



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

**Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Barranca, 2026**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autoras

Nayli Yusara Trujillo Ortega

Kelly Liliana Vega Vega

Asesor

Dr. José Luis Ausejo Sánchez

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

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

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Nayli Yusara Trujillo Ortega	76232608	23 de Junio 2026
Kelly Liliana Vega Vega	75287367	23 de Junio 2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. José Luis Ausejo Sánchez	45307125	https://orcid.org/0000-0003-4674-6150
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Abraham Cesar Neri Ayala	15739625	https://orcid.org/0000-0003-2799-3244
M(o). Sixto Samanamud Malca	46807619	https://orcid.org/0000-0002-6916-8288
Dra. Juliet Karin Espinoza Pajuelo	15763062	https://orcid.org/0000-0002-3652-8697

TRUJILLO ORTEGA y VEGA VEGA

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPAL...

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCE-PREGRADO 2026

Unidad de Investigación de la FCE-2026

Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3586819611

Fecha de entrega

4 jun 2026, 10:51 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 jun 2026, 11:06 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

Borrador_de_tesis__Trujillo_y_Vega.pdf

Tamaño del archivo

914.9 KB

85 páginas

17.323 palabras

91.800 caracteres



Página 1 de 90 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::1:3586819611



Página 2 de 90 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3586819611

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

17% Fuentes de Internet

6% Publicaciones

11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de tesis, en primer lugar, a Dios, por darme la vida, la fortaleza y la perseverancia necesarias para culminar esta importante etapa de mi formación profesional.

A mis padres, por su amor incondicional, sacrificio y apoyo constante a lo largo de mi vida, siendo el pilar fundamental en cada uno de mis logros.

A mi hermano, por su compañía y cariño en todo momento
De manera muy especial, dedico este logro a mi abuelita, quien en vida fue una gran inspiración para mí. Este trabajo representa el cumplimiento de una promesa que le hice, y hoy, con profundo amor, puedo decir: lo logré

Nayli Yusara Trujillo Ortega

Este trabajo se lo dedico principalmente a Dios, por darme la fuerza para no rendirme en los momentos difíciles.

A mis padres, por su apoyo constante, su paciencia y por siempre confiar en mí, incluso cuando yo dudaba.

A mi familia y a las personas que estuvieron conmigo en este proceso, acompañándome y motivándome a seguir adelante.

Y sobre todo, me lo dedico a mí, por no rendirme, por seguir a pesar de todo y por demostrarme que soy capaz de lograr lo que me propongo.

Porque al final entendí que todo esfuerzo tiene su recompensa, y este logro es la prueba de que nunca rendirse vale la pena.

Kelly Liliana Vega Vega

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más profundo agradecimiento a Dios por guiarme y darme la fortaleza necesaria para alcanzar esta meta.

A mis padres, por su apoyo incondicional, confianza y esfuerzo constante, que hicieron posible la culminación de este trabajo.

A mi hermano, por su apoyo y compañía; durante todo este proceso académico.

Asimismo, agradezco a mi abuelita, cuya memoria ha sido una fuente de inspiración permanente en mi vida.

Finalmente, expreso mi especial agradecimiento a mi asesor de tesis, por su orientación, paciencia y valioso apoyo durante el desarrollo de este trabajo.

Nayli Yusara Trujillo Ortega

Quiero agradecer primero a Dios por guiarme en este camino y ayudarme a llegar hasta aquí.

A mis padres y familia, por su apoyo incondicional, sus palabras de aliento y por estar siempre presentes.

A mis profesores, por enseñarme no solo en lo académico, sino también a ser mejor profesional.

A mi asesor, por sus consejos y por el acompañamiento brindado durante el desarrollo de este trabajo.

Y a todas las personas que de alguna manera aportaron a que esta meta se haga realidad

Kelly Liliana Vega Vega

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones	6
1.6 Viabilidad del estudio	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Estudios internacionales	7
2.1.2 Estudios nacionales	9
2.2 Bases teóricas	10
2.3 Bases filosóficas	19
2.4 Definición de términos básicos	20

	viii
2.5 Hipótesis de la investigación	22
2.5.1 Hipótesis general	22
2.5.2 Hipótesis específicas	22
2.6. Operacionalización de las variables	23
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	25
3.1 Diseño metodológico	25
3.2 Población y muestra	25
3.2.1 Población	25
3.2.2 Muestra	25
3.3 Técnicas de recolección de datos	26
3.4 Técnicas para el procedimiento de la información	27
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	28
4.1 Análisis de resultados	28
4.2 Contrastación de hipótesis	42
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	46
5.1. Discusión de resultados	46
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
6.1. Conclusiones	49
6.2. Recomendaciones	51
REFERENCIAS	53
7.1 Fuentes documentales	53
7.2 Fuentes bibliográficas	53
7.3 Fuentes hemerográficas	54
ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables y dimensiones	23
Tabla 2. Liderazgo transformacional	28
Tabla 3. Influencia idealizada	29
Tabla 4. Motivación inspiracional	30
Tabla 5. Estimulación intelectual	31
Tabla 6. Consideración individualizada	32
Tabla 7. Compromiso organizacional	33
Tabla 8. Compromiso afectivo	34
Tabla 9. Compromiso de continuidad	35
Tabla 10. Compromiso normativo	36
Tabla 11. Tabla cruzada de Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional	37
Tabla 12. Tabla cruzada de Liderazgo transformacional y Compromiso afectivo	38
Tabla 13. Tabla cruzada de Liderazgo transformacional y Compromiso de continuidad	39
Tabla 14. Tabla cruzada de Liderazgo transformacional y Compromiso normativo	40
Tabla 15. Prueba de normalidad	41
Tabla 16. Prueba Rho de Spearman de Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional	42
Tabla 17. Prueba Rho de Spearman de Liderazgo transformacional y Compromiso afectivo	43
Tabla 18. Prueba Rho de Spearman de Liderazgo transformacional y Compromiso de continuidad	44
Tabla 19. Prueba Rho de Spearman de Liderazgo transformacional y Compromiso normativo	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Componentes del liderazgo transformacional	14
Figura 2. Componentes del compromiso organizacional	18
Figura 3. Liderazgo transformacional	28
Figura 4. Influencia idealizada	29
Figura 5. Motivación inspiracional	30
Figura 6. Estimulación intelectual	31
Figura 7. Consideración individualizada	32
Figura 8. Compromiso organizacional	33
Figura 9. Compromiso afectivo	34
Figura 10. Compromiso de continuidad	35
Figura 11. Compromiso normativo	36
Figura 12. Gráfico de barras de Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional	37
Figura 13. Gráfico de barras de Liderazgo transformacional y Compromiso afectivo	38
Figura 14. Gráfico de barras de Liderazgo transformacional y Compromiso de continuidad	39
Figura 15. Gráfico de barras de Liderazgo transformacional y Compromiso normativo	40
Figura 16. Gráfico de dispersión de Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional	42
Figura 17. Gráfico de dispersión de Liderazgo transformacional y Compromiso afectivo	43
Figura 18. Gráfico de dispersión de Liderazgo transformacional y Compromiso de continuidad	44
Figura 19. Gráfico de dispersión de Liderazgo transformacional y Compromiso normativo	45

RESUMEN

Objetivo: Estudio enfocado en determinar si el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026. *Metodología:* Para ello se adoptó el enfoque cuantitativo, básico, diseño no experimental y nivel correlacional, encuestándose a una muestra de 278 trabajadores de la municipalidad en mención, de una población total de 1000 trabajadores. *Resultados:* El 58% de los encuestados señala un nivel deficiente de liderazgo transformacional en la Municipalidad Provincial de Barranca, mientras que el 28% señala un nivel regular y el 14% un nivel bueno. Por otro lado, el 61% señala un nivel bajo de compromiso organizacional en dicha municipalidad, mientras que el 25% señala un nivel moderado y el 14% un nivel alto. *Conclusión:* Se calculó un valor de $p = 0.000$ en la prueba de Spearman, determinando que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026; ante una significancia sumamente inferior al 5%, que permitió rechazar la “**H₀**” y aceptar la “**H_a**”. Adicionalmente, dicha prueba permitió también calcular un coeficiente de correlación de 0.716 que indica una relación de nivel estadística moderada entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Esto revela que, a medida que los trabajadores perciben en sus jefes inmediatos menores niveles de influencia ética, inspiración y motivación al equipo, estimulación del pensamiento innovador, y consideración e interés por las necesidades individuales, también presentan menores niveles de identificación emocional con su entorno laboral, intención de permanencia basada en costos o beneficios, y desarrollo de lealtad organizacional.

Palabras clave: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo, compromiso organizacional, liderazgo transformacional.

ABSTRACT

Objective: This study focused on determining whether transformational leadership is related to the organizational commitment of employees at the Municipalidad Provincial de Barranca, 2026. *Methodology:* A quantitative, basic, non-experimental, and correlational approach was adopted, surveying a sample of 278 employees from the aforementioned municipality, out of a total population of 1,000 employees. *Results:* 58% of respondents indicated a deficient level of transformational leadership at the Municipalidad Provincial de Barranca, while 28% indicated a fair level and 14% a good level. Furthermore, 61% indicated a low level of organizational commitment at the municipality, while 25% indicated a moderate level and 14% a high level. *Conclusion:* A p-value of 0.000 was calculated in Spearman's rank correlation coefficient, determining that transformational leadership is directly and statistically significantly related to the organizational commitment of employees at the Municipalidad Provincial de Barranca, 2026. This significance level, well below 5%, allowed for the rejection of the null hypothesis “**Ho**” and the acceptance of the alternative hypothesis “**Ha**”. Additionally, the test also yielded a correlation coefficient of 0.716, indicating a moderate statistical relationship between transformational leadership and organizational commitment. This reveals that as employees perceive lower levels of ethical influence, inspiration and motivation, stimulation of innovative thinking, and consideration and interest in individual needs from their immediate supervisors, they also exhibit lower levels of emotional identification with their work environment, lower intention to remain with the company based on cost or benefit considerations, and less organizational loyalty.

Keywords: Affective commitment, commitment to continuity, normative commitment, organizational commitment, transformational leadership.

INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que la gestión del talento humano resulta indispensable para el alcance de los objetivos organizacionales, es necesario entender cómo las prácticas de liderazgo llegan a influir en la percepción, motivación y permanencia del personal en su centro de trabajo. En ese sentido, cobra relevancia abordar el liderazgo transformacional y sus dimensiones como la influencia idealizada, la motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada; y junto a ello, sobre el compromiso organizacional en sus diferentes ámbitos, cómo compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Esto con la finalidad de evaluar el nivel en que ambas variables y dimensiones se manifiestan en la práctica diaria laboral.

Por tanto, el presente estudio se desarrolló con el objetivo de determinar si el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca; buscando comprender, sobre todo, la dinámica existente entre el estilo de liderazgo ejercido y el grado de vinculación de los trabajadores con la entidad municipal. Para ello se presentan seis capítulos de investigación, con los cuales se aborda lo siguiente:

Capítulo I, donde se describe la realidad problemática alrededor de la Municipalidad Provincial de Barranca; así como los problemas, objetivos, justificaciones, delimitaciones y viabilidad del estudio.

Capítulo II, donde se presentan investigaciones preliminares, teorías y conceptos sobre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional. Asimismo, se comparte una base filosófica y algunos términos básicos definidos, a fin de reforzar el marco teórico del estudio.

Capítulo III, donde se explica el diseño, enfoque, y nivel metodológico del estudio, así como la población y muestra, junto a las técnicas de recolección de datos y procedimiento de información empleada.

Capítulo IV, donde se presentan los resultados del estudio a fin de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional dentro de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Capítulo V, donde se discuten los resultados obtenidos con los resultados de los estudios preliminares citados. Esto con el fin de respaldar lo hallado y reforzar empíricamente cómo el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional.

Y capítulo VI, donde se presentan las conclusiones y recomendaciones del estudio, determinando la relación significativa del liderazgo transformacional con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, e impulsando prácticas de mejora específica para fortalecer ambas variables dentro del contexto señalado.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el ámbito global, estudios internacionales en gobiernos locales de Tailandia indican que el liderazgo transformacional, medido en dimensiones como inspiración y estímulo intelectual, está asociado con mayores niveles de innovación y transparencia organizacional, lo cual sugiere que su presencia entre administrativos públicos no solo influye en actitudes sino también en procesos estratégicos de cambio institucional (Zumitzavan, Prachumrasee, y Pathak, 2025).

En el contexto peruano, investigaciones realizadas en municipios del norte del país con 305 empleados evidencian que el liderazgo transformacional tiene una correspondencia moderada y positiva con la satisfacción intrínseca de los trabajadores, explicando hasta el 50 % de la variabilidad de esta satisfacción laboral (Ezcurra-Zavaleta, Saavedra-López, Arias-Gallegos, Chuquizuta, y Hernández, 2025). Adicionalmente, estudios descriptivos en instituciones públicas de Lima han encontrado que, aunque este estilo se percibe de manera generalmente positiva en dimensiones como influencia idealizada e inspiración, existen debilidades en aspectos como estimulación intelectual y consideración individualizada, lo que sugiere áreas de mejora para consolidar este estilo de liderazgo en la administración pública peruana (Torres, Mosqueira, Torres, y Torres, 2025).

Considerando lo anterior, el líder transformacional fortalece el vínculo emocional del colaborador con la institución, favoreciendo el compromiso afectivo. Asimismo, al generar sentido de pertenencia, reconocimiento y apoyo al desarrollo profesional, este estilo de liderazgo contribuye al compromiso normativo, al fomentar

sentimientos de lealtad y responsabilidad moral hacia la organización. De igual manera, al ofrecer claridad de objetivos y estabilidad institucional, el liderazgo transformacional influye en el análisis reflexivo de los beneficios y costos asociados de permanecer en la entidad, lo que incide en el compromiso de continuidad. En conjunto, estos mecanismos explican por qué este estilo es considerado un elemento fundamental para el fortalecimiento del compromiso organizacional en contextos organizacionales, especialmente en el escenario de la gestión pública.

A nivel mundial, la evidencia disponible sugiere que el compromiso organizacional entre colaboradores del sector público muestra patrones variados, con tendencias que reflejan tanto fortalezas como desafíos según el contexto y las condiciones laborales específicas. Por ejemplo, un estudio comparativo con una muestra de 1 127 empleados públicos y privados en Serbia encontró que los trabajadores del sector público presentaron niveles más altos de compromiso de continuidad, probablemente debido a la mayor seguridad laboral percibida en este sector, explicando el 51.8 % de la variabilidad del compromiso organizacional, en contraste con el 39.2 % en el sector privado; además, estos empleados también mostraron diferencias entre los distintos componentes del compromiso, reflejando un comportamiento diferenciable entre sectores, lo que pone de manifiesto la complejidad del compromiso en el ámbito público a nivel internacional (Todorović et al., 2024).

En el país, estudios en otros gobiernos locales han documentado asociaciones significativas entre el compromiso organizacional y factores como la cultura organizacional, indicando que los trabajadores que perciben una cultura favorable también tienden a manifestar mayor compromiso laboral (Loayza, Ccoñislla, Carrera, y Valderrama, 2023). Además, análisis en investigaciones municipales muestran que aspectos de bienestar en el trabajo pueden estar vinculados a mayores niveles de

compromiso entre los empleados administrativos en el ámbito municipal peruano (Amasifuen y Murayari, 2022).

En la Municipalidad Provincial de Barranca, se han identificado estilos de liderazgo predominantemente tradicionales o burocráticos, limitadas prácticas de motivación y reconocimiento del personal, así como una débil alineación entre los objetivos institucionales y las expectativas de los colaboradores administrativos. Estas situaciones pueden traducirse en bajos niveles de identificación con la organización, escaso sentido de pertenencia, resistencia al cambio y una alta dependencia del compromiso de continuidad más que del compromiso afectivo o normativo. Asimismo, la rotación del personal, la desmotivación laboral y las dificultades para implementar procesos de mejora e innovación en la gestión municipal evidenciaron la necesidad de analizar cómo el liderazgo transformacional se asocia con el compromiso organizacional en dicha entidad.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026?
- ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026?
- ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar si el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer si el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.
- Establecer si el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.
- Establecer si el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.

1.4 Justificación de la investigación

Conveniencia

La investigación resulta conveniente debido a que abordó dos variables clave para el funcionamiento de las entidades públicas. Además, dispone de información sistematizada y actualizada sobre cómo se relacionan estas variables en el contexto municipal, facilitando el acceso a datos relevantes para la adopción de decisiones administrativas.

Teórica

Desde esta perspectiva, contribuye a ampliar el conocimiento sobre la relación entre el liderazgo transformacional, propuesto por Bass y Riggio, y el compromiso organizacional, sustentado en el modelo de los tres componentes de Meyer y Allen, en el ámbito de la gestión pública local. El estudio permitió contrastar empíricamente estos

modelos teóricos en un contexto municipal peruano, aportando evidencia que fortalece o complementa los hallazgos previos desarrollados principalmente en organizaciones privadas o en otros sectores.

Práctica

Los resultados sirven como insumo para que las autoridades y directivos de la MPB identifiquen la importancia de este estilo de liderazgo en el fortalecimiento del compromiso organizacional. La información obtenida orienta al diseño de estrategias de capacitación, desarrollo de liderazgo y gestión del talento humano, con el propósito de promover una mayor identificación, permanencia y responsabilidad laboral. Asimismo, los hallazgos apoyan la implementación de políticas internas conducidas a mejorar el clima organizacional y el desempeño institucional.

Social

Radica en que los constructos en estudio tienen un impacto directo en la calidad de los servicios que se otorgan a la ciudadanía. Un personal comprometido y liderado de manera ética e inspiradora coadyuva a una gestión municipal más eficiente, transparente y dirigida al bien común. En este sentido, la investigación beneficia no solo a la institución estudiada, sino también a la población de la provincia de Barranca, al promover una administración pública más responsable y centrada en las necesidades sociales.

1.5 Delimitaciones

Delimitación Temporal

El estudio pertenece al año 2026.

Delimitación Geográfica

El lugar de la investigación fue la MPB, ubicada en Jr. Ramon Zavala 500, distrito de Barranca, provincia de Barranca y departamento de Lima.

Delimitación Social

Participaron 278 trabajadores de dicha entidad edil.

1.6 Viabilidad del estudio

Se refiere a la factibilidad de efectuar la investigación considerando la disponibilidad de recursos humanos, materiales, técnicos y temporales necesarios para su ejecución. En este sentido, la investigación fue viable debido al acceso a la población de estudio, la aplicación de los instrumentos, la disponibilidad de información pertinente y el manejo de herramientas estadísticas. Asimismo, el tiempo previsto y los recursos disponibles permitieron desarrollar el estudio de manera adecuada, garantizando el cumplimiento de los objetivos planteados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Estudios internacionales

Agung y Riana (2024) examinaron el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño de los trabajadores y en el compromiso con la organización. Para lo cual, el estudio se encaminó en una metodología cuantitativa que usó el modelo de ecuaciones estructurales (SEM) y la administración de dos cuestionarios que fueron respondidos por 77 funcionarios públicos de Denpasar, Surabaya y Medan, Indonesia. Los autores encontraron que el liderazgo transformacional impacta de manera positiva y estadísticamente significativa en el desempeño de los trabajadores ($t = 2.219$, $p = .026$) y en el compromiso organizacional ($t = 12.994$, $p = .000$). De igual forma, el compromiso organizacional incide de manera directa y estadísticamente significativa en el desempeño de los trabajadores ($t = 8.013$, $p < .001$). Los autores concluyeron que los líderes transformacionales incrementan el sentido de compromiso en los trabajadores, maximizando su contribución en el desempeño de estos.

Pangaribuan y Satria (2024) investigaron la influencia de las prácticas de gestión del conocimiento y el liderazgo transformacional en el desempeño de los trabajadores del sector público, mediante el papel del compromiso organizacional como mediador. La investigación se desarrolló en una metodología cuantitativa que usó SEM y cuestionarios en línea que fueron respondidos por 854 empleados de organizaciones financieras gubernamentales de Indonesia. En este sentido, encontró que tanto la gestión del conocimiento como el liderazgo transformacional tuvieron un efecto positivo y estadísticamente significativo en el desempeño de los trabajadores (t

= 8.82, 6.53; $p < .001$). Asimismo, el compromiso organizacional influyó positivamente en el desempeño laboral ($t = 6.62$, $p < .001$). Dicho compromiso medió en los impactos de la gestión del conocimiento y del liderazgo transformacional en el desempeño. Los autores infirieron que la unión de los constructos promueve un ambiente laboral dinámico que contribuye a que los trabajadores estén bien capacitados, motivados y comprometidos para desempeñar eficazmente sus funciones.

Supit, Sanusi, Supriadi, y Triatmanto (2024) determinaron la influencia del liderazgo transformacional y la cultura organizacional en el compromiso individual. Para lo cual, el estudio abordó una metodología cuantitativa que usó SEM y cuestionarios que fueron respondidos por 184 trabajadores públicos del gobierno central de Indonesia. Los autores hallaron que el liderazgo transformacional y la cultura organizacional inciden en el incremento del compromiso individual de los trabajadores públicos ($\beta = .30, .49$; $p < .001$). Asimismo, el modelo presentó un buen ajuste, gracias a los índices de bondad. Considerando este resultado, infirieron que conforme se construye una cultura en donde prevalece este tipo de liderazgo, entonces, se fortalece el sentido de pertenencia de los colaboradores.

Donkor, Appienti, y Achiaah (2022) exploraron el impacto del estilo de liderazgo transformacional en las intenciones de rotación de personal en las empresas estatales de Ghana y el rol mediador del compromiso organizacional en dicho impacto. Para lo cual, adoptaron un camino cuantitativo que usó SEM y administró cuestionarios a 300 trabajadores públicos. Con los datos, encontraron que este estilo de liderazgo incidía de manera inversa en las intenciones de rotación. Adicionalmente, hallaron una relación estadísticamente significativa con el liderazgo transformacional y las intenciones de rotación. Los autores concluyeron que el líder transformacional reduce las intenciones de rotación en las organizaciones públicas de Ghana.

2.1.2 Estudios nacionales

Otarola y Sudario (2024) determinaron la relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa, Huancavelica, 2023. Los autores abordaron un camino metodológico cuantitativo, no experimental y correlacional. Los 50 trabajadores administrativos, quienes participaron, respondieron a dos cuestionarios. Con los datos se encontró una asociación directa y estadísticamente significativa ($r = .917$, $p < .001$). Considerando dicho resultado, la investigación concluyó que este tipo de liderazgo incrementa la satisfacción en el entorno laboral.

Asencio (2023) estableció la relación entre el apoyo organizacional percibido y el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho. En este sentido, la autora desarrolló una metodología cuantitativa, no experimental y correlacional. Participaron 275 trabajadores administrativos de dicha entidad. Estos respondieron a dos cuestionarios. Los autores hallaron una correspondencia directa y estadísticamente significativa ($r_s = .435$, $p < .001$). Adicionalmente, encontraron relaciones directas y estadísticamente significativas entre la primera variable y las dimensiones de la segunda: afectivo ($r_s = .477$, $p < .001$), de continuidad ($r_s = .334$, $p < .001$) y normativo ($r_s = .439$, $p < .001$). En este sentido, se infirió que este tipo de apoyo fortalece el compromiso de los colaboradores públicos.

Mayta y Poma (2023) determinaron la relación entre la felicidad y compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción, 2022. Considerando ello, los autores adoptaron una metodología cuantitativa, no experimental y correlacional. Además, 108 servidores públicos de esta institución respondieron a dos cuestionarios. Con los valores se halló una asociación directa y

estadísticamente significativa ($r_s = .341$, $p < .001$). Asimismo, encontraron relaciones directas y estadísticamente significativas entre la primera variable y las dimensiones de la segunda: afectivo ($r_s = .410$, $p < .001$), de continuidad ($r_s = .279$, $p < .003$) y normativo ($r_s = .259$, $p < .007$). Por consiguiente, el estudio concluyó que la felicidad puede contribuir sustancialmente en el compromiso de los colaboradores públicos.

Acuña (2021) determinó la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021. Por lo cual, se encaminó una investigación cuantitativa, no experimental y correlacional. Participaron 50 colaboradores públicos, los cuales respondieron a dos cuestionarios. La autora encontró una correspondencia directa y estadísticamente significativa ($r_s = .500$, $p < .001$). En síntesis, la investigación concluyó que este estilo de liderazgo puede acrecentar la satisfacción en el contexto laboral.

2.2 Bases teóricas

Liderazgo transformacional

Se caracteriza por desarrollar compromiso, motivación integral (individual, grupal y organizacional), autonomía, apoyo emocional, creatividad y confianza en los integrantes de la organización, con el propósito de que estos últimos trabajen de forma unida y versátil hacia una visión compartida (Coronado, Baldeos, Ramos, Lioo, y Neri, 2023).

En palabras de Cahyono (2024), este estilo de liderazgo se centra en la motivación, compromiso y desempeño de los trabajadores para conseguir la efectividad organizacional. En este sentido, los líderes transformacionales buscan que los valores personales con las metas organizacionales estén en sintonía. Adicionalmente, construyen un ambiente en donde apremie equipos unidos y resilientes.

Conforme a Kimani (2021), los líderes transformacionales contribuyen con los equipos para reconocer los cambios necesarios, construir una visión inspiradora para dicho cambio y emprenderla con los integrantes comprometidos de los equipos. Asimismo, este estilo promueve la competencia, al brindar desafíos y optimar las habilidades de los seguidores, e impulsa la lealtad y los resultados positivos de desempeño, concibiéndolo como una herramienta integral para el crecimiento y efectividad de la organización.

De acuerdo con Gupta y Verma (2024), el liderazgo transformacional impulsa el cambio y promueve la innovación en las organizaciones. Bajo esta perspectiva, el líder transformacional emplea la inteligencia emocional, comunicación efectiva y empoderamiento para construir una cultura que promocióne la creatividad y agilidad, ajustando las metas organizacionales con los cambios del mercado y posibilitando transformaciones estratégicas exitosas.

Modelo de Liderazgo Transformacional de Bass y Riggio. Se concibe como uno de los enfoques más acreditados en la teoría contemporánea del liderazgo. Este modelo surge de las ideas originalmente propuestas por James MacGregor Burns y posteriormente desarrollo por Bernard M. Bass y Ronald E. Riggio, los cuales lo definen como un estilo de liderazgo que se encamina en suscitar cambios positivos en los seguidores (trabajadores) y organización. En este sentido, los líderes transformacionales inspiran a que sus seguidores superen sus intereses personales y vayan en busca de objetivos organizacionales compartidos, centrándose en comportamientos que fomenten la motivación, creatividad, compromiso e identificación con la visión institucional (Chung y Espinoza, 2020; Wu, Tai, y Pauline, 2025).

El modelo de Bass y Riggio está estructurado mediante cuatro componentes que representan un conjunto de comportamientos específicos que los líderes desarrollan y utilizan para influir en sus seguidores y promover su desenvolvimiento y compromiso (Chung y Espinoza, 2020).

Complementando lo anterior, el modelo encontró que los líderes transformacionales se caracterizan por poseer cualidades de colaboración, empoderamiento, visión y creatividad, los cuales sirven como estímulos para incrementar la motivación, desempeño y valores compartidos entre los seguidores. Bajo esta perspectiva, estos líderes no solo transmiten emociones, actitudes y valores, sino, además, buscan fomentar el desarrollo integral en cada uno de sus seguidores, traducándose en mejoras tanto individuales como organizacionales (Peng, Cai, y Yue, 2025).

Asimismo, la literatura empírica ha hallado vínculos positivos entre este estilo de liderazgo y diversas variables organizacionales de interés académico y práctico, como, por ejemplo, niveles más altos de innovación entre los trabajadores, mayor compromiso con procesos de cambio y mejores resultados de compromiso y desempeño. Con esto se puede inferir que, el liderazgo transformacional, además de su efecto motivacional directo, actúa como un motor para procesos organizativos más amplios, como la adaptación al cambio y el desarrollo de capacidades de innovación (Suryadi, Dewi, Trisnawati, y Al-Amin, 2024).

En resumen, este modelo presenta una base teórica robusta que combina una estructura tetradimensional con fuerte respaldo empírico. Su aplicación en contextos organizacionales (incluidos los del sector público) busca comprender cómo los líderes pueden condicionar positivamente en el comportamiento y actitudes del personal, impulsando así hacia resultados organizativos más sólidos.

Dimensiones del Liderazgo Transformacional. Bass y Riggio (2006, como se citó en Coronado et al., 2023) establecen cuatro componentes que caracterizan a este estilo de liderazgo:

Influencia idealizada. Se manifiesta cuando el líder actúa como un referente ético y profesional para sus compañeros, inspirando respeto y admiración, lo que motiva a que los trabajadores se identifiquen con la institución y se comprometan con los objetivos institucionales. Esta conducta orienta la adopción de decisiones y el comportamiento organizacional, así como la coherencia entre el discurso y acciones, lo cual fortalece la percepción de integridad del líder. Asimismo, este primer componente se sustenta en la confianza y credibilidad que el líder genera entre los trabajadores, quienes perciben sus acciones como justas y consistentes.

Motivación inspiracional. Comprende la capacidad del líder para comunicar una visión institucional clara y atractiva, que entregue sentido al trabajo del personal, así como al entusiasmo y optimismo que transmite frente los desafíos organizacionales. Adicionalmente, estimula el logro de metas al fomentar expectativas elevadas y reconocer el esfuerzo colectivo, suscitando un sentido de misión compartida.

Estimulación intelectual. Implica que el líder promueva y crea un entorno laboral que se oriente al pensamiento crítico e innovación. Esto conlleva a que los colaboradores se cuestionen sobre las prácticas tradicionales y a proponer nuevas formas de abordar los problemas. Considerando lo anterior, el líder fomenta la generación de ideas innovadoras, valora la diversidad de opiniones, estimula la solución creativa de problemas y la apertura al cambio. Este último es un elemento clave que busca la adaptación continua y el aprendizaje organizacional, lo cual

contribuye a optimizar los procesos y a desarrollar las competencias de los trabajadores.

Consideración individualizada. Se relaciona con la atención que el líder otorga a las necesidades y exigencias particulares de cada colaborador. En este sentido, este componente se expresa a través de una atención personalizada, apoyo y acompañamiento constante, desarrollo profesional y reconocimiento individual en el desenvolvimiento de las funciones laborales. De esta manera, se fortalece la motivación y compromiso organizacional.

Figura 1

Componentes del liderazgo transformacional



Competencias Básicas de los Líderes Transformacionales. Zhang (2025) menciona que las organizaciones deben dar prioridad al desarrollo de líderes transformacionales que tengan la capacidad de inspirar, motivar y orientar a sus equipos hacia la consecución de visiones compartidas. En este sentido, los programas de desarrollo del liderazgo deben optimar aquellas competencias básicas que se encuentran relacionadas con el liderazgo transformacional, las cuales son:

Establecimiento de una Visión. Las visiones son como una hoja de ruta que orientan los esfuerzos de los equipos hacia los resultados de objetivos a largo plazo. En tal sentido, los líderes transformacionales deben crear visiones que sean convincentes y resuenen en cada integrante de los equipos. Considerando esto, los programas de capacitación deben incluir la planificación de escenarios, talleres sobre la visión y tutoría de líderes experimentados. Estos ejercicios buscan que los líderes desarrollen su capacidad de articular visiones de forma clara y contundente.

Comunicación Eficaz. Desarrollar esta competencia es clave para los líderes transformacionales, puesto que les permite transmitir de forma clara sus visiones, expectativas, comentarios y retroalimentaciones. En relación con ello, los programas de capacitación deben recalcar la escucha activa, empatía y uso de un lenguaje persuasivo. Para ello, pueden aplicar juegos de roles, talleres de comunicación y escenarios de retroalimentación.

Promoción de la Creatividad. Esta fomenta la innovación, la cual es fundamental para que las organizaciones se encuentren a la vanguardia en escenarios que cambian expeditamente. Por tal razón, los líderes transformacionales deben construir espacios seguros en los que cada integrante de los equipos no sienta temor a ser criticado por sus ideas. Para desarrollar esta competencia, los programas de capacitación pueden aplicar sesiones de lluvia de ideas y entornos que recompensen los riesgos y experimentación.

Compromiso Organizacional

Es un comportamiento organizacional, el cual refleja el apego psicológico y la lealtad que un trabajador siente hacia su empresa. Este constructo posee tres dimensiones de carácter afectivo, de continuidad y normativo, los mismos que inciden en las actitudes y comportamientos del personal. Además, está integrado por antecedentes como el

liderazgo, satisfacción laboral y apoyo organizacional, resaltando su influencia en la comprensión de la dinámica del lugar de trabajo (Pandya, 2025).

De acuerdo con Panuelos (2023), el compromiso organizacional es el vínculo emocional que los trabajadores sienten con su lugar de trabajo y que es diferenciado por un sentido de permanencia y alineación con los objetivos, misión y visión de la institución. Los trabajadores comprometidos invierten esfuerzos en nombre de la organización y desean sostener su relación con esta.

Desde la perspectiva de Marin (2023), el compromiso organizacional repercute positivamente en el desempeño, la intención de permanecer en la organización, ambiente de trabajo e innovación. Además, reduce el ausentismo y los comportamientos negativos. En tal sentido, altos niveles de compromiso organizacional encaminan a mejores resultados del personal, del desempeño organizacional y a la satisfacción general.

Modelo Tridimensional del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.

Constituye uno de los modelos más usados para comprender cómo y por qué el personal se vincula psicológicamente con su organización. Desde este punto de vista, conceptualiza al compromiso organizacional como un estado psicológico que se construye a partir de la relación entre el trabajador y su organización, y que incide de forma directa en la decisión de permanecer o desvincularse de ella mediante tres componentes que están diferenciados pero interrelacionados: afectivo, de continuidad y normativo. La literatura resalta la vigencia de este modelo tridimensional y su utilidad para explorar perfiles de compromiso e impactar en los resultados organizacionales asociados con el bienestar laboral y su intención de permanecer en la entidad (Stark, Smith, y Carter, 2025).

En síntesis, el modelo de Meyer y Allen brinda una estructura sólida para cuantificar el compromiso organizacional, así como una base teórica para entender las

motivaciones y actitudes de los colaboradores en contextos organizacionales diferentes, lo cual es representativo para investigaciones en el sector público y gestión municipal.

Dimensiones del Compromiso Organizacional. De acuerdo con el modelo de Meyer y Allen (como se citó en Pandya, 2025), el compromiso organizacional está conformado por tres componentes:

Compromiso Afectivo. Es el vínculo emocional que el colaborador desarrolla con la organización, el cual se expresa por medio de la identificación con la institución, el sentido de pertenencia y el orgullo institucional. En otras palabras, este componente se manifiesta cuando el trabajador se siente satisfecho de formar parte de la organización y percibe que sus valores personales son compatibles con los valores institucionales. Asimismo, la satisfacción con la pertenencia organizacional fortalece el deseo voluntario de permanecer en la institución, debido a que el trabajador experimenta una conexión emocional positiva que influye en su motivación y en su disposición para aportar en los objetivos organizacionales.

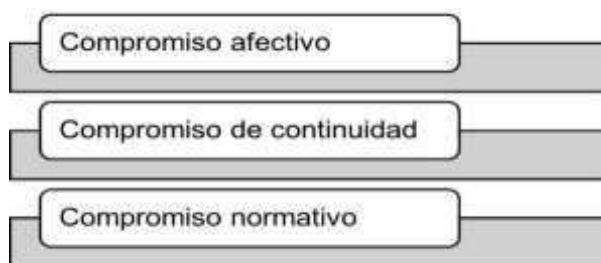
Compromiso de Continuidad. Se construye a partir de la evaluación racional que realiza el trabajador respecto a los costos percibidos de abandonar la organización. En este sentido, este componente se relaciona con la posible pérdida de beneficios laborales, la escasez de alternativas de empleo y la estabilidad laboral que brinda la institución. Dicho de otra manera, el colaborador permanece en la organización no necesariamente por apego emocional, sino por considerar que la desvinculación implicaría consecuencias negativas para su situación económica o profesional. Por esta razón, este componente refleja una permanencia basada en la conveniencia y en la valoración de los recursos acumulados dentro de la organización.

Compromiso Normativo. Se vincula con el sentido de obligación moral que experimenta el colaborador para estar en la organización, sustentado en valores como la

lealtad institucional, la responsabilidad y la gratitud hacia la institución. Este componente se expresa cuando el trabajador considera que es correcto continuar laborando en la organización, puesto que está por encima su deber ético o moral que los beneficios personales que reciba. Asimismo, se fortalece cuando el trabajador percibe que la institución le ha brindado oportunidades de desarrollo o apoyo, lo que refuerza su disposición a corresponder mediante una conducta comprometida y conducida al logro de objetivos institucionales.

Figura 2

Componentes del compromiso organizacional



Compromiso Organizacional en el Sector Público. Este constructo representa un factor clave para asegurar la eficacia institucional, calidad del servicio y permanencia de los recursos humanos, los mismos que son clave y contribuyen a una gestión pública sostenible y orientada a resultados. Bajo esta perspectiva, investigaciones recientes han revelado que el compromiso organizacional influye positivamente en la efectividad de la gestión administrativa y está estrechamente relacionado con variables como, por ejemplo, la responsabilidad pública y la rendición de cuentas en los gobiernos locales, debido a que los servidores públicos comprometidos tienden a alinearse con los objetivos organizacionales y a actuar con mayor lealtad y responsabilidad institucional (Moreno-Menéndez et al., 2025).

Adicionalmente, estudios en administración pública muestran que el compromiso organizacional puede contribuir directamente a mejorar la calidad del servicio público,

fortaleciendo la cultura institucional y promoviendo comportamientos proactivos y colaborativos entre los servidores (Alarcón, Sánchez-Chero, y Alarcón, 2025).

2.3 Bases filosóficas

Liderazgo Transformacional

Se sustenta en una concepción humanista y ética del liderazgo, en la que el líder no solo dirige o controla, sino que influye positivamente en el desarrollo integral de los sujetos y de la organización. Este enfoque se apoya en principios filosóficos como la ética del bien común, la responsabilidad moral y la dignidad de la persona, reconociendo a los seguidores como sujetos activos capaces de reflexionar, aprender y transformarse. Asimismo, el liderazgo transformacional incorpora postulados de la filosofía humanista, al priorizar valores como la confianza, la coherencia moral y el respeto, así como de la teoría del cambio, al concebir a la organización como una realidad dinámica susceptible de mejora continua. Desde esta perspectiva, el líder actúa como un agente de transformación que inspira sentido, promueve valores compartidos y orienta la acción colectiva hacia objetivos que trascienden el interés individual (Carrasco, Vivas, Suárez, y Fuentes, 2020; Sherchan, Baskota, y Saud, 2024).

Compromiso Organizacional

Se fundamenta en una concepción ética y humanista del vínculo entre el individuo y organización, en el que el trabajo es entendido no solo como una actividad instrumental, sino como un espacio de realización personal, responsabilidad moral y pertenencia social. A partir de la filosofía humanista, el compromiso organizacional se defiende en el reconocimiento de la dignidad del trabajador, su capacidad de decisión y su necesidad de vinculación significativa con la organización. Adicionalmente, este constructo se relaciona con principios de la ética del deber y la lealtad, que explican el compromiso

normativo como una obligación moral asumida voluntariamente, y con enfoques racionales que interpretan el compromiso de continuidad como una evaluación consciente de costos y beneficios. En conjunto, estas bases filosóficas permiten comprender el compromiso organizacional como un vínculo psicológico que integra emociones, valores y juicios racionales, orientando la conducta del trabajador hacia la permanencia y la contribución responsable dentro de la organización (Ávila y Pascual, 2020).

2.4 Definición de términos básicos

Compromiso Afectivo

Vínculo emocional que el colaborador desarrolla con la organización, el cual se expresa por medio de la identificación con la institución, el sentido de pertenencia y el orgullo institucional (Meyer y Allen, como se citó en Pandya, 2025).

Compromiso de Continuidad

Se construye a partir de la evaluación racional que realiza el trabajador respecto a los costos percibidos de abandonar la organización (Meyer y Allen, como se citó en Pandya, 2025).

Compromiso Normativo

Se vincula con el sentido de obligación moral que experimenta el colaborador para estar en la organización, sustentado en valores como la lealtad institucional, la responsabilidad y la gratitud hacia la institución (Meyer y Allen, como se citó en Pandya, 2025).

Compromiso Organizacional

Es un comportamiento organizacional, el cual refleja el apego psicológico y la lealtad que un trabajador siente hacia su empresa (Pandya, 2025).

Consideración Individualizada

Se relaciona con la atención que el líder otorga a las necesidades y exigencias particulares de cada colaborador (Bass y Riggio, 2006, como se citó en Coronado et al., 2023).

Estimulación Intelectual

Implica que el líder promueva y crea un entorno laboral que se oriente al pensamiento crítico e innovación (Bass y Riggio, 2006, como se citó en Coronado et al., 2023).

Influencia Idealizada

Se manifiesta cuando el líder actúa como un referente ético y profesional para sus compañeros, inspirando respeto y admiración, lo que motiva a que los trabajadores se identifiquen con la institución y se comprometan con los objetivos institucionales (Bass y Riggio, 2006, como se citó en Coronado et al., 2023).

Liderazgo Transformacional

Se caracteriza por desarrollar compromiso, motivación integral (individual, grupal y organizacional), autonomía, apoyo emocional, creatividad y confianza en los integrantes de la organización, con el propósito de que estos últimos trabajen de forma unida y versátil hacia una visión compartida (Coronado et al., 2023).

Motivación Inspiracional

Capacidad del líder para comunicar una visión institucional clara y atractiva, que entregue sentido al trabajo del personal, así como al entusiasmo y optimismo que transmite frente los desafíos organizacionales (Bass y Riggio, 2006, como se citó en Coronado et al., 2023).

2.5 Hipótesis de la investigación

2.5.1 Hipótesis general

El liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.

2.5.2 Hipótesis específicas

- El liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.
- El liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.
- El liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables y dimensiones

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel de medición
Variable 1: Liderazgo transformacional	Se caracteriza por desarrollar compromiso, motivación integral (individual, grupal y organizacional), autonomía, apoyo emocional, creatividad y confianza en los integrantes de la organización, con el propósito de que estos últimos trabajen de forma unida y versátil hacia una visión compartida (Coronado et al., 2023).	Influencia idealizada	- Conducta ética y moral - Coherencia entre discurso y acciones - Confianza y credibilidad - Ejemplo profesional	1 – 4	Ordinal, Likert
		Motivación inspiracional	- Comunicación de la visión institucional - Entusiasmo y optimismo - Estímulo al logro de metas - Sentido de misión compartida	5 – 8	
		Estimulación intelectual	- Fomento de ideas innovadoras - Pensamiento crítico - Solución creativa de problemas - Apertura al cambio	9 – 12	
		Consideración individualizada	- Atención personalizada - Apoyo y acompañamiento - Desarrollo profesional - Reconocimiento individual	13 – 16	

Variable 2: Compromiso organizacional	Es un comportamiento organizacional, el cual refleja el apego psicológico y la lealtad que un trabajador siente hacia su empresa. Este constructo posee tres dimensiones de carácter afectivo, de continuidad y normativo, los mismos que inciden en las actitudes y comportamientos del personal. Además, está integrado por antecedentes como el liderazgo, satisfacción laboral y apoyo organizacional, resaltando su influencia en la comprensión de la dinámica del lugar de trabajo (Pandya, 2025).	Compromiso afectivo	- Identificación con la institución - Sentido de pertenencia - Orgullo institucional - Satisfacción con la pertenencia organizacional	1 – 4	Ordinal, Likert
		Compromiso de continuidad	- Costos percibidos de salida - Pérdida de beneficios laborales - Escasez de alternativas laborales - Estabilidad laboral	5 – 8	
		Compromiso normativo	- Lealtad institucional - Sentido de responsabilidad - Compromiso moral - Gratitud hacia la institución	9 – 12	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, ya que buscó medir y analizar numéricamente las variables por medio de instrumentos estructurados, permitiendo el uso de procedimientos estadísticos para contrastar las hipótesis (Méndez, 2020). Asimismo, adoptó un diseño no experimental, debido a que las variables fueron observadas y no alteradas de manera deliberada (Hadi, Martel, Huayta, Rojas, y Arias, 2023). En cuanto al nivel correlacional, el estudio buscó determinar la existencia y el grado de correspondencia entre las variables, lo que contribuye a la comprensión del fenómeno organizacional analizado (Bernal, 2022).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Estuvo conformada por 1 000 trabajadores de la MPB.

3.2.2 Muestra

Los participantes fueron 278 trabajadores de dicha entidad, tal como se obtuvo en la siguiente fórmula:

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

En donde:

- **n** = tamaño de la muestra
- **P y Q** = tienen un valor de 0.5
- **Z** = valor estándar de 1.96
- **N** = total de la población

- e = error estándar de 0.05

Se reemplazan los datos:

$$n = \frac{(1.96^2)(0.5)(0.5)(1000)}{(1000 - 1)(0.05^2) + (1.96^2)(0.5)(0.5)}$$

$n = 278$.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnica empleada

Se aplicó una encuesta para obtener información directa de un grupo de personas por medio de un conjunto de preguntas estructuradas, diseñadas para medir opiniones, percepciones, actitudes o comportamientos respecto a determinadas variables de estudio. Esta técnica se caracteriza por su estandarización, lo que hace posible la cuantificación de las respuestas y su subsiguiente análisis estadístico. Asimismo, posibilita la recopilación de datos de manera eficiente y sistemática en un contexto específico, contribuyendo a la obtención de resultados objetivos y comparables (Arias, Holgado, Tafur, y Vasquez, 2022).

3.3.2 Instrumento

Cuestionario de Liderazgo Transformacional Percibido por Trabajadores Públicos

Estuvo estructurado por cuatro dimensiones y 16 ítems: 1) influencia idealizada (ítems del 1 al 4), 2) motivación inspiracional (5 al 8), 3) estimulación intelectual (9 al 12), 4) consideración individualizada (13 al 16). Además, presentó cinco respuestas, en donde 1 es nunca, 5 es siempre.

Escala de Autoevaluación del Compromiso Organizacional de Trabajadores Públicos

Siguió una estructura tridimensional de 12 ítems: 1) compromiso afectivo (ítems del 1 al 4), 2) compromiso de continuidad (5 al 8), 3) compromiso normativo (9 al 12). Asimismo, contuvo una puntuación de cinco: 1 es nunca, 5 es siempre.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Se efectuaron dos análisis: descriptivo e inferencial. El primero permitió organizar y resumir los datos obtenidos a través de tablas de frecuencia y porcentajes, con el fin de describir el comportamiento de las variables. Por su parte, el análisis inferencial se empleó para contrastar las hipótesis planteadas, utilizando pruebas estadísticas acordes con la naturaleza de los datos, a fin de determinar la existencia y el grado de asociación. De este modo, se garantizó la validez y rigor de los resultados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Resultados descriptivos de Liderazgo transformacional

Tabla 2

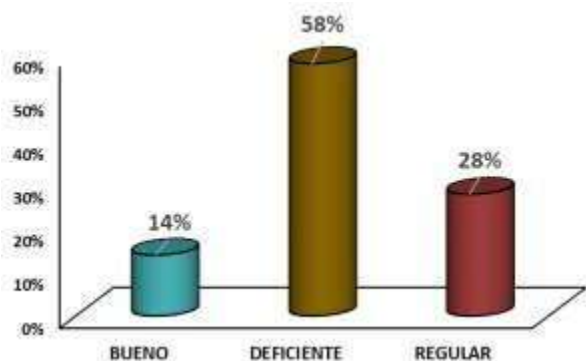
Liderazgo transformacional

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bueno	38	14%
Deficiente	163	58%
Regular	77	28%
Total	278	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 3

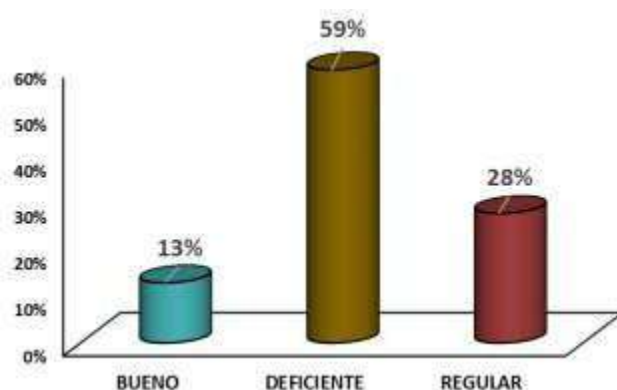
Liderazgo transformacional



El 58% señala un nivel deficiente de liderazgo transformacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. Esto indica que, para la mayoría de los trabajadores de dicho municipio, sus jefes inmediatos no representan un referente de influencia ética, no inspiran ni motivan al equipo, no estimulan el pensamiento innovador, ni demuestran consideración e interés por todas las necesidades individuales del personal. Por otra parte, el 28% señala un nivel regular de liderazgo transformacional en la Municipalidad Provincial de Barranca, mientras que el 14% indica un buen nivel de liderazgo transformacional.

Tabla 3*Influencia idealizada*

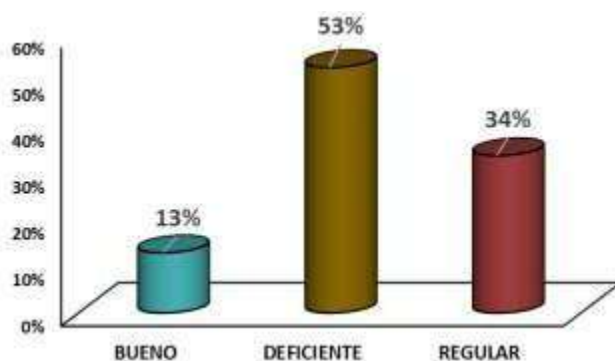
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bueno	36	13%
Deficiente	163	59%
Regular	79	28%
Total	278	100%

Nota. Elaboración propia**Figura 4***Influencia idealizada*

El 59% señala un nivel deficiente de influencia idealizada en la Municipalidad Provincial de Barranca. Esto indica que, para la mayoría de los trabajadores de dicho municipio, sus jefes inmediatos no se desempeñan ni toman decisiones alineadas con principios éticos y morales, no demuestran coherencia entre lo que dicen y hacen en su gestión, no tienen capacidad para generar confianza y credibilidad, y mucho menos abordan conductas referentes o de ejemplo profesional dentro del entorno de trabajo. Por otra parte, el 28% señala un nivel regular de influencia idealizada en la Municipalidad Provincial de Barranca, mientras que el 13% indica un buen nivel de influencia idealizada.

Tabla 4*Motivación inspiracional*

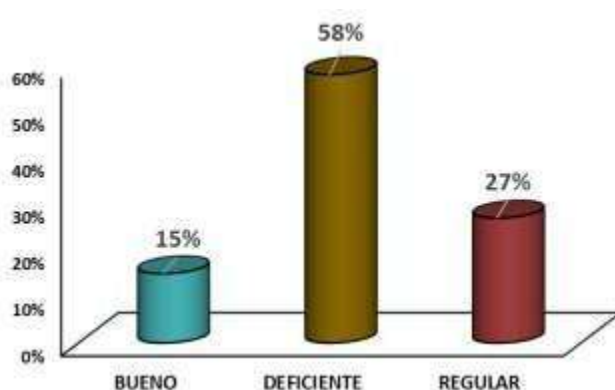
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bueno	36	13%
Deficiente	147	53%
Regular	95	34%
Total	278	100%

Nota. Elaboración propia**Figura 5***Motivación inspiracional*

El 53% señala un nivel deficiente de motivación inspiracional en la Municipalidad Provincial de Barranca. Esto indica que, para la mayoría de los trabajadores de dicho municipio, sus jefes inmediatos no comunican con claridad ni orientan estratégicamente la dirección u objetivos institucionales, no muestran entusiasmo y optimismo hacia el futuro de la institución, no llegan a estimular el alcance de objetivos dentro del esfuerzo y desempeño laboral, y mucho menos fomentan el sentido e identificación con la misión y valores compartidos institucionales. Por otra parte, el 34% señala un nivel regular de motivación inspiracional en la Municipalidad Provincial de Barranca, mientras que el 13% indica un buen nivel de motivación inspiracional.

Tabla 5*Estimulación intelectual*

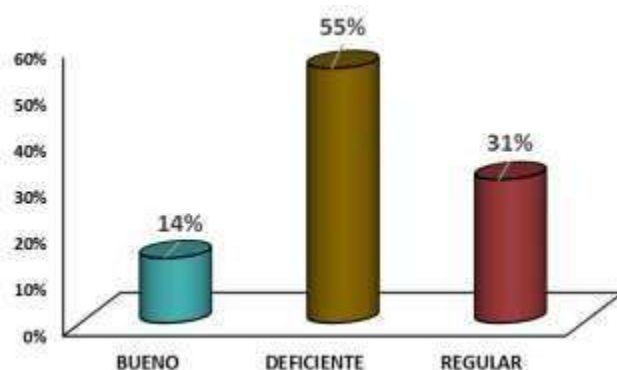
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bueno	43	45%
Deficiente	160	58%
Regular	75	27%
Total	278	100%

Nota. Elaboración propia**Figura 6***Estimulación intelectual*

El 58% señala un nivel deficiente de estimulación intelectual en la Municipalidad Provincial de Barranca. Esto indica que, para la mayoría de los trabajadores de dicho municipio, sus jefes inmediatos no fomentan ni estimulan la generación de ideas innovadoras para la optimización del trabajo, no impulsan el pensamiento crítico ante los problemas desde diversas perspectivas en la toma de decisiones, no valoran ni dan apertura a resoluciones creativas de mejora, y mucho menos promueven cambios orientados al fortalecimiento de los procesos. Por otra parte, el 27% señala un nivel regular de estimulación intelectual en la Municipalidad Provincial de Barranca, mientras que el 15% indica un buen nivel de estimulación intelectual.

Tabla 6*Consideración individualizada*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bueno	38	14%
Deficiente	154	55%
Regular	86	31%
Total	278	100%

Nota. Elaboración propia**Figura 7***Consideración individualizada*

El 55% señala un nivel deficiente de consideración individualizada en la Municipalidad Provincial de Barranca. Esto indica que, para la mayoría de los trabajadores de dicha entidad, sus jefes inmediatos no muestran interés ni atención por las necesidades laborales individuales en el trabajo, no proporcionan apoyo y acompañamiento ante situaciones laborales difíciles presentadas, no promueven ni garantizan oportunidades de desarrollo profesional dentro del entorno laboral, y mucho menos otorgan reconocimientos individuales por el alcance de logros de desempeño. Por otra parte, el 31% señala un nivel regular de consideración individualizada en la Municipalidad Provincial de Barranca, mientras que el 14% indica un buen nivel de consideración individualizada.

4.1.2 Resultados descriptivos de Compromiso organizacional

Tabla 7

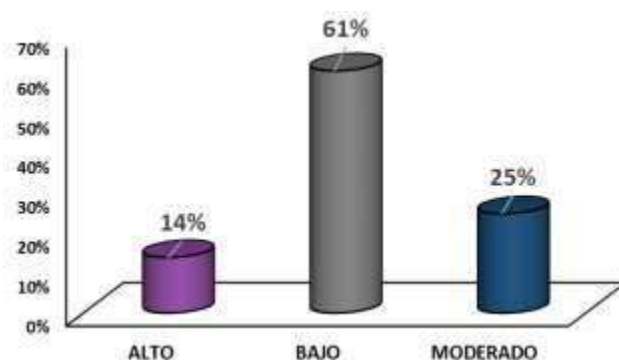
Compromiso organizacional

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	40	14%
Bajo	168	61%
Moderado	70	25%
Total	278	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 8

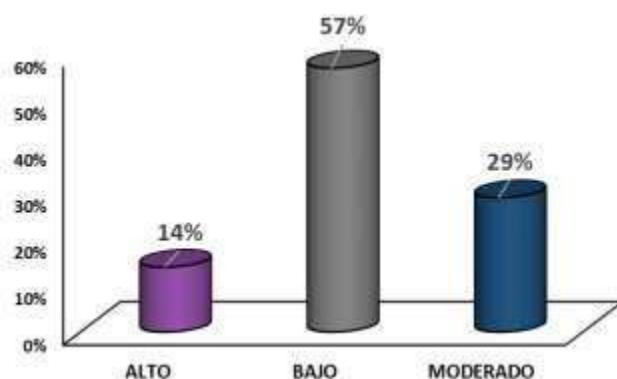
Compromiso organizacional



El 61% señala un nivel bajo de compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca. Esto indica que, la mayoría de los trabajadores de dicho municipio no se identifica emocionalmente con su entorno laboral, no tiene intención de permanencia basada en costos o beneficios, y mucho menos desarrolla y demuestra una internalización del deber moral o lealtad organizacional. Por otra parte, el 25% señala un nivel moderado de compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Barranca, mientras que el 14% indica un alto nivel de compromiso organizacional.

Tabla 8*Compromiso afectivo*

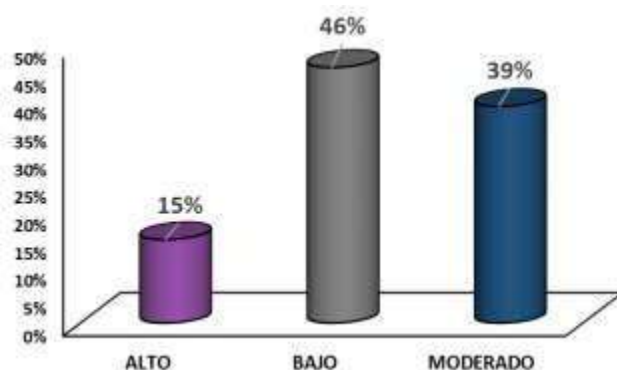
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bueno	39	14%
Deficiente	158	57%
Regular	81	29%
Total	278	100%

Nota. Elaboración propia**Figura 9***Compromiso afectivo*

El 57% señala un nivel bajo de compromiso afectivo en la Municipalidad Provincial de Barranca. Esto indica que, la mayoría de los trabajadores de dicho municipio no logra sentirse identificado con los objetivos y valores institucionales, no presenta un sentido de pertenencia a nivel personal con sus labores y centro de trabajo, no está orgulloso por formar parte de la gestión vigente, y mucho menos se siente satisfecho con la pertenencia y experiencia abordada dentro de la institución. Por otra parte, el 29% señala un nivel moderado de compromiso afectivo en la Municipalidad Provincial de Barranca, mientras que el 14% indica un alto nivel de compromiso afectivo.

Tabla 9*Compromiso de continuidad*

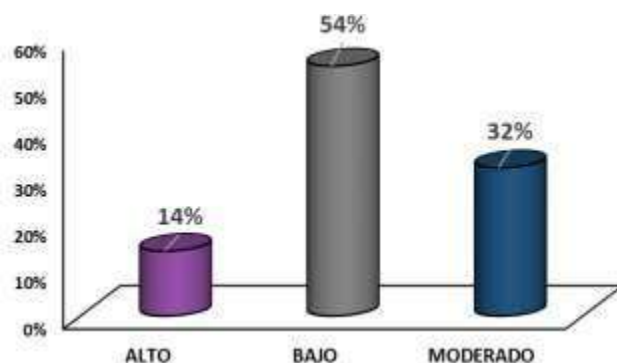
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bueno	42	15%
Deficiente	129	46%
Regular	107	39%
Total	278	100%

Nota. Elaboración propia**Figura 10***Compromiso de continuidad*

El 46% señala un nivel bajo de compromiso de continuidad en la Municipalidad Provincial de Barranca. Esto indica que, la mayoría de los trabajadores de dicho municipio no cree abordar una baja de costo u otras consecuencias negativas ante una salida o cambio del lugar de trabajo, no teme perder beneficios laborales importantes ante una desvinculación con la municipalidad, no cree afrontar una escasez de empleo con alternativas laborales similares fuera de su entorno vigente, y mucho menos valora su permanencia y estabilidad laboral dentro de la institución. Por otra parte, el 39% señala un nivel moderado de compromiso de continuidad en la Municipalidad Provincial de Barranca, mientras que el 15% indica un alto nivel de compromiso de continuidad.

Tabla 10*Compromiso normativo*

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bueno	39	14%
Deficiente	149	54%
Regular	90	32%
Total	278	100%

Nota. Elaboración propia**Figura 11***Compromiso normativo*

El 54% señala un nivel bajo de compromiso normativo en la Municipalidad Provincial de Barranca. Esto indica que, la mayoría de los trabajadores de dicho municipio no guarda lealtad genuina con su actual centro de trabajo, no desarrolla un sentido de responsabilidad hacia la continuidad laboral dentro de la institución, no se siente comprometido moralmente para seguir laborando en su mismo entorno, y mucho menos se siente agradecido con las oportunidades recibidas a lo largo de su estancia dentro de la entidad. Por otra parte, el 32% señala un nivel moderado de compromiso normativo en la Municipalidad Provincial de Barranca, mientras que el 14% indica un alto nivel de compromiso normativo.

4.1.3 Tablas de Contingencia y Figuras

Tabla 11

Tabla cruzada de Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional

		Compromiso organizacional			Total
		Alto	Bajo	Moderado	
Liderazgo transformacional	Bueno	2%	0%	12%	14%
	Deficiente	2%	53%	4%	59%
	Regular	11%	7%	9%	27%
Total		15%	60%	25%	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 12

Gráfico de barras de Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional



El 53%, 4% y un 2% de los trabajadores encuestados que señalan un nivel deficiente de liderazgo transformacional en la Municipalidad Provincial de Barranca, abordan un nivel bajo, moderado y alto de compromiso organizacional, respectivamente. Por otro lado, el 11%, 9% y 7% que señalan un nivel regular de liderazgo transformacional en la municipalidad señalada, presentan un nivel alto, moderado y bajo de compromiso organizacional, respectivamente. Solo el 12% y otro 2% que señalan un buen nivel de liderazgo transformacional, abordan un nivel moderado y alto de compromiso organizacional, respectivamente.

Tabla 12

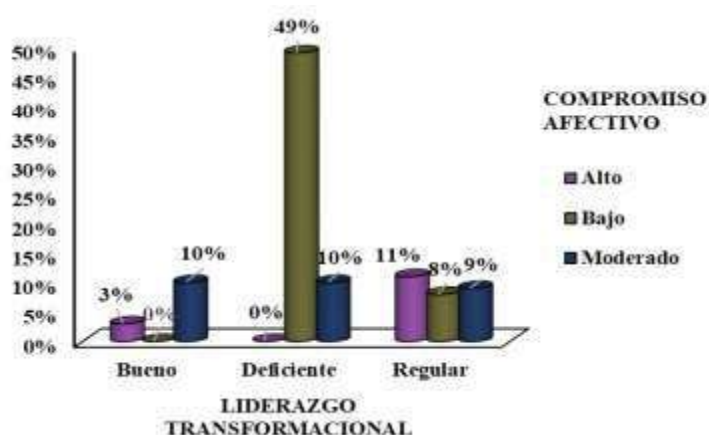
Tabla cruzada de Liderazgo transformacional y Compromiso afectivo

		Compromiso afectivo			Total
		Alto	Bajo	Moderado	
Liderazgo transformacional	Bueno	3%	0%	10%	13%
	Deficiente	0%	49%	10%	59%
	Regular	11%	8%	9%	28%
Total		14%	57%	29%	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 13

Gráfico de barras de Liderazgo transformacional y Compromiso afectivo



El 49% y un 10% de los trabajadores encuestados que señalan un nivel deficiente de liderazgo transformacional en la Municipalidad Provincial de Barranca, presentan un nivel bajo y moderado de compromiso afectivo, respectivamente. Por otro lado, el 11%, 9% y 8% que señalan un nivel regular de liderazgo transformacional en la municipalidad señalada, presentan un nivel alto, moderado y bajo de compromiso afectivo, respectivamente. Solo otro 10% y el 3% que señalan un buen nivel de liderazgo transformacional, presentan un nivel moderado y alto de compromiso afectivo, respectivamente.

Tabla 13

Tabla cruzada de Liderazgo transformacional y Compromiso de continuidad

		Compromiso de continuidad			Total
		Alto	Bajo	Moderado	
Liderazgo transformacional	Bueno	8%	1%	5%	14%
	Deficiente	2%	38%	18%	58%
	Regular	5%	7%	16%	28%
Total		15%	46%	39%	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 14

Gráfico de barras de Liderazgo transformacional y Compromiso de continuidad



El 38%, 18% y 2% de los trabajadores encuestados que señalan un nivel deficiente de liderazgo transformacional en la Municipalidad Provincial de Barranca, presentan un nivel bajo y moderado de compromiso de continuidad, respectivamente. Por otro lado, el 16%, 7% y un 5% que señalan un nivel regular de liderazgo transformacional en la municipalidad señalada, presentan un nivel moderado, bajo y alto de compromiso de continuidad, respectivamente. Solo el 8%, otro 5% y el 1% que señalan un buen nivel de liderazgo transformacional, presentan un nivel alto, moderado y bajo de compromiso organizacional, respectivamente.

Tabla 14

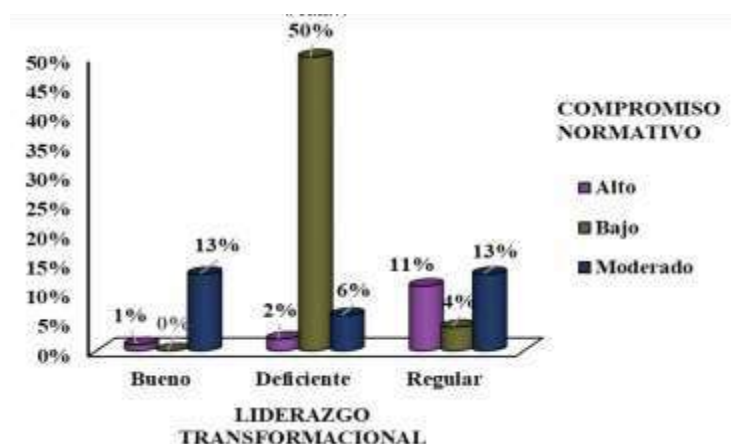
Tabla cruzada de Liderazgo transformacional y Compromiso normativo

		Compromiso normativo			Total
		Alto	Bajo	Moderado	
Liderazgo transformacional	Bueno	1%	0%	13%	14%
	Deficiente	2%	50%	6%	58%
	Regular	11%	4%	13%	28%
Total		14%	54%	32%	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 15

Gráfico de barras de Liderazgo transformacional y Compromiso normativo



El 50%, 6% y 2% de los trabajadores encuestados que señalan un nivel deficiente de liderazgo transformacional en la Municipalidad Provincial de Barranca, presentan un nivel bajo, moderado y alto de compromiso normativo, respectivamente. Por otro lado, un 13%, el 11% y 4% que señalan un nivel regular de liderazgo transformacional en la municipalidad señalada, presentan un nivel moderado, alto y bajo de compromiso normativo, respectivamente. Solo otro 13% y el 1% que señalan un buen nivel de liderazgo transformacional, presentan un nivel moderado y alto de compromiso normativo, respectivamente.

4.1.4 Prueba de Normalidad

Se aplicó el estadístico Kolmogorov Smirnov (K-S) para determinar la normalidad de los datos en base al liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, teniendo en cuenta que la muestra de estudio supera al estándar mínimo de 50, siendo específicamente 278 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Tabla 15

Prueba de normalidad

Variable y Dimensiones	K-S		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0.151	278	0.000
Compromiso organizacional	0.160	278	0.000
Influencia idealizada	0.206	278	0.000
Motivación inspiracional	0.122	278	0.000
Estimulación intelectual	0.182	278	0.000
Consideración individualizada	0.139	278	0.000
Compromiso afectivo	0.235	278	0.000
Compromiso de continuidad	0.218	278	0.000
Compromiso normativo	0.197	278	0.000

La prueba de normalidad aplicado mediante el estadístico Kolmogorov Smirnov, reunió unos valores de significancia sumamente inferiores al 5%, determinándose así, que variables y dimensiones en base al liderazgo transformacional y compromiso organizacional no cumplen el supuesto de normalidad. Esto permitió aplicar la prueba en Spearman para las correlaciones correspondientes del estudio dentro del contexto de la Municipalidad Provincial de Barranca.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Contrastación general

Tabla 16

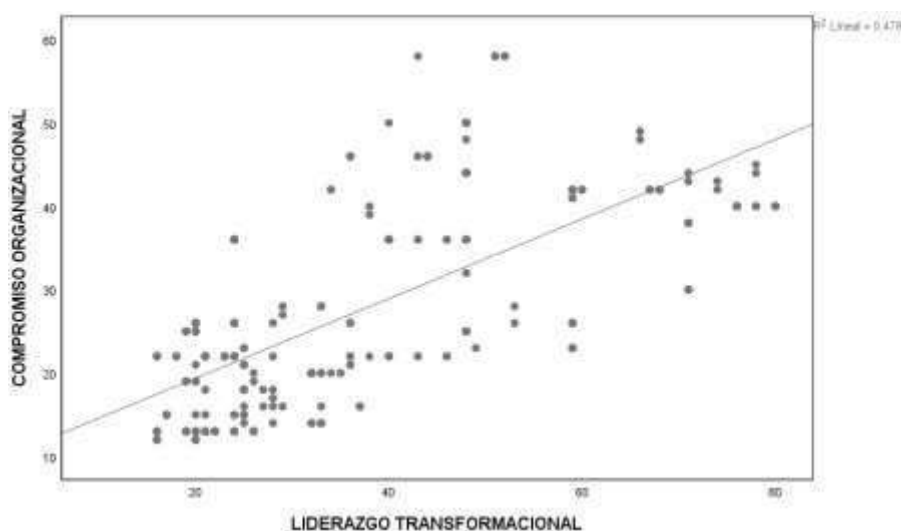
Prueba Rho de Spearman de Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Liderazgo transformacional	Rho de Spearman	0.716
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	278

Se demuestra la correlación directa y estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional, con los siguientes valores: $Rho=0.716$; $p < 0.05$. En consecuencia, se confirma que, el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.

Figura 16

Gráfico de dispersión de Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional



Asimismo, esta relación se corrobora ante un acercamiento notable de los puntos hacia la línea de tendencia mostrada en la figura 16.

4.2.2 Contrastación de la primera hipótesis específica

Tabla 17

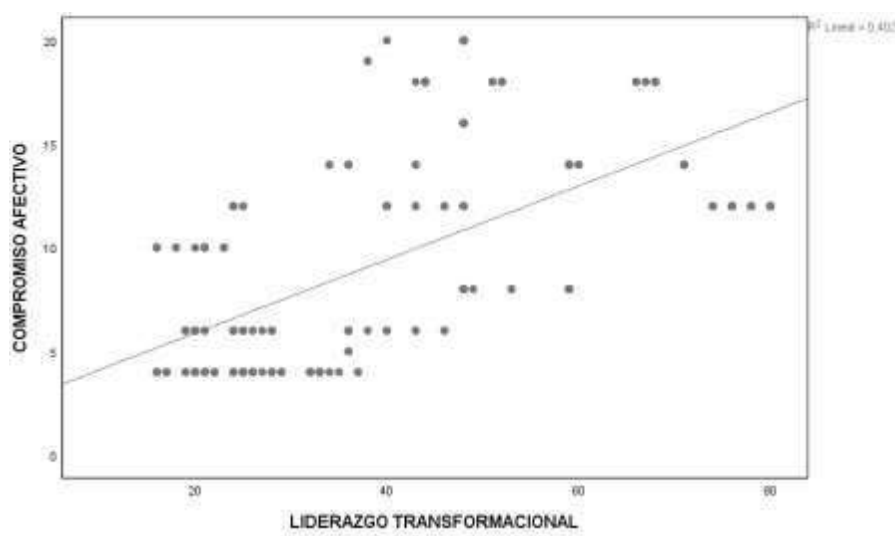
Prueba Rho de Spearman de Liderazgo transformacional y Compromiso afectivo

		Compromiso afectivo
Liderazgo transformacional	Rho de Spearman	0.646
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	278

Se demuestra la correlación directa y estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y compromiso afectivo, con los siguientes valores: $Rho=0.646$; $p < 0.05$. En consecuencia, se confirma que, el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.

Figura 17

Gráfico de dispersión de Liderazgo transformacional y Compromiso afectivo



Adicionalmente, esta relación se corrobora ante un acercamiento notable de los puntos hacia la línea de tendencia mostrada en la figura 17.

4.2.3 Contrastación de la segunda hipótesis específica

Tabla 18

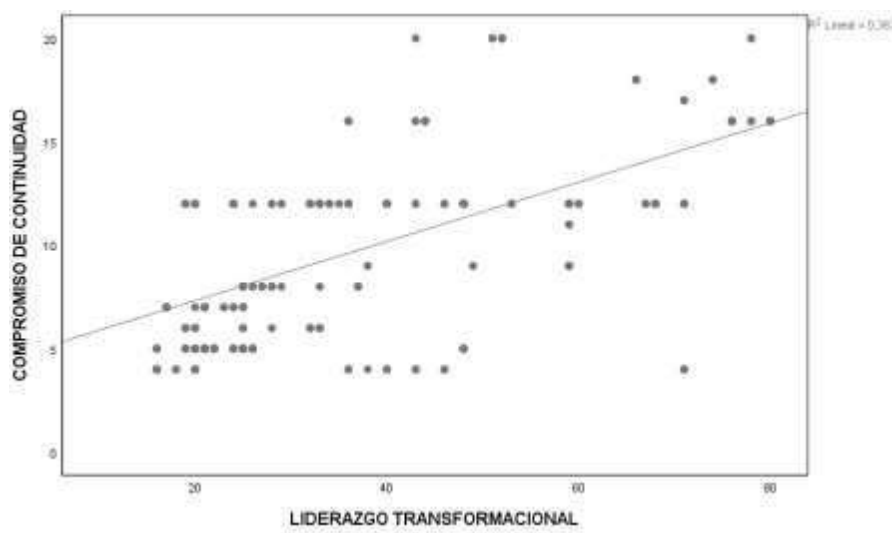
Prueba Rho de Spearman de Liderazgo transformacional y Compromiso de continuidad

	Compromiso de continuidad	
Liderazgo transformacional	Rho de Spearman	0.585
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	278

Se demuestra la correlación directa y estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y compromiso de continuidad, con los siguientes valores: $Rho=0.585$; $p < 0.05$. En consecuencia, se confirma que, el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.

Figura 18

Gráfico de dispersión de Liderazgo transformacional y Compromiso de continuidad



Adicionalmente, esta relación se corrobora ante un acercamiento notable de los puntos hacia la línea de tendencia mostrada en la figura 18.

4.2.4 Contratación de la tercera hipótesis específica

Tabla 19

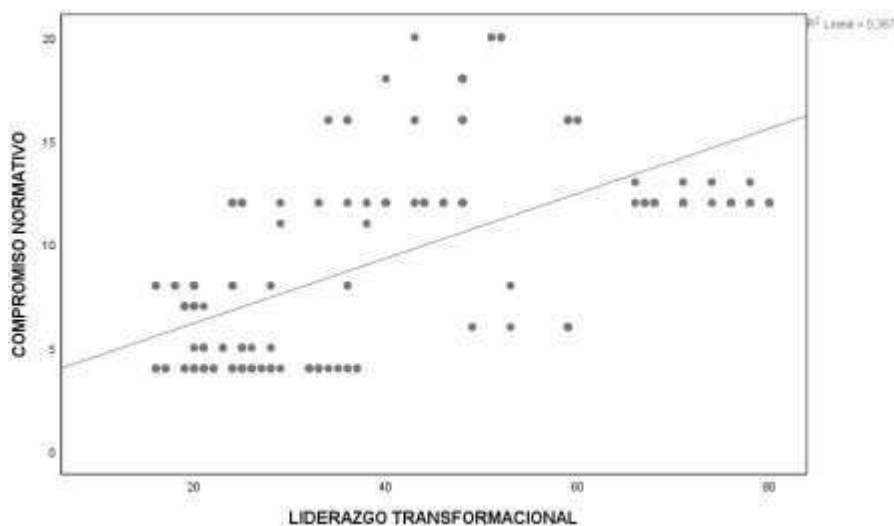
Prueba Rho de Spearman de Liderazgo transformacional y Compromiso normativo

		Compromiso normativo
Liderazgo transformacional	Rho de Spearman	0.642
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	278

Se demuestra la correlación directa y estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y compromiso normativo, con los siguientes valores: $Rho=0.642$; $p < 0.05$. En consecuencia, se confirma que, el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.

Figura 19

Gráfico de dispersión de Liderazgo transformacional y Compromiso normativo



Adicionalmente, esta relación se corrobora ante un acercamiento notable de los puntos hacia la línea de tendencia mostrada en la figura 19.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En la presente sección se analizan e interpretan los resultados obtenidos a la luz de los objetivos planteados y del marco teórico desarrollado. En particular, se examina la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, considerando su relevancia en el contexto estudiado. Asimismo, se contrastan los hallazgos con investigaciones previas, con el propósito de identificar coincidencias, diferencias y posibles explicaciones que permitan una mejor comprensión del fenómeno abordado

- En esta investigación se determina que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026; luego de calcularse un valor de significancia menor al 5% ($p = 0.000$), y un coeficiente de correlación moderada de 0.716 en Spearman, resultados considerados válidos y confiables. Este hallazgo coincide con Agung y Riana (2024), quienes analizaron el liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño y compromiso organizacional, indicando cómo este estilo de liderazgo incrementa el sentido de compromiso a la vez que maximiza la contribución en el desempeño laboral ($t = 8.013$). Asimismo, se coincide con Asencio (2023), quien evaluó la relación del apoyo organizacional percibido y el compromiso organizacional, evidenciando cómo este apoyo, propio del liderazgo transformacional, llega a fortalecer el compromiso del personal, ante una relación estadística directa de 0.435 en

Spearman. Por su parte, Donkor et al. (2022), agregan que estos líderes reducen las intenciones de rotación en las organizaciones, por lo que reúne un amplio impacto entre las variables. De esta forma, se aporta evidencia cuantitativa que permite corroborar cómo el liderazgo transformacional promueve un ambiente laboral con alto índice de capacitación, motivación y desempeño, a la vez que garantiza un mayor compromiso organizacional.

- Adicionalmente, se establece que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026; luego de calcularse un valor de significancia menor al 5% ($p = 0.000$), y un coeficiente de correlación directa y moderada de 0.646 en la prueba de Spearman, resultados considerados válidos y confiables. Este hallazgo coincide con Otarola y Sudario (2024), quienes indagaron la relación del liderazgo transformacional con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampá, determinando que una relación directa y estadísticamente significativa de 0.917 en Rho de Spearman. De esta forma, se afirma que este tipo de liderazgo no solo incrementa la satisfacción laboral, sino que permite aumentar el compromiso emocional que tiene el trabajador para con su entorno de trabajo.
- Se establece también que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026; luego de calcularse un valor de significancia menor al 5% ($p = 0.000$), y un coeficiente de correlación directa y moderada de 0.585 en la prueba de Spearman, resultados considerados válidos y confiables. Este hallazgo coincide con Supit et al. (2024), quienes indagaron sobre el liderazgo transformacional y la cultura laboral y la influencia que

ambos aspectos tienen sobre el compromiso individual, indicando un nivel de incidencia significativa de $\beta = 0.30$. De esta forma, se corrobora cómo este tipo de liderazgo no solo permite construir una cultura diferenciada y efectiva, sino que también fortalece el sentido de pertenencia y el compromiso de seguir en la institución.

- Por último, se establece que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026; luego de calcularse un valor de significancia menor al 5% ($p = 0.000$), y un coeficiente de correlación directa y moderada de 0.642 en la prueba de Spearman, resultados considerados válidos y confiables. Este hallazgo coincide con Acuña (2021), quien indagó el liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, determinando una correspondencia directa y estadísticamente significativa de 0.500 en Rho de Spearman. De esta forma, se refuerza cómo este estilo de liderazgo puede acrecentar la satisfacción del personal, así como el compromiso por mantenerse laburando oportunamente dentro de su organización.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

En la presente sección se exponen las principales conclusiones derivadas del estudio, en función de los objetivos planteados y los resultados obtenidos. Estas conclusiones sintetizan los hallazgos más relevantes, destacando su aporte al conocimiento sobre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, así como sus implicancias en el contexto analizado

1. La prueba Rho de Spearman permitió calcular un valor de $p = 0.000$, determinando que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026; esto ante una significancia menor al 5%, la cual fue evidencia estadística suficiente para rechazar la “**H₀**” y aceptar la “**H_a**”. Adicionalmente, dicha prueba permitió también calcular un coeficiente de correlación de 0.716 que indica una relación de nivel estadística moderada entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Esto revela que, a medida que los trabajadores perciben en sus jefes inmediatos menores niveles de influencia ética, inspiración y motivación al equipo, estimulación del pensamiento innovador, y consideración e interés por las necesidades individuales, también presentan menores niveles de identificación emocional con su entorno laboral, intención de permanencia basada en costos o beneficios, y desarrollo de lealtad organizacional. Esta correspondencia sugiere una relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, cumpliéndose así, el objetivo de la investigación dentro de la Municipalidad Provincial de Barranca.

2. Se calculó un segundo valor de $p = 0.000$ en la prueba de Spearman, estableciendo que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026; ante una significancia menor al 5%, evidencia estadística suficiente para rechazar la “**H₀₁**” y aceptar la “**H_{a1}**”. Asimismo, se calculó también coeficiente de correlación de 0.646 que indica una relación de nivel moderada entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo. Esto sugiere que, en la medida en que los trabajadores perciben menores niveles de liderazgo transformacional en sus jefes inmediatos, también presentan menores niveles de identificación institucional, sentido de pertenencia, orgullo por formar parte de la gestión, y satisfacción con la pertenencia y experiencia abordada dentro de la institución.
3. Se calculó un tercer valor de $p = 0.000$ en la prueba de Spearman, estableciendo que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026; ante una significancia menor al 5%, evidencia estadística suficiente para rechazar la “**H₀₂**” y aceptar la “**H_{a2}**”. Asimismo, se calculó también coeficiente de correlación de 0.585 que indica una relación de nivel moderada entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad. Esto sugiere que, en la medida en que los trabajadores perciben menores niveles de liderazgo transformacional en sus jefes inmediatos, también consideran menores niveles en costo asociado al cambio del lugar de trabajo, beneficios laborales ofrecidos, competitividad organizacional, y estabilidad dentro de la institución.
4. Finalmente, se calculó un cuarto y último valor de $p = 0.000$ en la prueba Rho de Spearman, estableciendo que el liderazgo transformacional se relaciona de manera

directa y estadísticamente significativa con el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026; ante una significancia menor al 5%, evidencia estadística suficiente para rechazar la “**H₀₃**” y aceptar la “**H_{a3}**”. Asimismo, se calculó también coeficiente de correlación de 0.642 que indica una relación de nivel moderada entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo. Esto sugiere, en la medida en que el personal percibe menores niveles de liderazgo transformacional en los jefes inmediatos, también reúnen menores niveles de lealtad genuina, sentido de responsabilidad, compromiso moral para seguir laburando en la municipalidad, y agradecimiento con las oportunidades recibidas.

6.2 Recomendaciones

En función de las necesidades de mejora reunidas en el presente estudio, se recomienda a la alta dirección y los jefes inmediatos de la Municipalidad Provincial de Barranca, en apoyo de las áreas de Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, la implementación de un Programa Integral de Fortalecimiento del Liderazgo. Esto con el objetivo de fortalecer tanto el liderazgo transformacional como el compromiso organizacional de los trabajadores, a través de las siguientes prácticas específicas:

- Capacitar periódicamente al personal sobre este estilo de liderazgo, a través de talleres, estudios de caso, simulaciones y evaluaciones de avance; esto con el objetivo de desarrollar competencias en conducta ética, motivación inspiracional, coherencia entre el discurso y las acciones, consideración individualizada y estimulación intelectual. Asimismo, está el feedback 360°, que permite evaluar el desempeño de los jefes inmediatos, e impulsa un aumento de nivel de confianza, apoyo, credibilidad y reconocimiento.

- Diseñar planes de acompañamiento y mentoría, de tal forma que los jefes inmediatos programen reuniones continuas individuales con su equipo y así detectar necesidades laborales, orientar su desarrollo profesional y brindar el apoyo requerido. Esto puede verse perfeccionado con el fortalecimiento de la actual gestión del talento humano, a través de la creación de planes de desarrollo profesional, acceso a capacitaciones y línea de carrera, a fin de elevar la noción de crecimiento dentro de la entidad.
- Establecer un sistema formal de reconocimiento laboral con el cual se valoren tanto logros individuales como colectivos, mediante incentivos no necesariamente económicos como certificaciones, reconocimientos públicos y oportunidades de formación. Asimismo, mejorar las condiciones organizacionales asociadas al compromiso de continuidad, esto por medio de beneficios laborales claros, comunicación transparente sobre oportunidades, y una estabilidad o permanencia competitiva garantizada dentro de la institución.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Acuña, Lady. (2021). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad distrital de Santa Anita 2021* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Asencio, L. (2023). *Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en trabajadores de una municipalidad distrital de Lima* (tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Mayta, L., y Poma, G. (2023). *Felicidad y compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción—2022* (tesis de pregrado). Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, Perú.
- Otarola, L., y Sudario, L. (2024). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa—Huancavelica, 2023* (tesis de pregrado). Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, Perú

7.2 Fuentes bibliográficas

- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., y Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*. Puno, Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
- Bernal, C. (2022). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson.
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., y Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Puno, Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.

Méndez, C. (2020). *Metodología de la investigación. Diseño y desarrollo del proceso de investigación en Ciencias Empresariales*. Colombia: Alpha Editorial

7.3 Fuentes hemerográficas

Agung, S., y Riana, I. (2024). Inspiring High Performance: The Role of Transformational Leadership And Organisational Commitment. *International Journal of Review Management Business and Entrepreneurship (RMBE)*, 4(1), 61-70. <https://doi.org/10.37715/rmbe.v4i1.5117>

Alarcón, G., Sánchez-Chero, M., y Alarcón, O. (2025). Cultura organizacional, compromiso y motivación laboral en la gestión pública. *Revista Venezolana de Gerencia*, 30(112), 2013-2030. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.30.112.21>

Amasifuen, E., y Murayari, C. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública – peruana 2022. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241-253. <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>

Ávila, S., y Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: Discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, (1), 201-226. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014>

Cahyono, N. D. (2024). Enhancing Organizational Effectiveness through Transformational Leadership: A Comprehensive Analysis. *Global International Journal of Innovative Research*, 2(8), 1794-1804. <https://doi.org/10.59613/global.v2i8.270>

Carrasco, O. A. R., Vivas, A. D., Suárez, K. T. M., y Fuentes, J. Z. Q. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophía*, (28), 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>

- Chung, V., y Espinoza, J. (2020). Efecto mediador de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del conocimiento. *Tzhoecoen*, 12(3), 360-370. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i3.1333>
- Coronado, J., Baldeos, L., Ramos, S., Lioo, F., y Neri, A. (2023). Programa de liderazgo transformacional y su impacto en la cultura organizacional: Caso Municipalidad Provincial de Huaura (Perú). *Suma de Negocios*, 14(31), 95-101. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2023.V14.N31.A1>
- Donkor, F., Appienti, W. A., y Achiaah, E. (2022). The Impact of Transformational Leadership Style on Employee Turnover Intention in State-Owned Enterprises in Ghana. The Mediating Role of Organisational Commitment. *Public Organization Review*, 22(1), 1-17. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00509-5>
- Ezcurra-Zavaleta, G. A., Saavedra-López, M. A., Arias-Gallegos, W. L., Chuquizuta, D. E. A., y Hernández, R. M. (2025). Transformational leadership to improve the intrinsic satisfaction of public workers in northern Peru. *Humanities and Social Sciences Letters*, 13(4), 1331-1343. <https://doi.org/10.18488/73.v13i4.4498>
- Gupta, R., y Verma, R. (2024). Transformational Leadership in Strategic Management: Catalyzing Change and Innovation. *Nanotechnology Perceptions*, 20(S15), 1143-1154. <https://doi.org/10.62441/nano-ntp.vi.3790>
- Kimani, J. (2021). Influence of transformational leadership styles on performance. A critical literature review. *International Journal of Leadership and Governance*, 1(1), 36-46. <https://doi.org/10.47604/ijlg.1284>
- Loayza, M., Ccoñislla, N., Carrera, M., y Valderrama, F. (2023). Cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales en el Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 2581-2603. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5513

- Marin, R. (2023). Organizational Commitment: A Bibliometric Analysis. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 17(1), 1227-1239. <https://doi.org/10.2478/picbe-2023-0110>
- Moreno-Menéndez, F. M., Aguado-Riveros, U. I., Hadi-Mohamed, M. M., Tapia-Silguera, R. D., Silva-Infantes, M., Rada-Vittes, J. F. V. y, ... González-Prida, V. (2025). Organizational Commitment and Administrative Management in Public Service Delivery: Evidence from an Emerging Governance Context. *Administrative Sciences*, 15(6). <https://doi.org/10.3390/admsci15060231>
- Pandya, V. (2025). Organizational Commitment: Evolution, Measurement, Antecedents, and Knowledge Gaps. *International Journal of Academic Excellence and Research*, 1(2), 24-29. <https://doi.org/10.62823/MGM/IJAER/01.02.72>
- Pangaribuan, L., y Satrya, A. (2024). The Role of Knowledge Management, Transformational Leadership, and Organizational Commitment on Employee Performance: Empirical Study in Public Sector. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theoretical and Applied Management*, 17(3), 355-371. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v17i3.56264>
- Panuelos, N. E. (2023). Organizational Commitment among Selected Employees of a Local University in Manila. *GEO Academic Journal*, 4(1), 1-24. <https://doi.org/10.56738/issn29603986.geo2023.4.37>
- Peng, M. Y.-P., Cai, T., y Yue, X. (2025). Exploring the effect of transformation leadership on student generic skills: A moderated mediation model. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12(1), 264. <https://doi.org/10.1057/s41599-025-04406-w>
- Sherchan, B., Baskota, P., y Saud, M. S. (2024). Ethics as a Transformational Strength in Education: An Ethical Leadership Perspective. *Advanced Qualitative Research*, 2(1), 31-40. <https://doi.org/10.31098/aqr.v2i1.1956>

- Stark, H. P., Smith, R. W., y Carter, N. T. (2025). Organizational Commitment Profiles and Employee Well-Being: Exploratory and Confirmatory Latent Profile Analyses. *Occupational Health Science*, 9(3), 639-673. <https://doi.org/10.1007/s41542-025-00225-2>
- Supit, A. N., Sanusi, A., Supriadi, B., y Triatmanto, B. (2024). Building Organizational Commitment Through Transformational Leadership and Organizational Culture in the Public Service. *KnE Social Sciences*, 145-159. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i28.17196>
- Suryadi, Y., Dewi, N. L. Y., Trisnawati, y Al-Amin. (2024). The Impact Of Transformational Leadership On Organizational Performance And Employee Motivation. *Transforma Jurnal Manajemen*, 2(2), 65-76. <https://doi.org/10.56457/tjm.v2i2.129>
- Todorović, D., Mitić, P. M., Stojiljković, N., Olanescu, M., Suci, A., y Popa, D. (2024). Organizational commitment in the private and public sectors: A regression analysis based on personality traits, subjective wellbeing, organizational orientations, and perceived employment uncertainty in Serbia. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1442990>
- Torres, P. A., Mosqueira, M. J., Torres, F. A., y Torres, A. L. (2025). Liderazgo Transformacional en una Institución Judicial de Lima, Perú. *Revista Espacios*, 46(3). <https://doi.org/10.48082/espacios-a25v46n03p05>
- Wu, X., Tai, M. K., y Pauline, G. S. C. (2025). Unpacking Transformational Leadership: A Systematic Review of Conceptual, Methodological, and Contextual Trends (2019-2023). *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 14(3), 954-966. <https://doi.org/10.6007/IJARPED/v14-i3/25914>

- Zhang, Q. (2025). The Role of Transformational Leadership in Organizational Innovation. *International Journal of Education and Humanities*, 18(1), 236-240.
<https://doi.org/10.54097/xb50z666>
- Zumitzavan, V., Prachumrasee, K., y Pathak, S. (2025). Transformational leadership cultivating innovation and transparency in local government organisations, Thailand. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 11(3), 1-12.
<https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2025.100626>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

	Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores	Metodología
General	¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026?	Determinar si el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.	El liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.	Liderazgo transformacional (Variable 1) Dimensión 1: Influencia idealizada - Programación curricular - Sesiones de aprendizaje - Adecuación de la planificación al contexto del estudiante - Coherencia entre competencias, actividades y evaluación Dimensión 2: Motivación inspiracional - Observación de clases - Asesoría pedagógica - Apoyo en el manejo del aula - Reflexión sobre la práctica docente Dimensión 3: Estimulación intelectual - Seguimiento al cumplimiento de la planificación pedagógica - Verificación del avance curricular - Uso de instrumentos del monitoreo - Registro y sistematización de evidencias Dimensión 4: Consideración individualizada - Retroalimentación oportuna y constructiva - Mejora del desempeño docente - Identificación de fortalezas y oportunidades de mejora - Promoción de la autoevaluación docente	1. Enfoque de la investigación: Cuantitativo 2. Diseño de investigación: No experimental, transversal 3. Nivel de investigación: Correlacional 4. Población: 1 000 trabajadores Muestra: 278 trabajadores 5. Técnica e instrumento de recolección de datos: Encuesta, cuestionario 6. Unidad de medida: Cualitativa
	¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026?	Establecer si el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.	El liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.		
	¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026?	Establecer si el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.	El liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.		

continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026?	trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.	compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.	Compromiso organizacional (Variable 2) Dimensión 1: Compromiso afectivo - Conocimiento de las características de los estudiantes - Adecuación curricular - Definición de propósitos de aprendizaje - Selección de estrategias y recursos Dimensión 2: Compromiso de continuidad - Atención a la diversidad - Dominio del contenido disciplinar - Gestión del aula y del tiempo - Aplicación de estrategias didácticas activas Dimensión 3: Compromiso normativo - Participación en actividades institucionales - Contribución a la gestión educativa - Comunicación con la comunidad educativa - Trabajo colaborativo - Corresponsabilidad a las familias	7. Nivel de medición: Ordinal 8. Análisis de interpretación de la información: SPSS Statistics
¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026?	Establecer si el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.	El liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2026.		

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PERCIBIDO POR TRABAJADORES PÚBLICOS

Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene como propósito conocer su percepción con respecto al liderazgo transformacional de sus superiores de la MPB. Considere el siguiente puntaje al momento de responder. Gracias.

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

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Influencia idealizada					
1. El jefe inmediato actúa de manera ética en la toma de decisiones dentro de la municipalidad.					
2. El jefe inmediato demuestra coherencia entre lo que dice y lo que hace en su gestión.					
3. El jefe inmediato inspira confianza en el equipo de trabajo.					
4. El comportamiento del jefe inmediato genera ejemplo y respeto entre los trabajadores.					
Motivación inspiracional					
5. El jefe inmediato transmite una visión clara sobre los objetivos de la municipalidad.					
6. El jefe inmediato expresa optimismo frente al futuro de la institución.					
7. El jefe inmediato motiva a los trabajadores a esforzarse por cumplir las metas institucionales.					
8. El jefe inmediato fomenta el compromiso con la misión y valores institucionales.					
Estimulación intelectual					
9. El jefe inmediato incentiva a proponer nuevas ideas para mejorar el trabajo.					
10. El jefe inmediato promueve que los trabajadores analicen los problemas desde diferentes perspectivas.					
11. El jefe inmediato valora las sugerencias innovadoras del personal.					
12. El jefe inmediato impulsa cambios que contribuyen a mejorar los procesos de trabajo.					
Consideración individualizada					

13.	El jefe inmediato se interesa por las necesidades laborales de cada trabajador.					
14.	El jefe inmediato brinda apoyo cuando un trabajador enfrenta dificultades en su labor.					
15.	El jefe inmediato promueve el desarrollo profesional del personal.					
16.	El jefe inmediato reconoce los logros individuales de los trabajadores.					

**ESCALA DE AUTOEVALUACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
TRABAJADORES PÚBLICOS**

Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene como propósito conocer su compromiso organizacional con la MPB. Considere el siguiente puntaje al momento de responder. Gracias.

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

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Compromiso afectivo					
1. Me siento identificado con los valores de la municipalidad.					
2. Siento orgullo de pertenecer a la municipalidad.					
3. Considero que la municipalidad tiene un significado personal para mí.					
4. Disfruto formar parte de esta institución.					
Compromiso de continuidad					
5. Cambiar de institución tendría consecuencias negativas para mi situación laboral.					
6. Considero que dejar la municipalidad implicaría perder beneficios importantes.					
7. Me resulta difícil encontrar un empleo con condiciones similares fuera de la municipalidad.					
8. Permanecer en la municipalidad es importante para mí debido a la estabilidad laboral que me brinda.					
Compromiso normativo					
9. Considero que es correcto ser leal a la institución donde trabajo.					
10. Siento la responsabilidad de continuar trabajando en la municipalidad.					
11. Siento una obligación moral de continuar trabajando en la municipalidad.					
12. Me siento agradecido con la municipalidad por las oportunidades que me ha brindado.					

Anexo 3: Baremaciones

I. Proceso de baremación de las variables

V1: Liderazgo transformacional

- Máximo: $16(5) = 80$
- Mínimo: $16(1) = 16$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 80 - 16 = 64$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 64/3 = 21.333$

V2: Compromiso organizacional

- Máximo: $12(5) = 60$
- Mínimo: $12(1) = 12$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 60 - 12 = 48$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 48/3 = 16$

II. Proceso de baremación de las dimensiones

D1: Influencia idealizada

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

D2: Motivación inspiracional

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

D3: Estimulación intelectual

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

D4: Consideración individualizada

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

D5: Compromiso afectivo

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

D6: Compromiso de continuidad

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

D7: Compromiso normativo

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

Anexo 4: Base de datos

N.º	V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
1	53	28	14	12	20	7	8	12	8
2	78	45	20	18	20	20	12	20	13
3	29	27	5	12	4	8	4	12	11
4	21	13	6	6	4	5	4	5	4
5	21	15	4	5	7	5	6	5	4
6	66	49	20	16	12	18	18	18	13
7	20	15	6	4	6	4	6	5	4
8	74	43	20	17	20	17	12	18	13
9	38	39	10	8	12	8	19	9	11
10	28	17	8	7	5	8	4	8	5
11	25	23	4	6	9	6	12	6	5
12	22	13	7	5	5	5	4	5	4
13	25	15	4	11	5	5	4	7	4
14	36	21	10	9	12	5	5	4	12
15	48	48	12	8	12	16	20	12	16
16	43	36	10	12	12	9	12	12	12
17	34	42	6	8	12	8	14	12	16
18	71	44	20	20	11	20	14	17	13
19	59	41	14	13	19	13	14	11	16
20	25	14	8	5	7	5	4	5	5
21	26	19	6	7	5	8	6	8	5
22	22	13	5	5	7	5	4	5	4
23	35	20	8	10	5	12	4	12	4
24	34	20	8	10	4	12	4	12	4
25	40	36	12	8	12	8	12	12	12
26	28	22	8	8	4	8	6	12	4
27	28	26	8	8	4	8	6	12	8
28	20	19	4	6	4	6	10	4	5
29	48	25	14	13	8	13	8	5	12
30	16	12	4	4	4	4	4	4	4
31	28	14	8	8	4	8	4	6	4
32	43	58	11	8	16	8	18	20	20
33	24	36	8	6	4	6	12	12	12
34	20	26	6	5	4	5	6	12	8
35	48	44	12	12	12	12	16	12	16
36	49	23	13	8	20	8	8	9	6
37	80	40	20	20	20	20	12	16	12
38	25	21	7	7	4	7	4	5	12
39	20	13	6	5	4	5	4	5	4
40	19	25	4	4	7	4	6	12	7
41	68	42	18	19	12	19	18	12	12

42	19	19	4	4	7	4	6	6	7
43	76	40	18	19	20	19	12	16	12
44	44	46	10	11	12	11	18	16	12
45	29	16	8	8	5	8	4	8	4
46	21	22	4	4	9	4	10	7	5
47	26	13	7	7	5	7	4	5	4
48	17	15	4	4	5	4	4	7	4
49	38	22	10	8	12	8	6	4	12
50	40	50	12	8	12	8	20	12	18
51	40	36	10	9	12	9	12	12	12
52	36	46	8	8	12	8	14	16	16
53	71	30	20	20	11	20	14	4	12
54	59	42	14	13	19	13	14	12	16
55	22	13	7	4	7	4	4	5	4
56	25	15	6	7	5	7	6	5	4
57	16	13	4	4	4	4	4	5	4
58	26	13	8	7	4	7	4	5	4
59	26	20	8	7	4	7	4	12	4
60	40	36	12	8	12	8	12	12	12
61	24	22	8	6	4	6	6	12	4
62	24	26	8	6	4	6	6	12	8
63	16	22	4	4	4	4	10	4	8
64	48	32	14	13	8	13	8	12	12
65	20	12	4	4	8	4	4	4	4
66	33	14	8	10	5	10	4	6	4
67	52	58	12	12	16	12	18	20	20
68	24	36	8	6	4	6	12	12	12
69	20	21	6	5	4	5	6	7	8
70	48	44	12	12	12	12	16	12	16
71	59	26	13	13	20	13	8	12	6
72	80	40	20	20	20	20	12	16	12
73	25	21	7	7	4	7	4	5	12
74	20	13	6	5	4	5	4	5	4
75	19	25	4	4	7	4	6	12	7
76	68	42	18	19	12	19	18	12	12
77	19	19	4	4	7	4	6	6	7
78	76	40	18	19	20	19	12	16	12
79	44	46	10	11	12	11	18	16	12
80	27	16	8	6	5	8	4	8	4
81	21	22	4	4	9	4	10	7	5
82	26	13	7	7	5	7	4	5	4
83	17	15	4	4	5	4	4	7	4
84	40	22	10	9	12	9	6	4	12
85	48	50	12	12	12	12	20	12	18

86	40	36	10	9	12	9	12	12	12
87	36	46	8	8	12	8	14	16	16
88	71	38	20	20	11	20	14	12	12
89	60	42	14	13	20	13	14	12	16
90	19	13	4	4	7	4	4	5	4
91	28	18	6	7	7	8	6	8	4
92	19	13	4	4	7	4	4	5	4
93	32	20	8	10	4	10	4	12	4
94	32	20	8	10	4	10	4	12	4
95	59	26	14	12	20	13	8	12	6
96	78	40	20	18	20	20	12	16	12
97	33	28	5	12	4	12	4	12	12
98	21	13	6	6	4	5	4	5	4
99	20	25	4	5	7	4	6	12	7
100	67	42	20	16	12	19	18	12	12
101	20	19	6	4	6	4	6	6	7
102	76	40	20	17	20	19	12	16	12
103	44	46	10	11	12	11	18	16	12
104	33	16	8	12	5	8	4	8	4
105	23	22	4	6	9	4	10	7	5
106	24	13	7	5	5	7	4	5	4
107	24	15	4	11	5	4	4	7	4
108	43	22	10	9	12	12	6	4	12
109	48	50	12	12	12	12	20	12	18
110	46	36	10	12	12	12	12	12	12
111	43	46	6	13	12	12	14	16	16
112	71	38	20	20	11	20	14	12	12
113	59	42	14	13	19	13	14	12	16
114	24	13	8	5	7	4	4	5	4
115	25	18	6	7	5	7	6	8	4
116	21	13	5	5	7	4	4	5	4
117	33	20	8	10	5	10	4	12	4
118	32	20	8	10	4	10	4	12	4
119	48	36	12	12	12	12	12	12	12
120	36	22	8	12	4	12	6	12	4
121	36	26	8	12	4	12	6	12	8
122	18	22	4	6	4	4	10	4	8
123	48	25	14	13	8	13	8	5	12
124	16	12	4	4	4	4	4	4	4
125	32	14	8	10	4	10	4	6	4
126	51	58	11	12	16	12	18	20	20
127	24	36	8	6	4	6	12	12	12
128	20	26	6	5	4	5	6	12	8
129	48	44	12	12	12	12	16	12	16

130	59	23	13	13	20	13	8	9	6
131	80	40	20	20	20	20	12	16	12
132	25	21	7	7	4	7	4	5	12
133	20	13	6	5	4	5	4	5	4
134	19	25	4	4	7	4	6	12	7
135	68	42	18	19	12	19	18	12	12
136	19	19	4	4	7	4	6	6	7
137	76	40	18	19	20	19	12	16	12
138	44	46	10	11	12	11	18	16	12
139	37	16	8	12	5	12	4	8	4
140	21	22	4	4	9	4	10	7	5
141	26	13	7	7	5	7	4	5	4
142	17	15	4	4	5	4	4	7	4
143	46	22	10	12	12	12	6	4	12
144	48	50	12	12	12	12	20	12	18
145	40	36	10	9	12	9	12	12	12
146	36	46	8	8	12	8	14	16	16
147	71	30	20	20	11	20	14	4	12
148	59	42	14	13	19	13	14	12	16
149	22	13	7	4	7	4	4	5	4
150	25	18	6	7	5	7	6	8	4
151	16	13	4	4	4	4	4	5	4
152	32	20	8	10	4	10	4	12	4
153	32	20	8	10	4	10	4	12	4
154	48	36	12	12	12	12	12	12	12
155	24	22	8	6	4	6	6	12	4
156	24	26	8	6	4	6	6	12	8
157	16	22	4	4	4	4	10	4	8
158	48	25	14	13	8	13	8	5	12
159	20	12	4	4	8	4	4	4	4
160	33	14	8	10	5	10	4	6	4
161	52	58	12	12	16	12	18	20	20
162	24	36	8	6	4	6	12	12	12
163	20	26	6	5	4	5	6	12	8
164	48	44	12	12	12	12	16	12	16
165	59	23	13	13	20	13	8	9	6
166	80	40	20	20	20	20	12	16	12
167	25	21	7	7	4	7	4	5	12
168	20	13	6	5	4	5	4	5	4
169	19	25	4	4	7	4	6	12	7
170	68	42	18	19	12	19	18	12	12
171	19	19	4	4	7	4	6	6	7
172	76	40	18	19	20	19	12	16	12
173	44	46	10	11	12	11	18	16	12

174	25	16	8	6	5	6	4	8	4
175	21	22	4	4	9	4	10	7	5
176	26	13	7	7	5	7	4	5	4
177	17	15	4	4	5	4	4	7	4
178	40	22	10	9	12	9	6	4	12
179	48	50	12	12	12	12	20	12	18
180	40	36	10	9	12	9	12	12	12
181	36	46	8	8	12	8	14	16	16
182	71	38	20	20	11	20	14	12	12
183	60	42	14	13	20	13	14	12	16
184	19	13	4	4	7	4	4	5	4
185	27	18	6	7	7	7	6	8	4
186	19	13	4	4	7	4	4	5	4
187	32	20	8	10	4	10	4	12	4
188	32	20	8	10	4	10	4	12	4
189	59	26	14	12	20	13	8	12	6
190	78	40	20	18	20	20	12	16	12
191	33	28	5	12	4	12	4	12	12
192	21	13	6	6	4	5	4	5	4
193	20	25	4	5	7	4	6	12	7
194	67	42	20	16	12	19	18	12	12
195	20	19	6	4	6	4	6	6	7
196	76	40	20	17	20	19	12	16	12
197	44	46	10	11	12	11	18	16	12
198	37	16	8	12	5	12	4	8	4
199	23	22	4	6	9	4	10	7	5
200	24	13	7	5	5	7	4	5	4
201	24	15	4	11	5	4	4	7	4
202	43	22	10	9	12	12	6	4	12
203	48	50	12	12	12	12	20	12	18
204	46	36	10	12	12	12	12	12	12
205	43	46	6	13	12	12	14	16	16
206	71	38	20	20	11	20	14	12	12
207	59	42	14	13	19	13	14	12	16
208	24	13	8	5	7	4	4	5	4
209	25	18	6	7	5	7	6	8	4
210	21	13	5	5	7	4	4	5	4
211	33	20	8	10	5	10	4	12	4
212	32	20	8	10	4	10	4	12	4
213	48	36	12	12	12	12	12	12	12
214	36	22	8	12	4	12	6	12	4
215	36	26	8	12	4	12	6	12	8
216	18	22	4	6	4	4	10	4	8
217	48	25	14	13	8	13	8	5	12

218	16	12	4	4	4	4	4	4	4
219	32	14	8	10	4	10	4	6	4
220	51	58	11	12	16	12	18	20	20
221	24	36	8	6	4	6	12	12	12
222	20	26	6	5	4	5	6	12	8
223	48	44	12	12	12	12	16	12	16
224	59	23	13	13	20	13	8	9	6
225	80	40	20	20	20	20	12	16	12
226	25	21	7	7	4	7	4	5	12
227	20	13	6	5	4	5	4	5	4
228	19	25	4	4	7	4	6	12	7
229	68	42	18	19	12	19	18	12	12
230	19	19	4	4	7	4	6	6	7
231	76	40	18	19	20	19	12	16	12
232	44	46	10	11	12	11	18	16	12
233	37	16	8	12	5	12	4	8	4
234	21	22	4	4	9	4	10	7	5
235	26	13	7	7	5	7	4	5	4
236	17	15	4	4	5	4	4	7	4
237	46	22	10	12	12	12	6	4	12
238	48	50	12	12	12	12	20	12	18
239	40	36	10	9	12	9	12	12	12
240	36	46	8	8	12	8	14	16	16
241	71	30	20	20	11	20	14	4	12
242	59	42	14	13	19	13	14	12	16
243	22	13	7	4	7	4	4	5	4
244	25	18	6	7	5	7	6	8	4
245	16	13	4	4	4	4	4	5	4
246	32	20	8	10	4	10	4	12	4
247	32	20	8	10	4	10	4	12	4
248	48	36	12	12	12	12	12	12	12
249	24	22	8	6	4	6	6	12	4
250	24	26	8	6	4	6	6	12	8
251	16	22	4	4	4	4	10	4	8
252	48	25	14	13	8	13	8	5	12
253	20	12	4	4	8	4	4	4	4
254	33	14	8	10	5	10	4	6	4
255	52	58	12	12	16	12	18	20	20
256	24	36	8	6	4	6	12	12	12
257	20	26	6	5	4	5	6	12	8
258	48	44	12	12	12	12	16	12	16
259	59	23	13	13	20	13	8	9	6
260	53	26	14	12	20	7	8	12	6
261	78	44	20	18	20	20	12	20	12

262	29	28	5	12	4	8	4	12	12
263	21	13	6	6	4	5	4	5	4
264	21	18	4	5	7	5	6	5	7
265	66	48	20	16	12	18	18	18	12
266	20	19	6	4	6	4	6	6	7
267	74	42	20	17	20	17	12	18	12
268	38	40	10	8	12	8	19	9	12
269	28	16	8	7	5	8	4	8	4
270	25	23	4	6	9	6	12	6	5
271	22	13	7	5	5	5	4	5	4
272	25	15	4	11	5	5	4	7	4
273	36	21	10	9	12	5	5	4	12
274	48	50	12	8	12	16	20	12	18
275	43	36	10	12	12	9	12	12	12
276	34	42	6	8	12	8	14	12	16
277	71	43	20	20	11	20	14	17	12
278	59	41	14	13	19	13	14	11	16