



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO,**  
**HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA**



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO**  
**ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD**  
**PROVINCIAL DE LAMPA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. RODRIGO QUISOCALA QUISPE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN**  
**ADMINISTRACIÓN EN TURISMO, HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA**

JULIACA – PERÚ

2024



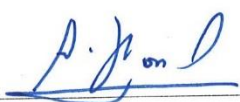
**UNIVERSIDA ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO,**  
**HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA**  
**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO**  
**ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD**  
**PROVINCIAL DE LAMPA, 2024**

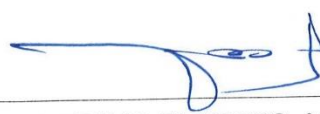
TESIS PRESENTADA POR:


**Bach. RODRIGO QUISOCALA QUISPE**

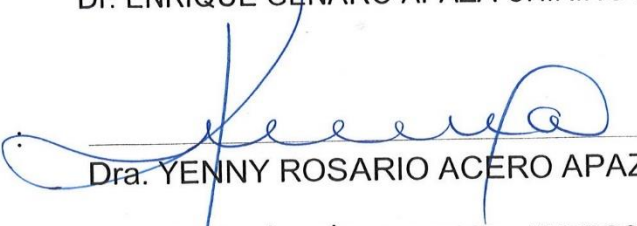
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN EN TURISMO, HOTELERÍA**  
**Y GASTRONOMÍA**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE** :   
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

**PRIMER MIEMBRO** :   
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

**SEGUNDO MIEMBRO** :   
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

**ASESOR DE TESIS** :   
Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)

**RESOLUCIÓN N°87-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 25 de abril de 2025

**VISTOS:**

El Expediente N° 1882, presentado por **RODRIGO QUISOCALA QUISPE**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía**.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

**Que**, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Y estando**, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **RODRIGO QUISOCALA QUISPE**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
- \* 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- \* ASESOR DE TESIS : Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

**ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

- \* Lugar : salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : martes, 29 de abril de 2025
- \* Hora : 10:00 a.m.

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
Dr. Leopoldo W. Condori Cari  
DECANO (e)  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 718-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 17 de diciembre 2024

### **VISTOS:**

El Expediente: **2024-CU-18215** de fecha 05 de diciembre de 2024, del **Bach. RODRIGO QUISOCALA QUISPE**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía.

### **CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. RODRIGO QUISOCALA QUISPE**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. RODRIGO QUISOCALA QUISPE**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como **ASESOR** a la **Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

**ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER**, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:  
- Decanatura  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)  
- SLAP/



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
*Dr. Sc. S. Leimaco Aguirre Pinto*  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**RESOLUCIÓN N° 557-2024-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 04 de noviembre 2024

**VISTOS:**

El Expediente: **2024-CU-15117** de fecha 18 de octubre del 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. RODRIGO QUISOCALA QUISPE**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía, corroboró la propuesta del ASESOR **Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, 2024**; presentado por el (la) **Bach. RODRIGO QUISOCALA QUISPE**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como ASESOR a la **Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP/





### INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

|    |   |     |
|----|---|-----|
| 1  | Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez<br>Trabajo del estudiante                        | 8%  |
| 2  | <a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a><br>Fuente de Internet                                 | 3%  |
| 3  | <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                 | 2%  |
| 4  | <a href="https://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a><br>Fuente de Internet       | 1%  |
| 5  | Submitted to Universidad Cesar Vallejo<br>Trabajo del estudiante  | 1%  |
| 6  | Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga<br>Trabajo del estudiante                  | 1%  |
| 7  | <a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a><br>Fuente de Internet                         | <1% |
| 8  | <a href="https://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | <1% |
| 9  | Submitted to uncedu<br>Trabajo del estudiante   | <1% |
| 10 | Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica<br>Trabajo del estudiante                                | <1% |



**Metadatos Complementarios**

| <b>TÍTULO DE LA TESIS</b>   |   |
|---|---|
| <b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, 2024</b> |   |
| <b>Datos de autor</b>   |   |
| Nombres y apellidos   | RODRIGO QUISOCALA QUISPE  |
| Tipo de documento de identidad  | DNI   |
| Número de documento de identidad  | 74651088  |
| URL de ORCID  | <a href="https://orcid.org/0009-0004-3289-1124">https://orcid.org/0009-0004-3289-1124</a> |
| <b>Datos de asesor</b>  |   |
| Nombres y apellidos   | Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA  |
| Tipo de documento de identidad  | DNI   |
| Número de documento de identidad  | 01324434  |
| URL de ORCID  | <a href="https://orcid.org/0000-0002-9783-7733">https://orcid.org/0000-0002-9783-7733</a> |
| <b>Datos del jurado</b>   |   |
| <b>Presidente del jurado</b>  |   |
| Nombres y apellidos   | Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA  |
| Tipo de documento   | DNI   |
| Número de documento de identidad  | 23901593  |
| <b>Miembro del jurado 1</b>   |   |
| Nombres y apellidos   | Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR  |
| Tipo de documento   | DNI   |
| Número de documento de identidad  | 02426851  |
| <b>Miembro del jurado 2</b>   |   |
| Nombres y apellidos   | Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS   |
| Tipo de documento   | DNI   |
| Número de documento de identidad  | 02413103  |



| Datos de investigación                                 |  |
|--|--|
| Línea de investigación                                 | ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909- UNESCO)  |
| Grupo de investigación                                 | No aplica.   |
| Agencia de financiamiento                              | Sin financiamiento   |
| Ubicación geográfica de la investigación               | <p><b>País:</b> Perú<br/> <b>Departamento:</b> Puno<br/> <b>Provincia:</b> Lampa<br/> <b>Distrito:</b> Lampa</p> <p><b>Coordenadas:</b><br/> <b>Latitud:</b> 15°21'53.1"S<br/> <b>Longitud:</b> 70°22'04.7"W</p> <p><b>Geolocalización:</b><br/> <a href="https://maps.app.goo.gl/LWL1APZrBa9a3ds8A">https://maps.app.goo.gl/LWL1APZrBa9a3ds8A</a></p>  |
| Año o rango de años en que se realizó la investigación | Noviembre 2024 - abril 2025  |
| URL de disciplinas OCDE                                | <p><b>Ciencias sociales</b><br/> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</a></p> <p><b>Negocios, Administración</b><br/> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a></p>   |



UNIVERSIDAD ANDINA  
 "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
 Dr. Roberto Payé Colquehuasi  
 DIRECTOR  
 UNIC. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo RODRIGO QUISOCALA QUISPE, identificado con DNI Nro. 74651088 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN EN TURISMO, HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA

informo que he elaborado el/la  **Tesis** o  **Trabajo de Investigación,**  **Trabajo Académico** denominada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, 2024

Asesorado por: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

Es un tema original.

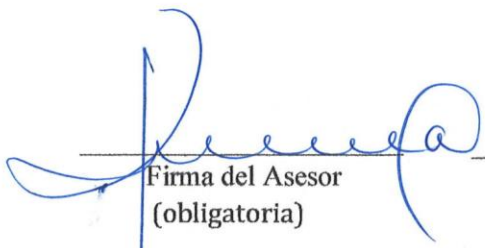
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

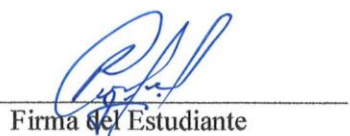
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 06 de 05 del 2025

  
Firma del Asesor  
(obligatoria)

  
Firma del Estudiante  
(obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

A mi Madre, Sra. Julia Quispe Quispe, por estar en cada paso que doy y para ser mejor persona y profesional.

A mi Padre Sr. Gumerciendo Quisocala Coyla, desde tu partida ahora eres esa luz que me da esas fuerzas para continuar.

A mi querida Pareja, Mary Cruy Coyla Tumi, quien me hacía reaccionar cuando pensaba que no podía continuar.



## AGRADECIMIENTO

Quisiera comenzar expresando mi más sincero agradecimiento a mi asesor de tesis, a la Dra. Yenny Rosario Acero Apaza, cuya experiencia, paciencia y apoyo constante fueron fundamentales para la realización de este trabajo.

A mi familia, especialmente a mis padres, les agradezco profundamente su amor incondicional y su apoyo constante. Su fe en mí ha sido el motor que me permitió completar este camino.

A mi Pareja Lic. Mary Cruz Coyla Tumi, por sus palabras de aliento, gracias por ser mi pilar en los momentos difíciles. Sin ustedes, este logro no habría sido posible.

A la Universidad Local, gracias por brindarme la oportunidad de crecer académica y profesionalmente.



## ÍNDICE GENERAL

|                        |      |
|------------------------|------|
| DEDICATORIA .....      | iii  |
| AGRADECIMIENTO .....   | iv   |
| ÍNDICE DE TABLAS ..... | viii |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | ix   |
| RESUMEN .....          | x    |
| ABSTRACT.....          | xi   |
| INTRODUCCIÓN .....     | xii  |

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

|  |    |
|--|----|
| 1.1. Planteamiento del problema.....       | 13 |
| 1.2. Delimitación de la investigación..... | 14 |
| 1.2.1. Delimitación espacial.....          | 14 |
| 1.2.2. Delimitación social .....           | 14 |
| 1.2.3. Delimitación temporal .....         | 14 |
| 1.3. Formulación del problema .....        | 14 |
| 1.4. Justificación del estudio.....        | 15 |

### CAPÍTULO II

#### OBJETIVOS

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 2.1. Objetivo general.....       | 16 |
| 2.2. Objetivos específicos ..... | 16 |

### CAPÍTULO III

#### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL



|   |    |
|---|----|
| 3.1. Antecedentes de la investigación ..... | 17 |
| 3.1.1. A nivel internacional.....           | 17 |
| 3.1.2. A nivel nacional .....               | 18 |
| 3.1.3. A nivel local o regional.....        | 22 |
| 3.2. Bases teóricas.....                    | 23 |
| 3.3. Marco conceptual.....                  | 50 |

## **CAPÍTULO IV**

### **HIPÓTESIS**

|  |    |
|--|----|
| 4.1. Hipótesis general.....                | 53 |
| 4.2. Hipótesis específica .....            | 53 |
| 4.3. Variables .....                       | 53 |
| 4.4. Operacionalización de variables ..... | 54 |

## **CAPÍTULO V**

### **PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

|  |    |
|--|----|
| 5.1. Enfoque de la investigación .....       | 55 |
| 5.2. Método aplicado a la investigación..... | 55 |
| 5.3. Tipo de investigación.....              | 55 |
| 5.4. Nivel de investigación.....             | 56 |
| 5.5. Diseño de investigación .....           | 56 |
| 5.6. Población y muestra.....                | 56 |
| 5.6.1. Población.....                        | 56 |
| 5.6.2. Muestra .....                         | 56 |
| 5.7. Técnicas e instrumentos.....            | 57 |
| 5.7.1. Técnica.....                          | 57 |



|  |    |
|--|----|
| 5.7.2. Instrumento .....                           | 57 |
| 5.8. Confiabilidad y validez del instrumento ..... | 58 |
| 5.8.1. Confiabilidad.....                          | 58 |
| 5.8.2. Validez .....                               | 58 |
| 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos .....   | 58 |
| 5.10. Contrastación de hipótesis .....             | 59 |
| <br><b>CAPÍTULO VI</b><br><br>                     |    |
| <b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>                      |    |
| 6.1. Presentación de resultados .....              | 63 |
| 6.2. Discusión de resultados.....                  | 70 |
| CONCLUSIONES .....                                 | 72 |
| RECOMENDACIONES.....                               | 73 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA.....                     | 75 |
| ANEXOS .....                                       | 80 |
| Matriz de consistencia.....                        | 81 |
| Matriz de datos.....                               | 83 |
| Instrumento .....                                  | 84 |
| Validez de instrumento .....                       | 86 |



## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Operacionalización de las variables.....   | 54 |
| Tabla 2. Estadística de fiabilidad del instrumento .....                                    | 58 |
| Tabla 3. Contrastación de la HG.....  | 59 |
| Tabla 4. Contrastación de la HE1 .....  | 60 |
| Tabla 5. Contrastación de la HE2 .....  | 61 |
| Tabla 6. Contrastación de la HE3 .....  | 62 |
| Tabla 7. Análisis de la prueba de normalidad.....   | 63 |
| Tabla 8. Baremo de correlación .....  | 64 |
| Tabla 9. Correlación entre el liderazgo transformación y el compromiso organizacional ..... | 64 |
| Tabla 10. Correlación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional .....   | 66 |
| Tabla 11. Correlación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional .....          | 67 |
| Tabla 12. Correlación entre la visión compartida y el compromiso organizacional .....       | 69 |



**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1. Diagrama de dispersión entre el liderazgo transformación y el compromiso organizacional ..... 65

Figura 2. Diagrama de dispersión entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional..... 66

Figura 3. Diagrama de dispersión entre el empoderamiento y el compromiso organizacional ..... 68

Figura 4. Diagrama de dispersión entre la visión compartida y el compromiso organizacional ..... 69



## RESUMEN

Esta investigación titulada "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024" tuvo como propósito general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024. Con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de tipo correlacional, se recolectaron datos mediante un cuestionario aplicado a una muestra representativa de 70 colaboradores. Los resultados estadísticos más destacados mostraron un coeficiente de Rho de Spearman de 0,529 con un nivel de significancia  $p = 0,000$ , indicando una relación positiva moderada entre ambas variables. Esto implica que, a medida que se fortalecen las prácticas de liderazgo transformacional, también aumenta el compromiso organizacional de los empleados, promoviendo un ambiente laboral más cohesivo y enfocado en el logro de objetivos comunes. En conclusión, se confirmó que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.

*Palabras clave:* liderazgo transformacional, compromiso organizacional



## ABSTRACT

This research, titled "Transformational Leadership and Organizational Commitment in the Provincial Municipality of Lampa, 2024," aimed to determine the relationship between transformational leadership and organizational commitment in the Provincial Municipality of Lampa, 2024. Using a quantitative approach, a non-experimental and correlational design, data were collected through a questionnaire applied to a representative sample of 70 employees. The most significant statistical results showed a Spearman's Rho coefficient of 0.529 with a significance level of  $p = 0.000$ , indicating a moderate positive relationship between the two variables. This implies that as transformational leadership practices are strengthened, organizational commitment among employees also increases, fostering a more cohesive work environment focused on achieving common goals. In conclusion, it was confirmed that transformational leadership is significantly related to organizational commitment in the Provincial Municipality of Lampa, 2024.

*Keywords:* transformational leadership, organizational commitment.



## INTRODUCCIÓN

En el entorno actual, las organizaciones enfrentan desafíos constantes que exigen adaptabilidad, innovación y una conexión sólida entre sus miembros. Dentro de este panorama, el éxito institucional no solo depende de la implementación de estrategias efectivas, sino también del modo en que las personas, en su diversidad de roles y responsabilidades, se alinean con los objetivos colectivos. En este contexto, resulta esencial comprender las dinámicas internas que favorecen el desarrollo de un entorno laboral positivo, distinguido por el respeto mutuo, la confianza y el compromiso hacia un propósito común.

Las instituciones públicas, como las municipalidades, juegan un papel clave en la gestión de recursos y servicios que impactan directamente en la calidad de vida de las comunidades. Por ello, es fundamental investigar aquellos factores que potencian el desempeño de los colaboradores y la capacidad organizacional para responder a las demandas ciudadanas. La forma en que las relaciones interpersonales, los valores compartidos y las prácticas internas se consolidan puede marcar una diferencia significativa en la manera en que estas instituciones enfrentan los retos de la modernidad.

Este trabajo busca explorar, desde una perspectiva humana y sistémica, cómo las dinámicas organizacionales influyen en la construcción de entornos laborales que promuevan tanto el desarrollo profesional como el bienestar institucional.

La investigación se estructura en seis capítulos: el primero plantea el problema, delimitaciones, justificación y formulación; el segundo define los objetivos; el tercero desarrolla antecedentes, bases teóricas y marco conceptual; el cuarto aborda las hipótesis, variables y su operacionalización; el quinto describe el enfoque, método, diseño, población, muestra, instrumentos y análisis de datos; y el sexto presenta los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

En los últimos años, el liderazgo transformacional ha ganado un lugar prominente en el contexto latinoamericano, especialmente en el sector público. La progresiva demanda de transparencia, rendición de cuentas y eficiencia en los gobiernos ha llevado a una revalorización de los distintas formas de liderazgo que promuevan la motivación, el empoderamiento de los empleados y la transformación de las instituciones. Sin embargo, muchas organizaciones en la región aún luchan contra estructuras jerárquicas tradicionales que limitan la autonomía y el compromiso de los trabajadores. El reto en Latinoamérica es crear líderes que no solo transformen a las personas, sino también las culturas organizacionales, generando un ambiente de trabajo donde los colaboradores sientan que son valorados y comprometidos con el desarrollo institucional (Bajo y Riggio, 2005).

En el Perú, el liderazgo transformacional también ha cobrado importancia, particularmente en las instituciones públicas que buscan mejorar su desempeño y el servicio que brindan a la ciudadanía. No obstante, muchos líderes aún se enfrentan a barreras institucionales como la burocracia, la falta de recursos y una visión tradicional del liderazgo. Estas limitaciones generan desmotivación entre los empleados, afectando su compromiso con la organización y su disposición para contribuir de manera activa a los objetivos institucionales. A pesar de ello, han surgido iniciativas desde el gobierno central y regional para implementar programas de formación en liderazgo y gestión pública, orientados a empoderar a los líderes y



mejorar el clima organizacional. Sin embargo, la adopción efectiva de estos enfoques sigue siendo un desafío (Contreras, 2022).

En la Municipalidad Provincial de Lampa, el liderazgo transformacional es capaz de tener un rol sustancial para impulsar cambios en la forma en que los colaboradores observan su rol dentro del ente. Si bien la municipalidad se enfrenta a desafíos comunes como la falta de recursos y una estructura burocrática rígida, también existe un potencial significativo para fortalecer el compromiso organizacional mediante un liderazgo más inspirador y motivacional. Los líderes locales pueden ser agentes de cambio al fomentar una cultura de participación, reconocimiento y desarrollo personal, lo que podría mejorar la productividad y la cohesión dentro de la municipalidad.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### ***1.2.1. Delimitación espacial***

El estudio se desarrolló en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Lampa, ubicada en el departamento de Puno, Perú.

### ***1.2.2. Delimitación social***

La investigación consideró como población objetivo a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lampa.

### ***1.2.3. Delimitación temporal***

El trabajo de campo se realizó entre el 4 de noviembre y el 30 de noviembre de 2024. Este período fue cuidadosamente seleccionado para garantizar una recolección de datos representativa.

## **1.3. Formulación del problema**

### ***1.3.1. Problema general***

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024?

### 1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la visión compartida y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024?

### 1.4. Justificación del estudio

**Justificación teórica:** El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional son temas de vital importancia en el estudio de las organizaciones modernas. A nivel teórico, comprender cómo estos dos conceptos se interrelacionan faculta ahondar en el conocimiento de las dinámicas internas que influyen en el desempeño y la eficiencia institucional. En el contexto de la Municipalidad Provincial de Lampa, existe una oportunidad única para explorar estas variables en un entorno real y específico.

**Justificación práctica:** La Municipalidad Provincial de Lampa cuenta con un papel sustancial en el desarrollo y bienestar de sus ciudadanos. Mejorar el liderazgo dentro de la organización no solo afecta positivamente a los empleados, asimismo, afecta en la excelencia de los servicios públicos brindados. Este estudio tiene como objetivo práctico identificar cómo las prácticas de liderazgo transformacional pueden incrementar el compromiso de los trabajadores, traducándose en una mayor eficiencia y efectividad en la gestión municipal.

**Justificación metodológica:** Para desarrollar esta investigación de manera efectiva, se empleó un enfoque cuantitativo que permitió medir y analizar la conexión entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de forma objetiva y precisa. Se utilizó un diseño no experimental de tipo correlacional, lo que implicó observar y analizar las variables en su entorno natural.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.

#### 2.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.
- Analizar la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.
- Identificar la relación entre la visión compartida y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. A nivel internacional

Mogollones (2023) en su investigación “Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de una universidad de Ecuador, 2022”. El propósito fue identificar la conexión entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en educadores de una universidad de Ecuador. Se utilizó una dirección cuantitativa. Se uso un cuestionario a 120 docentes, obteniendo un valor de Rho de 0.650, lo que establece una conexión positiva media. Se concluyó que un elevado nivel de liderazgo transformacional está influenciado con un incremento en el compromiso organizacional.

Plaza (2022) en su tesis “Compromiso organizacional y liderazgo directivo en colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil”. El estudio se propuso establece la conexión entre el compromiso organizacional y el liderazgo dirigente. Aplicando una dirección cuantitativa, se encuestó a 152 trabajadores. El análisis denoto una conexión efectiva media entre las dos variables ( $Rho=0.548$ ,  $p<0.05$ ), lo que indica que un liderazgo directivo efectivo influye significativamente en el compromiso organizacional. Se concluye que fortalecer el liderazgo directivo mejoraría el compromiso organizacional.



### *3.1.2. A nivel nacional*

Chura (2020) en su tesis “Influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de la empresa EGESUR S.A., año 2020”. El estudio se enfocó en analizar el liderazgo dentro de la administración pública peruana, revisando literatura relevante sobre el tema. Metodológicamente, se usó un tipo cualitativo con un nivel no experimental y descriptivo, basado en la revisión de documentos provenientes mayormente del entorno digital. Los resultados estadísticos más destacados revelan que, en investigaciones previas, el liderazgo gerencial fue percibido como bajo por el 32,53% de los empleados, lo que se correlaciona con un rendimiento laboral también bajo, situado en un 31,99%. En conclusión, se enfatiza que el liderazgo no solo es un aspecto crítico para optimizar la competitividad institucional, sino también una herramienta estratégica para lograr un servicio eficaz y de excelencia en la administración pública, lo que finalmente impacta en el bienestar ciudadano.

Torres (2023) en su tesis “Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los colaboradores de atención al consumidor de una entidad bancaria, Lima Metropolitana, 2022”. El estudio evaluó la influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de empleados de atención al consumidor en una entidad bancaria en Lima. Con un enfoque cuantitativo, los análisis mostraron que el 74% percibió un liderazgo transformacional alto, lo que influyó en un compromiso organizacional elevado para el 44% de los empleados. La regresión logística indicó una influencia significativa del 22.3% en el compromiso organizacional, destacando una mayor conexión con el compromiso afectivo (74.4%). Concluyó que el liderazgo transformacional afecta sustancialmente al compromiso organizacional.



Cuzcano y Chanta (2023) en su estudio “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre Romero 7224, Villa El Salvador – 2019”. La pesquisa tuvo como propósito analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de una institución educativa en Villa El Salvador. Utilizó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y corte transversal, trabajando con una población de 53 colaboradores. Se aplicaron cuestionarios. Los hallazgos mostraron una correlación significativa ( $\rho=0.661$ ), indicando que, a mayor liderazgo transformacional, mayor es el compromiso organizacional de los colaboradores.

Díaz (2022) en su tesis “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022”. El estudio tuvo como objetivo analizar la conexión entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la SUNAFIL. Utilizando un enfoque cuantitativo, participaron 42 trabajadores. Los hallazgos mostraron un ( $r=0.547$ ,  $p<0.05$ ). Además, se observó una interrelación notable entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional ( $r=0.555$ ). Se ratificó que el liderazgo transformacional incide de forma considerable en el compromiso organizacional de los trabajadores.

Osorio (2023) en su tesis “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos, 2019”. Este estudio tuvo como propósito evaluar cómo se vincula el liderazgo transformacional con el compromiso organizacional entre los empleados de la empresa Grupo Vivargo en Chorrillos durante el 2019. La pesquisa fue de naturaleza correlacional, empleó cuestionarios previamente validados para medir ambas variables. La muestra incluyó a 179 trabajadores, y los hallazgos indicaron una interrelación positiva y considerable ( $\rho=0.772$ ;  $p<0.05$ ). En conclusión, se encontró que un liderazgo



transformacional efectivo contribuye de manera significativa a aumentar el nivel compromiso organizacional.

Abanto y Lozano (2022) en su tesis “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa Rios & Hnos S.A.C. Miguelito - Villa El Salvador, 2019”. El objetivo de esta tesis fue establecer la conexión entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Ríos & Hnos S.A.C. Con un enfoque cuantitativo, se aplicaron cuestionarios a 53 colaboradores. Los hallazgos indicaron una conexión positiva media ( $\rho=0.541$ ). Se concluye que mejoras en el liderazgo fortalecerían el compromiso de los colaboradores.

Ticuña (2023) en su estudio “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023”. El estudio se enfocó en establecer la conexión entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los educadores de instituciones educativas públicas de la Ugel 05 en 2023. Con una metodología cuantitativa, diseño no experimental y relacional, se aplicaron cuestionarios a una muestra de 100 educadores. Los hallazgos mostraron una correlación elevada (Rho de Spearman = 0.948). Se concluye que el liderazgo transformacional cuenta con una influencia sustancial en el compromiso organizacional de los docentes, fortaleciendo su motivación y participación en las actividades institucionales.

Vega y Cule (2022) en su tesis “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los colaboradores del área de banca patrimonial del banco BBVA Perú, San Isidro – 2022”. El objetivo del estudio fue examinar la conexión entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los colaboradores del área de banca patrimonial. Se utilizó una metodología cuantitativa, aplicando cuestionarios a 30 colaboradores. Los hallazgos mostraron una conexión positiva moderada, con un valor de r de



0.739 y un p de 0.000. Se ratificó que un liderazgo transformacional eficaz contribuye al compromiso organizacional.

Bendezu y Caruajulca (2022) en su estudio “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Subgerencia de Educación de la Municipalidad de Lima – 2020”. El propósito de esta pesquisa fue identificar la conexión entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores. Se aplicó una metodología cuantitativa, utilizando dos cuestionarios a un muestreo de 71 colaboradores. Los análisis revelaron una correlación positiva ( $r=0.648$ ,  $p<0.05$ ). Se concluye que el liderazgo transformacional cuenta con una incidencia considerable en mejorar el compromiso organizacional.

Tecsi y Teves (2024) en su investigación “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa el Salvador – 2019”. Este estudio se centró en identificar la conexión entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores. Se uso un enfoque cuantitativo. Se administro cuestionarios a 40 colaboradores, obteniéndose una correlación sustancial alta, con un r de 0.823 y un nivel de p de 0.000. Se concluyó que el liderazgo transformacional afecta de forma positiva en el compromiso organizacional.

Panduro et al. (2023) en su artículo “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en colaboradores municipales”. El estudio identificó la interrelación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Manantay. La metodología fue cuantitativa. El muestreo fue de 40 trabajadores, y se aplicaron cuestionarios validados. Los hallazgos denotaron una conexión moderada efectiva, con un coeficiente de  $Rho=0.560$  y un p-valor de 0.000, concluyendo que una administración eficaz del talento humano está relacionada con un elevado compromiso organizacional.



### *3.1.3. A nivel local o regional*

Chambi (2024) en su tesis “Liderazgo transformacional y su influencia en el rendimiento laboral, en los trabajadores de una municipalidad distrital, Puno, 2024”. Esta pesquisa identificó cómo el liderazgo transformacional incide en el rendimiento de los empleados. Con un enfoque cuantitativo, se aplicaron encuestas a 104 trabajadores. Los hallazgos mostraron que el liderazgo transformacional cuenta con una influencia muy sustancial en el desempeño en el trabajo, con un porcentaje de incidencia del 99.4%. Se concluye que este tipo de liderazgo mejora considerablemente el desempeño laboral.

Loja (2023) en su estudio “Efecto del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023”. Esta pesquisa se enfocó en establecer como el liderazgo transformacional impacta en el trabajo del personal. Se aplicó una metodología cuantitativa. El muestreo fue de 53 enfermeros, a quienes se les administraron cuestionarios adaptados para evaluar ambas variables. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional influye significativamente en el trabajo en equipo, con un impacto del 98.7%. Esto demuestra que el liderazgo transformacional mejora notablemente la colaboración y el desempeño en el trabajo.



## 3.2. Bases teóricas

### 3.2.1. Liderazgo transformacional

Es una forma de liderazgo que se enfoca en generar cambios profundos y sostenibles en una organización, no solo en términos de resultados, sino también en la manera en que los trabajadores perciben y se interrelacionan con su ambiente laboral. Este tipo de liderazgo no se limita a la gestión de tareas o al logro de metas a corto plazo, sino que busca inspirar a los componentes del equipo a conseguir su potencial, tanto a nivel profesional como personal. A través del liderazgo transformacional, los líderes alinean las metas individuales con los propósitos del ente, impulsando un sentido de propósito colectivo que impulsa a cada persona a dar lo mejor de sí misma (Maraboto, 2021).

Según Maraboto (2021) las características de un líder transformacional son:

Alienta la motivación y el desarrollo positivo de los seguidores:

Un líder transformacional no solo dirige, sino que inspira a su equipo a alcanzar su máximo potencial. Este tipo de líder tiene la habilidad de ver las capacidades y aspiraciones de los funcionarios y trabaja para promover su desarrollo personal y profesional. A través del apoyo constante, el reconocimiento de los logros y la creación de un entorno positivo, fomenta la motivación intrínseca en cada seguidor. Los líderes transformacionales saben cómo alentar la auto-superación, ayudando a los empleados a establecer sus propios objetivos y a sentir que sus esfuerzos son valorados, lo que genera un impacto profundo y duradero en su crecimiento.

Ejemplifica los estándares morales dentro de la organización:

El líder transformacional no solo habla de valores, los vive y los practica de manera constante. Es un modelo a seguir al demostrar integridad, honestidad y responsabilidad en todas sus acciones. Estos líderes entienden que sus comportamientos y decisiones sirven como un ejemplo para los demás, por lo que se aseguran de ser consistentes con los estándares éticos que promueven. Este enfoque no solo fortalece la confianza dentro del equipo, sino que



también crea un entorno donde los empleados se sienten inspirados a seguir el ejemplo del líder, adoptando ellos mismos altos estándares morales y éticos en su trabajo diario.

Impulsa un entorno de trabajo ético con valores:

Un líder transformacional es quien establece una cultura organizacional basada en valores sólidos y principios éticos claros. Al proporcionar directrices transparentes y establecer expectativas consistentes, el líder crea un ambiente donde los empleados saben qué se espera de ellos, tanto en términos de resultados como de comportamiento. Este tipo de liderazgo promueve un espacio laboral donde la justicia, el respeto mutuo y la equidad son fundamentales, lo que permite que todos se sientan incluidos, escuchados y tratados de manera justa.

Desarrolla la cultura corporativa alentando a los empleados:

El líder transformacional juega un papel crucial en cambiar la mentalidad del equipo, alentando a los trabajadores a pensar más allá de sus intereses personales y a enfocarse en el bienestar colectivo. Promueve la importancia de trabajar de forma coordinada, ayudando a que los colaboradores vean cómo sus esfuerzos individuales se entrelazan para contribuir al éxito común. Este tipo de líder motiva a todos a unirse hacia una meta común, en la que todos trabajan para lograr metas que beneficien a la organización y a sus miembros en conjunto. Esto crea una cultura corporativa de unidad, propósito y compromiso mutuo.

Hace hincapié en la autenticidad, la cooperación y la comunicación abierta:

La autenticidad es uno de los pilares del liderazgo transformacional. Este tipo de líder es genuino en su trato con los demás, lo que genera un ambiente de confianza y respeto. La cooperación se fomenta porque el líder valora las contribuciones de cada miembro del equipo, haciendo que cada persona se sienta relevante y apreciada. Además, la comunicación abierta y transparente es clave en este tipo de liderazgo. Un líder transformacional promueve un flujo constante de información, donde todos los colaboradores perciban comodidad, compartan ideas



y falencias, esto podría posibilidad a evadir problemas. Este tipo de ambiente crea una cultura de trabajo más inclusiva y solidaria.

Proporciona entrenamiento y tutoría:

El líder transformacional se dedica al desarrollo de su equipo, brindando formación continua y orientación personalizada para que cada miembro del equipo pueda adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para crecer. Sin embargo, este liderazgo no se basa en la micro gestión. Al contrario, faculta que los colaboradores sean autónomos y asuman la responsabilidad de sus tareas, confiando en su capacidad para desempeñarse de manera independiente. A través de la tutoría y el apoyo, los empleados ganan confianza en sus habilidades y se sienten empoderados para liderar sus propios proyectos.

El liderazgo transformacional trasciende el simple acto de dirigir o supervisar es una forma de liderazgo que busca inspirar y empoderar a las personas dentro de un equipo. Estos líderes no solo establecen metas, sino que comparten una visión que motiva a cada miembro a dar lo mejor de sí, fomentando un sentido de propósito y pertenencia. A través de su conducta ética y su capacidad para conectarse emocionalmente, estos líderes logran cultivar relaciones de confianza y respeto, convirtiéndose en un modelo a seguir. Su enfoque está en transformar el potencial individual y colectivo, guiando a las personas hacia el éxito compartido, no solo desde la tarea, sino también desde el corazón (Santander, 2024).

Las ventajas del liderazgo transformacional, según Santander (2024) son amplias y significativas, reflejándose en varios aspectos clave del ambiente laboral y los resultados organizacionales. Al poner en práctica las pautas del liderazgo transformacional, las organizaciones pueden experimentar varios beneficios que impactan tanto en la motivación de los empleados como en el desempeño global de la empresa.



## Satisfacción laboral:

Una de las primordiales ventajas de este forma de liderazgo es el aumento en la complacencia y el convenio laboral de los trabajadores. Cuando los empleados sienten que sus necesidades y motivaciones son comprendidas y atendidas, su bienestar mejora notablemente. Este aumento en la satisfacción conduce a un mayor compromiso el ente, lo que se vuelve en una sólida identidad corporativa. Los empleados se convierten en embajadores de la empresa, promoviendo sus valores y misión. Además, el liderazgo transformacional reduce la tasa de rotación del personal, ya que los colaboradores tiendan a ser valorados y leales a la organización.

## Innovación creciente:

El liderazgo transformacional también fomenta un entorno de innovación constante. Al empoderar a los empleados, este tipo de liderazgo les da la autonomía necesaria para asumir mayores responsabilidades y tomar decisiones, lo que optimiza los procesos y agiliza la ejecución de tareas. Además, la independencia en el trabajo tiene un efecto directo en la habilidad de los equipos para ser creativos. Los empleados que tienen la libertad de explorar nuevas ideas y soluciones desarrollan destrezas como el discernir crítico lo que impulsa la innovación dentro de la organización.

## Mayor rendimiento:

El liderazgo transformacional promueve una mayor disposición de los empleados para asumir nuevos retos y desafíos. Esto, combinado con el enfoque en la capacitación continua, aumenta significativamente el rendimiento de los equipos. Al estar mejor preparados y contar con una mentalidad abierta al cambio, los empleados son más capaces de adaptarse a las demandas del entorno laboral, mejorar su rendimiento y cumplir con los objetivos de manera más eficaz.

## Mejora de resultados empresariales:



La consecuencia final del liderazgo transformacional es una mejora tangible en los resultados empresariales. Con equipos motivados, comprometidos y bien capacitados, la productividad aumenta, lo que repercute positivamente en la rentabilidad de la empresa. Según diversos estudios, este tipo de liderazgo está más presente en organizaciones exitosas, lo que refleja cómo la inversión en el bienestar y el desarrollo de los colaboradores no solo perfeccionen el clima laboral, sino que también genera resultados financieros positivos a largo plazo.

### **3.2.2. *Influencia idealizada***

Se refiere a la habilidad del líder para cambiarse en un referente ético y moral dentro de la organización. Un líder con influencia idealizada actúa de manera coherente con los valores organizacionales, lo que genera respeto, admiración y confianza entre los colaboradores. Al adoptar una postura ética sólida y ser un ejemplo a seguir, el líder no solo motiva a su equipo a comportarse de manera similar, sino que también establece un estándar elevado para el comportamiento en toda la organización. Los seguidores tienden a imitar el ejemplo del líder, y esto ayuda a crear una cultura organizacional orientada en la integridad y el respeto mutuo (Rojero et al., 2019).

La influencia idealizada, según Rojero et al. (2019) es una de las dimensiones más poderosas del liderazgo transformacional. Esta influencia está centrada en la habilidad del líder para ser como un modelo de conducta, estableciendo estándares éticos claros y siendo coherente con los valores de la organización. A continuación, se destacan las características clave de la influencia idealizada:

Referente ético y moral:

El líder transformacional actúa como un faro de ética y moralidad dentro de la organización. No solo habla de valores, sino que los pone en práctica de manera consistente. Esto significa que el líder se guía por principios sólidos que alinean sus acciones con los valores



de la empresa, mostrando siempre honestidad, responsabilidad y equidad en sus decisiones. Este comportamiento ético establece un ejemplo claro para los demás, ayudando a crear un entorno donde los estándares morales son claros y respetados por todos.

#### Generación de respeto y admiración:

Cuando un líder es percibido como un modelo de integridad, es natural que sus colaboradores desarrollen un profundo respeto y admiración por él. Este respeto no se genera por el poder o la autoridad del líder, sino por su capacidad para mantenerse fiel a sus principios y por su dedicación al bienestar colectivo. Los empleados, al ver la coherencia entre lo que el líder predica y lo que practica, se sienten inspirados a seguir su ejemplo, lo que refuerza la unidad y el sentido de propósito en el equipo.

#### Construcción de confianza:

La confianza es el pilar de cualquier relación laboral eficaz, y un líder con influencia idealizada es un generador de confianza. Actuando con transparencia, justicia y coherencia, el líder demuestra que sus decisiones están orientadas por el bien común, lo que fomenta un entorno donde los colaboradores se sienten seguros y valorados. Esta confianza mutua fortalece las relaciones dentro del ente, ya que todos confían en que las decisiones y las acciones están tomadas de manera justa y fundamentada.

#### Ejemplo a seguir:

Los líderes transformacionales no solo gestionan o dirigen, sino que se convierten en modelos a seguir para sus equipos. Los colaboradores, al ver cómo el líder se comporta, buscan emular sus conductas. Este ejemplo positivo se convierte en una norma de comportamiento dentro del grupo, en la que la ética, la responsabilidad y el respeto se convierten en valores compartidos. A través de sus acciones, el líder crea un entorno donde todos se sienten responsables de mantener los mismos estándares elevados.

#### Promoción de una cultura organizacional positiva:



La influencia idealizada no solo afecta al comportamiento individual, sino que también moldea la cultura organizacional en su totalidad. Un líder que actúa con integridad y transparencia establece una base sólida para una cultura organizacional positiva, basada en la ética, el respeto mutuo y el trabajo en equipo. Esta cultura promueve la colaboración, la innovación y el compromiso, ya que todos los miembros de la organización comprenden que las decisiones se toman con un enfoque ético y justo.

#### Coherencia entre palabras y acciones:

La credibilidad de un líder transformacional se fortalece cuando sus palabras coinciden con sus acciones. Esta coherencia es esencial, ya que demuestra que el líder es genuino y comprometido con lo que enseña y promueve. No basta con que el líder diga lo correcto; debe demostrarlo a través de sus decisiones y comportamientos diarios. Esta consistencia crea un ambiente donde los empleados pueden confiar en su líder, lo que, a su vez, les motiva a seguirlo con mayor dedicación y lealtad. La coherencia entre lo que se dice y lo que se hace no solo refuerza la credibilidad del líder, sino que también establece un modelo de conducta para todos dentro de la organización.

Según Rojero et al. (2019) la influencia idealizada tiene las siguientes ventajas y desventajas:

#### Ventajas.

##### Fomenta la confianza organizacional:

El líder transformacional que actúa como modelo ético y moral inspira una profunda confianza en sus colaboradores. Esta confianza se extiende no solo hacia el líder, sino también hacia los procesos y decisiones dentro de la organización. Cuando los empleados perciben que su líder actúa con integridad, sienten seguridad en el entorno laboral, lo que fortifica la cohesión y optimiza la productividad. La confianza construida a través del ejemplo del líder facilita una



comunicación abierta, colaboración y una mayor disposición a trabajar en equipo, creando un entorno colaborativo y motivacional para contribuir al éxito organizacional.

Impulsa la motivación y el compromiso:

La admiración y el respeto que el líder genera en sus colaboradores se traducen en un mayor nivel de motivación y compromiso con los propósitos del ente. Al ver que su líder es coherente en sus principios y demuestra un fuerte compromiso con los valores organizacionales, los empleados se sienten inspirados a seguir su ejemplo, esforzándose más por alcanzar las metas establecidas. Este tipo de liderazgo eleva la moral del equipo, ya que los colaboradores no solo se sienten motivados por las metas, sino también por la cultura de ética y responsabilidad que el líder promueve.

Promueve una cultura organizacional basada en valores:

La influencia idealizada ayuda a cimentar una cultura organizacional eficaz, fundamentada en valores. El líder, al actuar consistentemente según estos valores, establece un modelo de comportamiento que se extiende por toda la organización. Este enfoque crea un entorno donde las interacciones entre los colaboradores se guían por principios éticos, fortaleciendo el sentido de comunidad y la cooperación dentro del equipo. Además, anima la creación de un entorno donde los colaboradores se sienten responsables no solo de su propio trabajo, sino también del bienestar general de la organización.

Desarrolla un equipo más alineado y enfocado:

El comportamiento ejemplar del líder transforma la manera en que los colaboradores se aproximan a su trabajo y sus relaciones con otros miembros del equipo. Los seguidores tienden a emular las acciones de su líder, lo que crea una mayor cohesión dentro del equipo. Esta alineación con los valores y metas organizacionales resulta en una elevada claridad y enfoque en el desempeño de los propósitos. Al tener un modelo claro a seguir, los empleados son más



propensos a comprometerse con los principios de la organización, lo que facilita una mayor eficiencia y trabajo en equipo.

Desventajas.

Dependencia excesiva en el líder:

Una desventaja potencial del liderazgo transformacional basado en la influencia idealizada es que los colaboradores pueden volverse excesivamente dependientes del ejemplo del líder. Esta dependencia puede limitar el desarrollo de autonomía dentro del equipo, ya que los empleados pueden esperar siempre la guía y el respaldo del líder para tomar decisiones. Esto puede generar una falta de iniciativa y un estancamiento en el crecimiento personal de los miembros del ente, dificultando su capacidad para enfrentar desafíos sin la supervisión directa del líder.

Riesgo de idealización extrema:

El líder transformacional, al ser admirado profundamente por sus seguidores, corre el riesgo de ser idealizado de manera excesiva. Cuando los empleados colocan al líder en un pedestal, pueden perder la capacidad de analizar sus decisiones de manera crítica e independiente. Esta idealización puede generar una falta de cuestionamiento saludable y una visión unilateral de las decisiones organizacionales, lo que podría resultar en la implementación de estrategias inadecuadas o en la toma de decisiones que no se cuestionen adecuadamente por el equipo.

Demandas altas sobre el líder:

La influencia idealizada impone altas expectativas sobre el líder, quien debe mantener constantemente un comportamiento ético impecable. Esta presión constante por ser un ejemplo moral puede ser agotadora y generar un nivel elevado de estrés. El líder debe estar siempre consciente de sus acciones y decisiones, ya que cualquier desliz puede ser percibido como una contradicción a los valores que promueve, lo que podría afectar su credibilidad. Estas demandas

pueden resultar en un agotamiento emocional y físico del líder, afectando su bienestar y capacidad para desempeñar su rol de manera efectiva.

Resistencia al cambio si el líder no está presente:

La influencia idealizada puede perder su efectividad si el líder no está presente o si los colaboradores perciben inconsistencias en su comportamiento. La ausencia o la contradicción entre las palabras y las acciones del líder pueden generar confusión y falta de dirección dentro del equipo. En estos casos, la cultura organizacional basada en la ética y los valores puede verse debilitada, y los colaboradores podrían experimentar resistencia al cambio o desconcierto en cuanto a las prioridades de la organización, ya que ya no tienen un modelo claro a seguir.

### **3.2.3. Empoderamiento**

Empoderar a los colaboradores significa otorgarles no solo el poder para tomar decisiones, sino también la confianza y el apoyo necesarios para asumir la responsabilidad de sus acciones. Un líder transformacional fomenta el crecimiento y desarrollo de su equipo al proporcionarles las herramientas y la libertad para que tomen la iniciativa en sus tareas. Este enfoque promueve un entorno ideal para el trabajador para que sean capaces de influir en los resultados de la organización. El empoderamiento no solo aumenta la moral, asimismo, ayuda al desarrollo de habilidades clave (Bizneo, 2024).

Según Bizneo (2024) para que el empoderamiento sea efectivo, las empresas deben seguir ciertos pasos clave y superar los retos asociados a este cambio. A continuación, se detallan los aspectos esenciales para implementar con éxito el empoderamiento empresarial:

#### **1. Indicaciones claras para los empleados:**

El empoderamiento empresarial no se trata de entregar poder sin preparación o contexto. Aunque los empleados pueden estar emocionados por asumir más responsabilidades y tener más libertad en su trabajo, es esencial que comprendan completamente las implicaciones de este cambio. La empresa debe comunicar claramente las expectativas sobre



su desempeño, las responsabilidades adicionales que asumirán y cómo se medirá su éxito en este nuevo modelo. Además, es crucial que los empleados se sientan respaldados por la alta dirección, que deben estar disponibles para proporcionar apoyo cuando sea necesario.

## 2. Correcta gestión del tiempo

Uno de los mayores desafíos del empoderamiento empresarial es la gestión del tiempo, ya que, al otorgar mayor autonomía a los empleados, también se les exige la capacidad de organizarse y cumplir con los plazos de manera eficiente. Para muchos, esto puede ser un desafío, especialmente si no están acostumbrados a gestionar su propio tiempo de forma efectiva. Es recomendable que las empresas proporcionen formación y herramientas de gestión del tiempo para ayudar a los empleados a mejorar en este aspecto.

## 3. Implementación de herramientas digitales:

Un componente clave del empoderamiento empresarial es la adopción de herramientas digitales que faciliten la autonomía y la gestión de responsabilidades. Las herramientas tecnológicas adecuadas pueden brindar a los colaboradores el acceso a la información requerida para tomar decisiones de forma informada, comunicarse eficazmente con sus colegas y cumplir con sus tareas de forma eficiente. Estas herramientas deben ser cómodas de usar y adecuar a los requerimientos de los empleados, además de ser parte de una infraestructura digital que respalde el trabajo autónomo.

## 4. Apoyo constante de los cuadros superiores:

Aunque el empoderamiento promueve la autonomía, es crucial que los líderes de la organización sigan proporcionando orientación y apoyo. Los cuadros superiores deben estar dispuestos a escuchar y a ofrecer asistencia cuando los empleados enfrenten obstáculos o incertidumbres. Este apoyo puede ser tanto emocional como práctico, asegurando que los empleados no se sientan abandonados en su camino hacia una mayor responsabilidad.

Fomentar una cultura de confianza, donde los empleados sientan que sus líderes están comprometidos con su éxito, refuerza el empoderamiento y facilita su implementación.

#### 5. Superar la resistencia al cambio:

El cambio hacia una cultura de empoderamiento puede generar resistencia, especialmente en empleados que están acostumbrados a una gestión más jerárquica o controlada. Es importante que la organización gestione este proceso de manera gradual, asegurándose de que los empleados comprendan los beneficios del cambio y cómo contribuirán a su éxito. La resistencia puede disminuir a medida que los empleados experimentan los beneficios de la autonomía, como un mayor sentido de logro, reconocimiento por su trabajo y la capacidad de tomar decisiones que afectan directamente sus tareas y proyectos.

#### 6. Establecer objetivos y métricas claras

Aunque el empoderamiento implica una mayor autonomía, no significa que los empleados trabajen sin directrices. Es importante que se establezcan objetivos claros y medibles que permitan a los trabajadores a entender lo que se espera de ellos. Estos objetivos deben alinearse con la visión general de la empresa y deben ser alcanzables, pero desafiantes. Además, se deben definir métricas claras para evaluar el desempeño y asegurar que el empoderamiento no lleve a una falta de dirección o control.

Según Bizneo (2024) el empoderamiento empresarial ofrece varias ventajas clave que no solo contribuyen al crecimiento de la productividad, sino también a la mejora de la cultura organizacional y la complacencia general de los trabajadores. A continuación, se detallan cinco de las principales ventajas del empoderamiento empresarial:

#### 1. Mayor satisfacción laboral:

Uno de los beneficios más evidentes del empoderamiento empresarial es el incremento de la complacencia en el trabajo. Los trabajadores valoran la autonomía y la flexibilidad en su trabajo, y el empowerment permite que gestionen mejor su tiempo y asuman más



responsabilidades, muchos trabajadores prefieren tener mayor control sobre sus tareas, incluso si esto implica una mayor gestión de su tiempo. Al ofrecer a los empleados más independencia, las empresas responden a esta demanda y, como resultado, mejoran el bienestar y la motivación de su equipo, lo que se traduce en un ambiente laboral más positivo.

## 2. Agilización de la toma de decisiones:

El empoderamiento empresarial permite que los empleados tomen decisiones de manera más ágil, sin tener que esperar la aprobación constante de sus superiores. En organizaciones tradicionales, la toma de decisiones a menudo está centralizada, lo que genera retrasos y falta de agilidad. Con el empowerment, los colaboradores tienen la autonomía para tomar decisiones dentro de los límites establecidos, lo que acelera los procesos y mejora la capacidad de respuesta ante situaciones cotidianas.

## 3. Reducción de las tareas de supervisión:

El empoderamiento empresarial disminuye la necesidad de supervisión constante. Al otorgar mayor autonomía a los empleados, los gestores y responsables de Recursos Humanos pueden reducir su carga de trabajo en cuanto a la supervisión diaria de tareas. Esto permite que los líderes se concentren en actividades de mayor valor estratégico, como la capacitación del personal, la innovación o la mejora de procesos. Aunque la supervisión sigue siendo importante, el empowerment optimiza este aspecto al hacer que los empleados asuman más responsabilidad por su propio desempeño.

## 4. Mayor capacidad de retención del talento:

Las empresas que aplican el empoderamiento empresarial tienen más facilidad para retener talento. Ofrecer un entorno de trabajo donde los empleados disfrutan de mayor autonomía y control sobre sus tareas crea un sentimiento de confianza y satisfacción que mejora la lealtad hacia la empresa. Los trabajadores valoran la libertad para gestionar su trabajo y las organizaciones que lo permiten son consideradas como empleadores atractivos. Este tipo de



cultura laboral contribuye a una mayor estabilidad en la fuerza laboral, lo que también reduce los costos asociados con la rotación de personal.

#### 5. Fomento de la creatividad e innovación:

El empoderamiento empresarial fomenta un ambiente donde los trabajadores sean valorados. Al contar con mayor autonomía, los trabajadores son más propensos a pensar de manera creativa y a buscar soluciones fuera de lo común para los desafíos del día a día. Este aumento de la creatividad tiene un efecto efectivo en la innovación de la empresa, ya que los trabajadores tienen la libertad de experimentar y tomar riesgos controlados, lo que puede resultar en mejoras en productos, procesos y servicios.

#### 3.2.4. *Visión compartida*

La visión compartida es una de las herramientas más poderosas de un líder transformacional. Un líder con una visión clara es capaz de comunicar una imagen atractiva y convincente del futuro, que inspira a los colaboradores a trabajar con entusiasmo y dedicación hacia objetivos comunes. Al crear una visión que resuena tanto en el nivel organizacional como en el personal, el líder transforma los desafíos cotidianos en oportunidades para alcanzar un propósito más elevado. Esta visión no solo motiva a los empleados a esforzarse más, sino que también crea una sensación de unidad y dirección en la organización (Díaz y Rosas, s.f.).

Según Díaz y Rosas (s.f.) la visión compartida como herramienta del liderazgo transformacional se caracteriza por lo siguiente:

#### 1. Claridad y atractivo:

Una visión compartida debe ser clara, comprensible y, al mismo tiempo, atractiva. El líder tiene la responsabilidad de articular una visión que no solo sea fácil de entender, sino que también inspire a todos los niveles de la organización. Esta claridad asegura que cada miembro del equipo pueda ver su papel en el para alcanzar los logros deseados. Al ser atractiva, la visión genera entusiasmo y un sentido de pertenencia, haciendo que los colaboradores sean motivados



y comprometidos con la misión del ente. Una visión que resuena con las personas despierta un deseo genuino de trabajar hacia metas compartidas.

## 2. Inspiración hacia un propósito elevado:

Más allá de las tareas diarias, el líder transformacional conecta los objetivos inmediatos con un propósito más elevado. Este propósito no se trata solamente de cumplir tareas; busca involucrar a los empleados en un proyecto más grande, que tenga un impacto positivo no solo en la empresa, sino también en la comunidad o el mundo. Al conectar el trabajo diario con un propósito trascendente, el líder motiva a los colaboradores a superar los desafíos y a dar lo mejor de sí mismos. Esta visión inspiradora hace que los trabajadores sientan que son parte de algo significativo, lo que incrementa su dedicación y esfuerzo.

## 3. Conexión emocional:

Una visión compartida no se trata solo de aspectos racionales y objetivos, sino que también debe tocar las emociones de los empleados. El líder crea un vínculo emocional al mostrar cómo la visión conecta con los valores y aspiraciones de cada miembro del equipo. Esta conexión emocional genera un sentido de pertenencia y significado en el trabajo, haciendo que los trabajadores se identifiquen personalmente con los propósitos del ente. Cuando las personas se sienten emocionalmente involucradas, están más comprometidas, se esfuerzan más y encuentran mayor satisfacción en sus tareas.

## 4. Creación de unidad:

La visión compartida actúa como un pegamento que une a todos los segmentos de la organización hacia un objetivo común. Al alinear a los colaboradores con una visión clara y bien definida, el líder impulsa la cohesión. Los colaboradores entienden cómo sus esfuerzos individuales contribuyen al éxito colectivo, lo que disminuye los conflictos y promueve la colaboración. Una visión fuerte puede superar diferencias, ya que todos están enfocados en alcanzar un objetivo que beneficia a todos, lo que genera una mayor armonía dentro del grupo.



### 5. Adaptabilidad y relevancia:

El líder transformacional también debe ser flexible y capaz de ajustar la visión según las circunstancias. Una visión no debe ser estática; debe evolucionar con el tiempo para seguir siendo relevante. Esto implica que el líder esté atento a cambios constantes, los requerimientos del equipo y las aspiraciones de la organización, adaptando la visión para que siga siendo significativa en diferentes contextos. Esta capacidad de ajuste asegura que la visión continúe siendo una fuente de motivación y dirección, incluso cuando el entorno cambia o surgen nuevos desafíos.

#### **3.2.5. Compromiso organizacional**

Hace referencia a como los trabajadores se sienten emocional y psicológicamente relacionados con su ente. Este compromiso no es solo una cuestión de cumplir con las responsabilidades laborales; implica una recóndita identificación con los valores, la misión y los objetivos del ente. Los empleados comprometidos no solo ven su trabajo como una obligación, sino como una extensión de sus propios valores y metas personales. Este vínculo emocional los impulsa a trabajar con dedicación, lealtad y una fuerte motivación para contribuir al éxito a largo plazo de la organización. El compromiso organizacional es un aspecto clave de la estabilidad laboral y la productividad, ya que los colaboradores altamente comprometidos tienden a ser más leales (Coronado et al., 2020).

Según Coronado et al. (2020) diversas variables inciden en la creación de compromiso organizacional, cada una afectando de manera significativa diferentes tipos de compromiso. A continuación, se presentan las variables clave que impactan en este tipo de compromiso, detallando sus características y su influencia:

#### a) Formación y desarrollo:

La formación y el desarrollo son esenciales para generar compromiso organizacional, ya que proporcionan las habilidades necesarias para el manejo emocional y profesional. Sin



embargo, hay un matiz importante: a mayor formación, menor compromiso de continuidad, ya que los empleados más capacitados tienden a tener más oportunidades fuera de la empresa, lo que reduce su lealtad. A pesar de esto, la capacitación práctica y dirigida, especialmente por parte de los líderes, se considera un predictor clave del compromiso. Esto resalta la necesidad de un enfoque equilibrado entre el fomento del progreso profesional y el retener al talento dentro del ente.

#### b) Satisfacción en el trabajo:

Es uno de los características más estrechamente relacionados con el compromiso organizacional. Los colaboradores que se sienten complacidos en su trabajo tienen menos probabilidades de abandonar la organización y muestran un mayor rendimiento. La satisfacción laboral no solo depende de la evaluación de las condiciones laborales, sino también de cómo el trabajo contribuye al bienestar general del empleado. La satisfacción laboral está especialmente vinculada al compromiso afectivo, donde el empleado se siente emocionalmente conectado con la organización y su misión.

#### c) Satisfacción por la vida:

Se refiere a la evaluación general de la vida de una persona y está relacionada con el bienestar emocional. Aquellos empleados que disfrutan de su trabajo y lo consideran una parte significativa de su vida experimentan un compromiso organizacional más fuerte, especialmente en términos afectivos. La energía y vitalidad en el trabajo, derivadas de una vida satisfactoria, contribuyen a una actitud positiva, lo que refuerza el compromiso organizacional y puede ser un aspecto más resaltante que el costo de dejar el empleo.

#### d) Bienestar psicológico:

Es un estado emocional y mental que es fundamental para el compromiso organizacional. El bienestar psicológico, al promover la salud y la satisfacción emocional, favorece el compromiso afectivo, ya que los empleados se sienten más conectados con sus



tareas y la organización. Además, existe una relación bidireccional, ya que el compromiso normativo también puede ser un predictor de un mayor bienestar psicológico, fundando un ciclo efectivo que favorece a los empleados y a la organización.

e) Liderazgo:

El liderazgo es un aspecto decisivo en la creación del compromiso organizacional. Un buen líder, que establece expectativas claras, valores sólidos y lidera con el ejemplo, puede aumentar significativamente el compromiso de los empleados. La percepción de apoyo por parte de los jefes genera un agrandamiento en el compromiso normativo, donde los funcionarios tienden a sentir un sentido de responsabilidad hacia la organización y sus colegas. Los líderes también son responsables de crear un entorno donde los empleados sean valorados y motivados a involucrarse activamente en la organización.

f) Confianza:

La confianza en la organización, en los compañeros de trabajo y en los superiores es vital para fomentar el compromiso organizacional. Los trabajadores que sienten que la organización es responsable y se preocupa por su bienestar muestran un mayor compromiso normativo, sintiendo una obligación moral de contribuir al éxito de la organización. La confianza mejora las conexiones interpersonales, lo que a su vez fortalece el compromiso organizacional.

g) Promoción de personal:

La promoción de personal contribuye en el compromiso organizacional, especialmente cuando los empleados perciben que hay sistemas justos de promoción dentro de la empresa. Aunque no siempre se ha demostrado una relación directa entre el compromiso y las prácticas de promoción, la dicernimiento de justicia organizacional y la satisfacción con el crecimiento profesional juegan un papel importante. Las oportunidades de ascenso y el reconocimiento profesional aumentan el compromiso afectivo.



Según Coronado et al. (2020) declara que el compromiso organizacional genera una serie de factores positivos dentro de las empresas. A continuación, se detallan algunos de los más resaltantes que se derivan de este compromiso, explicando cómo influyen en el ambiente organizacional:

### 1. Implicación en el puesto:

El compromiso organizacional está estrechamente relacionado con la implicación en el puesto, ya que los colaboradores comprometidos se sienten reconocidos con el ente y sus tareas. Esta implicación no es solo una obligación, sino una decisión personal y voluntaria, lo que impulsa a los empleados a involucrarse plenamente en sus responsabilidades. Los empleados comprometidos van más allá de simplemente cumplir con su trabajo; su involucramiento se traduce en una mayor motivación y esfuerzo, generando consecuencias positivas como la mejora en la productividad y la satisfacción en el trabajo. En contraste, los empleados no comprometidos tienden a trabajar con conformismo, sin una participación activa en los procesos organizacionales.

### 2. Engagement:

El engagement o compromiso con el trabajo es otro factor impulsado por el compromiso organizacional. Los empleados altamente comprometidos tienden a desarrollar una actitud positiva hacia su trabajo, lo que se conoce como engagement. Este estado no solo favorece el rendimiento individual, sino que también impacta de manera positiva en el clima organizacional, ya que los empleados comprometidos contagian su actitud positiva a sus compañeros. El liderazgo afectivo juega un papel importante en el engagement, ya que los líderes motivan y respaldan a los empleados, lo que aumenta su involucramiento en las tareas laborales.

### 3. Ciudadanía organizacional:



La ciudadanía organizacional se refiere a comportamientos que, aunque no son parte formal de las responsabilidades laborales, mejoran el entorno donde se trabaja y brindan un funcionamiento efectivo de la empresa. Los colaboradores comprometidos tienden a realizar estos comportamientos voluntarios, como ayudar a compañeros de trabajo, contribuir a un buen clima laboral y promover el bienestar organizacional. La relación entre compromiso organizacional y ciudadanía organizacional es fuerte, debido a que los trabajadores comprometidos se sienten responsables de mejorar su lugar de trabajo y de hacer que la organización funcione de manera más eficiente.

#### 4. Orientación al aprendizaje:

Un compromiso organizacional alto también promueve la orientación al aprendizaje, ya que los empleados comprometidos están más dispuestos a compartir conocimientos y a buscar nuevas formas de mejorar. Este tipo de compromiso facilita el desarrollo de memoria organizacional y la creación de soluciones innovadoras. Los empleados que sienten que la organización les ofrece apoyo son más propensos a compartir sus conocimientos, lo que fomenta un ciclo continuo de aprendizaje y mejora dentro de la empresa. La orientación al aprendizaje, a su vez, impulsa la competitividad de la empresa, pues el conocimiento y la innovación son activos estratégicos que contribuyen al crecimiento organizacional.

#### 5. Innovación:

Aunque algunos estudios sugieren que el compromiso organizacional puede limitar la innovación, especialmente en pequeñas y medianas empresas (PYMES), también se reconoce que empleados comprometidos pueden participar activamente en iniciativas de innovación. A pesar de la tendencia a seguir estándares establecidos, el liderazgo participativo y un ambiente que fomente la creatividad pueden mitigar la resistencia al cambio. Los empleados comprometidos, al sentir un sentido de responsabilidad hacia su trabajo y la organización,



pueden contribuir al desarrollo de productos y servicios innovadores, lo que beneficia la competitividad de la empresa.

## 6. Permanencia en la empresa:

Los empleados comprometidos tienden a no dejar su trabajo. Esta permanencia, a su vez, mejora el desempeño organizacional, ya que los empleados con más experiencia y antigüedad tienen un conocimiento más profundo de la organización, lo que se traduce en un mejor servicio y mayor eficiencia. La rotación de personal disminuye, y la empresa se beneficia de una mayor estabilidad en su equipo de trabajo.

## 7. Desempeño:

El desempeño de los empleados mejora significativamente cuando están comprometidos con la organización. Los empleados comprometidos no solo se sienten motivados a cumplir con sus tareas, sino que también se involucran activamente en la mejora de los objetivos organizacionales. Esta mejora en el desempeño tiene un efecto positivo en toda la organización, ya que los empleados comprometidos motivan a sus compañeros, promoviendo una cultura de alto rendimiento y colaboración. Un mejor desempeño laboral, a su vez, refuerza el compromiso organizacional, creando un ciclo positivo en el que la dedicación y el esfuerzo mutuo contribuyen al éxito de la organización.



### 3.2.6. *Identificación organizacional*

La identificación organizacional es el grado en que los empleados se ven a sí mismos como una parte integral de la organización. Esto se refleja en un mayor orgullo por el trabajo que realizan y en una mayor disposición para defender y promover los intereses de la organización. La identificación organizacional también contribuye a fortalecer la cohesión interna, ya que los colaboradores que se identifican con su ente están más envueltos con su éxito y más dispuestos a colaborar para alcanzar objetivos comunes (Reyes, 2022).

Según Reyes (2022), la identificación organizacional presenta las siguientes características clave:

#### 1. Alineación de valores y metas:

La alineación de valores y metas es sustancial para que los trabajadores se sientan conectados con el ente. Cuando los colaboradores perciben que sus valores personales son iguales con los valores de la empresa, y que sus metas profesionales están alineadas con los objetivos organizacionales, se crea una conexión profunda. Esta sinergia no solo refuerza el compromiso emocional de los empleados, sino que también aumenta su motivación para contribuir al éxito colectivo. Al compartir principios similares, los empleados sienten que su trabajo tiene un propósito más grande, lo que aumenta su sentido de pertenencia y mejora su desempeño.

#### 2. Sentido de pertenencia:

El sentido de pertenencia es un factor poderoso que surge cuando los empleados se sienten parte integral del ente. Este sentimiento no solo es cumplir labores: se trata de la convicción de que el éxito de la organización es también el éxito personal de cada empleado. Cuando los colaboradores se sienten valorados y respetados, desarrollan un fuerte lazo emocional con la empresa, lo que les impulsa a trabajar con más dedicación y a cuidar su reputación y la de la organización.



### 3. Orgullo organizacional:

Refleja el nivel de satisfacción y orgullo que los empleados sienten por ser parte de la organización. Este orgullo se manifiesta tanto en su actitud como en sus acciones diarias, y está directamente relacionado con la percepción de la empresa como un lugar digno de respeto y admiración. Los empleados orgullosos de su organización no solo se comprometen más con su trabajo, sino que también buscan sobresalir, contribuir a la reputación positiva de la empresa y mantener altos estándares de calidad.

### 4. Promoción activa de la organización:

Los colaboradores que se relacionan profundamente con la organización están más dispuestos a defender y promover sus intereses. Esta promoción no se limita a las interacciones dentro de la empresa, sino que también se extiende a sus redes externas, como familiares, amigos y conocidos. Cuando los empleados sienten que su trabajo tiene un impacto positivo en la organización, se convierten en defensores activos de la misma, promoviendo sus valores y logros fuera del entorno laboral. Esta promoción activa fortalece la imagen de la empresa y puede contribuir a atraer talento, clientes o aliados estratégicos, amplificando los beneficios del compromiso organizacional.

#### ***3.2.7. Participación activa***

La participación activa implica que los colaboradores no solo cumplan con sus tareas establecidas, sino que se involucren proactivamente en los procesos y decisiones organizacionales. Los empleados que participan activamente no esperan ser simplemente dirigidos, sino que buscan oportunidades para contribuir con ideas, mejorar los procedimientos y asumir un papel más dinámico en el resultado de los objetivos. Este nivel de compromiso se traduce en una mayor complacencia laboral, ya que los colaboradores sienten que sus aportes son valorados y que tienen un efecto real en el éxito de la organización. Además, la



participación activa fomenta un ambiente de innovación y mejora continua, donde cada miembro del equipo es un agente de cambio (Andrade, 2023).

Según Andrade (2023) la participación activa en el ámbito organizacional se caracteriza por las siguientes cualidades:

### 1. Proactividad:

Es una de los aspectos más esenciales de los empleados comprometidos, ya que implica que tomen la iniciativa para ir más allá de sus responsabilidades diarias. Estos empleados no esperan que se les diga qué hacer; en cambio, buscan activamente formas de mejorar procesos, identificar oportunidades y solventar problemas. Esta actitud no solo optimiza la eficiencia y productividad, asimismo, crea una cultura en la que todos se sienten motivados a contribuir al éxito colectivo.

### 2. Compromiso con las decisiones organizacionales:

Los empleados que participan activamente no solo ejecutan tareas, sino que también se sienten involucrados en lo que se debe hacer. Este compromiso con las decisiones organizacionales demuestra un interés profundo en el rumbo de la empresa. Los colaboradores que participan en este proceso se sienten más conectados con los propósitos y la visión del ente, lo que les motiva a trabajar con mayor dedicación para alcanzar esas metas.

### 3. Valoración de aportes individuales:

La valoración de los aportes individuales es crucial para que los empleados sientan que su opinión y esfuerzo tienen un impacto real. Cuando los empleados son reconocidos por sus ideas y contribuciones, esto refuerza su sentimiento de pertenencia y aumenta su compromiso emocional con la organización. Este reconocimiento crea un ambiente donde cada colaborador siente que su trabajo no es solo una función operativa, sino una parte esencial del éxito organizacional. La retroalimentación positiva y la valorización de sus ideas contribuyen a una mayor motivación y satisfacción laboral.



#### 4. Fomento de la satisfacción laboral:

El sentimiento de ser escuchado y valorado genera una gran satisfacción laboral. Los colaboradores que sienten que sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta experimentan una mayor conexión emocional con la organización. Esto contribuye a que los trabajadores se sientan más envueltos en su trabajo y más complacidos con su rol, ya que perciben que su trabajo es sustancial para el éxito colectivo. Este sentido de importancia en sus tareas refuerza la idea de que su trabajo tiene un propósito, lo que eleva la moral y la motivación general en el entorno de trabajo.

#### 5. Cultura de innovación:

Una cultura de innovación es esencial en organizaciones que buscan mejorar continuamente y adaptarse a los cambios. La participación activa fomenta este ambiente, ya que los empleados comprometidos están más dispuestos a proponer ideas creativas y sugerir mejoras. Esta cultura de innovación anima a los empleados a ser agentes de cambio, a cuestionar el status quo. Un entorno en el que la creatividad y la mejora continua son valoradas no solo mejora el desempeño del ente, asimismo, crea un entorno estimulante y motivador para los colaboradores, quienes se sienten inspirados a contribuir con sus mejores ideas.

#### **3.2.8. Lealtad laboral**

La lealtad laboral se manifiesta en la disposición de los trabajadores a persistir en el ente, incluso cuando se muestran desafíos o alternativas externas. Los empleados leales no solo permanecen en la organización por cuestiones contractuales, sino porque sienten una conexión emocional y un compromiso profundo con los propósitos y la misión del ente. Esta lealtad se refleja en su disposición para superar obstáculos, defender los intereses de la empresa y mantenerse comprometidos con su éxito a la larga. La lealtad laboral es fundamental para la retención de talento y para la creación de un ambiente laboral estable y cohesionado (Martínez, 2020).



Según Martínez (2020) la lealtad a una empresa se demuestra de diversas formas, cada una reflejando un compromiso profundo con la organización y sus valores. A continuación, se amplían las formas en que los empleados pueden mostrar su lealtad a la empresa, según lo planteado por Martínez:

### 1. Haciendo tu trabajo de la mejor manera posible:

La lealtad se refleja en el compromiso con la calidad y el esfuerzo diario para hacer el trabajo de la mejor manera posible. Los empleados leales se dedican a su tarea con responsabilidad, buscando siempre mejorar su desempeño y realizar con los estándares establecidos por la organización. Esta dedicación no solo beneficia a la empresa, sino que también demuestra el respeto que se tiene por el trabajo propio y el compromiso con los objetivos organizacionales.

### 2. Estando orgulloso de lo que haces:

El orgullo por el trabajo realizado es una manifestación clara de la lealtad hacia la empresa. Cuando los empleados se sienten orgullosos de lo que hacen, muestran un sentimiento de pertenencia y una conexión emocional con la organización. Este orgullo no solo está relacionado con el producto o servicio final, sino también con el proceso y los valores de la empresa. Los colaboradores leales tienden a relacionarse con la misión de la organización y buscan representar sus valores con orgullo.

### 3. Estando siempre dispuesto a aprender:

La disposición para aprender y crecer profesionalmente es otro signo importante de lealtad. Los empleados que están dispuestos a actualizar sus conocimientos y habilidades no solo buscan mejorar su rendimiento personal, sino que también contribuyen al éxito y la competitividad de la organización. La lealtad se demuestra cuando los empleados se



comprometen con el desarrollo continuo, alineándose con la visión de la empresa de mantenerse relevante y adaptarse a los cambios del mercado.

#### 4. Evitar tomar riesgos innecesarios:

La lealtad también se muestra cuando los empleados toman decisiones responsables y evitan riesgos innecesarios para el ente. Ser consciente de los posibles impactos de las decisiones personales en la organización demuestra un compromiso con su sostenibilidad y su seguridad. Los empleados leales actúan de manera cuidadosa y reflexiva, buscando siempre lo mejor para la empresa sin arriesgar innecesariamente su bienestar o el de la organización.

#### 5. Nunca creer ciegamente a alguien:

La lealtad también implica un sentido crítico y la capacidad de tomar decisiones informadas. Aunque los colaboradores leales tienen confianza en el ente y en sus directivos, no deben creer ciegamente en todo lo que se les dice. Mantener una actitud reflexiva y cuestionadora ante las situaciones asegura que los empleados actúen siempre en el mejor interés de la organización, basándose en información veraz y bien fundamentada.

#### 6. Respetando los valores y principios organizacionales

Una forma clave de demostrar lealtad a la empresa es adherirse a los valores y principios que definen la cultura organizacional. Cuando los empleados actúan de acuerdo con estos principios en su vida diaria, desde su trato con compañeros hasta sus interacciones con clientes, están mostrando un profundo respeto y compromiso con la misión de la organización. Ser coherente con los valores de la empresa fortalece la relación con la organización y refuerza el sentimiento de pertenencia, ya que refleja la alineación entre los objetivos personales y los corporativos.



### 3.3. Marco conceptual

Autonomía laboral:

Es la capacidad de un trabajador para tomar decisiones informadas y actuar con independencia dentro de su campo de especialización, respetando siempre los límites éticos y legales que rigen su profesión. Más allá de simplemente trabajar sin supervisión constante, la autonomía profesional representa la confianza que una organización deposita en el criterio, la experiencia y los conocimientos de sus colaboradores. Permite a los profesionales aportar soluciones creativas (Carranza, 2023).

Clima laboral:

Es mucho más que la atmósfera que se percibe en un lugar de trabajo; es el alma de una organización. Se construye a partir de las relaciones humanas, el respeto mutuo y las emociones compartidas por quienes forman parte de la institución. Un entorno de trabajo positivo fomenta la confianza, la motivación y el sentido de pertenencia, mientras que uno desfavorable puede generar estrés, conflictos y desmotivación (Dávila, 2023).

Desarrollo profesional:

Es el viaje continuo que emprende cada individuo para optimar sus destrezas, ampliar sus conocimientos y crecer dentro de su campo de trabajo. No se trata solo de asistir a cursos o certificaciones, sino de comprometerse con el aprendizaje permanente y la búsqueda de oportunidades para avanzar. Este proceso permite a las personas descubrir nuevas perspectivas, adaptarse a los cambios y alcanzar sus metas personales y profesionales, contribuyendo, al mismo tiempo, al éxito de la organización en la que trabajan (Gómez, 2023).

Ética profesional:

Es el corazón de cualquier práctica laboral responsable. Define cómo los individuos deben comportarse en su trabajo, guiados por valores como la honestidad, el respeto, la justicia y la integridad. Ser ético no solo implica cumplir con las normas, sino también actuar con



empatía y compromiso hacia los demás, priorizando el bienestar colectivo sobre los intereses personales. Una sólida ética profesional crea confianza, fortalece las relaciones laborales y asegura que las decisiones y acciones realizadas estén alineadas con los más altos estándares de responsabilidad (Mora, 2017).

#### Gestión administrativa:

Es el arte y la ciencia de organizar los recursos de una institución para alcanzar sus metas de manera eficiente. Más que un conjunto de procedimientos, se trata de planificar con visión, estructurar procesos con claridad, dirigir con liderazgo y evaluar resultados con objetividad. Una gestión administrativa efectiva no solo garantiza que las operaciones funcionen sin contratiempos, sino que también inspira confianza y promueve el desarrollo de quienes participan en ella, asegurando un impacto positivo y sostenible en el entorno laboral y en la sociedad (Morales, 2019).

#### Gestión del talento humano:

Es el compromiso de una organización para reconocer y potenciar las habilidades únicas de cada empleado. Va más allá de contratar personal o evaluar su desempeño; implica crear un entorno donde las personas se sientan valoradas, motivadas y empoderadas para dar lo mejor de sí mismas. Este enfoque incluye desde la formación y el desarrollo de competencias hasta la construcción de una cultura organizacional que impulse la confianza, la colaboración y el sentido de pertenencia (Aguilera, 2023).

#### Innovación organizacional:

Es la chispa que mantiene viva a una institución frente a los desafíos del cambio constante. No se trata únicamente de desarrollar nuevos productos o servicios, sino de reinventar cómo se hacen las cosas dentro de la organización. Esto puede incluir cambios en procesos, estructuras, modelos de negocio o incluso en la cultura corporativa. La innovación es el resultado de un pensamiento creativo combinado con la acción estratégica, y su principal



motor es la capacidad de las personas para imaginar un futuro mejor y trabajar juntas para hacerlo realidad (Palomino, 2022).

#### Relaciones interpersonales:

Son el pilar de un entorno laboral saludable y productivo. Estas conexiones no solo influyen en cómo se sienten las personas en su día a día, sino también en cómo colaboran, resuelven problemas y alcanzan objetivos comunes. Relaciones basadas en el diálogo franco, el respeto mutuo y la empatía no solo promueven un ambiente armonioso, sino que también fortalecen la resiliencia y la unidad del equipo ante los desafíos (Hanco et al., 2021).

#### Trabajo en equipo:

Es la esencia de cualquier logro colectivo. No se trata solo de unir esfuerzos, sino de combinar talentos, ideas y energías de manera complementaria para alcanzar metas que serían inalcanzables individualmente. Cuando las personas trabajan juntas con un propósito claro, se crea una sinergia donde cada aporte cuenta y se celebra (Pursell, 2023).



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.

#### 4.2. Hipótesis específica

- La influencia idealizada se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.
- El empoderamiento se relaciona positivamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.
- La visión compartida se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.

#### 4.3. Variables

V1. Liderazgo transformacional.

V2. Compromiso organizacional.

## 4.4. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables*

| VARIABLES                         | DIMENSIONES                   | INDICADORES   | ESCALA DE VALORACIÓN |
|-----------------------------------|-------------------------------|---|----------------------|
| V1:<br>Liderazgo transformacional | Influencia idealizada         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo a seguir.</li> <li>• Conducta ética.</li> <li>• Confianza en el jefe.</li> </ul>  | Ordinal              |
|                                   | Empoderamiento                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Delegación de tareas.</li> <li>• Participación en decisiones.</li> <li>• Autonomía laboral.</li> </ul>   |                      |
|                                   | Visión compartida             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación de objetivos.</li> <li>• Alineación de metas.</li> <li>• Inspiración hacia metas comunes.</li> </ul>  |                      |
|                                   | Identificación organizacional | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orgullo de pertenencia.</li> <li>• Compartir valores.</li> <li>• Promoción positiva.</li> </ul>  |                      |
| V2:<br>Compromiso organizacional  | Participación activa          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Involucramiento adicional.</li> <li>• Propuesta de mejoras.</li> <li>• Asistencia a eventos.</li> <li>• Intención de permanencia.</li> </ul>   | Ordinal              |
|                                   | Lealtad laboral               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Involucramiento adicional.</li> <li>• Propuesta de mejoras.</li> <li>• Asistencia a eventos.</li> <li>• Intención de permanencia.</li> <li>• Defensa de intereses.</li> <li>• Compromiso en adversidad.</li> </ul> |                      |

*Nota.* En esta tabla se indican las variables, dimensiones e indicadores usados.

## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de la investigación

El enfoque utilizado fue el cuantitativo el cual se diferencia por su énfasis en la medición precisa de fenómenos observables, utilizando herramientas estadísticas y numéricas para detectar patrones, relaciones y regularidades en los datos obtenidos. A través del enfoque cuantitativo, no solo se describe la realidad observable, sino que también se buscan generalizaciones basadas en datos empíricos, los cuales pueden replicarse y validarse en diferentes contextos (Bernal, 2010).

#### 5.2. Método aplicado a la investigación

El método utilizado fue el deductivo, ya se comienza con teorías o postulados generales para luego llegar a conclusiones específicas. Su premisa se basa en la lógica: si las premisas iniciales son verdaderas, las conclusiones derivadas también lo serán. Este método es empleado para probar teorías existentes, verificando su validez a través de la observación empírica de los datos. El enfoque deductivo sigue un proceso riguroso de verificación lógica y sistemática (Hernández et al., 2014).

#### 5.3. Tipo de investigación

El tipo utilizado fue el básico, el cual tiene como fin extender el conocimiento teórico, sin una aplicación inmediata. Se enfoca en el desarrollo de principios y teorías que profundizan en la comprensión de los fenómenos, sentando las bases para futuras investigaciones aplicadas. Este tipo de investigación es un ejercicio intelectual centrado en la generación de hipótesis y

el entendimiento de los mecanismos subyacentes, sin el imperativo de solucionar problemas prácticos de la vida cotidiana (Stewart, 2023).

#### **5.4. Nivel de investigación**

El nivel fue el correlacional cuyo objetivo no es establecer conexiones causales directas, sino explorar cómo dos o más variables se asocian en un determinado contexto. Los estudios correlacionales permiten analizar la fuerza y dirección de estas relaciones, proporcionando información útil para predecir comportamientos o fenómenos. A través de técnicas estadísticas, se examinan las posibles asociaciones entre variables, aunque no impliquen manipulación directa ni control experimental (Rus, 2020).

#### **5.5. Diseño de investigación**

En diseño fue el no experimental en el que el investigador observa los fenómenos, sin intervenir ni modificar estos. Este diseño es adecuado en situaciones donde las variables no pueden ser alteradas por razones éticas o prácticas. La recopilación de datos se realiza en situaciones reales, lo que faculta identificar patrones y tendencias a través de la observación o la recopilación de información retrospectiva (Bonilla, 2015).

#### **5.6. Población y muestra**

##### ***5.6.1. Población***

La población estuvo conformada por los 137 empleados que integran la Municipalidad Provincial de Lampa. Este grupo incluye a todos los colaboradores de la institución, desde el personal administrativo hasta el operativo, abarcando diferentes departamentos y niveles jerárquicos. Al considerar a la totalidad de los empleados.

##### ***5.6.2. Muestra***

Para la elección de la muestra, se ha elegido por un muestreo no probabilístico, específicamente por conveniencia, seleccionando a 70 empleados como muestra representativa. Esta decisión se fundamenta en la accesibilidad y disposición de los



participantes para formar parte del estudio. Al utilizar este método, se puede enfocar en aquellos empleados que están disponibles y dispuestos a colaborar, lo que facilita el proceso de recolección de datos y garantiza una participación más comprometida.

## **5.7. Técnicas e instrumentos**

### **5.7.1. Técnica**

Para recopilar la información necesaria para esta investigación, se utilizó la técnica de la encuesta. Este método fue elegido por su capacidad para recolectar datos de manera directa y eficiente, permitiendo captar las percepciones, opiniones y experiencias de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lampa.

### **5.7.2. Instrumento**

El instrumento utilizado para implementar la encuesta fue un cuestionario cuidadosamente diseñado. Este consistió en un conjunto de preguntas estructuradas, elaboradas con el propósito de medir de manera precisa las variables de liderazgo transformacional y compromiso organizacional.

## 5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

### 5.8.1. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el Alfa de Cronbach:

**Tabla 2**

*Estadística de fiabilidad del instrumento*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,701             | 18             |

*Nota.* Elaborado mediante el SPSS V25.

Interpretación:

En la tabla 2, se presenta el coeficiente de confiabilidad obtenido para el instrumento de investigación, el cual arrojó un valor de 0,701. Este resultado, según los estándares generalmente aceptados, indica que el instrumento posee un nivel de confiabilidad aceptable, lo que garantiza consistencia en las mediciones realizadas y respalda la validez de los datos recopilados.

### 5.8.2. Validez

La validez del instrumento fue establecida a través del juicio de expertos.

## 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Los datos recolectados mediante los cuestionarios fueron procesados y analizados utilizando el software estadístico SPSS versión 25.

### 5.10. Contrastación de hipótesis

Planteamiento de la HG:

H0: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.

H1: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.

Valor de alfa elegido:

0,05.

Prueba estadística:

#### Tabla 3

*Contrastación de la HG*

|                     |                  | Valor | Error estándar asintótico <sup>a</sup> | T aproximada <sup>b</sup> | Significación aproximada |
|---------------------|------------------|-------|--|---------------------------|--------------------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,398  | ,071                                   | 5,484                     | ,000                     |
| N de casos válidos  |                  | 70    |  |                           |                          |

*Nota.* El p valor mostrado en esta tabla es significativa (P valor inferior a 0,05).

Decisión:

El análisis de la tabla 3 refleja un valor de  $p = 0,000$ , lo que permite aceptar la hipótesis alterna, confirmando que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024. Este hallazgo subraya que cuando los líderes adoptan prácticas transformadoras, como inspirar a sus colaboradores y alinear las metas individuales con los objetivos organizacionales.

Planteamiento de la HE1:

La influencia idealizada no se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.

La influencia idealizada se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.

Valor de alfa elegido:

0,05.

Prueba estadística:

#### Tabla 4

*Contrastación de la HE1*

|                     |                  | Valor | Error estándar asintótico <sup>a</sup> | T aproximada <sup>b</sup> | Significación aproximada |
|---------------------|------------------|-------|--|---------------------------|--------------------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,382  | ,079                                   | 4,781                     | ,000                     |
| N de casos válidos  |                  | 70    |  |                           |                          |

*Nota.* El p valor mostrado en esta tabla es significativa (P valor inferior a 0,05).

Decisión:

Ya que en la tabla 4 se establece un valor de  $p = 0,000$ , esto respalda la hipótesis alterna que establece que la influencia idealizada se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024. Esto pone en evidencia que el comportamiento ético y ejemplar de los líderes actúa como un modelo a seguir para los colaboradores. Cuando los líderes inspiran respeto y admiración a través de su integridad y coherencia, fortalecen la conexión emocional y profesional de los empleados con la institución.

Planteamiento de la HE2:

H0: El empoderamiento no se relaciona positivamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.

H1: El empoderamiento se relaciona positivamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.

Valor de alfa elegido:

0,05.

Prueba estadística:

### Tabla 5

*Contrastación de la HE2*

|                     |                  | Valor | Error estándar asintótico <sup>a</sup> | T aproximada <sup>b</sup> | Significación aproximada |
|---------------------|------------------|-------|--|---------------------------|--------------------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,205  | ,086                                   | 2,359                     | ,018                     |
| N de casos válidos  |                  | 70    |  |                           |                          |

*Nota.* El p valor mostrado en esta tabla es significativa (P valor inferior a 0,05).

Decisión:

Ya que la tabla 5 muestra un valor de  $p = 0,018$ , se valida la hipótesis alterna que indica que el empoderamiento se relaciona positivamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024. Este resultado destaca la importancia de otorgar autonomía y confianza a los colaboradores, permitiéndoles tomar decisiones y asumir responsabilidades en sus funciones. Al sentirse valorados y con capacidad de influir en el logro de los objetivos organizacionales, los trabajadores desarrollan una mayor conexión emocional y un compromiso más sólido hacia la institución.

Planteamiento de la HE3:

H0: La visión compartida no se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.

H1: La visión compartida se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.

Valor de alfa elegido:

0,05.

Prueba estadística:

### Tabla 6

*Contrastación de la HE3*

|                     |                  | Valor | Error estándar asintótico <sup>a</sup> | T aproximada <sup>b</sup> | Significación aproximada |
|---------------------|------------------|-------|--|---------------------------|--------------------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,354  | ,088                                   | 3,918                     | ,000                     |
| N de casos válidos  |                  | 69    |  |                           |                          |

*Nota.* El p valor mostrado en esta tabla es significativa (P valor inferior a 0,05).

Decisión:

El análisis de la tabla 6 presenta un valor de  $p = 0,000$ , lo que permite aceptar la hipótesis alterna según la cual la visión compartida se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024. Este resultado enfatiza que cuando los líderes articulan una visión clara y motivadora, alineada con los valores y aspiraciones tanto de la organización como de sus miembros, se crea un propósito compartido. Esta claridad y cohesión inspiran a los colaboradores a comprometerse activamente con el éxito colectivo.

## CAPÍTULO VI

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

## 6.1. Presentación de resultados

Tabla 7

*Análisis de la prueba de normalidad*

| Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |             |    |      |
|---------------------------------|-------------|----|------|
|                                 | Estadístico | gl | Sig. |
| Liderazgo transformacional      | ,118        | 70 | ,017 |
| Compromiso organizacional       | ,121        | 70 | ,013 |

*Nota.* Esta tabla establece que las variables no siguen el supuesto de normalidad.

Interpretación:

Los resultados adquiridos en la tabla 7 demuestran que los valores de significancia superan el umbral de 0,05, revelando que las variables estudiadas no cumplen con el supuesto de normalidad. Este hallazgo fue crucial para determinar el enfoque estadístico más adecuado para el análisis. Ante esta situación, se decidió emplear métodos no paramétricos, como el coeficiente de Rho y el Tau b de Kendall, debido a su capacidad para analizar datos entre variables sin requerir normalidad en los datos. Esta decisión asegura un análisis más preciso y representativo, respetando las características propias de la muestra y garantizando que los resultados reflejen de manera fiel las dinámicas entre las variables estudiadas.

**Tabla 8***Baremo de correlación*

| Valor de Rho  | Significado                            |
|---------------|--|
| -1            | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.9 a -0.99  | Correlación negativa muy alta          |
| -0.7 a -0.89  | Correlación negativa alta              |
| -0.4 a -0.69  | Correlación negativa moderada          |
| -0.2 a -0.39  | Correlación negativa baja              |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja          |
| 0             | Correlación nula                       |
| 0.01 a 0.19   | Correlación positiva muy baja          |
| 0.2 a 0.39    | Correlación positiva baja              |
| 0.4 a 0.69    | Correlación positiva moderada          |
| 0.7 a 0.89    | Correlación positiva alta              |
| 0.9 a 0.99    | Correlación positiva muy alta          |
| 1             | Correlación positiva grande y perfecta |

*Nota.* La información presentada en esta tabla pertenece a Martínez y Campos (2015).

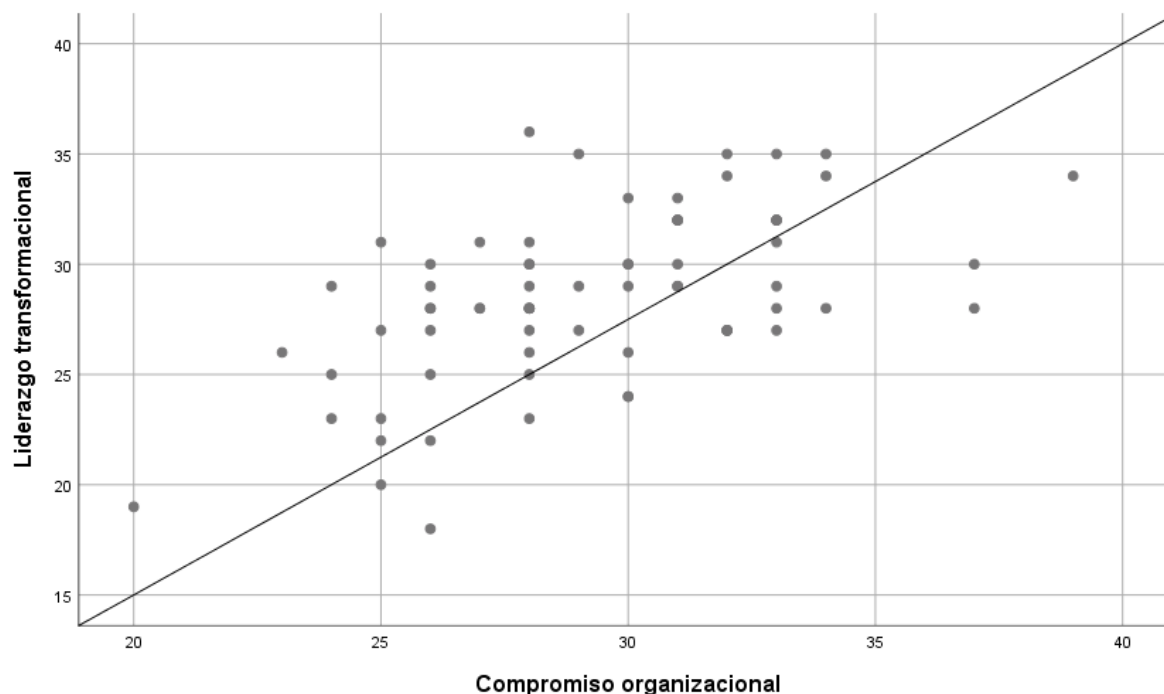
**Tabla 9***Correlación entre el liderazgo transformación y el compromiso organizacional*

|                 |                            | Liderazgo transformacional | Compromiso organizacional |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo transformacional | 1,000                      | ,529**                    |
|                 | Sig. (bilateral)           | .                          | ,000                      |
|                 | N                          | 70                         | 70                        |

*Nota.* El coeficiente de correlación de esta tabla es del 52%.

**Figura 1**

*Diagrama de dispersión entre el liderazgo transformación y el compromiso organizacional*



*Nota.* Los datos mostrados en esta figura provienen de la tabla 9.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 9 revelan que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva moderada con el compromiso organizacional, evidenciada por un valor de Rho de 0,529. Esto indica que a medida que los líderes adoptan comportamientos transformadores, como inspirar y motivar a sus equipos, el nivel de compromiso de los colaboradores con la institución mejora significativamente.

Este tipo de liderazgo, caracterizado por la capacidad de influir positivamente en las metas colectivas y personales, fomenta un ambiente de confianza y motivación que fortalece la lealtad hacia la organización. En este sentido, trabajar en la implementación de prácticas de liderazgo transformacional no solo mejora las relaciones laborales, sino que también genera una cultura organizacional más cohesiva y orientada al éxito.

**Tabla 10**

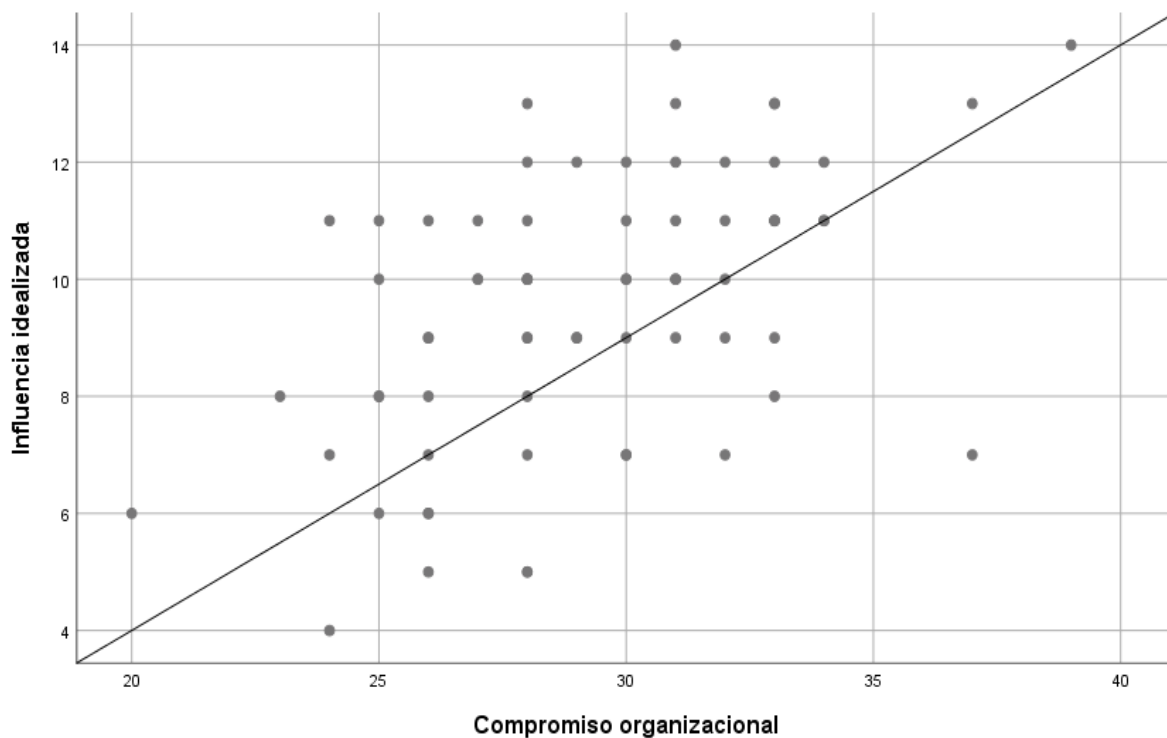
*Correlación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional*

|                 |                       | Influencia idealizada | Compromiso organizacional |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman |                       | 1,000                 | ,498**                    |
|                 | Influencia idealizada |                       |                           |
|                 | Sig. (bilateral)      | .                     | ,000                      |
|                 | N                     | 70                    | 70                        |

*Nota.* El coeficiente de correlación de esta tabla es del 49%.

**Figura 2**

*Diagrama de dispersión entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional*



*Nota.* Los datos mostrados en esta figura provienen de la tabla 10.



### Interpretación:

En la tabla 10, la influencia idealizada muestra una relación positiva moderada con el compromiso organizacional, con un valor de Rho de 0,498. Este resultado pone de manifiesto que los comportamientos éticos y ejemplares de los líderes juegan un papel crucial en la conexión emocional de los colaboradores con la organización.

Cuando los empleados perciben a sus líderes como modelos a seguir, se sienten inspirados a contribuir activamente al logro de los objetivos institucionales. Este tipo de liderazgo no solo fortalece la confianza en la dirección organizacional, sino que también refuerza el sentido de pertenencia y la disposición de los colaboradores para asumir retos y responsabilidades alineados con las metas comunes.

**Tabla 11**

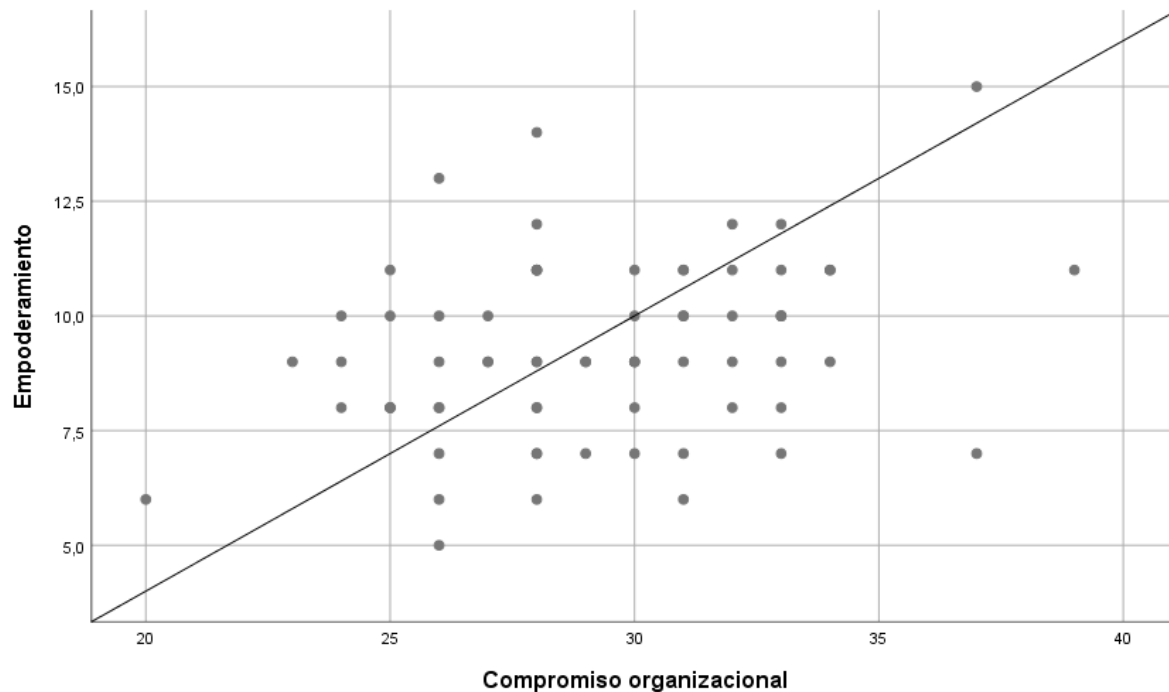
*Correlación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional*

|                 |                |                             | Empoderamiento | Compromiso organizacional |
|-----------------|----------------|-----------------------------|----------------|---------------------------|
| Rho de Spearman |                | Coefficiente de correlación | 1,000          | ,368*                     |
|                 | Empoderamiento | Sig. (bilateral)            | .              | ,025                      |
|                 |                | N                           | 70             | 70                        |

*Nota.* El coeficiente de correlación de esta tabla es del 36%.

**Figura 3**

*Diagrama de dispersión entre el empoderamiento y el compromiso organizacional*



*Nota.* Los datos mostrados en esta figura provienen de la tabla 11.

**Interpretación:**

La tabla 11 refleja que el empoderamiento guarda una relación positiva débil con el compromiso organizacional, con un valor de Rho de 0,368. Este hallazgo subraya la importancia de brindar autonomía y confianza a los colaboradores, permitiéndoles participar en la toma de decisiones y asumir roles de mayor responsabilidad dentro de la institución.

Aunque la correlación es menor en comparación con otras dimensiones, su impacto es significativo, ya que al sentirse valorados y con capacidad para influir en los resultados organizacionales, los empleados desarrollan un vínculo más fuerte con la institución. Promover el empoderamiento no solo eleva la motivación, sino que también fomenta una cultura de colaboración y compromiso mutuo que beneficia a toda la organización.

**Tabla 12**

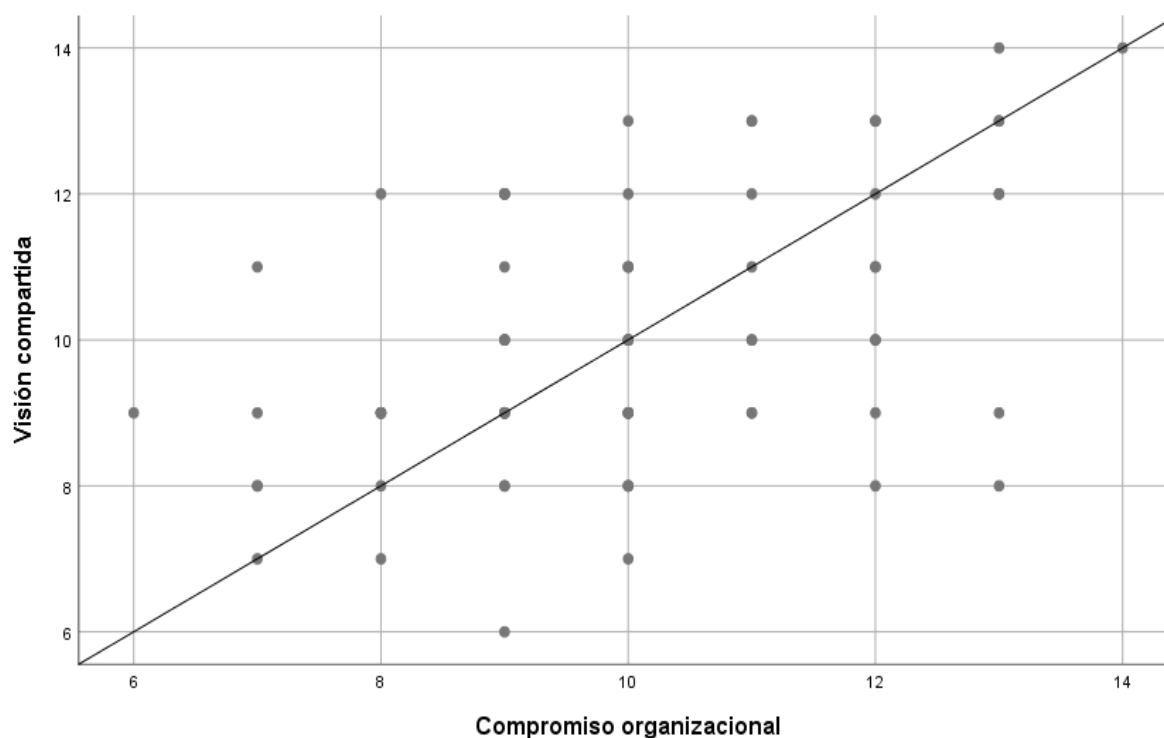
*Correlación entre la visión compartida y el compromiso organizacional*

|                 |                   |                             | Visión compartida | Compromiso organizacional |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|---------------------------|
|                 |                   | Coefficiente de correlación | 1,000             | ,446**                    |
| Rho de Spearman | Visión compartida | Sig. (bilateral)            | .                 | ,000                      |
|                 |                   | N                           | 70                | 70                        |

*Nota.* El coeficiente de correlación de esta tabla es del 44%.

**Figura 4**

*Diagrama de dispersión entre la visión compartida y el compromiso organizacional*



*Nota.* Los datos mostrados en esta figura provienen de la tabla 12.



## Interpretación:

Los resultados de la tabla 12 muestran que la visión compartida tiene una relación positiva moderada con el compromiso organizacional, respaldada por un valor de Rho de 0,446. Esto evidencia que cuando los líderes articulan una visión clara, motivadora y alineada con los valores tanto de la organización como de sus colaboradores, se genera un propósito común que une al equipo de trabajo.

Esta alineación crea un entorno donde los empleados no solo comprenden hacia dónde se dirige la organización, sino que también se sienten parte integral de ese camino. Este enfoque fortalece la cohesión interna, motiva a los trabajadores a comprometerse activamente y fomenta una cultura laboral orientada al éxito colectivo.

## 6.2. Discusión de resultados

El análisis realizado confirma que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024. Este hallazgo es consistente con diversos estudios previos, los cuales respaldan lo esencial de este tipo de liderazgo en la promoción de un ambiente laboral motivador y comprometido.

Los hallazgos de Torres (2023) con una regresión logística que determinó una influencia significativa del 22,3% del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional y una correlación alta en el compromiso afectivo (74,4%), complementan los resultados obtenidos en Lampa. Esto sugiere que, además de la relación moderada general, el liderazgo transformacional puede tener un impacto profundo en las dimensiones emocionales del compromiso organizacional, particularmente en la lealtad y la identificación de los colaboradores con la institución.

El coeficiente Rho de 0,661 reportado por Cuzcano y Chanta (2023) en una institución educativa confirma que el liderazgo transformacional tiene un impacto directo y significativo



en el compromiso organizacional. Aunque el coeficiente obtenido en Lampa es menor (0,529), ambos estudios coinciden en que la influencia idealizada y la visión compartida de los líderes son elementos clave para fomentar un ambiente laboral más comprometido. Esto es especialmente relevante en el sector público, donde la alineación de los valores individuales y organizacionales puede generar un mayor impacto en el servicio ciudadano.

De manera similar, Diaz (2022) reportó un coeficiente Rho de 0,547 en trabajadores de SUNAFIL, destacando una correlación notable entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional ( $r = 0,555$ ). En el caso de Lampa, los resultados también resaltan que prácticas transformacionales específicas, como la articulación de una visión clara y motivadora, contribuyen significativamente al fortalecimiento del compromiso. Este hallazgo respalda la idea de que la capacitación en habilidades transformadoras puede ser una herramienta estratégica para mejorar el desempeño institucional.

Finalmente, estudios como el de Osorio (2023) con un coeficiente Rho de 0,772, y el de Abanto y Lozano (2022) con un Rho de 0,541, refuerzan la relevancia del liderazgo transformacional en distintos contextos laborales. Aunque las magnitudes de las correlaciones varían según el entorno, en todos los casos se demuestra que un liderazgo efectivo contribuye al aumento del compromiso organizacional. En Lampa, esto implica que cualquier esfuerzo por desarrollar competencias de liderazgo transformacional tendría un efecto efectivo, no solo en el compromiso de los colaboradores, asimismo, en la efectividad de la gestión pública.

En conclusión, los hallazgos estadísticos adquiridos en esta investigación se alinean con los hallazgos previos en diversos sectores. Esto confirma que el liderazgo transformacional es un factor clave para fortalecer el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa. Mejorar la influencia idealizada, el empoderamiento y la visión compartida de los líderes no solo incrementará el compromiso de los empleados, sino que también promoverá una cultura laboral más colaborativa y eficiente.



## CONCLUSIONES

PRIMERA. En esta tesis se determinó la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Los resultados mostraron un coeficiente de Rho de 0,529 y un nivel de significancia estadística = 0,000. Esto indica que si mejora el liderazgo transformacional el compromiso organización experimentara mejoras. Por ende, se concluye que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.

SEGUNDA. En esta tesis se identificó la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional. Los hallazgos estadísticos revelaron un coeficiente de Rho de 0,498 y un nivel de significancia estadística  $p = 0,000$ . Esto indica que, si mejora la influencia idealizada de los líderes, el compromiso organizacional también experimentará una mejora. Por ende, se concluye que la influencia idealizada se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.

TERCERA. En este estudio se analizó la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional. Los resultados mostraron un coeficiente de Rho de 0,368 y un nivel de significancia estadística  $p = 0,018$ . Esto indica que otorgar mayor empoderamiento a los colaboradores fomenta una mejora en su compromiso organizacional. Por ende, se concluye que el empoderamiento se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.

CUARTA. En este estudio se identificó la relación entre la visión compartida y el compromiso organizacional. Los resultados arrojaron un coeficiente de Rho de 0,446 y un nivel de significancia estadística  $p = 0,000$ . Esto indica que una visión compartida más clara y motivadora fortalecerá el compromiso organizacional. Por ende, se concluye que la visión compartida se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.



## RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se aconseja al burgomaestre de la Municipalidad Provincial de Lampa implementar programas de desarrollo en liderazgo transformacional dirigidos a sus directivos y mandos medios. Estos programas deben enfocarse en fortalecer habilidades como la motivación inspiracional, la comunicación efectiva y la capacidad de alinear los objetivos individuales con los organizacionales. Al invertir en la formación de líderes transformacionales, la municipalidad fomentará un ambiente laboral más comprometido y productivo, mejorando la eficacia y excelencia de los servicios públicos brindados a la comunidad.

SEGUNDA. Se aconseja al burgomaestre de la Municipalidad Provincial de Lampa promover comportamientos éticos y ejemplares entre sus líderes para fortalecer la influencia idealizada. Esto puede lograrse mediante la implementación de códigos de ética claros, capacitaciones en valores institucionales y el reconocimiento público de prácticas ejemplares. Al convertirse en modelos a seguir, los líderes inspirarán respeto y admiración en los colaboradores.

TERCERA. Se aconseja al burgomaestre de la Municipalidad Provincial de Lampa fomentar el empoderamiento de sus colaboradores mediante la delegación de responsabilidades y la promoción de la participación activa en la toma de decisiones. Esto puede incluir la creación de equipos de trabajo autónomos, el establecimiento de espacios para proponer ideas y soluciones, y la capacitación en habilidades necesarias para asumir mayores responsabilidades.

CUARTA. Se aconseja al burgomaestre de la Municipalidad Provincial de Lampa desarrollar y comunicar una visión compartida que integre los objetivos institucionales con las aspiraciones y valores de sus colaboradores. Para ello, se sugiere realizar sesiones participativas de planificación estratégica, donde los empleados puedan contribuir con sus



ideas y expectativas. Además, es importante mantener una comunicación constante y efectiva sobre los avances y logros relacionados con esta visión.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, D., & Lozano, E. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa Rios & Hnos S.A.C. Miguelito - Villa El Salvador, 2019*. (Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú). Repositorio institucional. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2156>
- Aguilera, C. (2023). *Qué es la gestión de talento humano en una empresa*. <https://www.ispring.es/blog/gestion-talento-humano>
- Andrade, J. (2023). *La Participación del Personal y el Desempeño de la Empresa*. <https://es.linkedin.com/pulse/la-participaci%C3%B3n-del-personal-y-el-desempe%C3%B1o-de-jes%C3%BAs-rodolfo>
- Bajo, B., y Riggio, R. (2005). Liderazgo Transformacional. *Ciencias del Comportamiento, Economía, Finanzas, Negocios e Industria*. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Bendezu, 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 licenciatura, Universidad Autónoma del Perú). Repositorio institucional. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1904>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Tercera edición*. Colombia: Pearson Educación.
- Bizneo. (2024). *Qué es el empoderamiento empresarial*. <https://www.bizneo.com/blog/empoderamiento-empresarial/>
- Bonilla, A. (2015). *Investigación no experimental*. <https://prezi.com/yz41asnijvi/investigacion-no-experimental/>
- Carranza, A. (2023). *¿Cómo impulsar la autonomía en el trabajo en empresas con +500 colaboradores?* <https://www.crehana.com/blog/desempeno/autonomia-colaboradores/>



- Chambi, R. (2024). *Liderazgo transformacional y su influencia en el rendimiento laboral, en los trabajadores de una municipalidad distrital, Puno, 2024*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/150706>
- Chura, V. (2020). *Influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de la empresa EGESUR S.A., año 2020*. (Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Tacna). Repositorio institucional. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1576>
- Contreras, L. (2022). El liderazgo en la administración pública peruana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i2.2151](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2151)
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., y Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*(60). <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Cuzcano, J., & Chanta, S. (2023). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre Romero 7224, Villa El Salvador – 2019*. (Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú). Repositorio institucional. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2359>
- Dávila, R. (2023). Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(5), 286-295. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202023000500286](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000500286)
- Díaz, K., y Rosas, D. (s.f). *La visión compartida como disciplina fundamental para llegar a una organización alineada*. <https://core.ac.uk/download/47068612.pdf>
- Díaz, V. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113528>



- Gómez, D. (2023). *Qué es el desarrollo profesional, cómo crear un plan y ejemplos*.  
<https://blog.hubspot.es/marketing/que-es-desarrollo-profesional>
- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z., y Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo@cción*, 12(3), 186-194.  
<http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación Quinta Edición*. Mexico: Mcgraw-Hill.
- Loja, L. (2023). *Efecto del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).  
Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121092>
- Maraboto, J. (2021). *Liderazgo transformacional*. <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional>
- Martínez, A. (2020). *Lealtad Laboral*. <https://es.linkedin.com/pulse/lealtad-laboral-alfredo-mart%C3%ADnez>
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-191.  
<https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Mogollones, M. (2023). *Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de una universidad de Ecuador, 2022*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).  
Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110164>
- Mora, J. (2017). La ética profesional docente para un mejor desempeño laboral. *Revista Oratores* (7), 104–121. <https://doi.org/10.37594/oratores.n7.212>



- Morales, Y. (2019). *Control interno y gestión administrativa en el municipio Campamento, Colombia, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión. <http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/2845>
- Osorio, A. (2023). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos, 2019*. (Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú). Repositorio institucional. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2250>
- Palomino, K. (2022). *¿Qué es la innovación organizacional?* <https://es.snhu.edu/noticias/que-es-la-innovacion-organizacional>
- Panduro, O., Huaranga, L., Pari, D., Mamani, M., Pérez, N., & Muñoz, C. (2023). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en colaboradores municipales. *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú*. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.071>
- Plaza, H. (2022). *Compromiso organizacional y liderazgo directivo en colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81023>
- Pursell, S. (2023). *Trabajo en equipo: qué es, importancia, ventajas y ejemplos*. <https://blog.hubspot.es/marketing/trabajo-en-equipo>
- Reyes, N. (2022). La identificación organizacional: revisión a los estudios y definiciones a lo largo del tiempo, con relación a los aportes e impacto a sus empleados. *Universidad del Rosario*. [https://doi.org/10.48713/10336\\_34004](https://doi.org/10.48713/10336_34004)
- Rojero, R., Gómez, J., y Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Tecnológico Nacional de México / I.T. Durango*, 35(151). <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>



Rus, E. (2020). *Investigación correlacional*.

<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>

Santander. (2024). *Liderazgo transformacional: ¿qué es y cuáles son sus características?*

<https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/liderazgo-transformacional.html>

Stewart, L. (2023). *Investigación básica vs. aplicada*. Retrieved 2024, from

<https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-basica-vs-aplicada>

Tecsi, E., & Teves, S. (2024). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa el Salvador – 2019*. (Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú). Repositorio institucional.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/3121>

Ticuña, Y. (2023). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).

Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120896>

Torres, L. (2023). *Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los trabajadores de atención al cliente de una entidad bancaria, Lima Metropolitana, 2022*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111995>

Vega, D., & Cule, J. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los colaboradores del área de banca patrimonial del banco BBVA Perú, San Isidro – 2022*. (Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú). Repositorio institucional.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2175>



# ANEXOS



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, 2024

| PROBLEMA  | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS   | VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES   | METODOLOGÍA   |
|---|---|---|--|---|
| <p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024?</p> | <p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.</p> | <p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.</p> | <p><b>VARIABLE 1: Liderazgo transformacional</b></p> <p>DIMENSIÓN: Influencia idealizada.</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Modelo a seguir.</li> <li>Conducta ética.</li> <li>Confianza en el jefe.</li> </ul> <p>DIMENSIÓN: Empoderamiento.</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Delegación de tareas.</li> <li>Participación en decisiones.</li> <li>Autonomía laboral.</li> </ul> | <p><b>Enfoque de investigación:</b></p> <p>Cuantitativo.</p> <p><b>Método:</b></p> <p>Deductivo.</p> <p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Básico.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b></p> <p>Correlacional.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p>No experimental.</p> |
| <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional en</p>  | <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Identificar la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional</p>   | <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <p>La influencia idealizada se relaciona directamente con el compromiso organizacional</p>   | <p>DIMENSIÓN: Visión compartida.</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación de objetivos.</li> <li>Alineación de metas.</li> <li>Inspiración hacia metas comunes.</li> </ul>  |   |



|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| <p>la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la visión compartida y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024?</p> | <p>en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.</p> <p>Analizar la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.</p> <p>Identificar la relación entre la visión compartida y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.</p> | <p>en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.</p> <p>El empoderamiento se relaciona positivamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.</p> <p>La visión compartida se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Lampa, 2024.</p> | <p><b>VARIABLE 2: Compromiso organizacional</b></p> <p>DIMENSIÓN: Identificación organizacional.</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orgullo de pertenencia.</li> <li>• Compartir valores.</li> <li>• Promoción positiva.</li> </ul> <p>DIMENSIÓN: Participación activa.</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Involucramiento adicional.</li> <li>• Propuesta de mejoras.</li> <li>• Asistencia a eventos.</li> </ul> <p>DIMENSIÓN: Lealtad laboral.</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intención de permanencia.</li> <li>• Defensa de intereses.</li> <li>• Compromiso en adversidad.</li> </ul> | <p><b>Población</b></p> <p>137 empleados,</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>70 empleados.</p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario.</p> |
|---|---|---|---|---|

Nota. Elaboración propia.



### Matriz de datos

| Archivo | Editar  | Ver      | Datos     | Transformar | Analizar  | Gráficos | Utilidades | Ampliaciones | Ventana        | Ayuda    |            |         |         |         |
|---------|---------|----------|-----------|-------------|---|----------|------------|--------------|----------------|----------|------------|---------|---------|---------|
| Nombre  | Tipo    | Anchura  | Decimales | Etiqueta    |   |          |            | Valores      | Perdidos       | Columnas | Alineación | Medida  | Rol     |         |
| 1       | VAR0001 | Númérico | 8         | 0           | ¿Considera que la dirección de la municipalidad es un ejemplo positivo para los empleados?  |          |            |              | {1, Totalme... | Ninguno  | 8          | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 2       | VAR0002 | Númérico | 8         | 0           | ¿Percibe que en su área de trabajo se promueven valores éticos y se actúa con integridad?   |          |            |              | {1, Totalme... | Ninguno  | 8          | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 3       | VAR0003 | Númérico | 8         | 0           | ¿Confía en las decisiones que se toman en su departamento o unidad?                         |          |            |              | {1, Totalme... | Ninguno  | 8          | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 4       | VAR0004 | Númérico | 8         | 0           | ¿Se le asignan responsabilidades que le permiten desarrollar sus habilidades profesionales? |          |            |              | {1, Totalme... | Ninguno  | 8          | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 5       | VAR0005 | Númérico | 8         | 0           | ¿Tiene la oportunidad de participar en decisiones que afectan su trabajo?                   |          |            |              | {1, Totalme... | Ninguno  | 8          | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 6       | VAR0006 | Númérico | 8         | 0           | ¿Siente que cuenta con autonomía para realizar sus tareas diarias?                          |          |            |              | {1, Totalme... | Ninguno  | 8          | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 7       | VAR0007 | Númérico | 8         | 0           | ¿Conoce claramente los objetivos y metas de la municipalidad?                               |          |            |              | {1, Totalme... | Ninguno  | 8          | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 8       | VAR0008 | Númérico | 8         | 0           | ¿Comparte la visión y las metas establecidas por la institución?                            |          |            |              | {1, Totalme... | Ninguno  | 8          | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 9       | VAR0009 | Númérico | 8         | 0           | ¿Se siente motivado para contribuir al logro de los objetivos comunes de la municipalidad?  |          |            |              | {1, Totalme... | Ninguno  | 8          | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 10      | VAR0010 | Númérico | 8         | 0           | ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la Municipalidad Provincial de Lampa?                  |          |            |              | {1, Totalme... | Ninguno  | 8          | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 11      | VAR0011 | Númérico | 8         | 0           | ¿Comparte los valores y principios fundamentales de la institución?                         |          |            |              | {1, Totalme... | Ninguno  | 8          | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 12      | VAR0012 | Númérico | 8         | 0           | ¿Habla positivamente de la municipalidad cuando está con otras personas?                    |          |            |              | {1, Totalme... | Ninguno  | 8          | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 13      | VAR0013 | Númérico | 8         | 0           | ¿Participa voluntariamente en actividades adicionales a sus responsabilidades laborales?    |          |            |              | {1, Totalme... | Ninguno  | 8          | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 14      | VAR0014 | Númérico | 8         | 0           | ¿Suele proponer ideas o sugerencias para mejorar los procesos en su área de trabajo?        |          |            |              | {1, Totalme... | Ninguno  | 8          | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 15      | VAR0015 | Númérico | 8         | 0           | ¿Asiste regularmente a reuniones y eventos institucionales?                                 |          |            |              | {1, Totalme... | Ninguno  | 8          | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 16      | VAR0016 | Númérico | 8         | 0           | ¿Tiene la intención de continuar trabajando en la municipalidad en el futuro cercano?       |          |            |              | {1, Totalme... | Ninguno  | 8          | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 17      | VAR0017 | Númérico | 8         | 0           | ¿Defiende los intereses de la institución cuando surge la oportunidad?                      |          |            |              | {1, Totalme... | Ninguno  | 8          | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 18      | VAR0018 | Númérico | 8         | 0           | ¿Mantiene su compromiso y desempeño incluso en situaciones laborales difíciles?             |          |            |              | {1, Totalme... | Ninguno  | 8          | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 19      | V1      | Númérico | 8         | 0           | Liderazgo transformacional  |          |            |              | Ninguno        | Ninguno  | 10         | Derecha | Escala  | Entrada |
| 20      | V2      | Númérico | 8         | 0           | Compromiso organizacional   |          |            |              | Ninguno        | Ninguno  | 10         | Derecha | Escala  | Entrada |
| 21      | D1      | Númérico | 8         | 0           | Influencia idealizada   |          |            |              | Ninguno        | Ninguno  | 10         | Derecha | Escala  | Entrada |
| 22      | D2      | Númérico | 8         | 0           | Empoderamiento  |          |            |              | Ninguno        | Ninguno  | 10         | Derecha | Escala  | Entrada |
| 23      | D3      | Númérico | 8         | 0           | Visión compartida   |          |            |              | Ninguno        | Ninguno  | 10         | Derecha | Escala  | Entrada |
| 24      | D4      | Númérico | 8         | 0           | Identificación organizacional   |          |            |              | Ninguno        | Ninguno  | 10         | Derecha | Escala  | Entrada |
| 25      | D5      | Númérico | 8         | 0           | Participación activa  |          |            |              | Ninguno        | Ninguno  | 10         | Derecha | Escala  | Entrada |
| 26      | D6      | Númérico | 8         | 0           | Lealtad laboral   |          |            |              | Ninguno        | Ninguno  | 10         | Derecha | Escala  | Entrada |
| 27      |         |          |           |             |   |          |            |              |                |          |            |         |         |         |

|    | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | V1 |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----|
| 1  | 2       | 3       | 5       | 2       | 4       | 3       | 4       | 5       | 5       | 4       | 2       | 3       | 5       | 3       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       | 3       | 33 |
| 2  | 5       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 2       | 1       | 5       | 3       | 5       | 3       | 4       | 4       | 2       | 2       | 5       | 3       | 3       | 2       | 32 |
| 3  | 3       | 3       | 3       | 3       | 2       | 3       | 2       | 3       | 3       | 2       | 3       | 3       | 2       | 3       | 3       | 4       | 2       | 3       | 5       | 5       | 24 |
| 4  | 1       | 3       | 2       | 3       | 3       | 2       | 3       | 2       | 3       | 2       | 1       | 4       | 2       | 4       | 3       | 4       | 1       | 5       | 5       | 5       | 22 |
| 5  | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 5       | 4       | 5       | 3       | 3       | 3       | 4       | 4       | 3       | 5       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 25 |
| 6  | 3       | 5       | 2       | 3       | 3       | 4       | 4       | 2       | 1       | 1       | 3       | 4       | 2       | 4       | 2       | 2       | 2       | 3       | 3       | 3       | 37 |
| 7  | 3       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 3       | 3       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 32 |
| 8  | 5       | 5       | 1       | 3       | 5       | 3       | 3       | 2       | 4       | 5       | 5       | 3       | 1       | 1       | 3       | 2       | 2       | 3       | 3       | 3       | 31 |
| 9  | 3       | 2       | 4       | 3       | 3       | 3       | 4       | 5       | 2       | 3       | 3       | 4       | 4       | 1       | 4       | 3       | 4       | 3       | 2       | 3       | 29 |
| 10 | 2       | 3       | 3       | 3       | 1       | 4       | 4       | 5       | 4       | 1       | 2       | 3       | 3       | 4       | 4       | 5       | 2       | 4       | 4       | 2       | 29 |
| 11 | 2       | 5       | 5       | 1       | 3       | 5       | 4       | 5       | 5       | 1       | 1       | 1       | 5       | 5       | 4       | 5       | 5       | 2       | 5       | 2       | 35 |
| 12 | 3       | 2       | 4       | 3       | 3       | 2       | 3       | 2       | 3       | 2       | 3       | 4       | 3       | 4       | 3       | 5       | 1       | 5       | 4       | 4       | 27 |
| 13 | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 2       | 2       | 3       | 3       | 4       | 3       | 3       | 4       | 2       | 4       | 4       | 5       | 5       | 5       | 5       | 28 |
| 14 | 2       | 2       | 4       | 2       | 2       | 3       | 5       | 5       | 3       | 4       | 2       | 2       | 2       | 3       | 5       | 5       | 1       | 2       | 2       | 2       | 28 |
| 15 | 5       | 3       | 3       | 2       | 4       | 3       | 3       | 3       | 2       | 2       | 5       | 2       | 3       | 4       | 3       | 2       | 3       | 2       | 3       | 3       | 28 |
| 16 | 4       | 3       | 3       | 2       | 3       | 4       | 2       | 4       | 4       | 5       | 4       | 2       | 3       | 4       | 2       | 3       | 5       | 3       | 3       | 3       | 29 |
| 17 | 4       | 2       | 1       | 5       | 4       | 5       | 3       | 2       | 2       | 3       | 4       | 5       | 1       | 5       | 3       | 2       | 3       | 2       | 3       | 2       | 28 |
| 18 | 3       | 3       | 1       | 5       | 2       | 4       | 1       | 5       | 4       | 3       | 1       | 3       | 2       | 4       | 1       | 4       | 2       | 4       | 2       | 2       | 27 |
| 19 | 4       | 5       | 3       | 3       | 4       | 4       | 5       | 4       | 4       | 4       | 3       | 3       | 2       | 5       | 3       | 2       | 5       | 3       | 2       | 4       | 36 |
| 20 | 3       | 3       | 3       | 3       | 2       | 4       | 2       | 3       | 4       | 1       | 3       | 4       | 1       | 3       | 3       | 4       | 4       | 5       | 1       | 5       | 24 |
| 21 | 3       | 2       | 2       | 5       | 5       | 5       | 5       | 1       | 2       | 4       | 3       | 5       | 2       | 5       | 5       | 5       | 4       | 4       | 4       | 4       | 30 |
| 22 | 5       | 3       | 3       | 3       | 1       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       | 5       | 3       | 3       | 4       | 3       | 4       | 2       | 3       | 3       | 3       | 29 |
| 23 | 4       | 3       | 2       | 5       | 5       | 1       | 4       | 2       | 4       | 3       | 4       | 5       | 2       | 4       | 4       | 3       | 1       | 2       | 3       | 2       | 30 |
| 24 | 3       | 4       | 2       | 2       | 5       | 4       | 2       | 3       | 5       | 4       | 3       | 4       | 2       | 4       | 2       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 30 |
| 25 | 3       | 5       | 1       | 1       | 3       | 3       | 2       | 5       | 4       | 4       | 3       | 5       | 1       | 3       | 2       | 5       | 2       | 4       | 4       | 4       | 27 |
| 26 | 1       | 1       | 3       | 3       | 4       | 3       | 3       | 5       | 2       | 2       | 1       | 1       | 3       | 3       | 3       | 5       | 3       | 5       | 2       | 5       | 25 |
| 27 | 5       | 5       | 3       | 2       | 2       | 3       | 5       | 1       | 2       | 3       | 5       | 5       | 3       | 3       | 5       | 4       | 5       | 4       | 5       | 4       | 29 |
| 28 | 4       | 3       | 5       | 2       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 3       | 5       | 2       | 4       | 4       | 5       | 4       | 2       | 3       | 34 |
| 29 | 2       | 4       | 5       | 3       | 3       | 3       | 3       | 4       | 2       | 2       | 2       | 4       | 5       | 1       | 3       | 4       | 1       | 2       | 2       | 2       | 28 |
| 30 | 1       | 2       | 2       | 5       | 3       | 4       | 3       | 5       | 5       | 2       | 1       | 1       | 4       | 4       | 3       | 5       | 4       | 4       | 4       | 4       | 30 |
| 31 | 4       | 4       | 1       | 2       | 3       | 1       | 4       | 3       | 1       | 4       | 1       | 4       | 1       | 2       | 4       | 3       | 4       | 4       | 2       | 2       | 22 |

|    | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | V1 |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----|
| 32 | 4       | 3       | 4       | 4       | 1       | 4       | 2       | 2       | 5       | 4       | 3       | 4       | 1       | 4       | 4       | 2       | 2       | 5       | 5       | 5       | 29 |
| 33 | 3       | 2       | 5       | 2       | 4       | 4       | 3       | 3       | 5       | 4       | 3       | 2       | 6       | 3       | 3       | 3       | 3       | 1       | 1       | 1       | 31 |
| 34 | 5       | 1       | 2       | 4       | 3       | 1       | 3       | 2       | 2       | 2       | 5       | 3       | 2       | 1       | 3       | 2       | 2       | 5       | 5       | 23      |    |
| 35 | 1       | 4       | 3       | 5       | 3       | 2       | 5       | 5       | 1       | 4       | 2       | 4       | 3       | 2       | 5       | 5       | 3       | 5       | 29      | 5       | 29 |
| 36 | 5       | 5       | 3       | 2       | 2       | 2       | 5       | 2       | 2       | 4       | 5       | 5       | 1       | 2       | 5       | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       | 28 |
| 37 | 1       | 3       | 3       | 4       | 2       | 4       | 1       | 4       | 3       | 3       | 1       | 2       | 3       | 2       | 2       | 4       | 5       | 2       | 2       | 2       | 25 |
| 38 | 2       | 1       | 3       | 2       | 2       | 1       | 4       | 1       | 2       | 5       | 2       | 2       | 3       | 3       | 4       | 3       | 2       | 2       | 2       | 2       | 18 |
| 39 | 1       | 3       | 4       | 1       | 5       | 2       | 1       | 1       | 2       | 2       | 2       | 3       | 4       | 2       | 2       | 3       | 4       | 3       | 4       | 3       | 20 |
| 40 | 4       | 5       | 5       | 3       | 2       | 1       | 5       | 5       | 2       | 4       | 5       | 4       | 5       | 2       | 5       | 5       | 2       | 5       | 2       | 2       | 32 |
| 41 | 3       | 2       | 1       | 2       | 3       | 1       | 2       | 4       | 1       | 4       | 3       | 2       | 1       | 1       | 2       | 4       | 1       | 2       | 1       | 2       | 19 |
| 42 | 2       | 4       | 3       | 1       | 5       | 1       | 5       | 3       | 2       | 3       | 2       | 4       | 3       | 1       | 5       | 3       | 5       | 2       | 3       | 5       | 26 |
| 43 | 1       | 2       | 1       | 2       | 3       | 3       | 4       | 4       | 3       | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       | 4       | 3       | 4       | 3       | 3       | 3       | 23 |
| 44 | 4       | 4       | 2       | 4       | 3       | 2       | 4       | 1       | 4       | 5       | 4       | 4       | 2       | 1       | 4       | 2       | 3       | 2       | 3       | 2       | 28 |
| 45 | 2       | 1       | 4       | 5       | 2       | 5       | 4       | 1       | 3       | 4       | 2       | 3       | 4       | 5       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       | 3       | 27 |
| 46 | 2       | 1       | 2       | 3       | 2       | 4       | 4       | 1       | 4       | 2       | 3       | 2       | 4       | 4       | 4       | 1       | 4       | 1       | 4       | 4       | 23 |
| 47 | 1       | 5       | 1       | 3       | 4       | 2       | 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 1       | 5       | 2       | 2       | 4       | 3       | 3       | 3       | 3       | 26 |
| 48 | 2       | 4       | 4       | 2       | 2       | 3       | 4       | 3       | 3       | 2       | 4       | 4       | 4       | 2       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       | 3       | 27 |
| 49 | 5       | 1       | 6       | 1       | 5       | 2       | 4       | 3       | 1       | 4       | 5       | 3       | 5       | 2       | 4       | 2       | 4       | 4       | 4       | 4       | 27 |
| 50 | 2       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 2       | 4       | 3       | 3       | 2       | 3       | 3       | 2       | 2       | 2       | 3       | 3       | 3       | 3       | 26 |
| 51 | 5       | 3       | 3       | 3       | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       | 3       | 5       | 3       | 3       | 2       | 1       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 29 |
| 52 | 4       | 4       | 3       | 4       | 3       | 2       | 3       | 4       | 5       | 5       | 4       | 4       | 3       | 2       | 3       | 5       | 4       | 3       | 3       | 3       | 32 |
| 53 | 3       | 3       | 4       | 5       | 4       | 2       | 1       | 5       | 1       | 5       | 3       | 3       | 4       | 2       | 1       | 1       | 4       | 5       | 2       | 5       | 28 |
| 54 | 2       | 2       | 3       | 5       | 2       | 4       | 4       | 2       | 3       | 2       | 2       | 2       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 5       | 2       | 5       | 26 |
| 55 | 3       | 5       | 5       | 4       | 4       | 2       | 2       | 2       | 4       | 5       | 3       | 5       | 5       | 3       | 2       | 4       | 5       | 3       | 1       | 3       | 31 |
| 56 | 5       | 2       | 2       | 4       | 3       | 3       | 4       | 2       | 4       | 5       | 5       | 2       | 3       | 5       | 4       | 1       | 2       | 3       | 3       | 3       | 33 |
| 57 | 2       | 5       | 2       | 4       | 4       | 5       | 2       | 4       | 2       | 1       | 2       | 5       | 2       | 5       | 2       | 4       | 1       | 4       | 4       | 4       | 30 |
| 58 | 4       | 3       | 5       | 2       | 2       | 3       | 4       | 4       | 1       | 4       | 4       | 3       | 5       | 3       | 4       | 4       | 4       | 4       | 2       | 2       | 28 |
| 59 | 3       | 4       | 4       | 4       | 1       | 3       | 2       | 3       | 1       | 3       | 3       | 4       | 3       | 2       | 3       | 4       | 2       | 3       | 4       | 2       | 25 |
| 60 | 2       | 3       | 5       | 3       | 5       | 3       | 2       | 5       | 3       | 3       |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |    |



## INSTRUMENTO

## CUESTIONARIO

### ESCALA DE VALORACIÓN.

|                          |               |        |            |                       |
|--------------------------|---------------|--------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Neutro | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| (1)                      | (2)           | (3)    | (4)        | (5)                   |

| ÍTEMS   |  | Escala de valoración |   |   |   |   |
|---|--|----------------------|---|---|---|---|
|   |  | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Vr. 1. Liderazgo transformacional</b>                            | <b>Dimensión 1. Influencia idealizada</b>  |                      |   |   |   |   |
|   | 1. ¿Considera que la dirección de la municipalidad es un ejemplo positivo para los empleados?  |                      |   |   |   |   |
|   | 2. ¿Percibe que en su área de trabajo se promueven valores éticos y se actúa con integridad?   |                      |   |   |   |   |
|   | 3. ¿Confía en las decisiones que se toman en su departamento o unidad?                         |                      |   |   |   |   |
|   | <b>Dimensión 2. Empoderamiento</b>   |                      |   |   |   |   |
|   | 4. ¿Se le asignan responsabilidades que le permiten desarrollar sus habilidades profesionales? |                      |   |   |   |   |
|   | 5. ¿Tiene la oportunidad de participar en decisiones que afectan su trabajo?                   |                      |   |   |   |   |
|   | 6. ¿Siente que cuenta con autonomía para realizar sus tareas diarias?                          |                      |   |   |   |   |
|   | <b>Dimensión 3. Visión compartida</b>  |                      |   |   |   |   |
|   | 7. ¿Conoce claramente los objetivos y metas de la municipalidad?                               |                      |   |   |   |   |
| 8. ¿Comparte la visión y las metas establecidas por la institución? |  |                      |   |   |   |   |



|   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|
|   | 9. ¿Se siente motivado para contribuir al logro de los objetivos comunes de la municipalidad? |  |  |  |  |  |
| <b>Vr. 2. Compromiso organizacional</b> | <b>Dimensión 1. Identificación organizacional</b>   |  |  |  |  |  |
|   | 10. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la Municipalidad Provincial de Lampa?                |  |  |  |  |  |
|   | 11. ¿Comparte los valores y principios fundamentales de la institución?                       |  |  |  |  |  |
|   | 12. ¿Habla positivamente de la municipalidad cuando está con otras personas?                  |  |  |  |  |  |
|   | <b>Dimensión 2. Participación activa</b>  |  |  |  |  |  |
|   | 13. ¿Participa voluntariamente en actividades adicionales a sus responsabilidades laborales?  |  |  |  |  |  |
|   | 14. ¿Suele proponer ideas o sugerencias para mejorar los procesos en su área de trabajo?      |  |  |  |  |  |
|   | 15. ¿Asiste regularmente a reuniones y eventos institucionales?                               |  |  |  |  |  |
|   | <b>Dimensión 3. Lealtad laboral</b>   |  |  |  |  |  |
|   | 16. ¿Tiene la intención de continuar trabajando en la municipalidad en el futuro cercano?     |  |  |  |  |  |
|   | 17. ¿Defiende los intereses de la institución cuando surge la oportunidad?                    |  |  |  |  |  |
|   | 18. ¿Mantiene su compromiso y desempeño incluso en situaciones laborales difíciles?           |  |  |  |  |  |



**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO,

HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA

TÍTULO DE TESIS: *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la municipalidad provincial de Tarma, 2024.*

**I. REFERENCIAS**

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: *Roberto Raúl Colquehuansa*
- PROFESIÓN : *Dr. en Administración*
- CARGO ACTUAL: *Secretario General - Facultad de Ciencias Administrativas*
- GRADO ACADÉMICO: *Doctor*

**II. ASPECTO DE VALIDACIÓN**

| INDICADORES        | CRITERIOS   | DEFICIENTE | REGULAR | BUENA | MUY BUENA                           | EXCELENTE                           |
|--------------------|---|------------|---------|-------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. CLARIDAD        | Está redactado con lenguaje apropiado                         | 1          | 2       | 3     | <input checked="" type="checkbox"/> | 5                                   |
| 2. CREATIVIDAD     | Está expresado en capacidades observables                     | 1          | 2       | 3     | <input checked="" type="checkbox"/> | 5                                   |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia                              | 1          | 2       | 3     | 4                                   | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica de los ítems con las variables | 1          | 2       | 3     | 4                                   | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 5. SUFICIENCIA     | Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.     | 1          | 2       | 3     | <input checked="" type="checkbox"/> | 5                                   |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.      | 1          | 2       | 3     | 4                                   | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 7. CONSISTENCIA    | Está basado en aspectos teóricos y científicos                | 1          | 2       | 3     | <input checked="" type="checkbox"/> | 5                                   |
| 8. COHERENCIA      | Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.          | 1          | 2       | 3     | 4                                   | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito de la investigación.      | 1          | 2       | 3     | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 10. PERTENENCIA    | El instrumento es útil y adecuado para la investigación.      | 1          | 2       | 3     | <input checked="" type="checkbox"/> | 5                                   |

Fuente: .....

**III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN**

.....

**IV. RESOLUCIÓN**

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: *04 - noviembre 2024 - jullaca*

*Roberto Raúl Colquehuansa*  
 Firma del experto  
 DNI N° *02145447*  
 N° celular: *996-993377*



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 06-05-2025

1. Datos del autor (es):

Formulario with fields for author information: Nombres y Apellidos, Dirección, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte, Teléfono, email, Facultad, Escuela Profesional, Título, Asesor, Palabras claves, etc.



**2. Referencia de tesis:**

Bachiller  Titulo  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

**3. Licencias:**

**a) Licencia estándar:**

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

**b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:**

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909- UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

06-Mayo-2025

Fecha