



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los
trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa
2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Cornejo Condori, Milagros Karen (orcid.org/0000-0002-0493-0219)

ASESOR:

Mg. Dios Zarate, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres Eduardo y Vicentina, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, por los valores, por la motivación constante y por su amor infinito

En especial a mi padre, un beso hasta el cielo.

A mis hermanos Ruffo, Yaneth, Grimaldo, por su amor, por su confianza y por compartir sus alegrías y tropiezos que de cada uno de ellos he tenido un aprendizaje.

A mi persona favorita, Maverick gracias por tu compañía, por tu amor y por recordarme que los sueños son el primer paso para lograr las metas.

Agradecimiento

A Dios, gracias por tu amor y tu bondad, por haberme dado salud para lograr mis objetivos y porque me permites sonreír ante este logro.

A la universidad Cesar Vallejo, por brindarme el espacio y el respaldo para lograr mi objetivo.

A mi asesor Luis Enrique Dios Zarate, por la paciencia y por compartir sus conocimientos en el desarrollo de mi trabajo de investigación.

Por último y muy importante, a la empresa Transportes HAGEMSA, por brindarme las facilidades, el espacio y la confianza para poder realizar mi investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1 Baremo Liderazgo Transformacional.....	19
Tabla 2 Baremo Conducción.....	20
Tabla 3 Baremo Motivación al logro	21
Tabla 4 Baremo Autonomía.....	22
Tabla 5 Baremo Compromiso Organizacional.....	23
Tabla 6 Baremo Compromiso Afectivo.....	24
Tabla 7 Baremo Compromiso Normativo	25
Tabla 8 Baremo Compromiso Continuo	26
Tabla 9 Prueba de normalidad	27
Tabla 10 Contrastación de hipótesis general.....	28
Tabla 11 Contrastación de hipótesis específica 1	29
Tabla 12 Contrastación de hipótesis específica 2	30
Tabla 13 Contrastación de hipótesis específica 3	31

Índice de figuras

Figura 1 Variable liderazgo transformacional	19
Figura 2 Dimensión conducción	20
Figura 3 Dimensión motivación al logro.....	21
Figura 4 Dimensión autonomía	22
Figura 5 Dimensión compromiso organizacional.....	23
Figura 6 Dimensión compromiso afectivo.....	24
Figura 7 Dimensión compromiso normativo	25
Figura 8 Dimensión compromiso continuo	26

Resumen

La presente investigación se desarrolló en vista del creciente problema de compromiso organizacional en una empresa del sector transportes, por ello, el objetivo general del estudio fue establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022. Por lo tanto, fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, considerando un nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, con corte temporal transversal, considerando una población conformada por los trabajadores de la empresa HAGEMSA y un muestreo no probabilístico por conveniencia, bajo la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, cuya data se procesó en el software SPSS versión 26. Concluyendo que, la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA es positiva moderada en base a un r de Pearson de 0.651, hallando con ello una significancia de 0.000 inferior al p valor de 0.05 que ratificó que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, afirmando que existe una relación significativa entre ambas variables.

Palabras clave: Liderazgo, Compromiso, Organizacional.

Abstract

The present investigation was initiated in view of the growing problem of organizational commitment in a company in the transport sector, therefore, the general objective of the study was to establish the relationship that exists between transformational leadership and the organizational commitment of the workers of the transport company. HAGEMSA, Arequipa 2022. Therefore, it was of an applied type, with a quantitative approach, considering a descriptive correlational level, with a non-experimental design, with a transverse temporal cut, considering a population made up of the workers of the HAGEMSA company and a demonstrated non-probabilistic for convenience, under the survey technique and the questionnaire instrument, whose data were processed in the SPSS version 26 software. Concluding that the relationship between transformational leadership and the organizational commitment of the workers of the HAGEMSA transport company is moderate positive based on a Pearson's r of 0.651, find Thus, a significance of 0.000 lower than the p value of 0.05 confirmed that the null hypothesis was contrasted and the alternative hypothesis was concluded, affirming that there is a significant relationship between both variables.

Keywords: Leadership, Commitment, Organizational.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, tras los efectos suscitados por la pandemia del COVID-19, el enfoque en el talento humano se ha tornado en un tema imprescindible en las entidades, debido al rol que toman en la competitividad y sostenibilidad organizacional, al ser un elemento clave en la obtención de resultados en la entidad para una elevada competitividad y su respectivo reconocimientos por el mercado, siendo así, que el compromiso laboral toma relevancia en los escenarios laborales (Ulrich, 2021), ya que, establece el nivel en el que cada trabajador se identifica con su empresa, por lo que, se ha tornado en el actual reto de la empresas, ya que, es importante centrar esfuerzos en el desarrollo cualitativo y cuantitativo de las actividades que asignan al personal, al ser un elemento vinculable al desempeño laboral, el cual, se asocia a la producción en términos de eficiencia y eficacia empresarial (Talledo y Amaya, 2020).

Bajo dicha perspectiva, se resalta que a nivel internacional el compromiso organizacional se ha tornado en la mayor ocupación de las entidades, ya que, si bien hubo un nivel de rotación de personal que aumentó al 45% durante la pandemia, ello aún sigue incrementando anualmente, principalmente por la falta de reconocimiento y conciliación laboral, siendo el 24% de los colaboradores quienes dieron a conocer la necesidad de mejorar el estilo de liderazgo prevalente en las empresas (Personio, 2021) puesto que, el enfoque en incrementar los niveles de producción, ha originado un gran desapego en la revalorización del talento humano, por lo que, se requiere fortalecer los vínculos entre empresa-trabajador.

Por lo tanto, a nivel nacional, considerando que Perú ha sido uno de los países con mayor índice de rotación de personal a nivel de Latinoamérica, con un valor promedio de 20%, se ha percibido un bajo nivel de compromiso organizacional por parte de los colaboradores en entidades tanto del sector privado como público, principalmente por la falta de incentivos y el inadecuado manejo de comunicación entre jefes y subordinados (América Economía, 2020) lo cual, ha originado un impacto negativo tanto en el rendimiento como en la productividad del personal, generando la necesidad de orientar el estilo de liderazgo, hacia uno de enfoque transformacional, para mejorar la adaptación a los nuevas exigencias del contexto

organizacional y así poder responder a los procesos de cambio para el fortalecimiento de la conciliación laboral entre empresa y colaboradores (Pérez-Ortega et al., 2017).

Por consiguiente, teniendo en cuenta que, a nivel local, se ha percibido que la empresa de transportes HAGEMSA, afronta una creciente problemática en el nivel de rotación de personal, razón por la cual, se ha percibido un bajo nivel de compromiso organizacional, debido a la carencia de estímulos que fortalezcan los vínculos entre empresa-trabajador, por la falta de manejo de horarios flexibles para los colaboradores, con un elevado nivel de insatisfacción en el personal, además de una escasa comunicación entre jefe y trabajador que originan la percepción de una escasa valoración del talento humano en la entidad, surgiendo así la necesidad de hallar una alternativa de solución que permita mejorar la actual gestión del talento humano, considerando así al liderazgo transformacional como una posible alternativa de solución.

En tal sentido, se tiene como problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022? Considerando como problemas específicos (1) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022? (2) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022? (3) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso continuo de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022?

Bajo dicho contexto, acorde a la teoría de Álvarez (2020) el estudio posee justificación teórica por el aporte de conocimientos que permitan reducir la brecha latente con respecto a la vinculación que existe entre las variables de liderazgo transformacional y compromiso organizacional para realzar la importancia de enfocarse en estas en el sector de transportes. Asimismo, se resalta que existe justificación práctica por el aporte de soluciones que fortalezcan el actual vínculo entre empresa y cliente en la empresa de transportes HAGEMSA, para fortalecer

el actual nivel de compromiso organizacional del personal que ha originado un elevado nivel de rotación de personal, mediante la reformulación de estrategias vinculadas a la mejora perfilada del estilo de liderazgo en este sector. A su vez, se posee justificación metodológica acorde al manejo del método científico por el aporte de instrumentos fiables y válidos que permitan medir las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el sector de transportes, con el objeto de conocer a fondo la vinculación de las mismas de forma precisa y concisa en entidades afines y futuras investigaciones.

Por ello, el objetivo general del estudio es establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022. Teniendo como objetivos específicos (1) determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022; (2) establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022; y (3) determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso continuo de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022.

En tal sentido la hipótesis general de la indagación es existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022. Considerando como hipótesis específicas (1) existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022; (2) existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022; y (3) existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso continuo de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En torno al objetivo de la investigación, se llevó a cabo una revisión sistemática, dentro de la cual, se tomó en consideración a los estudios que realzan una profundización en las variables objeto de estudio que se enuncian a continuación.

A nivel internacional, se consideró el estudio de Tortolero (2022) quien al pretender determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y el liderazgo, llevó a cabo, una metodología nivel descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental transversal, abarcando como población a los docentes de una institución educativa de México, en quienes, aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, conformado por 48 ítems. Hallando como resultado principal, la existencia de una vinculación positiva entre ambas variables. Concluyendo con ello que, el liderazgo transformacional resulta siendo un componente esencial para fomentar un mayor compromiso en los trabajadores, ya que, se centra en impulsar su filosofía cooperativa y los valores organizacionales.

Por otro lado, se tiene el estudio de Enciso (2020) quien al enfocarse en profundizar en la intervención del clima laboral entre el impacto generado del liderazgo de transformación y el compromiso organizacional. Para ello, se consideró una metodología de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transaccional, de diseño correlacional causal, abordando como población a 10000 empleados de una empresa multinacional y una muestra de 319 colaboradores seleccionados mediante un muestreo probabilístico infinito, en quienes emplearon la técnica de la encuesta y el instrumento de cuestionario de liderazgo multifactorial y el cuestionario FOCUS-93. Concluyendo que, no existe una interrelación directa entre las 3 variables, no obstante, si existe un efecto entre el liderazgo y el compromiso de manera significativa y directa aumentando en un valor de 0.353.

Bajo dicho contexto, se consideró el estudio de Tascón y Chavarrol (2018) quienes al pretender conocer la relación existente entre el liderazgo transformacional y el compromiso del personal de mypes. Por lo tanto, emplearon una metodología de carácter explicativo, correlacional causal, considerando como población 18 mypes del Valle del Cauca, considerando de ellas como muestra 203

empleados, a quienes se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario en escala de Likert. Concluyendo que, se evidencia la existencia de un efecto del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional, no obstante, esta resulta siendo una relación inversa, ya que, se encuentra mediada por la motivación y percepción del entorno de trabajo. Otorgando como aporte, que si la entidad resulta siendo más pequeña más fuerte se torna la relación entre ambas variables.

A nivel nacional, se consideró como estudios relevantes, los que se visualizan a continuación.

Bendezu y Caruajulca (2022) quien determinó la relación existente entre el compromiso organizacional y el liderazgo transformacional en Educación en la Municipalidad de Lima. Por lo tanto, en su enfoque metodológico se centró en un diseño no experimental transversal, nivel descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo, siendo el universo y la muestra 71 trabajadores. Utilizo los cuestionarios como instrumento y como técnica la encuesta. Concluyo que, existe una correlación directa, siendo el coeficiente R de Pearson de 0,648, con un sig. de 0,000. Entonces, es importante instaurar un plan de operación, con el objeto de fomentar el desarrollo del liderazgo de estilo transformacional para impulsar el auge en los niveles de compromiso organizacional.

Por otra parte, se tomó en cuenta el estudio de Armas (2019) quien determinó la incidencia latente entre el compromiso organizacional y el liderazgo de estilo transformacional en la UNEEGV. La metodología considerada fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional, de diseño no experimental transversal, considerando como universo y muestra a 50 colaboradores, siendo el muestreo no probabilístico, en quienes aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario en escala Likert como instrumento. Concluyendo que el 44,0% señala que existe un nivel regular de liderazgo y el 50,0% tiene un compromiso organizacional moderado. Acotando con ello que hay una vinculación significativa entre las variables, con un Rho de Spearman de 0,815, lo que indica una correlación muy alta y directa.

Bajo dicho contexto, se consideró la investigación de Tito (2021) determinó la relación del compromiso organizacional con el liderazgo transformacional en una entidad pública del distrito de Santiago de Surco. Para dicho fin, consideró una metodología de diseño correlacional descriptivo, de tipo transversal, teniendo como población a 85 trabajadores, en quienes empleó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario. Llegó a concluir que hay una correlación directa y moderada con el coeficiente de Pearson de 0,543, llegando a la conclusión de que existe una vinculación positiva moderada, entonces, se puede corroborar que, al manejar el liderazgo transformacional en los coordinadores, supervisores, repercutiendo en las destrezas de los empleados favorablemente lo que permitirá aumentar la producción y la eficacia.

Por consiguiente, además de la revisión de estudios previos, se enuncia la importancia de analizar las teorías latentes en torno a las variables de estudio y sus respectivas dimensiones, puesto que, ello servirá de soporte en la presente indagación.

En primera instancia, es preciso abordar dentro de las teorías de la administración a la teoría de las relaciones humanas, quien bajo su principal exponente Mayo (1933) otorgan prioridad a dejar de lado la opresión de los trabajadores en el desarrollo de la civilización industrializada, consignando en ello la importancia de no fomentar que el trabajador sea un ser aislado, sino que forme parte de un grupo social, realzando con ello la necesidad de generar lazos con otros individuos para cumplir con sus necesidades y generar motivaciones, a través de una comunicación adecuada que otorgue seguridad emocional en el talento humano. En ello, se realza la importancia de la integración y orientación de los trabajadores hacia una mayor estabilidad laboral con estímulos motivacionales que optimicen el desenvolvimiento de los trabajadores.

Asimismo, es esencial retomar la teoría burocrática de Weber (1922) quien realza el funcionamiento de las entidades, analizando a la burocracia como un tipo de organización empresarial en la sociedad industrial moderna, concibiendo con ello a la administración democrática como un sistema formal para mantener la eficacia y eficiencia organizacional. En dicha teoría, se resalta que fue Weber quien

complementó a la administración científica con la teoría de la administración burocrática, en torno al establecimiento de fuertes líneas de autoridad y control, que generen un alto nivel de detalle en las tareas rutinarias, siendo un modelo de dirección humana centrado en la racionalidad para lograr la mayor eficiencia organizacional posible.

Por lo tanto, se realiza la teoría del comportamiento, la cual, se considera como un desarrollo de la teoría de las relaciones humanas, en ella se incorpora la teoría de la burocracia y el campo administrativo, analizando con ello, al trabajador y la influencia que tiene el aprendizaje, los estímulos de satisfacción de necesidades y los hábitos en la conducta y desempeño organizacional de los mismos (Simon, 1947). En dicha teoría se retoma la reformulación de la teoría administrativa, para fomentar una mayor humanización en las empresas, otorgando con ello un mayor énfasis en el talento humano para la satisfacción de sus necesidades, con el objeto de fomentar una mayor motivación en el desempeño de su rol como componentes principales de una organización con una adecuada dirección humana y proactiva que capte su atención.

En tal sentido, se tomará en consideración a la variable liderazgo transformacional, la cual se concibe como uno de los estilos de liderazgo que se centra en la adaptación a los nuevos cambios del contexto social, destacando con ello que este estilo de liderazgo, es aquel en el que los líderes llegan a inspirar, alentar y motivar a los trabajadores para ayudarlos a crecer y moldearse para el éxito futuro de la entidad (Hermosilla et al., 2016; Newman et al., 2017). Por ello, se realza que los autores destacan que este estilo de liderazgo fomenta estímulos motivacionales para el colaborador, por lo tanto, otorga un aporte significativo de aplicación para el presente estudio referente a la mejora de un enfoque menos convencional y más cooperativo de liderazgo en la empresa

Bajo otra perspectiva, el liderazgo transformacional es considerado como un método cuya finalidad es impulsar la creatividad y el cambio en un entorno cooperativo, puesto que, se centra en un proceso que pretende guiar, dirigir e influir a los trabajadores de una organización para fomentar que se siga al líder de forma voluntaria y comprometida (Pérez-Ortega et al., 2017; Phillips y Yip, 2020). Por

consiguiente, al destacar los autores que en este estilo de liderazgo la clave radica en el compromiso para el logro de los objetivos organizacionales, otorga un aporte de amplia relevancia de aplicación en la presente indagación para la profundización en las tácticas que desarrolla el líder en la empresa para reforzar el compromiso del personal.

Por ello, se resalta que esta variable toma en consideración tres dimensiones, siendo la primera dimensión la conducción, puesto que, la dirección del talento humano se torna en un proceso esencial empresarial, por lo que, el éxito llega a definirse con aquello que pueda llegar a obtener una empresa, basándose en la motivación que se llegue a generar en el personal para llevar a cabo una labor más eficaz (Chiavenato, 2017; Wang y Cruz, 2018). Por lo tanto, como enuncias los autores, la conducción, resulta siendo el elemento más importante para el aprovechamiento óptimo de las habilidades directivas y el fortalecimiento de la relación entre jefe y subordinado, otorgando con un ello un aporte para el estudio, en torno a la necesidad de centralizar esfuerzos en el seguimiento constante de la conducción del líder en los puestos de trabajo, lo cual, se abordará en el presente estudio.

Por otro lado, se tuvo como segunda dimensión a la motivación al logro, la cual, se concibe como un impulso de superación otorgado al personal en situaciones de rendimiento, para originar un estímulo de interés y preocupación para ejecutar tareas de una mejor manera, con el objeto de lograr objetivos difíciles y llegar a alcanzar óptimos resultados (Fong-Yi et al., 2020; Moradi y Shahbazi, 2016). En tal sentido, se destaca lo enunciado por los autores, ya que, realzan que es un componente importante que posee un rol esencial en el liderazgo, debido a la orientación motivacional en la forma de relacionarse en el entorno laboral, hallando como aporte para el presente estudio que se considerará que esta dimensión se desapega de la concepción tradicional de que se suscita por simple influencia del líder en la ejecución de labores, ya que, va más allá de la orientación personal de carácter motivacional.

Siendo la tercera dimensión, la autonomía, que en el ámbito laboral, se caracteriza por ser la libertad que poseen los trabajadores para llegar a dominar

ciertos aspectos de sus actividades en la toma de decisiones en sus tareas y respectiva flexibilidad de horarios acorde a las habilidades directivas latentes (Aarons et al., 2016; Gonzalez, 2019). Por lo tanto, los autores al resaltar que la autonomía depende de las habilidades directivas existentes en una entidad, se considerarán como aporte dicha información en el presente estudio, ya que, es un componente del liderazgo transformacional que incide de forma directa en la creatividad y productividad del personal organizacional.

Bajo dicha perspectiva, se realiza la teoría de la administración científica, puesto que, se enfoca en la implementación de la ciencia a las falencias administrativas, con el objeto de buscar la eficiencia empresarial, para emplear de la mejor forma posible los recursos, en tal sentido, se considera importante la sustitución de métodos rudimentarios en la labor de los colaboradores, resaltando con ello la necesidad de entrenarlos para pulir sus aptitudes de una forma cordial, ya que, en esta teoría se consigna como un factor vital una buena relación entre los trabajadores y la gerencia para fomentar un buen desempeño laboral (Taylor, 1911). Por ello, se respalda la importancia en el fortalecimiento de vínculos motivacionales entre los recursos humanos que pertenecen a la entidad.

Asimismo, es vital complementar en ello el enfoque en la administración clásica, donde se argumenta la importancia de que las empresas se centran en la búsqueda de lineamientos complejos, enfocándose en la autoridad, la división del trabajo y la responsabilidad, planteando con ello, que la administración se enfoca en organizar, planificar, coordinar, controlar y principalmente en dirigir al talento humano, con la finalidad de implementar nuevas maneras de trabajo, que permitan agilizar el cumplimiento de metas organizacionales (Fayol, 1916). En ello se resalta la relevancia de la administración en la dirección del talento humano para generar una mejor eficiencia organizacional.

En base a dichas concepciones de las teorías de la administración, se consigna relevante el tomar en cuenta a la teoría de las relaciones humanas, que parten la visión de mejora en los niveles de productividad organizacional, fomentando una nueva visión referente al hombre, ya que, los colaboradores también poseen temores y deseos, por lo que, los usuarios son motivados por

ciertas necesidades, bajo dicho enfoque, se realiza a Mayo (1933) quien concibe que las motivaciones del personal son de índole tanto psicosocial como económica, omitiendo en ello a las necesidades de aprendizaje, actualización de conocimientos y realización laboral. En ello, se realiza la incidencia de las condiciones de trabajo cambiantes, y de las comunicaciones internas en la transmisión de conocimientos explícitos en la entidad.

En tal sentido, al considerar que la variable de compromiso organizacional acorde a Dayeh y Farmanesh (2021) y Psicore (2017) se concibe como el apego que posee el talento humano hacia una entidad de forma recíproca, se torna en un valor que define como se identifica el personal con la empresa y como ello influye en el deseo de continuidad de permanencia y correspondencia. Por consiguiente, se destaca lo enunciado por los autores, acorde a la concepción que se le da al compromiso organizacional, debido a que, lo concibe como un elemento significativo, que conlleva una alta demanda de aceptación y compenetración por parte del personal, considerando así dicho aporte en el presente estudio, puesto que, el compromiso organizacional es una variable que implica exigencias de la entidad, además de que se desarrolle un sentido de integridad hacia la empresa.

Bajo dicho contexto, acorde a Psicore (2017) el compromiso organizacional posee 3 dimensiones, siendo la primera el compromiso afectivo, principalmente al suscitarse cuando los trabajadores crean vínculos o lazos con la empresa, ya que, les complace laborar en la entidad porque se identifica con la filosofía y ética de la misma. En tal sentido, se realiza lo enunciado por el autor, ya que, estipula que esta dimensión se vincula en la conexión humanitaria latente entre el trabajador y la compañía, por lo que, se tomará en consideración en el estudio que es un componente del compromiso que fomenta el desarrollo de un anhelo de mantenerse en la organización.

Por otro lado, se tiene como segunda dimensión al compromiso continuo, el cual se suscita acorde al anhelo de permanencia en la entidad por parte de los colaboradores, ya sea por alguna inversión o algún interés, en tal sentido, para Paredes (2017) y Saini (2017) este tipo de compromiso, también denominado como compromiso de continuidad, parte del reconocimiento del trabajador de los

beneficios percibidos acorde a sus necesidades en una entidad, mediante la cual, deciden desistir o mantenerse laborando en la entidad.

Teniendo como, tercera dimensión el compromiso normativo, el cual, surge cuanto los trabajadores perciben que la empresa les corresponde en términos legales afines al contrato estipulado, por lo que, para Olivares et al. (2012) y Ashutosh et al. (2020), en tal sentido, se destaca que el compromiso normativo, se centra en el reconocimiento de lealtad hacia la entidad, en apego a un sentido moral, ello implica un aporte para el presente estudio al realzar la importancia de los estímulos de compensación económica y estabilidad laboral por la prestación de servicios otorgado, en torno a los cuales, el colaborador posee un determinado sentido de permanencia con la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

La presente indagación fue de tipo aplicada, ya que, se pretendió aprovechar los conocimientos ya existentes para hallar una solución a un problema real empresarial, como lo suscitado en la empresa HAGEMSA (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

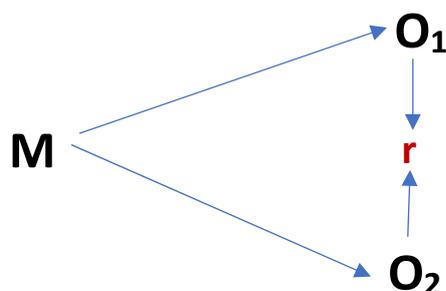
Asimismo, se destaca que el estudio fue de enfoque cuantitativo, al emplear una recopilación de data precisa, concisa y secuencial, con una análisis cuantificable mediante la estadística descriptiva y la inferencial para la respectiva aclaración de conjeturas (Abu-Taieh et al., 2019).

Por ello, se enuncia que se empleó un nivel de estudio descriptivo correlacional, al pretender describir el fenómeno observado y conocer la relación existente entre las dos variables objeto de estudio (Bouchrika, 2021).

Diseño de la investigación:

El diseño de la investigación fue no experimental, debido a que, no se llevó a cabo ninguna manipulación en las variables, visualizándolas en su estado natural, siendo de corte transversal, al recopilarse la información en un lapso de tiempo continuo (Brushan y Alok, 2018).

Considerando como representación gráfica, la que se visualiza a continuación.



Dónde:

O_1 = Liderazgo transformacional

O_2 = Compromiso organizacional

r = Correlación entre ambas variables

M = Muestra

3.2 Variables y operacionalización

El estudio se centró en las variables de liderazgo transformacional y compromiso organizacional, cuya respectiva definición se visualiza a continuación.

Variable 1: Liderazgo Transformacional

Definición conceptual

El liderazgo transformacional es aquel que posee la función de originar cambios importantes de adaptación a los cambios originados en el contexto empresarial tanto en la entidad como en sus colaboradores. Además, es una técnica intencional para propiciar la creatividad y el cambio. Donde el secreto reside en el compromiso por alcanzar las metas que persigue la empresa (Chiavenato, 2017).

Definición operacional

El liderazgo transformacional se medirá, a través, del cuestionario con escala Likert, el cual, se encuentra desagregado en dimensiones e indicadores.

Indicadores

Claridad, Reconocimiento de su labor, Ambiente de confianza, Análisis de problemas, Apoyo en el trabajo, Logro de objetivos, Estímulo a los trabajadores, Anima a los trabajadores, Comunica con el ejemplo, Identidad organizacional, Coherencia, Esfuerzo e integración, Manejo de recursos, Nuevos enfoques e Innovación, el mismo que espreciado como un valor empresarial y personal en el marketing interno.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición conceptual

Meyer y Allen (1993) establecen que el compromiso organizacional resulta siendo un estado de carácter psicológico, en el cual, se establecen las relaciones latentes entre los empleados y la entidad para la que laboran, considerando sus experiencias en torno a la toma de decisiones de permanencia en la misma, siendo un componente que impacta en el desempeño del trabajador.

Definición operacional

El compromiso organizacional se medirá, a través, del cuestionario con escala Likert, el cual, se encuentra desagregado en dimensiones e indicadores.

Indicadores

Sentimiento de permanencia, Integración emocional, Lealtad, Interés económico, Obligación personal de permanencia, Permanencia, Opciones.

Escala de medición: Ordinal

Bajo dicho contexto, se enuncia que la matriz operacional de variable se halla en el Anexo N°1.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población se caracteriza por ser un conjunto de seres u objetos que posee determinadas características en común que se pretenden indagar (Ñaupas et al., 2018). En tal sentido, el universo a considerar en el estudio fueron los trabajadores de transportes HAGEMSA.

Criterios de inclusión

Se consideró a los trabajadores administrativos de transportes HAGEMSA.

Criterios de exclusión

No se consideró al personal del área operativa de transportes HAGEMSA.

Muestreo

Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, resaltando que esta fue una técnica de selección de la muestra en torno a la accesibilidad y enfoque de la problemática (Arias et al., 2016), la cual, fue seleccionada por el criterio del investigador. Por ello, solo se tomó en cuenta a los trabajadores de transportes HAGEMSA.

Unidad de análisis

Cada uno de los trabajadores de transportes HAGEMSA.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

La técnica a emplear en la presente investigación fue la encuesta, puesto que, es un estudio de enfoque cuantitativo e implica que se recabe información afín de un fenómeno en particular (Mendez, 2018).

Instrumento de recolección de datos

El instrumento a considerar para la respectiva medición de las variables, fue el cuestionario en escala Likert tanto para la variable compromiso organizacional como liderazgo transformacional (Anexo 2).

Validez

La validez, se caracteriza por ser una evaluación cualitativa que permite medir el nivel en el que un instrumento mide de forma propicia la variable, para ello, se analiza acorde a criterios de relevancia, coherencia y calidad (Villasís-Keever et al., 2018). Por lo tanto, se validó los instrumentos elaborados, mediante el juicio de 3 expertos (Anexo 3).

Confiabilidad

La confiabilidad, se concibe como el grado de similitud que tienen las respuestas halladas mediante la aplicación del instrumento, mediante una evaluación cuantitativa, con el objeto de corroborar que este es adecuado para medir la variable objeto de estudio (Posso y Bertheau, 2020). Por ello, se consideró la ejecución de una prueba piloto en una entidad afín a la estudiada, cuyas respuestas permitieron que se establezca la fiabilidad de los instrumentos mediante el Alfa de Cronbach, hallando que el instrumento de liderazgo transformacional fue excelente para medir la variable bajo un alfa de Cronbach de 0.971, encontrando que el instrumento de compromiso organizacional fue excelente para medir la variable bajo un alfa de Cronbach de 0.942 (Anexo 4).

3.5 Procedimientos

La recolección de data inició con la previa obtención de una carta de autorización en la empresa de transportes HAGEMSA, posterior a ello, se diseñaron los instrumentos a emplear, y se halló la validez y respectiva confiabilidad de los cuestionarios diseñados, en base a ello, se procedió a adicionar los instrumentos a la plataforma de Google Forms, para la respectiva aplicación de la misma en la muestra seleccionada de los trabajadores de la empresa de transportes, por lo que, una vez culminada la recolección de información, se extrajo los resultados en Microsoft Excel y estos se importaron al software SPSS V.26, donde se llevó a cabo, el respectivo análisis estadístico descriptivo e inferencial para la interpretación de resultados, y el posterior establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

En el método de análisis de datos, al obtener la data de Google Forms, se importaron los resultados en el software estadístico de SPSS V.26, para ello, se inició con un análisis estadístico descriptivo, para la determinación del conocimiento del comportamiento de las variables mediante el manejo de baremos o niveles de las variables y sus respectivas dimensiones. Luego, se hizo un análisis estadístico inferencial para la aclaración de conjeturas, partiendo de la aplicación de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk considerando el manejo de una muestra menor a 50, determinando una distribución de datos normal, con lo cual, se estableció el manejo del coeficiente r de Pearson para la aclaración de las conjeturas.

3.7 Aspectos éticos

La indagación fue ejecutada conforme a las normas APA 7ma edición, cumpliendo al mismo tiempo con el código de ética y estructura determinada por la Universidad César Vallejo en la resolución N° 0126-2017/UCV, con relación al respeto por la originalidad de la investigación por medio del programa anti plagio, también de la competencia científica y profesional.

Asimismo, se solicitó el permiso para la realización del estudio a la empresa de transportes HAGEMSA, quienes otorgaron una carta facilitando la realización del estudio, apoyando a la indagación solicitada para la autenticidad de la investigación con fines académicos y específicamente para el presente estudio, manejando un instrumento no invasivo, donde, se conservó el anonimato de los partícipes, confirmando, que no se ha forzado a los encuestados. Resaltando a su vez, la mayor incidencia en el manejo de la ética de la investigadora, al no provocar ninguna alteración en los resultados logrados, para evidenciar el contexto real de la investigación (Código Nacional de La Integridad Científica, 2019).

Cabe resaltar, que se abordaron los lineamientos de principios éticos estipulados en el Informe Belmont (1978) partiendo del principio de beneficencia, en torno a brindar un trato ético en las personas sin llegar a

coaccionarlas, ni generar algún daño en su integridad; además del principio de justicia, en base a brindar un trato con igualdad, cumpliendo a la par con el principio de no maleficencia, para no generar daño alguno de forma intencionada.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Variable Liderazgo Transformacional

Tabla 1

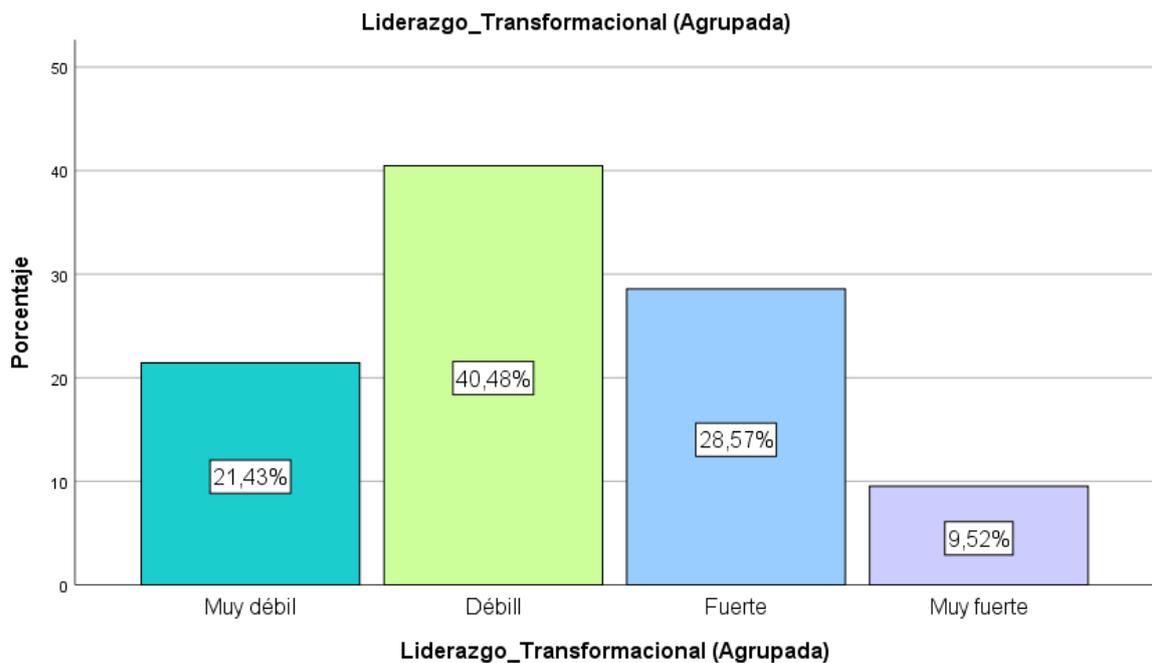
Baremo Liderazgo Transformacional

		Liderazgo Transformacional (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy débil	9	21,4	21,4	21,4
	Débil	17	40,5	40,5	61,9
	Fuerte	12	28,6	28,6	90,5
	Muy fuerte	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Spss versión 26

Figura 1

Variable liderazgo transformacional



Fuente: Spss versión 26

De acuerdo a la Tabla 1 y la Figura 1 el 21.43% de los trabajadores de HAGEMSA opina que el liderazgo transformacional es de nivel muy débil, 40.48% de nivel débil, 28.57% de nivel fuerte y 9.52% de nivel muy fuerte.

Dimensión Conducción

Tabla 2

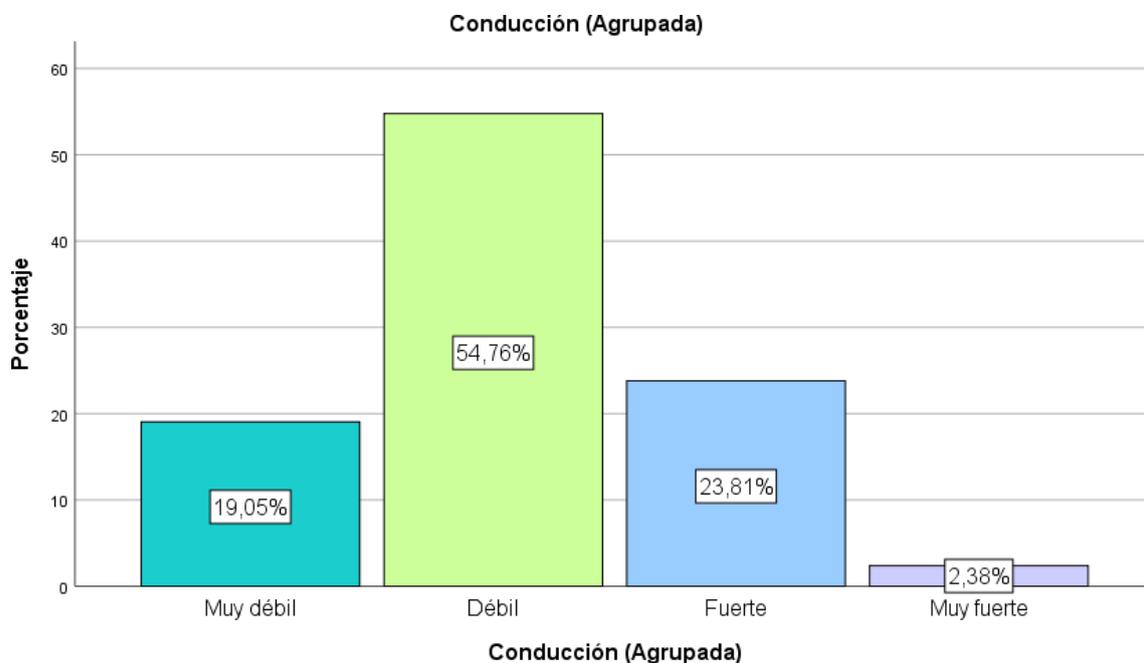
Baremo Conducción

		Conducción (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy débil	8	19,0	19,0	19,0
	Débil	23	54,8	54,8	73,8
	Fuerte	10	23,8	23,8	97,6
	Muy fuerte	1	2,4	2,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Spss versión 26

Figura 2

Dimensión conducción



Fuente: Spss versión 26

Acorde a la Tabla 2 y la Figura 2 el 19.05% de los trabajadores de HAGEMSA opina que la conducción es de nivel muy débil, 54.76% de nivel débil, 23.81% de nivel fuerte y 2.38% de nivel muy fuerte.

Dimensión Motivación al logro

Tabla 3

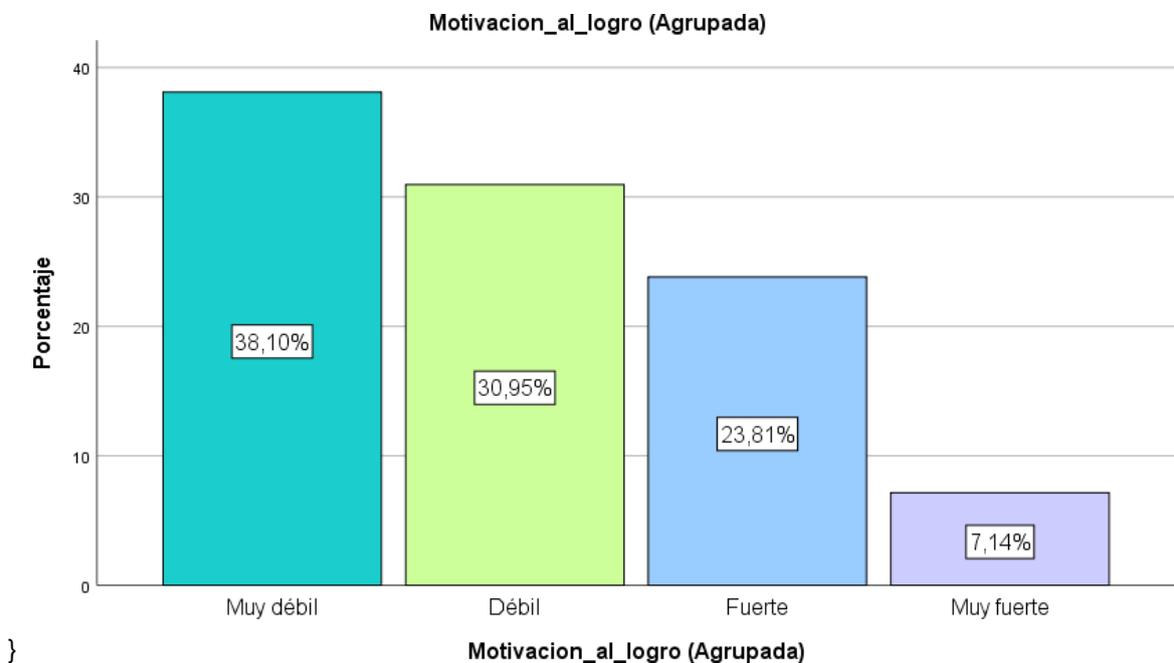
Baremo Motivación al logro

		Motivación al logro (Agrupada)			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Muy débil	16	38,1	38,1	38,1
	Débil	13	31,0	31,0	69,0
	Fuerte	10	23,8	23,8	92,9
	Muy fuerte	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Spss versión 26

Figura 3

Dimensión motivación al logro



Fuente: Spss versión 26

De acuerdo a la Tabla 3 y la Figura 3 el 38.10% de los trabajadores de HAGEMSA opina que la motivación al logro es de nivel muy débil, 30.95% de nivel débil, 23.81% de nivel fuerte y 7.14% de nivel muy fuerte.

Dimensión Autonomía

Tabla 4

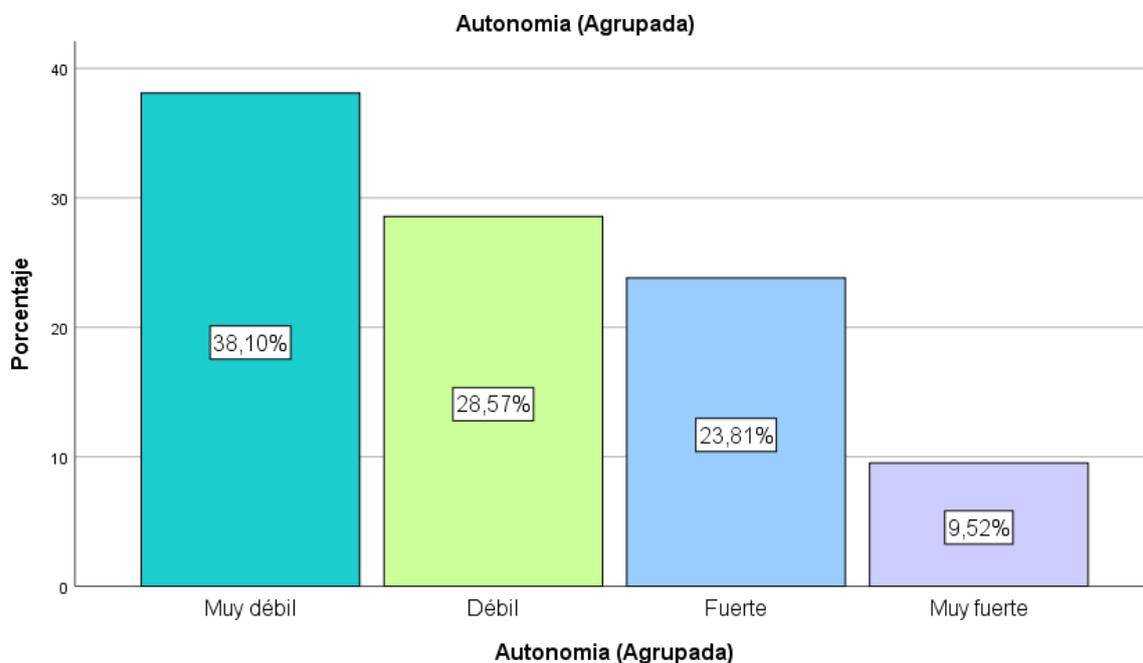
Baremo Autonomía

		Autonomía (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy débil	16	38,1	38,1	38,1
	Débil	12	28,6	28,6	66,7
	Fuerte	10	23,8	23,8	90,5
	Muy fuerte	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Spss versión 26

Figura 4

Dimensión autonomía



Fuente: Spss versión 26

Acorde a la Tabla 4 y la Figura 4 el 38.10% de los trabajadores de HAGEMSA opina que la autonomía es de nivel muy débil, 28.57% de nivel débil, 23.81% de nivel fuerte y 9.52% de nivel muy fuerte.

Variable Compromiso Organizacional

Tabla 5

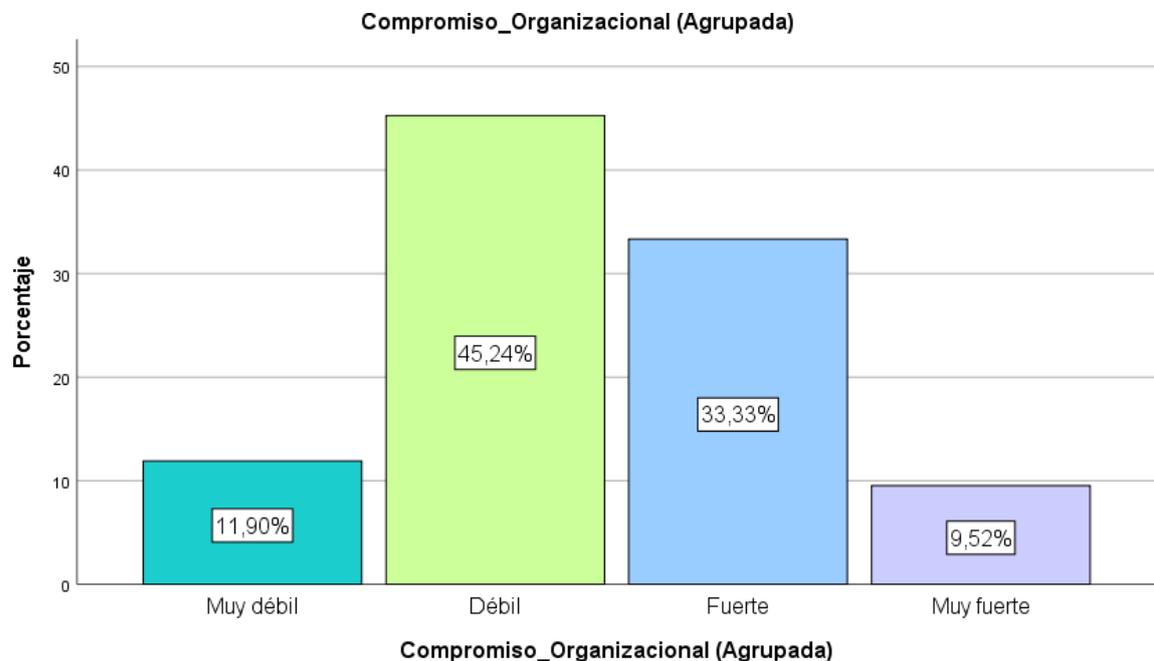
Baremo Compromiso Organizacional

		Compromiso Organizacional (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy débil	5	11,9	11,9	11,9
	Débil	19	45,2	45,2	57,1
	Fuerte	14	33,3	33,3	90,5
	Muy fuerte	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Spss versión 26

Figura 5

Variable compromiso organizacional



Fuente: Spss versión 26

De acuerdo a la Tabla 5 y la Figura 5 el 11.90% de los trabajadores de HAGEMSA opina que el compromiso organizacional es de nivel muy débil, 45.24% de nivel débil, 33.33% de nivel fuerte y 9.52% de nivel muy fuerte.

Dimensión Compromiso Afectivo

Tabla 6

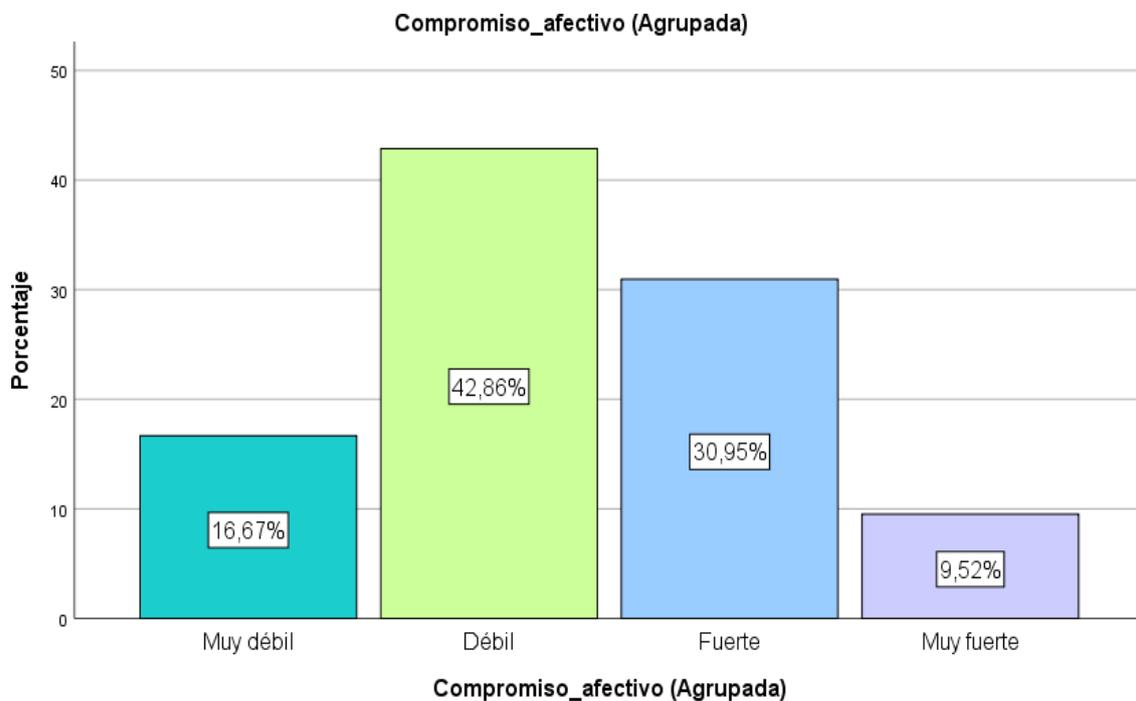
Baremo Compromiso Afectivo

		Compromiso afectivo (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy débil	7	16,7	16,7	16,7
	Débil	18	42,9	42,9	59,5
	Fuerte	13	31,0	31,0	90,5
	Muy fuerte	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Spss versión 26

Figura 6

Dimensión compromiso afectivo



Fuente: Spss versión 26

Acorde a la Tabla 6 y la Figura 6 el 16.67% de los trabajadores de HAGEMSA opina que el compromiso afectivo es de nivel muy débil, 42.86% de nivel débil, 30.95% de nivel fuerte y 9.52% de nivel muy fuerte.

Dimensión Compromiso Normativo

Tabla 7

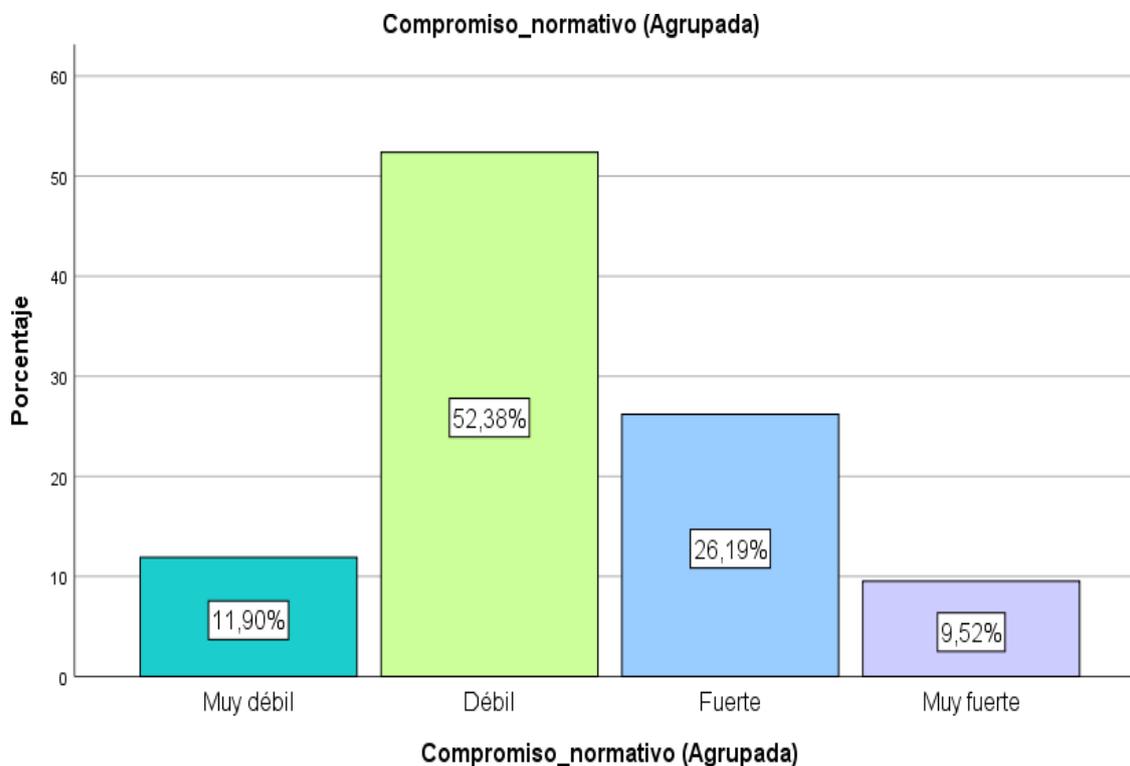
Baremo Compromiso Normativo

		Compromiso normativo (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy débil	5	11,9	11,9	11,9
	Débil	22	52,4	52,4	64,3
	Fuerte	11	26,2	26,2	90,5
	Muy fuerte	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Spss versión 26

Figura 7

Dimensión compromiso normativo



Fuente: Spss versión 26

De acuerdo a la Tabla 7 y la Figura 7 el 11.90% de los trabajadores de HAGEMSA opina que el compromiso normativo es de nivel muy débil, 52.38% de nivel débil, 26.19% de nivel fuerte y 9.52% de nivel muy fuerte.

Dimensión Compromiso Continuo

Tabla 8

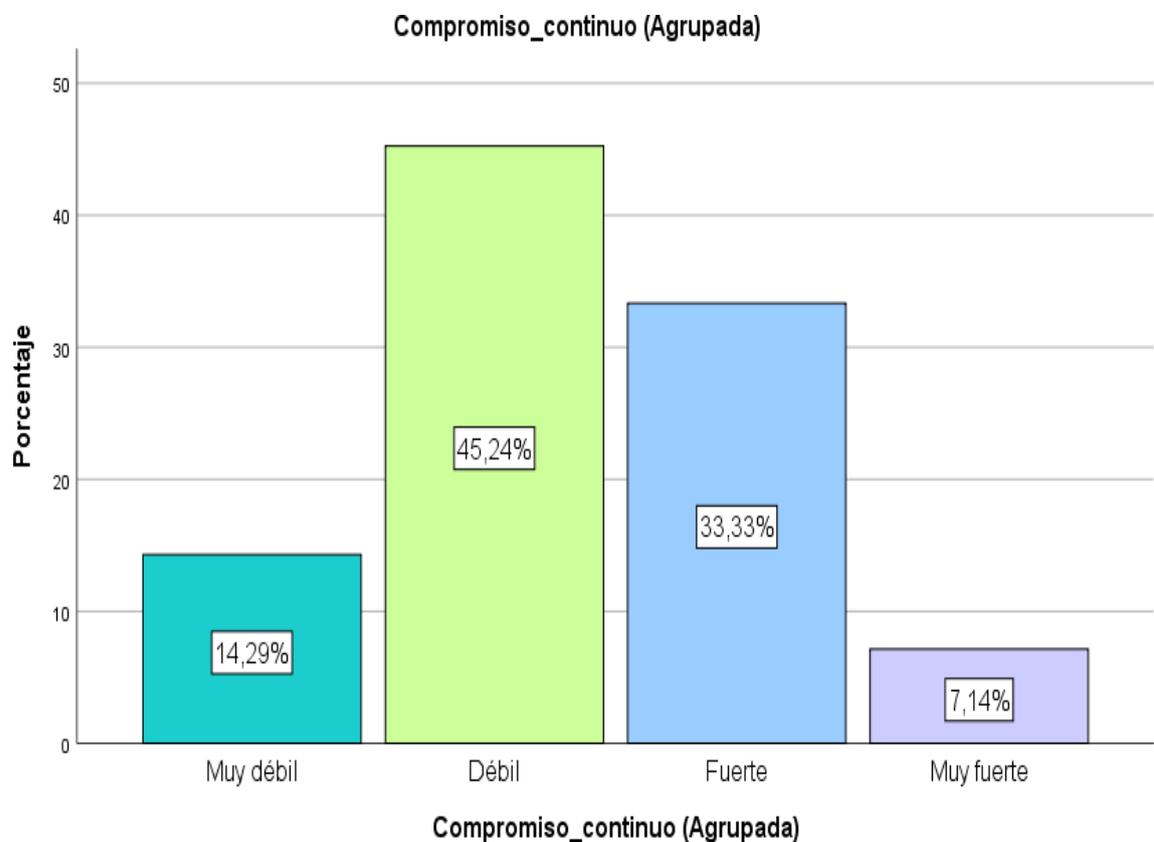
Baremo Compromiso Continuo

		Compromiso continuo (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy débil	6	14,3	14,3	14,3
	Débil	19	45,2	45,2	59,5
	Fuerte	14	33,3	33,3	92,9
	Muy fuerte	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Spss versión 26

Figura 8

Dimensión compromiso continuo



Fuente: Spss versión 26

Acorde a la Tabla 8 y la Figura 8 el 14.29% de los trabajadores de HAGEMSA opina que el compromiso continuo es de nivel muy débil, 45.24% de nivel débil, 33.33% de nivel fuerte y 7.14% de nivel muy fuerte.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,968	42	,277
Compromiso Organizacional	,950	42	,067

Fuente: Spss versión 26

Regla de decisión

Si significancia es mayor al p valor 0.05, la distribución de datos es normal

Si significancia es menor al p valor de 0.05, la distribución de datos es no normal.

Acorde al análisis de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, en vista de que la muestra fue menor a 50, se halló en una significancia en liderazgo transformacional de 0.277 y en compromiso organizacional de 0.067, que, según la regla de decisión, al ser mayores al p valor de 0.05, indican que la distribución de data es normal, por ello, se empleará el coeficiente r de Pearson para contrastar las hipótesis.

Contrastación de hipótesis general

H₀. No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022.

H₁. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022.

Tabla 10

Contrastación de hipótesis general

		Correlaciones	
		Liderazgo Transformacional	Compromiso Organizacional
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	1	,651**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,651**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

Fuente: Spss versión 26

Existe una relación positiva moderada entre las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional, en base a un r de Pearson de 0.651, por lo que, según una significancia de 0.000 inferior al p valor de 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por ello, se ratifica que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022.

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀. No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022.

H₁. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022.

Tabla 11

Contrastación de hipótesis específica 1

		Correlaciones	
		Liderazgo Transformacional	Compromiso afectivo
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	1	,635**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Compromiso afectivo	Correlación de Pearson	,635**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

Fuente: Spss versión 26

Existe una relación positiva moderada entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión compromiso afectivo, en base a un r de Pearson de 0.635, por lo que, según una significancia de 0.000 inferior al p valor de 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por ello, se ratifica que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀. No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022.

H₁. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022.

Tabla 12

Contrastación de hipótesis específica 2

		Correlaciones	
		Liderazgo Transformacional	Compromiso normativo
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	1	,749**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Compromiso normativo	Correlación de Pearson	,749**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

Fuente: Spss versión 26

Existe una relación positiva alta entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión compromiso normativo, en base a un r de Pearson de 0.749, por lo que, según una significancia de 0.000 inferior al p valor de 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por ello, se ratifica que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo de los trabajadores de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀. No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso continuo de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022.

H₁. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso continuo de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022.

Tabla 13

Contrastación de hipótesis específica 3

		Correlaciones	
		Liderazgo Transformacional	Compromiso continuo
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	1	,523**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Compromiso continuo	Correlación de Pearson	,523**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

Fuente: Spss versión 26

Existe una relación positiva moderada entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión compromiso continuo, en base a un r de Pearson de 0.523, por lo que, según una significancia de 0.000 inferior al p valor de 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por ello, se ratifica que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso continuo de los trabajadores de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se suscitó en consideración del creciente problema de compromiso organizacional, por lo que, se tomó en cuenta al liderazgo transformacional como una alternativa de solución para reforzar la lealtad de los trabajadores de transportes HAGEMSA.

Por consiguiente, tras haber realizado la prueba de hipótesis general, se halló que tanto el liderazgo transformacional como el compromiso organizacional poseen una relación significativa positiva moderada en la empresa de transportes HAGEMSA bajo un r de Pearson de 0.651, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula bajo una significancia de 0.000 inferior al p valor de 0.05, implicando en ello la necesidad de fortalecer los lazos existentes entre la entidad y los trabajadores. Tal resultado coincidió con el estudio de Bendezú y Caruajulca (2022) quienes al pretender conocer la vinculación existe entre ambas variables en un estudio descriptivo correlacional, hallaron la existencia de una relación directa y moderada bajo un r de Pearson de 0.648, corroborando con ello que el fomentar un adecuado desarrollo del liderazgo transformacional puede originar un fortalecimiento de lealtad en los trabajadores mediante una comunicación proactiva. Asimismo, se posee afinidad con lo enunciado por Tito (2021) quien, mediante un estudio correlacional descriptivo, encontró que existe una relación moderada y directa entre ambas variables con un r de Pearson de 0.543, denotando en ello que el liderazgo transformacional repercute de forma directa en las destrezas de los trabajadores de forma favorable aumentando con ello la eficacia y la producción.

Bajo dicho contexto, se ratifica la teoría de Mayo (1930) puesto que, en este tipo de liderazgo se concibe la importancia del enfoque teórico de las relaciones humanas con respecto a la importancia de no aislar al trabajador, haciendo que forme parte de un grupo social, denotando con ello la importancia de generar lazos para otorgar una seguridad emocional en el talento humano, lo cual, llega a complementarse con la finalidad del liderazgo transformacional enunciado por Hermosilla et al. (2016) en torno a fomentar estímulos motivacionales que permitan que el trabajador tenga una visión favorable de un entorno de trabajo cooperativo,

alentador y confiable, para que con ello, se incite a la mejora de lazos emocionales con la empresa para incidir con ello en el compromiso organizacional.

Con respecto a la hipótesis específica 1, se encontró que existe una relación significativa positiva moderada entre el liderazgo transformacional y la dimensión compromiso afectivo en la empresa de transportes HAGEMSA, bajo un r de Pearson de 0.635, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, acorde a una significancia de 0.000 menor al p valor de 0.05, incluyendo en ello la necesidad de reforzar la integración emocional del trabajador y su sentimiento de permanencia. Dichos resultados poseen semejanza con lo hallado por Tito (2021) quien a través de un estudio correlacional descriptivo, halló la existencia de una correlación positiva entre el liderazgo transformacional, mediante la influencia idealizada, con el compromiso afectivo, siendo así que se resalta la importancia de trabajar el carisma en el liderazgo, ya que, posee un elevado poder de carácter simbólico, para que, con ello se fomente el desarrollo de mejoras significativas en el desempeño de los trabajadores y los lazos con los jefes inmediatos de la empresa. Por otra parte, se discierne con el estudio de Tascón y Chavarrol (2018) quienes destacaron la existencia de una incidencia fuerte e inversa entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo, ya que la motivación y percepción del entorno son componentes que influyen en el fortalecimiento de una relación solo en empresas pequeñas. Sin embargo, se considera que ello no depende del tamaño de la entidad sino de la preparación que se otorgue en el desarrollo de habilidades directivas sin depender del tamaño de la empresa.

En tal sentido, se realiza la vinculación entre el liderazgo transformacional que acorde a Pérez-Ortega et al. (2017) fomenta un entorno de trabajo cooperativo que influye en una actitud de trabajo voluntario y comprometido entre los trabajadores, siendo un método clave que refuerza el compromiso de los mismos para el logro de los objetivos empresariales, especialmente en el compromiso afectivo que según Psicore (2017) se centra en el desarrollo de vínculos de identificación con la ética y filosofía de la empresa, mediante el desarrollo de una conexión humanitaria entre empresa y trabajador.

En cuanto a la hipótesis específica 2, se halló que tanto el liderazgo transformacional como la dimensión compromiso normativo posee una relación significativa positiva alta en la empresa de transportes HAGEMSA en torno a un r de Pearson de 0.749, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula bajo una significancia de 0.000 inferior al p valor de 0.05, implicando en ello la necesidad de fortalecer la lealtad de los trabajadores y el anhelo de pertenencia a la entidad. Tal resultado se asemeja a lo obtenido por Bendezu y Caruajulca (2022) quienes mediante el desarrollo de un estudio descriptivo y correlacional, encontraron la existencia de una relación positiva y considerable entre el liderazgo transformacional, a través, de la consideración individualizada, y el compromiso normativo bajo un r de 0.601, corroborando en ello la importancia de consideración de las necesidades de desarrollo para los trabajadores y establecimiento de oportunidades de desarrollo de autonomía en su labor, para que, con ello sea posible lograr un mayor compromiso normativo en el personal, en la percepción de estabilidad y desarrollo. Por otro lado, se posee semejanzas con el estudio de Tortolero (2022) quien en base a un estudio descriptivo-correlacional existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo, denotando que este tipo de liderazgo resulta concibiéndose como un componente esencial para el desarrollo de un mayor compromiso normativo en los trabajadores, debido a que, se enfoca principalmente en el desarrollo de una filosofía cooperativa, fortaleciendo el acatamiento de los valores organizacionales.

Por consiguiente, con ello se resalta lo enunciado por la teoría de Olivares et al. (2012) quien concibe al compromiso normativo como un reconocimiento de lealtad del trabajador hacia la empresa por términos legales que fomentan el desarrollo de un apego en un sentido moral, lo cual, puede suscitarse con un adecuado liderazgo organizacional enfocado en otorgar estabilidad emocional y económica en el colaborador.

Para la hipótesis específica 3, se encontró que tanto el liderazgo transformacional como el compromiso continuo poseen una relación significativa positiva moderada en la empresa de transportes HAGEMSA bajo un r de Pearson de 0.523, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula acorde a una sig. de 0.000 menor al p valor de 0.05, incluyendo en ello la necesidad de

reforzar el anhelo de permanencia y compensación económica. Dichos resultados, se asemejan a los hallazgos de Armas (2019) quien halló la existencia de una relación significativa entre el liderazgo transformacional, mediante la consideración individual, y el compromiso continuo, resaltando con ello que la confianza es un elemento esencial para fortalecer el anhelo de permanencia en el trabajo, ya que, eleva la sensación de valoración del personal generando relaciones de cercanía en el equipo de trabajo. Asimismo, se tiene semejanzas con el estudio de Enciso (2020) quien, si bien considera que no existe relación alguna del compromiso continuo y el liderazgo transformacional con el clima laboral, si existe una relación significativa y directa entre ambos, puesto que, el otorgar estabilidad a los trabajadores incide en el fortalecimiento de su nivel de lealtad hacia la empresa, mejorando su anhelo de permanencia.

Bajo dicha perspectiva, se realiza y corrobora la teoría de Paredes (2017) referente al logro de un adecuado compromiso continuo mediante el desarrollo de un anhelo de permanencia con el cumplimiento de expectativas e intereses en el trabajador, siendo así el liderazgo transformacional una táctica que acorde a Chiavenato (2017) genera una conducción de intereses del personal para elevar la motivación de los trabajadores con el aprovechamiento óptimo de habilidades directivas.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA. En el objetivo general se estableció que la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA es positiva moderada en base a un r de Pearson de 0.651, hallando con ello una significancia de 0.000 inferior al p valor de 0.05 que ratificó que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, afirmando que existe una relación significativa entre ambas variables.

SEGUNDA. En el objetivo específico 1, se determinó la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA es positiva moderada en base a un r de Pearson de 0.635, hallando una significancia de 0.000 menor al p valor de 0.05 que rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna, ratificando que existe una relación significativa entre ambos.

TERCERA. En el objetivo específico 2, se estableció la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA es positiva alta en base a un r de Pearson de 0.749, hallando una significancia de 0.000 inferior al p valor de 0.05 que rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna, ratificando que existe una relación significativa entre ambos.

CUARTA. En el objetivo específico 3, se determinó la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso continuo de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA es positiva moderada en base a un r de Pearson de 0.523, hallando una significancia de 0.000 menor al p valor de 0.05 que rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna, ratificando que existe una relación significativa entre ambos.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al jefe de talento humano de transportes HAGEMSA, desarrollar el manejo de una comunicación personal bidireccional en el personal que ocupa cargos de jefaturas, para que, con ello se mejore el desarrollo de una relación transparente y confiable con los trabajadores con el objeto de fortalecer el compromiso organizacional.

Se recomienda al jefe de talento humano de transportes HAGEMSA, ahondar en el desarrollo de un plan adecuado de liderazgo transformacional enfocado en programas de capacitación de habilidades blandas para mejorar la conducción y vinculación del personal, con el objeto de mejorar el nivel de compromiso afectivo.

Se recomienda al jefe de talento humano de transportes HAGEMSA, desarrollar estrategias de employer branding en las ofertas laborales otorgadas que complementen la conducción actual de la empresa, para incrementar el anhelo de pertenencia del trabajador en la empresa, ya que, con ello se podrá mejorar el compromiso normativo

Se recomienda al jefe de talento humano de transportes HAGEMSA desarrollar un programa de compensación no dineraria conformado por una retribución flexible y beneficios sociales para los trabajadores acorde a su labora, ya que, con ello se fortalecerá el anhelo de permanencia para mejorar el compromiso continuo del personal.

REFERENCIAS

- Aarons, G., Green, A., Trott, E., Willging, C., Torres, E., Ehrhart, M., y Roesch, S. (2016). The Roles of System and Organizational Leadership in System-Wide Evidence-Based Intervention Sustainment: A Mixed-Method Study. *Administration and Policy in Mental Health*, 43(6), 991–1008. <https://doi.org/10.1007/s10488-016-0751-4>
- Abu-Taieh, E., El Mouatasim, A., y Al Hadid, I. (2019). *Research Design and Methodology* (Cyberspace (ed.)). <https://doi.org/10.5772/intechopen.85731>
- Álvarez, A. (2020). *Justificación de la investigación* [Universidad de Lima]. [https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10821?show=full#:~:text=Álvarez Risco%2C A.,\(2020\).&text=Consta de 3 secciones claramente,y limitaciones de la investigación.](https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10821?show=full#:~:text=Álvarez Risco%2C A.,(2020).&text=Consta de 3 secciones claramente,y limitaciones de la investigación.)
- América Economía. (2020). *Cómo disminuir la rotación del personal durante la pandemia.* Formación y Carrera. <https://www.americaeconomia.com/articulos/notas-160>
- Arias, J., Villasís, M., y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201–206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Armas, J. (2019). *Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en el Área de Planeamiento Estratégico y Presupuesto de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4210>
- Ashutosh, K., Yashpal, N., y Veer, P. (2020). Effect of Performance Appraisal System on Organizational Commitment and Employee Productivity and its linkage to periodical performance review: A Study of Tehri Hydro Power Project. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt*, 17(7), 14262–14279. <https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/5390/5315>
- Bendezu, E., y Caruajulca, P. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Subgerencia de Educación de la*

- Municipalidad de Lima – 2020* [Universidad Autónoma del Perú].
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1904>
- Bouchrika, I. (2021). *How to Write Research Methodology: Overview, Tips, and Techniques*. Research. <https://research.com/research/how-to-write-research-methodology>
- Brushan, S., y Alok, S. (2018). *Handbook of Research Methodology: A Compendium for Scholars & Researchers* (Educreation Publishing (ed.)).
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (McGraw-Hill Interamericana (ed.); 10a ed.).
- Código Nacional de la Integridad Científica (2019). Código Nacional de la Integridad Científica. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Dayeh, K., y Farmanesh, P. (2021). The link between talent management, organizational commitment and turnover intention: A moderated mediation model. *Management Science Letters*, 11(2021), 2011–2020. http://www.growingscience.com/msl/Vol11/msl_2021_48.pdf
- Enciso, E. (2020). *Mediación del clima entre el liderazgo transformación y el compromiso organizacional* [Universidad de Almería]. <http://repositorio.ual.es/handle/10835/10888>
- Fayol, H. (1916). *Administración industrial y general* (Dunod (ed.)).
- Fong-Yi, L., Hui-Chuan, T., Szu-Chi, L., Yu-Chin, L., y Cheng-Chen, L. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Sage Journal*, 10(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Gonzalez, J. (2019). El desafío del liderazgo. *Revista PODIUM*, 35, 119–124.
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S., y Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 135–143.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*.

Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (McGraw Hill Interamericana Editores (ed.); 1ra ed.).

Informe Belmont. (1978). *Principios Éticos y Directrices para la Protección de sujetos humanos de investigación*.

Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization* (Routledge (ed.); 1ra ed.).

Mendez, Y. (2018). *Técnicas e instrumentos para la recolección de datos*. Taller de Investigación 1. <http://tallerinvestigacion1ryc.blogspot.com/p/17-tecnicas-e-instrumentos-para-la.html>

Moradi, M., y Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452. <https://doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>

Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2), 153–170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Ediciones de la U. (ed.); 5th ed.).

Newman, A., Neesham, C., Manville, G., y Tse, H. (2017). Examining the influence of servant and entrepreneurial leadership on the work outcomes of employees in social enterprises. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(20), 2905–2926. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1359792>

Olivares, P., Inga, M., Anchelia, V., y Escalante, J. (2012). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>

Paredes, M. (2017). *O compromisso dos trabalhadores* [Universidade de Lisboa]. https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/28326/1/ulsd730711_td_Maria_Alves.pdf

Pérez-Ortega, G., Jiménez-Valdés, G., y Romo-Morales, G. (2017). Caracterización

- del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia). *Entramado*, 13(1), 48–61. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v13n1/1900-3803-entra-13-01-00048.pdf>
- Personio. (2021). *Las consecuencias de la pandemia en el trabajo*. Post-Pandemic. <https://www.personio.es/blog/post-pandemic-hr-study/>
- Phillips, N., y Yip, G. (2020). *Good Leadership Hinges on “Organizational Intelligence.”* Business Management. <https://hbr.org/2020/06/good-leadership-hinges-on-organizational-intelligence>
- Posso, R., y Bertheau, E. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista Educare*, 24(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1410>
- Psicore. (2017). *Batería de Competencias Laborales – Nivel Administrativo*. <https://bit.ly/317hT9W>
- Saini, D. (2017). Impact of Ethical Leadership on Organizational Commitment & Productivity in India. *Indian Journal of Industrial Relations*, 52(3), 456–468. <https://www.jstor.org/stable/26536409>
- Simon, H. (1947). *A study of decision-making processes in administrative organizations*. *Administrative Behavior* (Macmillan (ed.)). <https://psycnet.apa.org/record/1948-00884-000>
- Talledo, M., y Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista CYT*, 16(3). <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3015>
- Tascón, L., y Chavarrol, D. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso de los empleados en las mipymes del Valle del Cauca* [Universidad ICESI]. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/83965
- Taylor, F. (1911). *The Principles of Scientific Management* (Harper & Brothers (ed.)).
- Tito, D. (2021). *Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la*

Subgerencia de Fiscalización y Coactiva Administrativa del distrito de Santiago de Surco – 2019 [Universidad Autónoma del Perú].
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1137>

Tortolero, R. (2022). El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo de los docentes de una Universidad de Durango México. *Revista Académica de Investigación Tlatemoani*, 13(39).
<https://www.eumed.net/uploads/articulos/e61fa2160e7a63efbf1563723555e3ac.pdf>

Ulrich, D. (2021). *Importancia de administrar el talento humano en las empresas. Mercadeo y Ventas*.
<https://www.bancolombia.com/negocios/actualizate/mercadeo-y-ventas/administracion-del-talento-humano>

Villasís-Keever, M., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J., Miranda-Novales, G., y Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414–421.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>

Wang, H., y Cruz, J. (2018). Transformational leadership in Supply Chain Management Huaqing. *Emporia State University*, 2, 1–11.
<https://doi.org/https://doi.org/https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3152702>

Weber, M. (1922). *Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva* (Fondo de Cultura Económica (ed.)).
<https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/08/max-weber-economia-y-sociedad.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional es aquel que posee la función de originar cambios importantes de adaptación a los cambios generados en el contexto empresarial tanto en la entidad como en sus colaboradores (Chiavenato, 2017)	El liderazgo transformacional se medirá, a través, del cuestionario con escala Likert, el cual, se encuentra desagregado en dimensiones e indicadores.	Conducción	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad de confianza • Reconocimiento de su labor • Apoyo en el trabajo • Análisis de problemas 	Ordinal
			Motivación al logro	<ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos • Estímulo a los trabajadores • Comunica con el ejemplo • Anima a los trabajadores • Identidad organizacional 	

			Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Coherencia e integración de recursos • Manejo de recursos • Nuevos enfoques • Innovación 	
Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (1993), definen al compromiso organizacional como "El estado psicológico que establece las relaciones entre los empleados con la formación y tiene discrepancias en las disposiciones de prolongar o dejar de ser miembro de la organización" (p. 539).	El compromiso Organizacional se medirá, a través, del cuestionario con escala Likert, el cual, se encuentra desagregado en dimensiones e indicadores.	Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Integración emocional • Sentimiento de permanencia 	
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Lealtad personal de permanencia 	
			Compromiso Continuo	<ul style="list-style-type: none"> • Permanencia económica • Interés económico • Opciones 	

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022", el cual, tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente

De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio:

Escala valorativa:

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

Ítem	Descripción		1	2	3	4	5
	Conducción						
1	Claridad	Considera que en la empresa indican las funciones para cada trabajador con claridad					
2	Ambiente de confianza	Considera que el ambiente laboral de la empresa de agradable y confiable					
3	Reconocimiento de su labor	Considera que en la empresa se fomenta el reconocimiento de su labor					
4	Apoyo en el trabajo	Considera que en la empresa se fomenta el apoyo entre compañeros del área de trabajo					
5	Análisis de problemas	Considera que se fomenta la contribución de soluciones por parte de los trabajadores para resolver problemas en la empresa					
Motivación al logro							

6	Logro de objetivos	Considera que se fomenta la proactividad en el personal para el logro de objetivos de la empresa					
7	Estímulo a los trabajadores	Considera que se fomenta la compensación del esfuerzo de los trabajadores en la empresa					
8	Comunica con el ejemplo	Considera que los jefes inmediatos fomentan la proactividad con sus acciones al dirigir a los trabajadores					
9	Anima a los trabajadores	Considera que se fomenta la cooperación y alegría en el entorno laboral					
10	Identidad organizacional	Considera que la filosofía de la empresa lo hace sentir identificado como trabajador					
Autonomía							
11	Coherencia	Considera que el líder de la empresa otorga responsabilidades al personal de forma coherente según sus habilidades					
12	Esfuerzo e integración	Considera que la empresa fomenta un entorno de integración laboral para mejorar su rendimiento					
13	Manejo de recursos	Considera que la empresa fomenta el aprovechamiento de los recursos que posee para mejorar su autonomía como trabajador					
14	Nuevos enfoques	Siente que la empresa fomenta nuevos enfoques de liderazgo en los jefes inmediatos					
15	Innovación	Considera que el líder se preocupa por innovar estrategias de empoderamiento en el personal					

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022", el cual, tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente

De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio:

Escala valorativa:

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

Ítem	Descripción					1	2	3	4	5
	Compromiso afectivo									
1	Integración emocional	Considera que su permanencia en la empresa se vincula al bienestar laboral que posee								
2		Considera que su permanencia en la empresa se vincula con las oportunidades de desarrollo laboral que posee								
3	Sentimiento de permanencia	Considera que su permanencia en la empresa se vincula al apego que siente con la misma								
4		Considera que su permanencia en la empresa se vincula a su tiempo de trabajo								
Compromiso normativo										
5	Lealtad	Considera que su permanencia en la empresa se vincula a la lealtad que siente por la oportunidad laboral otorgada								
6		Considera que su permanencia en la empresa se vincula al trato que ha recibido por su labor								

7	Obligación personal de permanencia	Considera que su permanencia en la empresa se vincula a las cláusulas de su contrato laboral					
8		Considera que su permanencia en la empresa se vincula a la estabilidad laboral que le brindan					
Compromiso continuo							
9	Permanencia	Su permanencia en la entidad se relaciona con el apego que tiene con la empresa					
10		Su permanencia en la entidad se relaciona con los beneficios laborales que posee					
11	Interés económico	Su permanencia en la entidad se relaciona con la necesidad económica que posee					
12		Su permanencia en la entidad se relaciona con el cumplimiento de sus necesidades personales					
13	Opciones	Su permanencia en la entidad se relaciona con la escasa oferta de empresas afines existentes					
14		Su permanencia en la empresa se relaciona con el nivel de calidad de vida que le brindan					

Anexo 3. Juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022"

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
1	Conducción	x		x		x	
a	Considera que en la empresa indican las funciones para cada trabajador con claridad	x		x		x	
b	Considera que el ambiente laboral de la empresa de agradable y confiable	x		x		x	
c	Considera que en la empresa se fomenta el reconocimiento de su labor	x		x		x	
d	Considera que en la empresa se fomenta el apoyo entre compañeros del área de trabajo	x		x		x	
e	Considera que se fomenta la contribución de soluciones por parte de los trabajadores para resolver problemas en la empresa	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
2	Motivación al logro						
a	Considera que se fomenta la proactividad en el personal para el logro de objetivos de la empresa	x		x		x	
b	Considera que se fomenta la compensación del esfuerzo de los trabajadores en la empresa	x		x		x	
c	Considera que los jefes inmediatos fomentan la proactividad con sus acciones al dirigir a los trabajadores	x		x		x	
d	Considera que se fomenta la cooperación y alegría en el entorno laboral	x		x		x	
e	Considera que la filosofía de la empresa lo hace sentir identificado como trabajador	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
3	Autonomía						
a	Considera que el líder de la empresa otorga responsabilidades al personal de forma coherente según sus habilidades	x		x		x	
b	Considera que la empresa fomenta un entorno de integración laboral para mejorar su rendimiento	x		x		x	
c	Considera que la empresa fomenta el aprovechamiento de los recursos que posee para mejorar su autonomía como trabajador	x		x		x	
d	Siente que la empresa fomenta nuevos enfoques de liderazgo en los jefes inmediatos	x		x		x	
e	Considera que el líder se preocupa por innovar estrategias de empoderamiento en el personal	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
4	Compromiso afectivo						
A	Considera que su permanencia en la empresa se vincula al bienestar laboral que posee	x		x		x	

B	Considera que su permanencia en la empresa se vincula con las oportunidades de desarrollo laboral que posee	x		x		x	
C	Considera que su permanencia en la empresa se vincula al apego que siente con la misma	x		x		x	
D	Considera que su permanencia en la empresa se vincula a su tiempo de trabajo	x		x		x	
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
5	Compromiso normativo						
A	Considera que su permanencia en la empresa se vincula a la lealtad que siente por la oportunidad laboral otorgada	x		x		x	
B	Considera que su permanencia en la empresa se vincula al trato que ha recibido por su labor	x		x		x	
C	Considera que su permanencia en la empresa se vincula a las cláusulas de su contrato laboral	x		x		x	
D	Considera que su permanencia en la empresa se vincula a la estabilidad laboral que le brindan	x		x		x	
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
6	Compromiso continuo						
A	Su permanencia en la entidad se relaciona con el apego que tiene con la empresa	x		x		x	
B	Su permanencia en la entidad se relaciona con los beneficios laborales que posee	x		x		x	
C	Su permanencia en la entidad se relaciona con la necesidad económica que posee	x		x		x	
D	Su permanencia en la entidad se relaciona con el cumplimiento de sus necesidades personales	x		x		x	
E	Su permanencia en la entidad se relaciona con la escasa oferta de empresas afines existentes	x		x		x	
F	Su permanencia en la empresa se relaciona con el nivel de calidad de vida que le brindan	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dios Zárate Luis Enrique DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

17 de agosto del 2022



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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
1	Conducción						
a	Considera que en la empresa indican las funciones para cada trabajador con claridad	x		x		x	
b	Considera que el ambiente laboral de la empresa de agradable y confiable	x		x		x	
c	Considera que en la empresa se fomenta el reconocimiento de su labor	x		x		x	
d	Considera que en la empresa se fomenta el apoyo entre compañeros del área de trabajo	x		x		x	
e	Considera que se fomenta la contribución de soluciones por parte de los trabajadores para resolver problemas en la empresa	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
2	Motivación al logro						
a	Considera que se fomenta la proactividad en el personal para el logro de objetivos de la empresa	x		x		x	
b	Considera que se fomenta la compensación del esfuerzo de los trabajadores en la empresa	x		x		x	
c	Considera que los jefes inmediatos fomentan la proactividad con sus acciones al dirigir a los trabajadores	x		x		x	
d	Considera que se fomenta la cooperación y alegría en el entorno laboral	x		x		x	
e	Considera que la filosofía de la empresa lo hace sentir identificado como trabajador	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
3	Autonomía						
a	Considera que el líder de la empresa otorga responsabilidades al personal de forma coherente según sus habilidades	x		x		x	
b	Considera que la empresa fomenta un entorno de integración laboral para mejorar su rendimiento	x		x		x	
c	Considera que la empresa fomenta el aprovechamiento de los recursos que posee para mejorar su autonomía como trabajador	x		x		x	
d	Siente que la empresa fomenta nuevos enfoques de liderazgo en los jefes inmediatos	x		x		x	
e	Considera que el líder se preocupa por innovar estrategias de empoderamiento en el personal	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
4	Compromiso afectivo						
A	Considera que su permanencia en la empresa se vincula al bienestar laboral que posee	x		x		x	

B	Considera que su permanencia en la empresa se vincula con las oportunidades de desarrollo laboral que posee	X		X		X	
C	Considera que su permanencia en la empresa se vincula al apego que siente con la misma	X		X		X	
D	Considera que su permanencia en la empresa se vincula a su tiempo de trabajo	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
5	Compromiso normativo						
A	Considera que su permanencia en la empresa se vincula a la lealtad que siente por la oportunidad laboral otorgada	X		X		X	
B	Considera que su permanencia en la empresa se vincula al trato que ha recibido por su labor	X		X		X	
C	Considera que su permanencia en la empresa se vincula a las cláusulas de su contrato laboral	X		X		X	
D	Considera que su permanencia en la empresa se vincula a la estabilidad laboral que le brindan	X		X		X	
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
6	Compromiso continuo						
A	Su permanencia en la entidad se relaciona con el apego que tiene con la empresa	X		X		X	
B	Su permanencia en la entidad se relaciona con los beneficios laborales que posee	X		X		X	
C	Su permanencia en la entidad se relaciona con la necesidad económica que posee	X		X		X	
D	Su permanencia en la entidad se relaciona con el cumplimiento de sus necesidades personales	X		X		X	
E	Su permanencia en la entidad se relaciona con la escasa oferta de empresas afines existentes	X		X		X	
F	Su permanencia en la empresa se relaciona con el nivel de calidad de vida que le brindan	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Campos Huamán Juan Martin

DNI: 08676160

Especialidad del validador: Licenciado en Administración.

03 de setiembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "Liderazgo transformacional
compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022"**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
1	Conducción						
a	Considera que en la empresa indican las funciones para cada trabajador con claridad	x		x		x	
b	Considera que el ambiente laboral de la empresa de agradable y confiable	x		x		x	
c	Considera que en la empresa se fomenta el reconocimiento de su labor	x		x		x	
d	Considera que en la empresa se fomenta el apoyo entre compañeros del área de trabajo	x		x		x	
e	Considera que se fomenta la contribución de soluciones por parte de los trabajadores para resolver problemas en la empresa	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
2	Motivación al logro						
a	Considera que se fomenta la proactividad en el personal para el logro de objetivos de la empresa	x		x		x	
b	Considera que se fomenta la compensación del esfuerzo de los trabajadores en la empresa	x		x		x	
c	Considera que los jefes inmediatos fomentan la proactividad con sus acciones al dirigir a los trabajadores	x		x		x	
d	Considera que se fomenta la cooperación y alegría en el entorno laboral	x		x		x	
e	Considera que la filosofía de la empresa lo hace sentir identificado como trabajador	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
3	Autonomía						
a	Considera que el líder de la empresa otorga responsabilidades al personal de forma coherente según sus habilidades	x		x		x	
b	Considera que la empresa fomenta un entorno de integración laboral para mejorar su rendimiento	x		x		x	
c	Considera que la empresa fomenta el aprovechamiento de los recursos que posee para mejorar su autonomía como trabajador	x		x		x	
d	Siente que la empresa fomenta nuevos enfoques de liderazgo en los jefes inmediatos	x		x		x	
e	Considera que el líder se preocupa por innovar estrategias de empoderamiento en el personal	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
4	Compromiso afectivo						
A	Considera que su permanencia en la empresa se vincula al bienestar laboral que posee	x		x		x	

B	Considera que su permanencia en la empresa se vincula con las oportunidades de desarrollo laboral que posee	X		X		X	
C	Considera que su permanencia en la empresa se vincula al apego que siente con la misma	X		X		X	
D	Considera que su permanencia en la empresa se vincula a su tiempo de trabajo	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
5	Compromiso normativo						
A	Considera que su permanencia en la empresa se vincula a la lealtad que siente por la oportunidad laboral otorgada	X		X		X	
B	Considera que su permanencia en la empresa se vincula al trato que ha recibido por su labor	X		X		X	
C	Considera que su permanencia en la empresa se vincula a las cláusulas de su contrato laboral	X		X		X	
D	Considera que su permanencia en la empresa se vincula a la estabilidad laboral que le brindan	X		X		X	
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
6	Compromiso continuo						
A	Su permanencia en la entidad se relaciona con el apego que tiene con la empresa	X		X		X	
B	Su permanencia en la entidad se relaciona con los beneficios laborales que posee	X		X		X	
C	Su permanencia en la entidad se relaciona con la necesidad económica que posee	X		X		X	
D	Su permanencia en la entidad se relaciona con el cumplimiento de sus necesidades personales	X		X		X	
E	Su permanencia en la entidad se relaciona con la escasa oferta de empresas afines existentes	X		X		X	
F	Su permanencia en la empresa se relaciona con el nivel de calidad de vida que le brindan	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. LOPEZ LANDAURO RAFAEL ARTURO

DNI: 08273208

Especialidad del validador: Licenciado en Administración.

03 de setiembre del 2022

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Confiabilidad de instrumentos

Variable 1: Liderazgo Transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	15

En base al análisis de fiabilidad, se halló que el instrumento es excelente para medir la variable liderazgo transformacional, en base a un alfa de Cronbach de 0.971.

	Estadísticas de total de elemento			Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	
P1	40,17	180,435	,663	,972
P2	40,10	182,186	,718	,971
P3	40,67	171,935	,846	,969
P4	40,07	174,263	,743	,970
P5	40,07	175,629	,788	,970
P6	39,98	179,780	,582	,973
P7	40,67	166,276	,891	,968
P8	40,48	164,060	,940	,967
P9	40,21	169,831	,899	,968
P10	40,50	173,476	,770	,970
P11	40,50	167,671	,910	,968
P12	40,48	167,963	,904	,968
P13	40,33	171,545	,847	,969
P14	40,60	167,222	,896	,968
P15	40,52	162,256	,907	,968

En el análisis de elementos que conforman el instrumento, al ser todos superiores a un alfa de 0.900, se denota que no se requiere eliminar ningún elemento por lo que son excelentes para medir la variable liderazgo transformacional.

Variable 2: Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	14

En base al análisis de fiabilidad, se halló que el instrumento es excelente para medir la variable compromiso organizacional, en base a un alfa de Cronbach de 0.942.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PP1	40,90	129,064	,645	,939
PP2	40,40	125,954	,796	,935
PP3	40,90	124,137	,773	,936
PP4	40,62	128,290	,825	,935
PP5	40,43	126,836	,698	,938
PP6	41,07	125,434	,691	,938
PP7	40,45	129,425	,682	,938
PP8	40,74	126,539	,760	,936
PP9	41,19	126,353	,721	,937
PP10	40,88	128,254	,670	,939
PP11	40,24	130,088	,581	,941
PP12	40,38	128,095	,589	,942
PP13	40,71	126,404	,743	,937
PP14	40,90	127,210	,858	,934

En el análisis de elementos que conforman el instrumento, al ser todos superiores a un alfa de 0.900, se denota que no se requiere eliminar ningún elemento por lo que son excelentes para medir la variable compromiso organizacional.

Anexo 5. Carta de autorización



Universidad
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Ate, 19 de agosto del 2022

Señor(a)
GERENTE GENERAL
WILFREDO ERQUINIGO PEREDA
TRANSPORTES HAGEMSA
AV. PERU MZC-32 LOTE 3A.H. SEMI RURAL PACHACUTEC- CERRO COLORADO

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

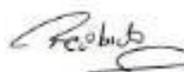
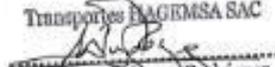
De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Ate y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. MILAGROS KAREN CORNEJO CONDORI, con DNI 47995315, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES HAGEMSA, AREQUIPA 2022"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,


Transportes HAGEMSA SAC

Adolfo Paul Alvarez Rodriguez
Jefe de Recursos Humanos

24/08/2022
10:06


Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños
Coordinadora Nacional Titulación
PE Administración

cc: Archivo PTUN.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022", cuyo autor es CORNEJO CONDORI MILAGROS KAREN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE DNI: 07909441 ORCID: 0000-0003-0176-0047	Firmado electrónicamente por: LDIOSZ el 17-11- 2022 09:27:31

Código documento Trilce: TRI - 0438140