



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y
COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMA SUR -
2023

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

JOSE FERNANDO FLORES SEGURA
ORCID: 0000-0002-7215-9868

ASESOR

MG. JAMES ARÍSTIDES PAJUELO RODRÍGUEZ
ORCID: 0000-0002-2382-2897

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2024



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Flores Segura, J. F. (2024). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur - 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Jose Fernando Flores Segura
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73113236
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7215-9868
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	James Arístides Pajuelo Rodríguez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	03497186
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2382-2897
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40612463
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Pablo Enrique Cabral Byrne
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10280491
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Luigi Agustin Moreno Barrera
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	43861427
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur - 2023
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de Organizaciones y Personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE como presidente, el MAG. PABLO ENRIQUE CABRAL BYRNE como secretario y el MAG. LUIGGI AGUSTIN MORENO BARRERA como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMA SUR- 2023

Presentado por el bachiller:
JOSE FERNANDO FLORES SEGURA

Para obtener el **Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado-Bueno** con una calificación de **CATORCE (14)**.


En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 19 de julio del 2024.



PRESIDENTE
DR. LUIS ALBERTO
MARCELO QUISPE



SECRETARIO
MAG. PABLO ENRIQUE
CABRAL BYRNE



VOCAL
MAG. LUIGGI AGUSTIN
MORENO BARRERA

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo JAMES ARÍSTIDES PAJUELO RODRÍGUEZ docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMA SUR - 2023

Del bachiller JOSE FERNANDO FLORES SEGURA, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 2 de julio de 2024



James Arístides Pajuelo Rodríguez

03497186

DEDICATORIA

A mis padres Buenaventura Segura Rubina y Pio José Flores Estrada por el acompañamiento constante a lo largo de mi carrera profesional y también apoyo en los momentos más difíciles. También a mi tía Paula Segura Rubina que significa mucho para mí. Todos ellos hicieron que alcance mi meta profesional.

AGRADECIMIENTOS

A mi alma mater, la Universidad, por otorgarme las herramientas académicas que facilitaron concluir el presente trabajo de investigación, además de los conocimientos en la especialidad que me forme. Asimismo, al Mg. James Arístides Pajuelo Rodríguez por las asesorías y enseñanzas brindadas que me permitieron desarrollar mi investigación logrando los objetivos trazados. Finalmente, a todas las personas que contribuyeron a que se pueda culminar este trabajo y pueda llegar a ser el profesional que anhelé.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	23
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	24
2.2 Población, muestra y muestreo.....	25
2.3 Hipótesis	25
2.4 Variables y operacionalización.....	26
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.6 Procedimientos.....	29
2.7 Análisis de datos.....	30
2.8 Aspectos éticos.....	30
CAPÍTULO III: RESULTADOS	31
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	39
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	42
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización del LT
Tabla 2	Operacionalización del CO
Tabla 3	Validación de los test
Tabla 4	Fiabilidad del test del LT
Tabla 5	Fiabilidad del test del CO
Tabla 6	Análisis porcentual de las variables
Tabla 7	Análisis porcentual de las dimensiones del LT
Tabla 8	Análisis porcentual de las dimensiones del CO
Tabla 9	Normalidad del LT y CO
Tabla 10	Asociación entre el LT y el CO
Tabla 11	Asociación entre la estimulación intelectual y el CO
Tabla 12	Asociación entre la consideración individualizada y el CO
Tabla 13	Asociación entre la motivación inspiracional y CO
Tabla 14	Asociación entre la influencia idealizada y el CO

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Relación descriptiva entre las variables
Figura 2 Dispersión de puntos de las variables

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMA SUR
– 2023**

JOSÉ FERNANDO FLORES SEGURA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo del estudio fue estudiar la incidencia del LT en el CO del personal de una Municipalidad Distrital de Lima Sur - 2023. El tipo fue básica, no experimental. La muestra fue de 132 colaboradores de dicha municipalidad, siendo una muestra no probabilística. La información se recogió mediante un test que mide el liderazgo transformacional (LT) compuesto por 24 ítems y un test que mide el compromiso organizacional (CO), conformado por 18 ítems. Los instrumentos presentan validez y una confiabilidad de ,970 para el test del LT y ,970 para el test del CO. Los resultados mostraron una asociación significativa alta altamente significativa ($Rho = 0,839; p < 0,05$). En ese sentido, se concluye que el LT favorece el compromiso del personal y se recomendó un plan de acción orientado a mejorar las habilidades de LT de los directivos y como estos impactan en el personal de la institución.

Palabras clave: influencia, compromiso, identificación, pertenencia, líder

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE EMPLOYEES OF A DISTRICT MUNICIPALITY OF LIMA SOUTH – 2023

JOSÉ FERNANDO FLORES SEGURA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of the study was to study the incidence of LT in the OC of personal of a District Municipality of Lima South - 2023. The type was basic, non-experimental. The sample was 132 employees from said municipality, being a non-probabilistic sample. The information was collected by applying a test that measures transformational leadership (TL), made up of 24 items, and a test that measures organizational commitment (OC), made up of 18 items. The instruments present validity and a reliability of .970 for the LT test and .970 for the CO test. The results showed a highly significant association ($Rho = 0.839$; $p < 0.05$). In this sense, it is concluded that LT favors staff commitment and an action plan was recommended aimed at improving the LT skills of managers and how these impact the institution's staff.

Keywords: influence, commitment, identification, belonging, leader

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

Las organizaciones en la actualidad consideran importante recurrir a un líder transformacional como un aspecto trascendental para alcanzar los objetivos de las organizaciones y por ende su desarrollo organizacional, este líder tiene la cualidad de motivar, alentar y motivar a sus colaboradores buscando cambios innovadores que ayuden al crecimiento de la institución. En esa línea, el estudio se convierte en un aporte a la solución de los problemas que se evidencian en la empresa y que están relacionadas con el LT que afecta directamente con su nivel de compromiso con la organización. Es decir, se observa un entorno de desorden que se necesita adaptar y transformar para que pueden alcanzar con éxito las controversias del mundo actual y cambiante como la globalización. De acuerdo con el diagnóstico realizado, la empresa se necesita líderes que tengan la capacidad de potenciar el talento humano para darle un valor agregado a la institución, que favorezca el compromiso de las personas de la institución.

El líder transformador es aquella persona que tiene la capacidad de inspirar a un grupo de personas despertando su motivación por ser cada vez mejores y desarrollar con eficacia sus funciones. Esto conduce a cambios positivos en las comunidades, las empresas y la sociedad en general (Bass, 1999). En ese sentido, el líder transformador se mueve en funciones del logro de una visión teniendo como misión dirigir un grupo de personas que basen su desarrollo en función de sus capacitaciones y su motivación.

Las instituciones del estado actualmente no se brinda la importancia debida al líder que esta al frente de un grupo de trabajo que tiene que ser aquella persona que supervise el desarrollo del talento con el fin de convertirse en personas creativas e innovadoras. Es preciso explicar que los lideres actualmente presentan características únicas y hacen vivir a sus correligionarias experiencias propias de

su estilo de liderar o gerencia una institución ya sea pública o privada. Los líderes transformaciones tienen la capacidad de desarrollar habilidades blandas en las personas de tal modo que los hace empoderarse de las actividades que realiza.

Esta investigación inicia con un análisis del problema desde la estructura que plantea el método del embudo, desde esta perspectiva, el líder tiene la función de estimular e influir en el comportamiento de los colaboradores haciendo que sus funciones se desarrollen de forma eficiente. El líder o liderazgo es conocido en el ámbito de las empresas y familias desde tiempos remotos y se ha ido perfeccionando hasta la actualidad descubriendo nuevas bondades y exigencias que solicitan los tiempos modernos. Actualmente las empresas consideran que son sumamente primordiales para el manejo y desarrollo eficiente de su organización. Una de las bondades que tiene el liderazgo es hacer que el personal tenga un sentido de pertenencia con el desarrollo de la empresa dado que este aspecto siempre ha sido una preocupación por los gerentes de las empresas.

Internacionalmente, las empresas necesitan líderes transformacionales dentro de su estructura organizativa para poder cumplir con los objetivos que se plantean alcanzar, los líderes tienen la habilidad de influir y potenciar las habilidades de las personas, y eso debe hacerse todo el tiempo, pues es conocido que durante tiempos complicados el nivel de desempeño de las personas disminuye lo que afecta la competitividad de la empresa (Badillo, 2021). Tal es el caso de la pandemia por el COVID-19 que afectó la relación entre el líder y sus colaboradores, pues no permitió una interacción directa. La pandemia hizo que el liderazgo se trasladara o busque un soporte en la transformación digital haciendo que no se pierda la relación entre el líder y su correligionario (Maraboto, 2021). Asimismo, es preciso mencionar que el líder transformacional apoya de forma directa la digitalización de una

empresa, pues la ausencia del líder hace que sea más complicado la adaptación de las personas a los nuevos cambios que exige el mercado y la sociedad (Villacis, 2021).

En América Latina, las cosas no son diferentes pues los colaboradores no tienen o tienen poco compromiso con sus organizaciones, es decir se evidencia poca motivación por sus labores lo que hace que la calidad del trabajo no sea el adecuado y por lo tanto no se cumpla con los fines de la institución. En esta parte del mundo las instituciones generalmente no presentan una clara estabilidad económica, pues se evidencia que los líderes que los dirigen priorizan sus intereses propios y no valoran a las personas siendo la parte medular para lograr los fines planteados. En ese sentido, se puede mencionar que en América Latina las empresas deben trabajar con líderes transformacionales que generen impactos efectivos en las organizaciones.

En el ámbito nacional, el nuevo enfoque de liderazgo que deben tener las empresas debe estar orientado a generar cambios importantes en el personal que impulse el desarrollo de toda institución. En las instituciones públicas las municipalidades deben impulsar la inclusión de la ciudadanía, el respeto al ciudadano, la impulsión de los proyectos de inversión; es decir, el líder en la gestión pública debe buscar servir al ciudadano con honestidad y decoro. En este contexto, es preciso mencionar que las organizaciones requieren de un líder que busque generar cambios positivos, siendo un líder adecuado un líder transformacional. En el Perú, el 55% de colaboradores no se siente cómodo por realizar las funciones de su área o siente temor, el 31% indica que el clima de trabajo no es el adecuado, el 8% no se siente seguro al momento de participar, y finalmente, el 6% siente miedo de inclusive realizar alguna pregunta (Arbulú, 2021).

En el ámbito público que es donde se desarrolla el estudio, el liderazgo transformacional es fundamental en la gestión municipal pues considera componentes fundamentales para tener una gestión efectiva ante los ojos de la ciudadanía, este líder transformacional debe buscar desarrollar las capacidades intelectuales y creativas de su personal que les permita adaptarse con mayor facilidad a los cambios que se generan (Romero, 2006).

A nivel local, el estudio se realizó en una Municipalidad de Lima Sur, siendo esta una entidad que se caracteriza por tener un líder innovador que es un aspecto importante del líder transformacional propiciado que sea un distrito pujante y productivo. En la actualidad se evidencia una desconfianza de los ciudadanos hacia sus autoridades pues han perdido credibilidad ante los ojos de las personas. Las posibles causas de esta desconfianza generalmente son causadas por la corrupción en los gobiernos locales, regionales o nacionales (Camargo & Magnoni, 2020). Un análisis problemático respecto a sus factores se puede mencionar respecto a la estimulación intelectual. En dicha entidad municipal se evidencia deficiencias como la falta de innovación para el cambio, falta de calidad de sus proyectos, no se consideran los aspectos individuales de las personas, no existe un buen ambiente laboral, los jefes no se involucran con sus colaboradores y se promueve poco o nada el trabajo en equipo.

En este estudio la interrogante principal que nace producto del análisis realizado es ¿Qué relación existe entre el LT y el CO de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023? Asimismo, es importante mencionar que los problemas específicos son: ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el CO de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023, ¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y el CO de los

colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023?, ¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y el CO de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023? y ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el CO de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023?

El estudio del LT y el CO en dicha Municipalidad Distrital de Lima Sur es importante porque busca brindar explicaciones de la forma en que las bondades del líder transformador favorecen el compromiso del personal. Esta investigación será un aporte importante para futuros estudios asociados con los constructos. Desde el contexto práctico, busca brindar alternativas de solución al problema identificado que permitan evaluar las deficiencias encontradas.

Por otro lado, los objetivos que pretende encontrar esta investigación son: Establecer la relación entre el LT y el CO de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023. Asimismo, los objetivos específicos que se desean alcanzar son: Establecer la relación entre la estimulación intelectual y el CO de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023, establecer la relación entre la consideración individualizada y el CO de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023, establecer la relación entre la motivación inspiracional y el CO de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023 y establecer la relación entre la influencia idealizada y el CO de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023.

En el desarrollo del marco teórico comprendió una revisión del estado del arte a nivel internacionales y nacional, en la revisión de la literatura internacional se consideró a investigadores como Murillo (2020) desarrolló un estudio que atañe las variables de estudio con la finalidad de analizar su nivel de incidencia. Este estudio

se desarrolló en 685 colaboradores y sus resultados evidencia que el 0,78 considerar que se asocian de manera aceptable. Por otro lado, otras evidencias importantes son la motivación lo que hace que el clima no sea el idóneo para desarrollar su trabajo, pues el 86.6% considera que es un factor que favorece un buen clima dentro de la institución.

Rojas (2019) en desarrolló un estudio donde busca analizar la incidencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de una empresa. Este estudio se desarrolló en 250 colaboradores y sus resultados indican que tanto el clima como el liderazgo se asocian de forma moderada. Por otro lado, evidencia que la influencia idealizada es la que mayor impacta en las personas porque hacen que sean respetadas y admiradas ante el buen accionar del líder, otra dimensión importante es la motivación que inspira a que los colaboradores desarrollen un buen clima propiciando el desarrollo del trabajo en equipo.

Castaño (2018) desarrolló un estudio en Colombia con el objetivo de analizar la influencia de los factores de liderazgo transformacional en el desgaste profesional y el compromiso organizacional, desarrollado en una muestra conformada por 511 individuos. El líder transformador guarda una relación directa con el CO, entendiéndose que el este líder tiene las cualidades que le permiten influenciar de manera positiva en las personas de su alrededor. Este tipo de liderazgo hace que las personas se comprometan con las empresas u organizaciones donde trabajan, así como se preocupa por su desarrollo intelectual mediante capacitaciones logrando que este se identifique con la organización. El papel del líder es importante para que el personal tenga la capacidad suficiente de tomar decisiones bajo un estricto orden analítico; otro aspecto importante es el cuidado del medio que rodea

al ser humano, en esa línea de ideas se debe buscar que el personal cuide el medio ambiente tomando en cuenta los valores que tiene para tal fin.

Molina (2018) desarrolló una tesis en Quito, con la intención de reconocer la incidencia del LT en el engagement de los colaboradores administrativos. Para este estudio se consideró una muestra de 43 personas. Se evidenció un nivel de asociación muy positiva entre el LT y el engagement, ya que el personal administrativo, evidencia un fuerte liderazgo de apoyo incrementado en su desempeño y su compromiso obtenido mucha dedicación en las actividades que los trabajadores realizan. Esta investigación es importante porque establece una incidencia positiva del líder con la identificación de los colaboradores, es decir, verifica que si se ejerce las cualidades del líder transformacional entonces favorece el nivel de sentido de pertenencia del personal que le permita alcanzar los objetivos organizacionales.

En la revisión de las investigaciones nacionales, se consideró los aportes importantes en las investigaciones de Delgado y Moreno (2022) quienes desarrollaron un estudio que tenía con fin analizar el aporte del liderazgo transformacional al compromiso laboral que tienen los colaboradores de dicha institución pública. Este estudio demuestra que el LT influye en el compromiso laboral de los colaboradores en un nivel moderado ($\rho=0.442$; $\text{Sig.}=0.011$). Asimismo, la motivación inspiracional está asociada en un alcance medio ($\rho=0.423$; $\text{Sig.}=0.016$), la estimulación intelectual ($\rho=0.393$; $\text{Sig.}=0.026$), la influencia idealizada ($\rho=0.308$; $\text{Sig.}=0.047$) y finalmente, entre la consideración individualizada ($\rho=0.309$; $\text{Sig.}=0.016$) con el CO. Los resultados explícitos del trabajo indican que las dimensiones del LT son más difíciles de desarrollar en una institución pública, pues el compromiso de los integrantes pues depende de un

comportamiento impecable de líder para que consiga que los colaboradores busquen imitarlo.

Bendezú y Caruajulca (2022) desarrollaron una tesis en una Municipalidad en Lima con el objetivo de analizar el nivel relación entre el LT y el compromiso organizacional (CO). Este estudio consideró una muestra de 71 colaboradores logrando establecer que el LT y el CO se relacionan en un nivel considerable ($r=0,648$; $\text{Sig.}=0.000$). Los factores del LT también se relacionan con el CO, tal es el caso de la consideración individualizada ($r=0,601$; $\text{Sig.}=0.000$) la estimulación intelectual ($r=0,667$; $\text{Sig.}=0.000$), la motivación inspiradora ($r=0,604$; $\text{Sig.}=0.000$) y la influencia idealizada ($r=0,600$; $\text{Sig.}=0.000$) con el CO. De acuerdo con lo evidenciado se concluye que el nivel de CO depende principalmente de las cualidades de liderazgo transformacional que se ejerce en las organizaciones.

Aguilar (2019) desarrolló una tesis con la finalidad de establecer la relación entre el LT y el CO en la Institución Educativa. La investigación consideró una muestra de 19 personas. La mejora del nivel de compromiso del personal depende del desarrollo de un plan de coaching que desarrolle y mejore el nivel de comunicación, trabajo en grupo, fortalecer el sentido de pertenencia entre docentes, directivos e institución. El plan de coaching contemplará desarrollar estrategias de motivación e innovación del personal docente y administrativo en beneficio de las personas.

Evangelista (2018) ejecutó un estudio que tuvo como fin estudiar la incidencia del LT en el CO del personal de enfermería de una entidad pública. Este análisis partió de una muestra de 115 enfermeros. Se demostró que existe asociación significativa entre LT y el CO de los enfermeros en un alcance moderado ($r=0,660$). La motivación inspiracional y el CO se asocian de forma moderado ($r=0,774$), la

influencia idealizada y el CO también se asocian de forma media ($r=0,580$), la estimulación intelectual y el CO tiene una asociación débil ($r=0,488$). Finalmente, la consideración individual y el CO tiene una incidencia débil. ($r=0,426$). Finalmente, la investigación es importante, porque permite conocer los niveles de relación entre los factores asociados del LT y el CO del personal indicando que sus asociaciones muestran niveles adecuados; es decir, en la medida que se mejoren los factores del LT mejora el compromiso.

Respecto al marco teórico, en esta investigación considera los aportes de Bass (1999) quien indica que: “El líder que mueve el seguidor más allá de sus intereses propios inmediatos a través de la influencia idealizada” (p. 11). Aportando a las ideas mencionadas, Bracho y García (2013) sostienen: “Este liderazgo es un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia a fin de convertirlos en seguidores comprometidos con el desarrollo de la entidad laboral” (p. 166). De lo citado el LT se comprende la influencia que ejerce un líder sobre otra que es su correligionaria buscando la modificación positiva de su comportamiento y que este se alinee con la misión y visión con la finalidad que se logre lo que se planifica como desarrollo o posicionamiento de la empresa, estos aspectos hacen que el LT sea importante pues busca posicionar una empresa.

La importancia de este liderazgo es aportar las estrategias que permitan mejorar el comportamiento organizacional buscando el bienestar de la empresa; partiendo de esta premisa, se deduce que los colaboradores tienen que ser escuchadas y reconocidas por las personas que las dirigen. En esta línea, el líder bajo su dirección debe buscar establecer una buena relación con sus seguidores o empleados en el caso de una empresa; es decir, la función de un líder transformador no es controlar ni hostigar al colaborador; por el contrario, es apoyar, motivar y

encontrar puntos en común que propicie un clima de respeto entre los integrantes de la empresa. Esto permitirá que los colaboradores trabajen de forma más organizada, motivada, reconocida y capacitada lo que hace que su desempeño mejore y los resultados que tiene sean óptimos en el cumplimiento de sus objetivos en sus diferentes tiempos.

Un líder transformador se caracteriza por tener una amplia formación académica; es decir, una amplia educación, curiosidad por conocer lo nuevo, es entusiasmado, y le gusta el trabajo en equipo; asimismo, presenta voluntad para arriesgarse y hacer crecer la empresa en base a dedicación, preparación y virtud de sus colaboradores en busca de la misión de la empresa (Flores & Flores, 2021).

Bass (1981) plantea que el modelo del liderazgo transformacional es considerado como parte contraria a los planteamientos del liderazgo transaccional. Es decir, un líder transformador busca el mejor de los resultados en base a la motivación de su personal y el transaccional busca el resultado en base a un reconocimiento o una recompensa. En el mismo sentido, Lussier y Achua (2010) sostienen que un líder transformador busca un cambio novedoso en base a la sensibilidad de las personas y no en las amenazas. Este líder busca desafiar lo común en base a la inspiración de las personas que tienen como meta el logro de la visión.

De acuerdo con los aportes de Bass (1985) las dimensiones que se consideran en este estudio son:

A. Estimulación intelectual. Fishman (2015) afirma: “Los líderes transformacionales estimulan el esfuerzo de sus seguidores para ser más creativos e innovadores, ayudándolos a cuestionar supuestos, replanteando problemas y aproximando viejas situaciones con nuevas perspectivas” (p. 114).

B. Consideración individual. Bass (1998) afirma: “Los líderes transformacionales prestan atención a las necesidades de logro y crecimiento de cada individuo, actuando como un entrenador” (p. 6). En el mismo sentido, Hellriegel y Slocum (2007) explican: “Es la atención especial puesta por un líder transformacional en las necesidades de logro de cada seguidor” (p. 281).

C. Motivación inspiracional. Bass (1998) afirma: “La motivación inspiracional es retar a los trabajadores a que encuentren un sentido y un significado a su trabajo. Este proceso se logrará pensando en equipo, siendo optimistas, teniendo una visión del futuro” (p. 26).

D. Influencia idealizada. Bass (1998) menciona: “El líder debe ser admirado, respetado y debe inspirar confianza. Los seguidores se identifican con el líder y pretenden emular sus conductas” (p. 5). En el mismo sentido, Fishman (2015) afirma: “La influencia idealizada consiste en el resultado que tiene la confianza que les brinde el líder a sus trabajadores y como ellos lo perciban a él en el desarrollo de sus actividades” (p. 158).

En relación con la teoría de la variable CO, esta se enfoca en el quehacer del personal dentro de la empresa y como esto afecta el correcto funcionamiento de la organización. Los teóricos más importantes de esta variable es Meyer y Allen (1991) quienes explican que: “El compromiso organizacional, refleja al menos tres temas generales, el apego afectivo a la organización, el costo percibido asociado con dejar la organización y la obligación de permanecer en la organización” (pp. 63-64). Otra argumentación importante es el aporte de Griffin y Moorhead (2015) quienes explican que: “El compromiso organizacional es el estudio de la conducta del ser humano en los entornos organizacionales, de la conexión entre el comportamiento humano, la organización y la organización misma” (p. 3)

La importancia del CO radica en que las organizaciones deben contar con personas identificadas y comprometidas con la finalidad de la empresa. Se colige que los colaboradores que tienen un comentario negativo de la organización son porque no se sienten a gusto con sus labores.

Chiavenato (2017) indica que esta variable se caracteriza por aspectos importantes como los explicados a continuación:

A. Desempeño. Chiavenato (2017) explica: “Es la forma como los colaboradores realiza sus ocupaciones, actividades y obligaciones, afectando al equipo y a la organización. Un desempeño excelente contribuye al éxito de la empresa, mientras que un mediocre no agrega valor a la organización” (p. 9)

Robbins y Judge (2009) señalan: “Es la forma en la cual los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo; sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientas al servicio, requiere de más información” (p. 34).

B. Compromiso de las personas. Chiavenato (2017) manifiesta: “Representa la adhesión irrestricta de las personas de la organización cuando “Se ponen la camiseta” del negocio. Permite reducir el absentismo, que es la disponibilidad de la fuerza, es decir, las ausencias de trabajo por diversos motivos” (p. 9)

C. Fidelidad. Chiavenato (2017) indica: “Es el grado en que las personas, grupos o equipos son fieles a las organizaciones, favoreciendo la reducción de la rotación de los trabajadores o el ingreso de nuevo personal para compensar las salidas de integrantes” (p. 9).

D. Satisfacción en el trabajo. Chiavenato (2017) manifiesta: “Las empresas que logran el éxito procuran ofrecer un ambiente laboral agradable. La satisfacción

laboral tiene como objetivo velar la calidad de vida en su ambiente laboral, se refiere a como se siente el personal en la empresa” (p. 9)

De acuerdo con los aportes de Robbins y Judge (2009) las dimensiones consideradas para este estudio, y que forman parte importante de la medición de las variables son:

A. Compromiso afectivo. Meyer y Allen (1991) explican: “En su primera dimensión presenta el compromiso efectivo como la relación emocional que el colaborador tiene hacia la organización. Mantiene relación con la satisfacción de necesidades y expectativas del trabajador” (p. 182).

B. Compromiso normativo. Meyer y Allen (1991) afirma que: “Es considerado el deber y cumplimiento de las obligaciones que tiene cada individuo en el puesto de trabajo, desde las funciones y tareas asignadas hasta el sentimiento por la empresa” (p. 10).

C. Compromiso continuo. Arias (2001) explica: “Los jefes consideran continuo cuando ha invertido tiempo, trabajo y dedicación en la organización. Si tiene que perderlo, todo lo que ha logrado en el momento en que ha trabajado lo hará” (p. 49).

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Es de tipo básica, busca mejorar los conceptos que se tengan sobre las variables en algún aspecto específico, sin interesarse en sus consecuencias prácticas. Ñaupas et al. (2018) explican: “La investigación básica sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia” (p. 134).

Es correlacional, pretende establecer la incidencia entre el LT y CO en los colaboradores de dicha institución pública. Hernández y Mendoza (2018) indican: “La investigación correlacional tiene, en alguna medida, un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa” (p. 110).

Es de enfoque cuantitativo las hipótesis se verificaron usando cálculos matemáticos y estadísticos, que permitieron determinar la relación que existe entre los supuestos formulados. Hernández y Mendoza (2018) afirman: “En la ruta cuantitativa, el investigador utiliza sus diseños para analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular o para responder las preguntas de investigación exploratorias o descriptivas” (p. 150).

Su diseño es no experimental, solo consiste en analizar el desenvolvimiento de los constructos en su ámbito natural, sin tener la intención de manipularlo de forma deliberada o intencional. Hernández y Mendoza (2018) explican: “Estas investigaciones podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 174).

Finalmente, es transversal puesto que el recojo de datos se realizó una única vez. Hernández y Mendoza (2018) afirman: “Los diseños transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 176).

2.2. Población, muestra y muestreo

En cuanto a la población, Hernández y Mendoza (2018) indican: “El conjunto de todos los involucrados con características semejantes, que se relaciona con determinadas especificaciones” (p. 174). La población está conformada por 199 trabajadores que tiene contrato vigente bajo el régimen CAS de dicha Municipalidad.

Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “Una muestra es un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población” (p. 196). La muestra de estudio consideró 132 trabajadores.

El muestreo es no probabilístico por conveniencia considerando que no todas las personas tuvieron la oportunidad de formar parte del estudio. Behar (2008) explica: “Es cuando la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino con causas relacionadas con las características o de quien hace la muestra” (p. 52).

2.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el LT y el CO de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el CO de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023.

Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el CO de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023.

Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el CO de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023.

Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el CO de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023.

2.4. Variables y operacionalización

La variable es un aspecto, cualidad o característica que tiene la propiedad de ser observada y medida. En ese sentido, la variable teórica considerada en el estudio pasó por un proceso de operacionalización para poder ser medida de forma adecuada. Primero se desarrolló la operacionalización del liderazgo transformacional con la finalidad de medir adecuadamente esta variable desde la perspectiva de los colaboradores.

Tabla 1

Operacionalización del LT

Dimensión conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
D'Alessio (2010) afirma: "Es cuando uno o más personas se comprometen con otras de tal manera que los líderes y los seguidores elevan su motivación" (p. 60).	El liderazgo transformacional fue medido a través de sus cuatro dimensiones, 12 indicadores y 36 ítems que conforman el instrumento.	Estimulación intelectual Consideración Individual Motivación Inspiracional Influencia idealizada	- Creatividad - Idea de innovación - Agilidad mental - Superación - Esfuerzo - Empatía - Comunicación - Refuerza el logro - Incentiva los valores - Ser integro - Genera confianza - Admiración	Ordinal

Tabla 2*Operacionalización del CO*

Dimensión conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Meyer y Allen (1991) señalan: “Es el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones, realizadas a lo largo del tiempo” (p. 208).	El compromiso organizacional es una variable, la cual se mide a través de tres dimensiones, 9 indicadores.	Compromiso afectivo Compromiso normativo Compromiso continuo	- Involucramiento - Lazos emocionales - Identificación - Cumplimiento de normas - Pertenencia - Lealtad con la institución - Beneficios al personal. - Desarrollo profesional - Estabilidad laboral	Ordinal

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica principal fue la encuesta que permitió el recojo de la información del LT y el CO del personal de dicha Municipalidad de Lima Sur. Bernal (2010) afirma: “La encuesta es el conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios con el propósito de alcanzar los objetivos de investigación” (p. 250).

Los instrumentos utilizados fueron los test cuya finalidad es medir de forma objetiva las variables. El cuestionario de LT busca analizar la valoración del liderazgo que ejercen los ejecutivos en la municipalidad. El cuestionario de CO pretende tener la valoración del compromiso que tienen con el logro de los objetivos.

Los test de medición cuentan con criterios de validez y confianza de las pruebas. Entendiéndose que la validez y confiabilidad de los test es importante porque ayuda a establecer el nivel de precisión de los test para la recolección de datos válidos. Hernández y Mendoza (2018) respecto a la validez afirman: “Es el grado en

que un instrumento mide con exactitud la variable que verdaderamente pretende medir” (p. 229).

Tabla 3

Validación de los test

Validador	Aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aceptable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aceptable
Mg. Mario Edgar Chura Alegre	Aceptable

Los jueces consultados determinaron su validez de contenido y concluyeron que los ítems de los cuestionarios discriminan las variables que pretender medir.

Los mismos autores, Hernández y Mendoza (2018) respecto a la confiabilidad explican: “Es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes en la muestra o casos, es decir, los resultados son equivalentes aplicándose en varios casos la misma prueba” (p. 229)

Tabla 4

Fiabilidad del test del LT

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Estimulación intelectual	,923	6
Consideración individual	,911	6
Motivación inspiracional	,929	6
Influencia idealizada	,912	6
Total	,970	24

En la Tabla 4, se muestra los resultados de alfa de Cronbach de la variable liderazgo transformacional como de sus dimensiones. En los resultados se evidencia un alfa de 0.970, indicando que el test es de muy alta confiabilidad. Sus dimensiones también presentan resultados de confiabilidad muy altos, estimulación intelectual (0,923), consideración individual (0,911), motivación inspiracional (0,929) e influencia idealizada (0.912).

Tabla 5*Fiabilidad del test del CO*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso afectivo	,921	6
Compromiso normativo	,923	6
Compromiso de continuidad	,935	6
Total	,970	18

La Tabla 5 muestra los alcances del alfa de Cronbach de la variable CO como de sus dimensiones. En los resultados se evidencia un alfa de 0.970, indicando que el test presenta muy alta confianza. Sus dimensiones también presentan resultados de confiabilidad muy altos, compromiso afectivo (0,921), compromiso normativo (0,923) y compromiso de continuidad (0.935).

2.6. Procedimientos

El estudio empezó con el análisis del inconveniente identificado en la empresa, luego se determinó el título del estudio y se procedió con la revisión de la literatura pertinente como libros, periódicos, artículos científicos y páginas de organismos reconocidos para conocer la realidad de diferentes países y de nuestro contexto que permitieron la formulación de la linealidad de la investigación. Posteriormente, se procedió con la revisión de artículos y tesis a nivel internacional como nacional con un tiempo no mayor a cinco años considerando información. Luego se revisó los principales libros que hablen del tema que permita la fundamentación teórica de las variables. En la parte metodológica se solicitó el permiso a la Municipalidad de Lima Sur para que tengan conocimientos sobre el estudio que va a ser aplicado en sus instalaciones y se consiguió el consentimiento informado que permitió proceder con la aplicación de las encuestas y tener los datos suficientes de acuerdo con la muestra que permita probar las hipótesis.

2.7. Análisis de datos

Los procedimientos estadísticos de análisis de datos comenzaron con la confección de una base de datos en la hoja de cálculo Excel, para luego pasarlos al programa estadístico SPSS versión 26. Estos datos permitieron realizar el análisis de confiabilidad de los test con todos los puntajes, empleando el estadígrafo alfa de Cronbach.

Posteriormente, se plantearon la descripción estadística de las variables y factores que permitieron conocer sus características en el lugar de estudio, en este análisis se consideró las medidas de tendencia central como la medida y la mediana, así como la medida de dispersión desviación estándar.

La prueba de normalidad KS se aplicó para verificar si los puntajes de las variables de estudio presentan una distribución normal que permita conocer la prueba idónea para la prueba de hipótesis.

Finalmente, la prueba de hipótesis se planteó mediante el estadístico no paramétrico de Spearman.

2.8. Aspectos éticos

En este acápite es preciso mencionar que se respetó las fuentes citadas efectuando el uso correcto de las Normas Apa 7ª edición que se contempla en la guía de la universidad respetando los derechos de propiedad de los autores referenciados en el estudio. Por otro lado, los datos usados no han sido alterados ni manipulados de forma intencional para lograr los objetivos planteados, sino que reflejan la realidad de las variables en la empresa. Asimismo, se respetó el principio de confiabilidad de la información brindada por los encuestados y que la misma solo será usada para fines de la investigación. Finalmente, este estudio contiene información original demostrado con el software de confidencialidad turnitin.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de las variables

Tabla 6

Analisis porcentual de las variables

	Escala	Colaboradores	Porcentajes
Liderazgo transformacional	Malo	31	23,5
	Regular	71	53,8
	Bueno	30	22,7
Compromiso organizacional	Malo	30	22,7
	Regular	69	52,3
	Bueno	33	25,0

En la Tabla 6, se observa que el 53.8% de los colaboradores indican que el LT es regular, el 23.5% lo indican como malo y el 22.7% lo indican como bueno. Por otro lado, el 52.3% de los colaboradores indican que el CO es regular, el 25% lo indican como bueno y el 22.7% lo indican como malo

3.2. Resultados descriptivos de las dimensiones

Tabla 7

Analisis porcentual de las dimensiones del LT

	Escala	Colaboradores	Porcentaje
Estimulación intelectual	Malo	33	25,0
	Regular	65	49,2
	Bueno	34	25,8
Consideración individualizada	Malo	36	27,3
	Regular	70	53,0
	Bueno	26	19,7
Motivación inspiracional	Malo	31	23,5
	Regular	67	50,8
	Bueno	34	25,8
Influencia idealizada	Malo	29	22,0
	Regular	75	56,8
	Bueno	28	21,2

En la Tabla 7, se observa que el 49.2% perciben que la estimulación intelectual es regular, el 25.8% lo perciben como bueno y el 25% lo perciben como malo. Asimismo, el 53% perciben que la consideración individualizada es regular, el 27.3% lo perciben como malo y el 19.7% lo perciben como bueno. En el mismo sentido, el 50.8% perciben la motivación inspiracional como regular, el 25.8% lo perciben como bueno y el 23.5% lo perciben como malo. Finalmente, el 56.8% perciben que la influencia idealizada como regular, el 22% lo perciben como malo y el 21.2% lo perciben como bueno. Esto evidencia problemas relacionados a la forma como se ejerce el liderazgo transformacional en dicha entidad del estado.

Tabla 8

Análisis porcentual de las dimensiones del CO

	Escala	Colaboradores	Porcentajes
Compromiso afectivo	Malo	28	21,2
	Regular	69	52,3
	Bueno	35	26,5
Compromiso normativo	Malo	31	23,5
	Regular	67	50,8
	Bueno	34	25,8
Compromiso continuo	Malo	32	24,2
	Regular	72	54,5
	Bueno	28	21,2

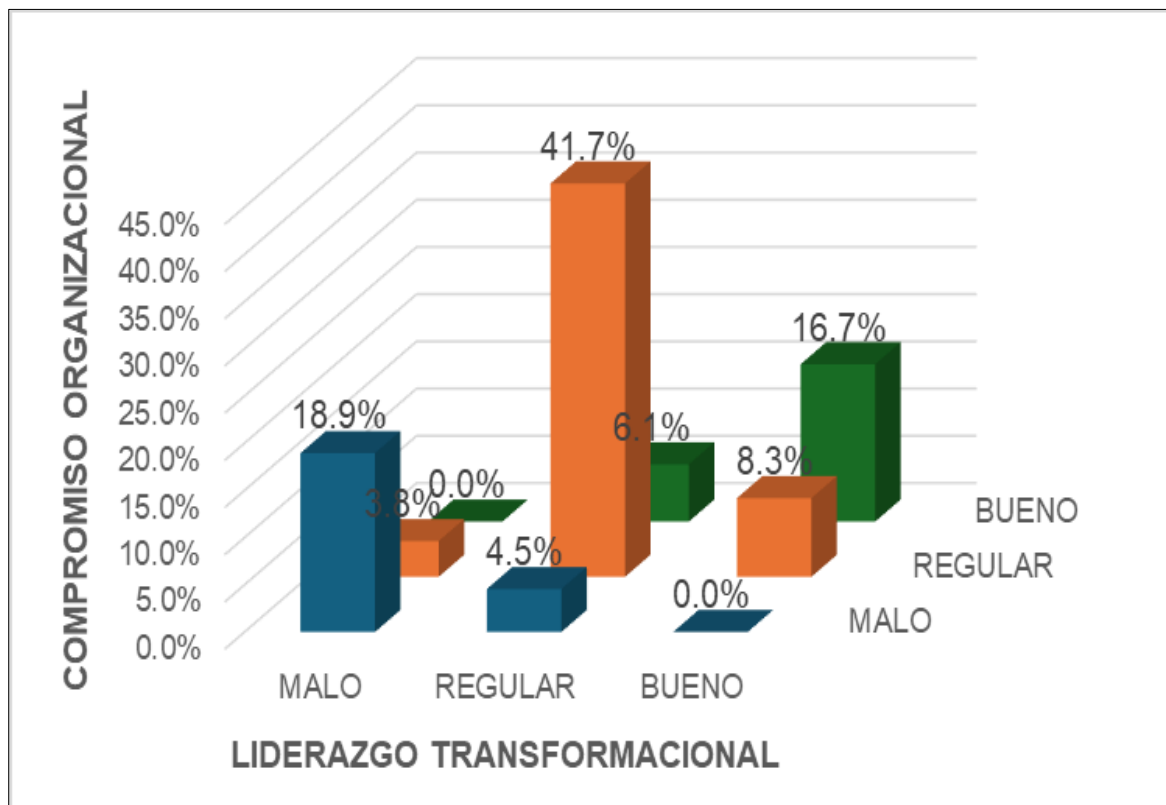
En la Tabla 8, se observa que el 52.3% perciben al compromiso afectivo como regular, el 26.5% lo perciben como bueno y el 21.2% lo perciben como malo. Asimismo, el 50.8% perciben al compromiso normativo como regular, el 25.8% lo perciben como bueno y el 23.5% lo perciben como malo. Finalmente, el 54.5% perciben al compromiso continuo como regular, el 24.2% lo perciben como malo y el 21.2% lo perciben como bueno. Esto evidencia que existe deficiencias relacionadas al CO de los colaboradores dentro de la institución, esta falta de compromiso de la

mayoría de los colaboradores es por factores asociados a la forma como se desarrolla la gestión en cuanto al liderazgo que tienen los jefes de la institución en sus diferentes áreas.

3.3. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Figura 1

Relación descriptiva entre las variables



En la Figura 1 se puede visualizar que el 18.9% del personal encuestado considera que la incidencia de las variables es mala. el 41.7% consideran que la incidencia es de alcance regular y finalmente, un 16.7% consideran que la incidencia es de alcance bueno. La tendencia de la figura pone en evidencia la existencia de una relación directa entre las variables que forman parte del estudio.

3.4. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H₀. Existe una distribución normal en los puntajes de las variables.

H_a. No existe una distribución normal en los puntajes de las variables.

Tabla 9*Normalidad del LT y el CO*

		Liderazgo transformacional	Compromiso organizacional
N		132	132
Parámetros normales ^{a,b}	Media	98,86	73,89
	Desv. Desviación	14,324	11,008
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,114	,124
	Positivo	,087	,101
	Negativo	-,114	-,124
Estadístico		,114	,124
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

En la Tabla 9 los resultados de normalidad mediante el estadístico KS. La mayoría de las puntuaciones de ambos constructos no se aproximan a una normalidad, sus niveles de significancia bilateral fueron de 0.000. Por consiguiente, se rechaza la Ho y aceptar la Ha.

3.5. Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

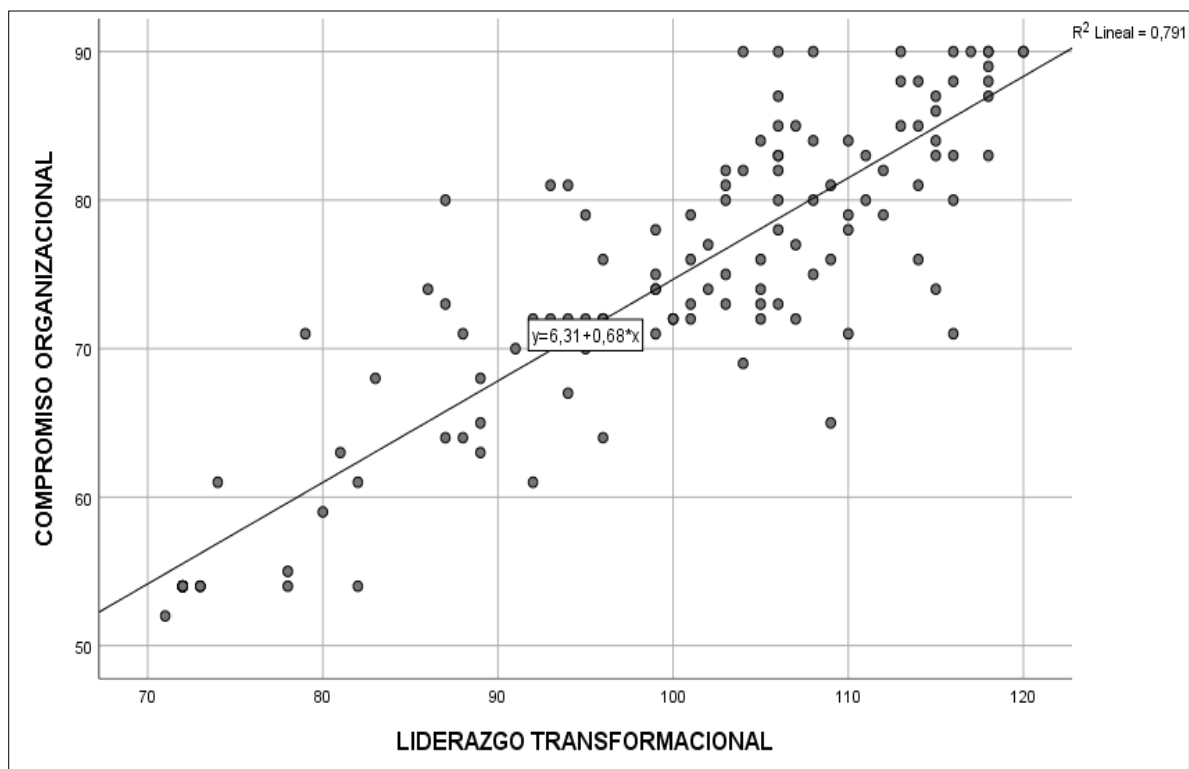
Tabla 10*Asociación entre el LT y el CO*

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,839** ,000 132

La Tabla 10 muestra un nivel de Sig. bilateral de 0.000 lo que permite rechazar la Ho y aceptar la Ha. El coeficiente de 0.839 indica que el LT y el CO se asocian a un nivel alto.

Figura 2

Dispersión de puntos de las variables



La dispersión de puntos entre el LT y el CO de los trabajadores Municipalidad expresados en la Figura 2 indican que los constructos muestran una tendencia positiva y directa en concordancia con la pendiente de recta.

Contrastación de hipótesis específica 1

Tabla 11

Asociación entre la estimulación intelectual y el Co

		Compromiso organizacional	
Rho de	Estimulación	Coefficiente de correlación	,634**
Spearman	intelectual	Sig. (bilateral)	,000
		N	132

La Tabla 11 muestra un nivel de Sig. bilateral de 0.000 lo que permite rechazar la Ho y aceptar la Ha. El coeficiente de 0.634 indica que la dimensión y la variable se asocian a un nivel medio.

Contrastación de hipótesis específica 2

Tabla 12

Asociación entre la consideración individualizada y el CO

			Compromiso organizacional
Rho de	Consideración	Coeficiente de correlación	,746**
Spearman	individualizada	Sig. (bilateral)	,000
		N	132

La Tabla 12 muestra un nivel de Sig. bilateral de 0.000 lo que permite rechazar la Ho y aceptar la Ha. El coeficiente de 0.746 indica que la dimensión analizada y la variable se asocian a un nivel alto.

Contrastación de hipótesis específica 3

Tabla 13

Asociación entre la motivación inspiracional y el CO

			Compromiso organizacional
Rho de	Motivación	Coeficiente de correlación	,814**
Spearman	inspiracional	Sig. (bilateral)	,000
		N	132

La Tabla 13 muestra un nivel Sig. bilateral de 0.000 lo que permite rechazar la Ho y aceptar la Ha. El coeficiente de 0.814 indica que la dimensión y la variable se asocian a un nivel alto.

Contrastación de hipótesis específica 4

Tabla 14

Asociación entre la influencia idealizada y el CO

			Compromiso organizacional
Rho de	Influencia	Coeficiente de correlación	,855**
Spearman	idealizada	Sig. (bilateral)	,000
		N	132

La Tabla 14 muestra un nivel de Sig. bilateral de 0.000 lo que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a . El coeficiente de 0.855 indica que la dimensión analizada y la variable se asocian a un nivel alto.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN

Lograr el objetivo demandado de la aplicación de dos test de recojo de datos confiables cuyos resultados fueron 0.970 para el test de LT y 0,970 para el test de CO, siendo test adecuados para el recojo de información.

Se evidenció que el LT y el CO se asocian de manera positiva alta ($Rho = 0.839$; $Sig.=0.000$). Estos resultados se asemejan con los obtenidos por Bendezú y Caruajulca (2022) quienes concluyen que el LT y el CO se relacionan en un nivel considerable ($r=0,648$; $Sig.=0.000$). Asimismo, coincide con Delgado y Moreno (2022) quienes demuestran que el LT influye en el CO de los trabajadores en un nivel moderado ($\rho=0.442$; $Sig.=0.011$). En base a lo alcanzado se afirma que el liderazgo transformacional, así como en todos factores favorecen positivamente el desarrollo del compromiso del personal alienados con los objetivos organizacionales de la empresa.

Se evidenció que la estimulación intelectual y el CO se relacionan de manera positiva alta ($Rho = 0.634$; $Sig.=0.000$). Estos resultados se asemejan con los obtenidos por Bendezú y Caruajulca (2022) quienes concluyen que la estimulación intelectual y el CO se relacionan en un nivel positivo considerable ($r=0,667$; $Sig.=0.000$). Estos resultados afirman que la preocupación del líder por desarrollar por el desarrollar de capacidades intelectuales de los colaboradores que le permiten desarrollar mejor sus funciones y desarrollarse profesionalmente, mejora o favorece que el personal se identifique con la organización.

En cuanto a la consideración individualizada y el CO se relacionan de manera positiva alta ($Rho=0.746$; $Sig.=0.000$). Estos alcances se asemejan con Delgado y Moreno (2022) quienes concluyen que la consideración individualizada y el CO presentan una incidencia moderada ($\rho=0.309$; $Sig.=0.016$). Estos resultados afirman que cuando el líder entiende que los colaboradores tienen cualidades y

características diferentes como el estilo de vida, desarrollo profesional, habilidades y cualidades, entonces podrán sacar la mejor versión de ellos para el cumplimiento de sus funciones.

Se evidenció que la motivación inspiracional y el CO se relacionan de manera positiva alta ($Rho = 0.814$; $Sig.=0.000$). Estos resultados se asemejan con los obtenidos por Delgado y Moreno (2022) quienes concluyen que la motivación inspiracional y el CO se asocian en una escala moderada ($\rho=0.423$; $Sig.=0.016$). En ese sentido, se confirma que el líder debe motivar de forma permanente a sus colaboradores, implementando políticas orientadas a las recompensas de los logros de los objetivos tanto a corto, mediano y largo plazo, esto favorece que los colaboradores se sientan identificados con la empresa asumiendo los objetivos organizacionales como suyos demostrando de esta forma su compromiso con la institución.

Finalmente, se evidenció que la influencia idealizada y el CO se relacionan en un alcance positivo alto ($Rho = 0.855$; $Sig.=0.000$). Estos resultados se asemejan con los obtenidos por Evangelista (2018) quien indica que la influencia idealizada y CO presentan un nivel de relación moderado y directa ($r=0,580$). Es decir, existen evidencias suficientes para mencionar que el líder debe ser una persona con cualidades éticas bien establecidas, habilidades personales e interpersonales basados en el interés por el desarrollo del prójimo tanto en lo personal como profesional permitirá que estos se identifiquen y comprometan con el desarrollo de la empresa. Por último las contradicciones en los resultados permiten afirmar lo que se indican en diversas teorías cuando indican que influir positivamente en las demás personas es una de las tareas más complicadas del liderazgo transformacional pues demanda de comportamientos impecables y una preparación académica muy alta.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

Se concluye que el líder transformacional tiene una incidencia positiva alta con el compromiso del colaborador con la empresa ($\rho = 0.839$; $\text{Sig.}=0.000$); es decir, en la medida que en la municipalidad se gestione con los aportes del líder transformacional se mejora el sentido de pertenencia y compromiso del colaborador.

La estimulación intelectual tiene una incidencia moderada con el CO de los colaboradores ($\rho = 0.634$; $\text{Sig.}=0.000$), es decir, en la medida que el líder debe preocuparse por el desarrollo profesional del colaborador en aspectos intelectuales, entonces logra que los colaboradores busquen alcanzar los objetivos institucionales de la empresa.

La consideración individualizada tiene una incidencia positiva alta en el CO de los colaboradores ($\rho = 0.746$; $\text{Sig.}=0.000$), es decir, en la medida que el líder debe entender que las necesidades de los colaboradores son autónomas y diferentes, por lo tanto, si el líder reconoce la individualidad de cada una de las personas de la municipalidad entonces mejora el compromiso de los colaboradores con la empresa.

La motivación inspiracional se relaciona de forma positiva alta con el CO de los colaboradores ($\rho = 0.814$; $\text{Sig.}=0.000$), es decir, en la medida que se fortalezca la motivación mediante los incentivos y el reconocimiento que realiza el funcionario o líder al colaborador, entonces mejora el compromiso que estos desarrollan con la empresa.

Finalmente, la influencia idealizada tiene una incidencia positiva alta con el CO en los colaboradores ($\rho = 0.855$; $\text{Sig.}=0.000$), es decir, en la medida que la relación que existe entre el líder con formación adecuada en gestión y con una actuación digna de imitar, entonces los trabajadores tendrán la predisposición por alcanzar sus mejores niveles técnicas y profesionales.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

Implementar un plan de acción que busque desarrollar el CO del personal de la institución, mediante los factores que contempla la teoría de dicho liderazgo, el cual será dirigido a todas las áreas de la empresa.

Implementar acciones que permitan desarrollar un plan de carrera para los colaboradores que les permita tener una estabilidad laboral y por ende una mejor identificación, basando en capacitaciones y desarrollo de capacidades profesionales.

Las actividades por desarrollar son:

Aplicar la estrategia del empowerment como una estrategia que busca implementar acciones de mejora en el plan disposición para tomar decisiones importantes que permitan mejorar el normal desarrollo de la empresa.

Desarrollar un plan de motivación al personal basados en las recompensas y el cumplimiento de las acciones de la empresa; es importante que el líder busque que el personal se encuentre motivado para un mejor desarrollo de sus actividades.

Desarrollar una capacitación orientado a cultivas habilidades directivas como trabajo en equipo, toma de decisiones, empatía y desarrollo de habilidades blancas que le permita tener una mejor llegada con los colaboradores.

REFERENCIAS

- Aguilar, S. (2019). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo 2019* [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5703>
- Arbulú, A. (2021). *Mecanismo de participación ciudadana en el Perú*. Contraloría General de la República.
- Arias, G. (2021) *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques consulting.
- Badillo, L. (2021, marzo). *Liderazgo transformacional y el futuro de las empresas*. Tecreview. <https://tecreview.tec.mx/2021/07/21/liderazgo-1/liderazgo-transformacional/>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. The Free Press.
- Bass, B. (1998). *Transformational leadership, military and educational impact*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. (1999). *Two decades of research and development in transformational leadership. european journal of work and organizational psychology*. The Free Press.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Shalom.
- Bendezú, E., & Caruajulca, P. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Subgerencia de Educación de la Municipalidad de Lima – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1904>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Pearson.

- Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 15(2), 165-177. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>
- Camargo, A., & Magnoni, A. (2020). Consumo digital y participación ciudadana: la perspectiva de la juventud partidaria brasileña. *Tsafiqui: Revista Científica en Ciencias Sociales*, 11(15), 26-44. <https://doi.org/10.29019/tsafiqui.v11i15.786>
- Castaño, J. (2018). *Compromiso organizacional, desgaste profesional y liderazgo transformacional de los empleados de las instituciones prestadoras de salud del área metropolitana centro occidente de Colombia* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de México]. Repositorio de la Universidad Autónoma de México. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/60717>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional* (3ª ed.). McGraw-Hill.
- D'Alessio, F. (2010). *El proceso estratégico: Un enfoque de gerencia*. Pearson.
- Delgado, H., & Moreno, A. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali. <https://hdl.handle.net/20.500.14621/5797>
- Evangelista, S. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22801>
- Fischman, D. (2015). *El líder transformador I*. Planeta.

- Flores, C., & Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en proceso productivos. *Societas*, 23(2), 87-88
<https://www.revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/2302>
- Griffin, R., & Moorhead, P. (2015). *Comportamiento organizacional: Administración de personas y organizaciones* (12ª ed.). Pearson.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2007). *Behavior organizational*. Cengage Learning.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Lussier, R., & Achua, C. (2010). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Cengage Learning.
- Maraboto, J. (2021). *Liderazgo transformacional. El modelo que requieren las organizaciones para enfrentar los desafíos de la pandemia*. Ideas.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). *Commitment to organizational and occupations: extension and test of a three-component conceptualization*. Pearson.
- Molina, D. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el engagement de colaboradores administrativos de una empresa farmacéutica en Quito* [Tesis de pregrado, Universidad de Las Américas]. Repositorio de la Universidad de Las Américas. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/9913>
- Murillo, R. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia* [Tesis doctoral, Universidad del Rosario] Repositorio de la Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/30221/MurilloRomero-RainerLeonardo-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ñaupas, H., Valdivia M., Palacios J., ,& Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson.

Rojas, M. (2019). *Estudio del impacto del liderazgo transformacional en el clima organizacional de la empresa de alimentos Normandy S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira] Repositorio de la Universidad Tecnológica de Pereira.
<https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/a9dd5ecc-ff9d-402d-9bb6-fe8a4927b1a1/content>

Romero, A. (2006). *El libro de la gestión municipal: claves de éxito para políticos y directivos locales*. Diaz de Santos.

Villacis, F. (2021). *El líder transformacional para la nueva normalidad*. Evaluar.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur - 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la consideración</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023.</p> <p>Establecer la relación entre la consideración</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre la consideración</p>	Variable 1: Liderazgo transformacional		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Creatividad - Idea de innovación - Agilidad mental 	Ordinal
			Consideración Individual	<ul style="list-style-type: none"> - Incentiva la superación - Refuerza el esfuerzo - Promueve la empatía 	
Motivación Inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación efectiva - Refuerza el logro - Incentiva los valores 				
Influencia idealizaba	<ul style="list-style-type: none"> - Ser integro - Genera confianza 				

individualizada y el compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023?	individualizada y el compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023.	individualizada y el compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023.		- Despierta admiración	
¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023?	Establecer la relación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023.	Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023.		Variable 2: Compromiso organizacional	
¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023?	Establecer la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023.	Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023.	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Compromiso afectivo	- Involucramiento en el trabajo. - Establece lazos emocionales - Identificación con la institución	Ordinal
			Compromiso normativo	- Cumplimiento de normas - Sentimiento de pertenencia - Lealtad con la institución	
			Compromiso continuo	- Beneficios al personal. - Desarrollo profesional - Estabilidad laboral en la institución	

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticos utilizados
<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: El diseño no experimental.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: 199 colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 132 colaboradores de una Municipalidad Distrital de Lima Sur – 2023.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tablas estadísticas. - Gráficos estadísticos. <p>Medidas de Dispersión:</p> <p>Desviación estándar</p> <p>Inferencial:</p> <p>Rho de Spearman</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Instrucciones. Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el liderazgo transformacional en la institución. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
1	Los colaboradores son creativos al momento de presentar sus informes sobre sus labores.					
2	Consideras que la institución motiva el desarrollo intelectual del colaborador.					
3	El líder de la institución estimula el desarrollo de las habilidades intelectuales de los colaboradores.					
4	Los colaboradores son eficientes en el desarrollo de sus funciones					
5	La institución identifica a sus trabajadores potenciales					
6	Los colaboradores tienen la capacidad de utilizar adecuadamente los recursos que disponen.					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL						
7	La institución se preocupa por el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores					
8	Los colaboradores se muestran solidarios con sus compañeros de trabajo frente una situación difícil					
9	Existe comunicación asertiva entre los colaboradores de la institución.					

10	Las indicaciones a los colaboradores son claras y precisas.					
11	Los colaboradores muestran predisposición por trabajar en equipo.					
12	La institución se pone en el lugar de sus trabajadores ante las dificultades que presentan.					
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL						
13	El directivo es un líder en el trabajo en equipo.					
14	Los colaboradores expresan sus experiencias positivas en el desarrollo de sus funciones.					
15	Los colaboradores brindan apoyo a sus demás compañeros.					
16	La empresa confía en los colaboradores al momento de encargarles ciertas funciones.					
17	Los colaboradores muestran optimismo en el desarrollo de sus labores.					
18	El directivo empodera a los colaboradores para que tengan éxito					
INFLUENCIA IDEALIZADA						
19	La institución considera dentro de sus políticas desarrollar una línea de carrera					
20	Considera que a los colaboradores se le brinda una estabilidad laboral					
21	Los colaboradores demuestran su ética en el desarrollo de sus labores.					
22	La institución fomenta la práctica de valores en los colaboradores.					
23	Consideras que existe respeto entre colaboradores y directivos.					
24	Los colaboradores respetan la jerarquía dentro de la institución					

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones. Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cuan comprometido te sientes con la institución. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO						
1	Los colaboradores participan activamente en alguna actividad que plantea la institución	1	2	3	4	5
2	Semanalmente los colaboradores participan en reuniones que plantean mejoras continuas en la institución.	1	2	3	4	5
3	La institución permite que sus colaboradores participar en eventos interáreas.	1	2	3	4	5
4	La institución planifica a cumplir sus objetivos como el de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
5	Consideras que los colaboradores se sienten identificados con la institución.	1	2	3	4	5
6	La institución utiliza algún medio motivador para que sus colaboradores se sientan identificados y comprometidos	1	2	3	4	5
COMPROMISO NORMATIVO						
7	La institución cumple con el deber de cumplir con los beneficios sociales.	1	2	3	4	5
8	Los colaboradores muestran predisposición por cumplir con las normas de la institución	1	2	3	4	5
9	Los colaboradores son agradecidos con la institución por el apoyo recibido.	1	2	3	4	5
10	La institución muestra un agradecimiento a los colaboradores por su servicio.	1	2	3	4	5

11	Los colaboradores se identifican con la mejora de producción en la institución.	1	2	3	4	5
12	Consideras que los colaboradores son leales con la institución	1	2	3	4	5
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
13	Los colaboradores se sienten comprometidos con la institución	1	2	3	4	5
14	La institución dedica sus recursos para el bienestar de la salud de sus colaboradores	1	2	3	4	5
15	El área de recursos humanos está capacitada para reclutar colaboradores que perduren en la institución.	1	2	3	4	5
16	Consideras que existe en la institución rotación de personal constante	1	2	3	4	5
17	Considerad que los colaboradores mantienen una relación asertiva entre ellos.	1	2	3	4	5
18	Consideras que el clima laboral es el adecuado dentro de la institución	1	2	3	4	5

Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [x] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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.

Validación del instrumento: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [x] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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.

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

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

Validación del instrumento: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

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

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

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. Mg/Lic./Ing.: Mario Edgart Chura Alegre

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [X]

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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.

Validación del instrumento: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

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. Mg/Lic./Ing.: Mario Edgart Chura Alegre

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [x]

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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.

Anexo 4. Informe de similitud

JOSE FERNANDO FLORES SEGURA
TESIS PARA REPOSITORIO _JOSÉ FLORES SEGURA.docx

Similitud 20% Marcas de alerta Escritura con IA 0%

TESIS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMA SUR -
2023

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR
JOSE FERNANDO FLORES SEGURA
ORCID: 0000-0002-7215-9868

ASESOR
DRÍGUEZ

Página 1 de 68 10249 palabras 128%

20% Similitud General Filtros

Fuentes
Mostrar las fuentes solapadas

Internet	repositorio	Porcentaje	Detalles
1	repositorio.autonoma.edu.pe	11%	75 bloques de texto, 957 palabras que coinciden
2	repositorio.ucv.edu.pe	2%	15 bloques de texto, 175 palabras que coinciden
3	Trabajos enviados		

Anexo 5. Declaración jurada



DECLARACIÓN JURADA

Yo, JOSE FERNANDO FLORES SEGURA, identificado con DNI N° 73113236 y con domicilio en Mz H lote 17 Grupo 2 Sector 10 Oasis de Villa – Villa El Salvador, Lima.

Declaro bajo juramento:

1. La tesis presentada: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA EL SALVADOR – 2023, es de mi autoría.
2. Haber realizado la encuesta a 132 colaboradores de la municipalidad distrital de Villa El Salvador.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, duplicados ni copiados.

Lima 10 de Julio de 2024.



JOSE FERNANDO FLORES SEGURA

DNI: N°73113236.

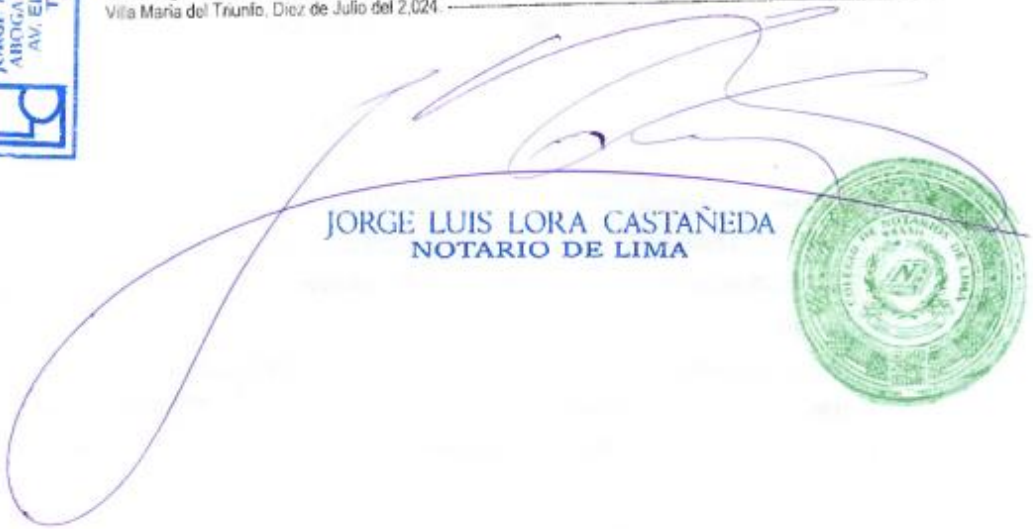


JORGE LUIS LORA CASTAÑEDA
ABOGADO - NOTARIO DE LIMA
AV. EL TRIUNFO, 230 - VMT.
TEL. 2812531
TEL. 4951743

 **NOTARIA**
LORA CASTAÑEDA



JORGE LUIS LORA CASTAÑEDA, ABOGADO - NOTARIO PUBLICO DE LIMA
CERTIFICO: Que la firma que obra al anverso corresponde a don JOSE FERNANDO FLORES SEGURA, identificado con D.N.I N° 73113236, legalizando la firma solo como persona natural; asumiendo el firmante responsabilidad del contenido del documento, limitándose el Notario de conformidad con los artículos 106° y 108° del D. Leg. 1049 a certificar la firma. Este documento no ha sido redactado en esta Notaria.
Villa María del Triunfo, Diez de Julio del 2,024.



JORGE LUIS LORA CASTAÑEDA
NOTARIO DE LIMA



