5
	<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>					
1	Deseo seguir perteneciendo a esta organización					
2	Siento orgullo de integrar esta organización.					
3	Me siento emocionalmente unido con la organización					
4	Los problemas de la organización son importantes para mí.					
5	Considero a esta organización como mi familia.					
6	Siento que este trabajo es ideal para mí.					
	<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>					
7	Tengo necesidad de continuar en esta organización					
8	Mis opciones son muy limitadas si dejo la organización					
9	Gran parte de mi vida está en esta organización por lo que me afectaría si decidiera salir.					
10	He invertido mucho en esta organización por lo que no considero trabajar en otro lugar.					
11	Me resulta difícil dejar la organización, incluso si quisiera hacerlo.					
	<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>					
12	La organización merece mi lealtad					
13	Sentiría culpa si dejara la organización					
14	Debo cumplir con las expectativas que se tiene sobre mí.					
15	Me esfuerzo por hacer algo más que las labores inherentes a mi puesto.					
16	Siento un compromiso con las personas que trabajo por lo que no dejaría la organización.					

Gracias por su colaboración.

## Anexo 4 Certificados de validez de instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>													
1	El jefe inspira a tener confianza para el desarrollo de labores.				X				X					X
2	El jefe cumple sus funciones basado en valores.				X				X					X
3	El jefe influye a hacer más de lo que se espera.				X				X					X
4	Siente interés de conocer las necesidades del grupo				X				X					X
5	Se preocupa por el bienestar del grupo				X				X					X
6	Es coherente entre lo que dice y sus acciones.				X				X					X
	<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INSPIRADORA</b>	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
7	Muestra el futuro de manera optimista				X				X					X
8	Estimula una visión motivante sobre el futuro.				X				X					X
9	Brinda dirección en el logro de objetivos				X				X					X
10	Genera entusiasmo al equipo para alcanzar los objetivos.				X				X					X
	<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
11	Alienta a solucionar problemas y llegar a consensos con los compañeros.				X				X					X
12	Brinda sugerencias de nuevas maneras de realizar el trabajo.				X				X					X
13	Expresa interés a los colaboradores por sus aportes en solucionar conflictos.				X				X					X
14	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.				X				X					X
15	Estimula a desarrollar ideas innovadoras.				X				X					X
	<b>DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
16	Conoce las necesidades de cada trabajador.				X				X					X
17	Comprende los sentimientos de cada uno y demuestra empatía.				X				X					X
18	Expresa satisfacción y reconoce el esfuerzo por cumplir lo esperado.				X				X					X
19	Brinda apoyo cuando un colaborador realiza cambios importantes en el trabajo				X				X					X
20	Tiene en consideración las debilidades individuales para brindar apoyo y asesoramiento				X				X					X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: MAQUERA LUQUE PEDRO JESÚS    DNI: 00495044

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION

13 de mayo del 2022

- <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 Informante.  
 Dr. Pedro Jesús Maquera Luque

DNI 00495044

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>														
1	Deseo seguir perteneciendo a esta organización				X				X				X	
2	Siento orgullo de integrar esta organización.				X				X				X	
3	Me siento emocionalmente unido con la organización				X				X				X	
4	Los problemas de la organización son importantes para mí.				X				X				X	
5	Considero a esta organización como mi familia.				X				X				X	
6	Siento que este trabajo es ideal para mí.				X				X				X	
<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>														
7	Tengo necesidad de continuar en esta organización				X				X				X	
8	Mis opciones son muy limitadas si dejo la organización				X				X				X	
9	Gran parte de mi vida está en esta organización por lo que me afectaría si decidiera salir.				X				X				X	
10	He invertido mucho en esta organización por lo que no considero trabajar en otro lugar.				X			X				X		
11	Me resulta difícil dejar la organización, incluso si quisiera hacerlo.				X				X				X	
<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO</b>														
12	La organización merece mi lealtad				X				X				X	
13	Sentiría culpa si dejara la organización			X				X				X		
14	Debo cumplir con las expectativas que se tiene sobre mí.				X			X				X		
15	Me esfuerzo por hacer algo más que las labores inherentes a mi puesto.				X			X				X		
16	Siento un compromiso con las personas que trabajo por lo que no dejaría la organización.				X			X				X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MAQUERA LUQUE PEDRO JESÚS ..... DNI: 00495044 .....

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION .....

13 de mayo del 2022

<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 Informante.  
 Dr. Pedro Jesús Maquera Luque  
 DNI 00495044

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MAQUERA LUQUE, PEDRO JESUS DNI 00495044	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD: FILOSOFIA Fecha de diploma: 28/06/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI <i>PERU</i>
MAQUERA LUQUE, PEDRO JESUS DNI 00495044	BACHILLER EN TEOLOGIA Fecha de diploma: 14/03/2001 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	FACULTAD DE TEOLOGÍA PONTIFICIA Y CIVIL DE LIMA <i>PERU</i>
MAQUERA LUQUE, PEDRO JESUS DNI 00495044	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 13/02/2004 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	FACULTAD DE TEOLOGÍA PONTIFICIA Y CIVIL DE LIMA <i>PERU</i>
MAQUERA LUQUE, PEDRO JESUS DNI 00495044	MAGISTER EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 21/06/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA <i>PERU</i>
MAQUERA LUQUE, PEDRO JESUS DNI 00495044	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 24/06/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MAQUERA LUQUE, PEDRO JESUS DNI 00495044	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 28/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/08/2015 Fecha egreso: 15/11/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
<b>DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>														
1	El jefe inspira a tener confianza para el desarrollo de labores.				X				X					X
2	El jefe cumple sus funciones basado en valores.				X				X					X
3	El jefe influye a hacer más de lo que se espera.				X				X					X
4	Siente interés de conocer las necesidades del grupo				X				X					X
5	Se preocupa por el bienestar del grupo				X				X					X
6	Es coherente entre lo que dice y sus acciones.				X				X					X
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INSPIRADORA</b>														
7	Muestra el futuro de manera optimista				X				X					X
8	Estimula una visión motivante sobre el futuro.				X				X					X
9	Brinda dirección en el logro de objetivos				X				X					X
10	Genera entusiasmo al equipo para alcanzar los objetivos.				X				X					X
<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>														
11	Alienta a solucionar problemas y llegar a consensos con los compañeros.				X				X					X
12	Brinda sugerencias de nuevas maneras de realizar el trabajo.				X				X					X
13	Expresa interés a los colaboradores por sus aportes en solucionar conflictos.				X				X					X
14	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.				X				X					X
15	Estimula a desarrollar ideas innovadoras.				X				X					X
<b>DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>														
16	Conoce las necesidades de cada trabajador.				X				X					X
17	Comprende los sentimientos de cada uno y demuestra empatía.				X				X					X
18	Expresa satisfacción y reconoce el esfuerzo por cumplir lo esperado.				X				X					X
19	Brinda apoyo cuando un colaborador realiza cambios importantes en el trabajo				X				X					X
20	Tiene en consideración las debilidades individuales para brindar apoyo y asesoramiento				X				X					X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FLORENCIA BEATRIZ HERRERA CORDOVA            DNI: 04431420

Especialidad del validador: DR. EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

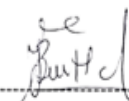
13 de mayo del 2022

<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



Dr. Florencia Beatriz Herrera Córdova  
DNI 04431420

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>													
1	Deseo seguir perteneciendo a esta organización				X				X					X
2	Siento orgullo de integrar esta organización.				X				X					X
3	Me siento emocionalmente unido con la organización				X				X					X
4	Los problemas de la organización son importantes para mí.				X				X					X
5	Considero a esta organización como mi familia.				X				X					X
6	Siento que este trabajo es ideal para mí.				X				X					X
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>													
7	Tengo necesidad de continuar en esta organización				X				X					X
8	Mis opciones son muy limitadas si dejo la organización				X				X					X
9	Gran parte de mi vida está en esta organización por lo que me afectaría si decidiera salir.				X				X					X
10	He invertido mucho en esta organización por lo que no considero trabajar en otro lugar.				X				X					X
11	Me resulta difícil dejar la organización, incluso si quisiera hacerlo.				X				X					X
	<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO</b>													
12	La organización merece mi lealtad				X				X					X
13	Sentiría culpa si dejara la organización				X				X					X
14	Debo cumplir con las expectativas que se tiene sobre mí.				X				X					X
15	Me esfuerzo por hacer algo más que las labores inherentes a mi puesto.				X				X					X
16	Siento un compromiso con las personas que trabajo por lo que no dejaría la organización.				X				X					X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

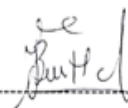
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FLORENCIA BEATRIZ HERRERA CORDOVA   DNI: 04431420

Especialidad del validador: DR. EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

13 de mayo del 2022

<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



Dr. Florencia Beatriz Herrera Córdova  
DNI 04431420



GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
HERRERA CORDOVA, FLORENCIA BEATRIZ DNI 04431420	MAGISTER SCIENTIAE EN LINGUISTICA ANDINA Y EDUCACION Fecha de diploma: 03/07/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
HERRERA CORDOVA, FLORENCIA BEATRIZ DNI 04431420	LICENCIADO EN LITERATURA Y LINGUISTICA Fecha de diploma: 29/11/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
HERRERA CORDOVA, FLORENCIA BEATRIZ DNI 04431420	BACHILLER EN LITERATURA Y LINGUISTICA Fecha de diploma: 05/02/1996 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
HERRERA CORDOVA, FLORENCIA BEATRIZ DNI 04431420	DOCTOR EN EDUCACION CON MENCION EN GESTION Y CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 16/04/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/01/2014 Fecha egreso: 31/03/2015	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>													
1	El jefe inspira a tener confianza para el desarrollo de labores.				X				X					X
2	El jefe cumple sus funciones basado en valores.				X				X					X
3	El jefe influye a hacer más de lo que se espera.				X				X					X
4	Siente interés de conocer las necesidades del grupo				X				X					X
5	Se preocupa por el bienestar del grupo				X				X					X
6	Es coherente entre lo que dice y sus acciones.				X				X					X
	<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INSPIRADORA</b>													
7	Muestra el futuro de manera optimista				X				X					X
8	Estimula una visión motivante sobre el futuro.				X				X			X		
9	Brinda dirección en el logro de objetivos				X				X					X
10	Genera entusiasmo al equipo para alcanzar los objetivos.				X				X					X
	<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>													
11	Alienta a solucionar problemas y llegar a consensos con los compañeros.				X				X					X
12	Brinda sugerencias de nuevas maneras de realizar el trabajo.				X				X					X
13	Expresa interés a los colaboradores por sus aportes en solucionar conflictos.				X				X					X
14	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.				X				X					X
15	Estimula a desarrollar ideas innovadoras.				X				X			X		
	<b>DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>													
16	Conoce las necesidades de cada trabajador.				X				X					X
17	Comprende los sentimientos de cada uno y demuestra empatía.				X				X					X
18	Expresa satisfacción y reconoce el esfuerzo por cumplir lo esperado.				X				X					X
19	Brinda apoyo cuando un colaborador realiza cambios importantes en el trabajo				X				X					X
20	Tiene en consideración las debilidades individuales para brindar apoyo y asesoramiento				X				X					X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: YANA MAMANI VICTOR .....        DNI: 02437887

Especialidad del validador: MAGISTER SCIENTIAE EN GESTION EMPRESARIAL .....

13 de mayo del 2022

<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



.....  
**Mg. Victor Yana Mamani**  
**DNI 02437887**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>														
1	Deseo seguir perteneciendo a esta organización				X				X					X
2	Siento orgullo de integrar esta organización.				X				X					X
3	Me siento emocionalmente unido con la organización				X				X					X
4	Los problemas de la organización son importantes para mí.				X				X					X
5	Considero a esta organización como mi familia.				X				X					X
6	Siento que este trabajo es ideal para mí.				X				X					X
<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>														
7	Tengo necesidad de continuar en esta organización				X				X					X
8	Mis opciones son muy limitadas si dejo la organización				X				X					X
9	Gran parte de mi vida está en esta organización por lo que me afectaría si decidiera salir.				X				X			X		
10	He invertido mucho en esta organización por lo que no considero trabajar en otro lugar.				X				X					X
11	Me resulta difícil dejar la organización, incluso si quisiera hacerlo.													
<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO</b>														
12	La organización merece mi lealtad				X				X					X
13	Sentiría culpa si dejara la organización				X				X					X
14	Debo cumplir con las expectativas que se tiene sobre mí.				X				X					X
15	Me esfuerzo por hacer algo más que las labores inherentes a mi puesto.				X				X					X
16	Siento un compromiso con las personas que trabajo por lo que no dejaría la organización.				X				X					X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: YANA MAMANI VICTOR ..... DNI: 02437887 .....

Especialidad del validador: MAGISTER SCIENTIAE EN GESTION EMPRESARIAL .....

<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.

13 de mayo del 2022



Mg. Victor Yana Mamani  
DNI 02437887

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
YANA MAMANI, VICTOR DNI 02437887	BACHILLER EN CS. DE LA INGENIERIA DE SISTEMAS Fecha de diploma: 08/01/1999 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
YANA MAMANI, VICTOR DNI 02437887	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA INGENIERIA DE SISTEMAS Fecha de diploma: 08/01/1999 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
YANA MAMANI, VICTOR DNI 02437887	INGENIERO DE SISTEMAS Fecha de diploma: 14/02/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
Yana Mamani, Victor DNI 02437887	Magíster Scientiae en: Gestión Empresarial Fecha de diploma: 26/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>

\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
<b>DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>														
1	El jefe inspira a tener confianza para el desarrollo de labores.				X				X					X
2	El jefe cumple sus funciones basado en valores.				X			X				X		
3	El jefe influye a hacer más de lo que se espera.				X			X					X	
4	Siente interés de conocer las necesidades del grupo				X			X					X	
5	Se preocupa por el bienestar del grupo				X			X					X	
6	Es coherente entre lo que dice y sus acciones.				X			X					X	
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INSPIRADORA</b>														
7	Muestra el futuro de manera optimista				X			X					X	
8	Estimula una visión motivante sobre el futuro.				X			X					X	
9	Brinda dirección en el logro de objetivos				X			X					X	
10	Genera entusiasmo al equipo para alcanzar los objetivos.				X			X					X	
<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>														
11	Alienta a solucionar problemas y llegar a consensos con los compañeros.				X			X					X	
12	Brinda sugerencias de nuevas maneras de realizar el trabajo.				X			X					X	
13	Expresa interés a los colaboradores por sus aportes en solucionar conflictos.				X			X					X	
14	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.				X			X				X		
15	Estimula a desarrollar ideas innovadoras.				X			X					X	
<b>DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>														
16	Conoce las necesidades de cada trabajador.				X			X					X	
17	Comprende los sentimientos de cada uno y demuestra empatía.				X			X					X	
18	Expresa satisfacción y reconoce el esfuerzo por cumplir lo esperado.			X				X					X	
19	Brinda apoyo cuando un colaborador realiza cambios importantes en el trabajo				X			X					X	
20	Tiene en consideración las debilidades individuales para brindar apoyo y asesoramiento				X			X					X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GARCIA RODRIGUEZ DANIEL ALBERTO      DNI: 71821160

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

13 de mayo del 2022

<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.



.....  
**Daniel Alberto García Rodríguez**  
**DNI 71821160**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>														
1	Deseo seguir perteneciendo a esta organización				X				X					X
2	Siento orgullo de integrar esta organización.				X				X					X
3	Me siento emocionalmente unido con la organización				X				X					X
4	Los problemas de la organización son importantes para mí.				X				X					X
5	Considero a esta organización como mi familia.				X				X					X
6	Siento que este trabajo es ideal para mí.				X				X					X
<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>														
7	Tengo necesidad de continuar en esta organización				X				X					X
8	Mis opciones son muy limitadas si dejo la organización				X				X					X
9	Gran parte de mi vida está en esta organización por lo que me afectaría si decidiera salir.				X				X					X
10	He invertido mucho en esta organización por lo que no considero trabajar en otro lugar.				X				X					X
11	Me resulta difícil dejar la organización, incluso si quisiera hacerlo.				X				X					X
<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO</b>														
12	La organización merece mi lealtad				X				X					X
13	Sentiría culpa si dejara la organización				X				X					X
14	Debo cumplir con las expectativas que se tiene sobre mí.				X				X					X
15	Me esfuerzo por hacer algo más que las labores inherentes a mi puesto.				X				X					X
16	Siento un compromiso con las personas que trabajo por lo que no dejaría la organización.				X				X					X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GARCIA RODRIGUEZ DANIEL ALBERTO .....      DNI: 71821160 .....

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS .....

13 de mayo del 2022

<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



.....  
**Daniel Alberto García Rodríguez**  
**DNI 71821160**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GARCIA RODRIGUEZ, DANIEL ALBERTO DNI 71821160	BACHILLER EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL Fecha de diploma: 17/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 19/04/2011 Fecha egreso: 29/12/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA <i>PERU</i>
GARCIA RODRIGUEZ, DANIEL ALBERTO DNI 71821160	LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL Fecha de diploma: 06/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA <i>PERU</i>
GARCIA RODRIGUEZ, DANIEL ALBERTO DNI 71821160	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Fecha de diploma: 24/06/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 27/03/2017 Fecha egreso: 26/01/2018	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI <i>PERU</i>

## Matriz de respuestas sobre liderazgo transformacional

<b>Max</b>	4
<b>Min</b>	1
<b>K</b>	3

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

$V = V$  de Aiken  
 $\bar{X}$  = Promedio de calificación de jueces  
 $k$  = Rango de calificaciones (Max-Min)  
 $l$  = calificación más baja posible

- Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Con valores de V Aiken como  $V \geq 0.70$  o más son adecuados (Charter, 2003).**

MD	D	A	MA
1	2	3	4

N°	Ítems	Relevancia					Pertinencia					Claridad				
		J1	J2	J3	J4	V de Ayken	J1	J2	J3	J4	V de Ayken	J1	J2	J3	J4	V de Ayken
1	item1	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
2	item2	4	4	4	4	1.00	4	4	4	3	0.92	4	4	4	3	0.92
3	item3	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
4	item4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
5	item5	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
6	item6	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
7	item7	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
8	item8	4	4	4	4	1.00	4	4	4	3	0.92	4	4	3	4	0.92
9	item9	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
10	item10	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
11	item11	4	4	4	4	1.00	4	4	4	3	0.92	4	4	4	4	1.00
12	item12	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
13	item13	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
14	item14	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	3	0.92
15	item15	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	3	4	0.92
16	item16	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
17	item17	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
18	item18	4	4	4	3	0.92	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
19	item19	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
20	item20	4	4	4	4	1.00	4	4	4	3	0.92	4	4	4	4	1.00
<b>Total</b>		<b>1.00</b>					<b>0.98</b>					<b>0.98</b>				



## Matriz de respuestas sobre compromiso organizacional

<i>Max</i>	4
<i>Min</i>	1
<i>K</i>	3

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

$V = V$  de Aiken

$\bar{X}$  = Promedio de calificación de jueces

$k$  = Rango de calificaciones (Max-Min)

$l$  = calificación más baja posible

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

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

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

Con valores de V Aiken como  $V = 0.70$  o más son adecuados (Charter, 2003).

MD	D	A	MA
1	2	3	4

N°	Ítems	Relevancia				V de Ayken	Pertinencia				V de Ayken	Claridad				V de Ayken
		J1	J2	J3	J4		J1	J2	J3	J4		J1	J2	J3	J4	
1	item1	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
2	item2	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
3	item3	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
4	item4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
5	item5	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
6	item6	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
7	item7	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
8	item8	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
9	item9	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	3	4	0.92
10	item10	4	4	4	4	1.00	3	4	4	4	0.92	3	4	4	4	0.92
11	item11	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
12	item12	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
13	item13	3	4	4	4	0.92	3	4	4	4	0.92	3	4	4	4	0.92
14	item14	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	1.00
15	item15	4	4	4	4	1.00	3	4	4	4	0.92	3	4	4	4	0.92
16	item16	4	4	4	4	1.00	3	4	4	4	0.92	3	4	4	4	0.92
<b>Total</b>		<b>0.99</b>					<b>0.98</b>					<b>0.97</b>				

## Anexo 5 Documentos de la institución



MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE SAN FRANCISCO

GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

Moquegua, 14 de junio del 2022

**CARTA N° 005- 2022-JAQS/GAF/MCPSE**

Señorita:  
Medalit Liliana Vargas Cruz  
**Presente.-**

**Asunto** : **Respuesta a solicitud**  
**Referencia** : **Expediente N° 00803-2022**

Mediante el presente le saludo cordialmente a nombre de la Municipalidad de San Francisco y a la vez informarle lo siguiente:

Que, en atención al documento de referencia, se informa que en la Municipalidad de San Francisco, se cuenta con **30** trabajadores, los cuales están comprendidos bajo regímenes laborales: 728 y 276, asimismo están comprendido los practicantes.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD C.P. SAN FRANCISCO  
MOQUEGUA  
*Fernando Colón*  
LIC. JUAN A. COLÓN  
GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANZAS



MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE SAN FRANCISCO

GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

Moquegua, 14 de junio del 2022

**CARTA N° 004- 2022-JAQS/GAF/MCPSE**

Señorita:  
Medalit Liliana Vargas Cruz

**Presente.-**

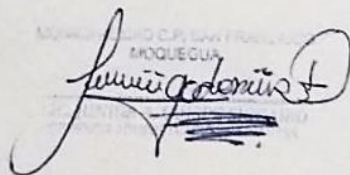
**Asunto** : Respuesta a solicitud  
**Referencia** : Expediente N° 00804-2022

Mediante el presente le saludo cordialmente a nombre de la Municipalidad de San Francisco y a la vez informarle lo siguiente:

Que, en mérito al documento de referencia, tengo a bien manifestar que este Despacho **AUTORIZA** el recojo de información y uso de nombre de esta entidad para la investigación con fines académicos de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Asimismo, señalo en mérito de la información confidencial es de su entera responsabilidad.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE SAN FRANCISCO  
MOQUEGUA  
  
JUAN CARLOS DOMÍNGUEZ

## Anexo 6 Cuadros relacionados al procesamiento de datos

### Alfa de Cronbach

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Liderazgo transformacional	,974	20
Compromiso organizacional	,924	16

Fuente: Procesamiento SPSS.

## Prueba de KMO y Bartlett de liderazgo transformacional

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,854
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	779,135
	gl	190
	Sig.	,000

### Varianza total explicada

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	15,041	75,203	75,203	14,785	73,923	73,923	5,258	26,291	26,291
2	,930	4,648	79,850	,736	3,682	77,606	4,318	21,588	47,879
3	,788	3,939	83,789	,658	3,289	80,895	3,662	18,311	66,190
4	,671	3,354	87,143	,671	3,356	84,250	3,612	18,060	84,250
5	,486	2,429	89,572						
6	,422	2,111	91,683						
7	,294	1,469	93,152						
8	,288	1,441	94,593						
9	,247	1,237	95,830						
10	,193	,966	96,796						
11	,149	,745	97,541						
12	,143	,713	98,254						
13	,090	,451	98,705						
14	,084	,422	99,127						
15	,049	,245	99,372						
16	,047	,233	99,604						
17	,040	,202	99,806						
18	,017	,085	99,891						
19	,012	,059	99,950						
20	,010	,050	100,000						

Método de extracción: máxima probabilidad.

## Matriz factorial de la variable liderazgo transformacional

	Factor			
	1	2	3	4
El jefe inspira a tener confianza para el desarrollo de labores.	,788	,016	-,222	,154
El jefe cumple sus funciones basado en valores.	,800	-,127	-,242	,192
El jefe influye a hacer más de lo que se espera.	,854	,073	-,212	,184
Siente interés de conocer las necesidades del grupo	,923	-,146	-,078	-,217
Se preocupa por el bienestar del grupo	,941	,004	-,280	-,094
Es coherente entre lo que dice y sus acciones.	,897	,043	-,128	-,159
Muestra el futuro de manera optimista	,834	,420	,225	-,102
Estimula una visión motivante sobre el futuro.	,816	,395	,262	-,090
Brinda dirección en el logro de objetivos	,900	,177	,001	-,134
Genera entusiasmo al equipo para alcanzar los objetivos.	,826	,053	,192	,257
Alienta a solucionar problemas y llegar a consensos con los compañeros.	,821	,031	-,093	,399
Brinda sugerencias de nuevas maneras de realizar el trabajo.	,860	,050	,235	,119
Expresa interés a los colaboradores por sus aportes en solucionar conflictos.	,874	-,063	,035	,340
Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.	,898	-,071	-,019	,144
Estimula a desarrollar ideas innovadoras.	,801	-,390	,362	-,127
Conoce las necesidades de cada trabajador.	,881	-,338	,065	-,003
Comprende los sentimientos de cada uno y demuestra empatía.	,837	-,152	,080	,111
Expresa satisfacción y reconoce el esfuerzo por cumplir lo esperado.	,910	,007	,162	,181
Brinda apoyo cuando un colaborador realiza cambios importantes en el trabajo	,852	-,001	,118	,070
Tiene en consideración las debilidades individuales para brindar apoyo y asesoramiento	,863	,153	-,032	,133

Método de extracción: máxima verosimilitud.

a. 4 factores extraídos. 9 iteraciones necesarias.

## Prueba de KMO y Bartlett de compromiso organizacional

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,781
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	459,961
	gl	120
	Sig.	,000

### Varianza total explicada

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varian	% acumulad	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
		za	o						
1	8,291	51,818	51,818	3,419	21,369	21,369	4,600	28,747	28,747
2	2,850	17,810	69,628	6,684	41,775	63,144	3,996	24,973	53,720
3	1,315	8,218	77,847	1,649	10,308	73,452	3,157	19,732	73,452
4	1,043	6,516	84,363						
5	,507	3,170	87,533						
6	,441	2,755	90,288						
7	,419	2,621	92,910						
8	,341	2,130	95,040						
9	,206	1,288	96,328						
10	,177	1,109	97,436						
11	,125	,781	98,218						
12	,101	,630	98,848						
13	,066	,414	99,262						
14	,052	,325	99,588						
15	,035	,220	99,807						
16	,031	,193	100,000						

Método de extracción: máxima probabilidad.

## Matriz factorial de la variable compromiso organizacional

	Factor		
	1	2	3
Deseo seguir perteneciendo a esta organización	,341	,718	,513
Siento orgullo de integrar esta organización.	,509	,574	,303
Me siento emocionalmente unido con la organización	,718	,347	,209
Los problemas de la organización son importantes para mí.	,999	-,010	-,003
Considero a esta organización como mi familia.	,596	,579	,242
Siento que este trabajo es ideal para mí.	,215	,796	,253
Tengo necesidad de continuar en esta organización	,174	,908	,117
Mis opciones son muy limitadas si dejo la organización	,215	,709	-,474
Gran parte de mi vida está en esta organización por lo que me afectaría si decidiera salir.	,077	,768	-,466
He invertido mucho en esta organización por lo que no considero trabajar en otro lugar.	-,011	,840	-,273
Me resulta difícil dejar la organización, incluso si quisiera hacerlo.	-,052	,939	-,095
La organización merece mi lealtad	,467	,436	,207
Sentiría culpa si dejara la organización	,236	,669	-,513
Debo cumplir con las expectativas que se tiene sobre mí.	,730	,246	,230
Me esfuerzo por hacer algo más que las labores inherentes a mi puesto.	,400	,468	,353
Siento un compromiso con las personas que trabajo por lo que no dejaría la organización.	,278	,571	-,326

Método de extracción: máxima verosimilitud.

a. 3 factores extraídos. 6 iteraciones necesarias.



**Tabla de frecuencia de V1 liderazgo transformacional por ítems**

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
i1	3	5.45%	4	7.27%	19	34.55%	22	40.00%	7	12.73%
i2	3	5.45%	6	10.91%	9	16.36%	26	47.27%	11	20.00%
i3	4	7.27%	3	5.45%	10	18.18%	22	40.00%	16	29.09%
i4	3	5.45%	1	1.82%	15	27.27%	22	40.00%	14	25.45%
i5	3	5.45%	1	1.82%	17	30.91%	22	40.00%	12	21.82%
i6	3	5.45%	2	3.64%	9	16.36%	33	60.00%	8	14.55%
i7	2	3.64%	3	5.45%	9	16.36%	26	47.27%	15	27.27%
i8	2	3.64%	3	5.45%	13	23.64%	21	38.18%	16	29.09%
i9	2	3.64%	2	3.64%	16	29.09%	20	36.36%	15	27.27%
i10	2	3.64%	3	5.45%	20	36.36%	17	30.91%	13	23.64%
i11	4	7.27%	4	7.27%	7	12.73%	31	56.36%	9	16.36%
i12	4	7.27%	3	5.45%	15	27.27%	21	38.18%	12	21.82%
i13	4	7.27%	3	5.45%	12	21.82%	22	40.00%	14	25.45%
i14	3	5.45%	6	10.91%	11	20.00%	25	45.45%	10	18.18%
i15	4	7.27%	5	9.09%	16	29.09%	21	38.18%	9	16.36%
i16	3	5.45%	5	9.09%	15	27.27%	21	38.18%	11	20.00%
i17	2	3.64%	3	5.45%	19	34.55%	19	34.55%	12	21.82%
i18	2	3.64%	3	5.45%	11	20.00%	17	30.91%	22	40.00%
i19	2	3.64%	2	3.64%	10	18.18%	24	43.64%	17	30.91%
i20	2	3.64%	2	3.64%	14	25.45%	31	56.36%	6	10.91%

**Tabla de frecuencia de V2 compromiso organizacional por ítems**

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
i1	0	0.00%	4	7.27%	15	27.27%	22	40.00%	14	25.45%
i2	0	0.00%	2	3.64%	8	14.55%	25	45.45%	20	36.36%
i3	2	3.64%	2	3.64%	16	29.09%	28	50.91%	7	12.73%
i4	2	3.64%	2	3.64%	9	16.36%	22	40.00%	20	36.36%
i5	0	0.00%	6	10.91%	16	29.09%	15	27.27%	18	32.73%
i6	7	12.73%	20	36.36%	11	20.00%	15	27.27%	2	3.64%
i7	0	0.00%	6	10.91%	22	40.00%	17	30.91%	10	18.18%
i8	10	18.18%	13	23.64%	17	30.91%	9	16.36%	6	10.91%
i9	15	27.27%	15	27.27%	10	18.18%	9	16.36%	6	10.91%
i10	9	16.36%	17	30.91%	14	25.45%	9	16.36%	6	10.91%
i11	12	21.82%	14	25.45%	13	23.64%	5	9.09%	11	20.00%
i12	0	0.00%	5	9.09%	7	12.73%	16	29.09%	27	49.09%
i13	11	20.00%	7	12.73%	21	38.18%	8	14.55%	8	14.55%
i14	0	0.00%	6	10.91%	13	23.64%	16	29.09%	20	36.36%
i15	0	0.00%	4	7.27%	7	12.73%	20	36.36%	24	43.64%
i16	5	9.09%	5	9.09%	11	20.00%	16	29.09%	18	32.73%

## Prueba de normalidad y resultado de prueba de hipótesis

### Hipótesis de normalidad

H<sub>0</sub> Los datos cuentan con distribución normal

H<sub>1</sub> Los datos no cuentan con normalidad

### Regla de decisión

Nivel de significancia = 5%

Si p valor (sig.) < 0,05 se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>1</sub>

Si p valor (sig.) > 0,05 se acepta la H<sub>0</sub>

### *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,195	55	,000
Influencia idealizada	,178	55	,000
Motivación inspiradora	,155	55	,002
Estimulación intelectual	,166	55	,001
Consideración individualizada	,205	55	,000
Compromiso organizacional	,130	55	,020
Compromiso afectivo	,093	55	,200*
Compromiso de continuidad	,133	55	,017
Compromiso normativo	,158	55	,001

### Interpretación

Los datos de p valor, siendo todos < 0,05, por lo que se procede a rechazar la H<sub>0</sub> y a aceptar la H<sub>1</sub>, concluyendo que los datos no cuentan con distribución normal, por lo que se debe aplicar una prueba no paramétrica.

## Prueba de hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en las Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua - 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en las Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua - 2022.

### *Resultado de prueba de hipótesis de Rho Spearman de liderazgo transformacional y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional	
		Coeficiente de correlación	,377**
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Sig. (bilateral)	,005
		N	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación**

El resultado de prueba de hipótesis de Rho de Spearman muestra un p valor = 0,00 < 0,05, por lo que se procede a rechazar la H<sub>0</sub> y a aceptar la H<sub>1</sub>, asimismo un Rho de Spearman = 0,377, por lo que concluye que existe relación significativa, directa y baja entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

### Prueba de hipótesis específica

H<sub>01</sub>: No existe relación significativa entre influencia idealizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

H<sub>e1</sub>: Existe relación significativa entre influencia idealizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022

#### *Resultado de prueba de hipótesis de Rho Spearman de influencia idealizada y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional	
		Coeficiente de correlación	,263**
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Sig. (bilateral)	,052
		N	55

### Interpretación

El resultado de prueba de hipótesis de Rho de Spearman muestra un p valor < 0,05, por lo que se procede a rechazar la H<sub>0</sub> y a aceptar la H<sub>e1</sub>, asimismo un Rho de Spearman = 0,263, por lo que concluye que existe relación significativa, directa y baja entre influencia idealizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

H<sub>02</sub>: No existe relación significativa entre motivación inspiradora y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

H<sub>e2</sub>: Existe relación significativa entre motivación inspiradora y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022

#### *Resultado de prueba de hipótesis de Rho Spearman de motivación inspiradora y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional	
		Coeficiente de correlación	,377**
Rho de Spearman	motivación inspiradora	Sig. (bilateral)	,005
		N	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación

El resultado de prueba de hipótesis de Rho de Spearman muestra un p valor =  $0,005 < 0,05$ , por lo que se procede a rechazar la  $H_{02}$  y a aceptar la  $H_{e2}$ , asimismo un Rho de Spearman =  $0,377$ , por lo que concluye que existe relación significativa, directa y baja entre motivación inspiradora y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

$H_{03}$ : No existe relación significativa entre estimulación intelectual y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

$H_{e3}$ : Existe relación significativa entre estimulación intelectual y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

### *Resultado de prueba de hipótesis de Rho Spearman de estimulación intelectual y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional	
		Coeficiente de correlación	,428**
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Sig. (bilateral)	,001
		N	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación

El resultado de prueba de hipótesis de Rho de Spearman muestra un p valor =  $0,001 < 0,05$ , por lo que se procede a rechazar la  $H_{03}$  y a aceptar la  $H_{e3}$ , asimismo un Rho de Spearman =  $0,428$ , por lo que concluye que existe relación significativa, directa y moderada entre estimulación intelectual y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

$H_{04}$ : No existe relación significativa entre consideración individualizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

$H_{e4}$ : Existe relación significativa entre consideración individualizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

*Resultado de prueba de hipótesis de Rho Spearman de consideración individualizada y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional	
	Coeficiente de correlación	,433**	
Rho de Spearman	consideración individualizada	Sig. (bilateral)	,001
	N		55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación**

El resultado de prueba de hipótesis de Rho de Spearman muestra un p valor = 0,001 < 0,05, por lo que se procede a rechazar la  $H_{04}$  y a aceptar la  $H_{e4}$ , asimismo un Rho de Spearman = 0,433, por lo que concluye que existe relación significativa, directa y moderada entre consideración individualizada y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.