



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los
trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales
S.A.C., Moquegua, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Flores Flores, Jonatan Felipe (orcid.org/0000-0002-8301-2052)
Llerena Mendoza, Katherine Paulina (orcid.org/0000-0001-6715-7465)

ASESOR:

MBA. Paredes del Águila, Jardiel (orcid.org/0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mi padre quien desde el cielo me ilumina para seguir superándome poder lograr todos mis proyectos. A mi madre que siempre me brindo su confianza quien me crio con buenos sentimientos hábitos y buenos valores lo cual me ayudado a seguir adelante en los momentos más difíciles durante esta esta etapa universitaria. A mí querido hijo Favio, que es mi motivación y fortaleza para seguir superándome.

Jonatan Felipe

Este trabajo está dedicado a mis padres María y Carlos por darme la vida, sus consejos y por inculcarme los buenos valores y principios, mi perseverancia para alcanzar mis objetivos.

Katherine Paulina

Agradecimiento

En primera instancia, agradecemos a Dios, por darnos la fortaleza necesaria para cumplir nuestros objetivos y por iluminar nuestro camino continuamente.

A la Universidad César Vallejo, por abrirnos las puertas y permitir que fuera posible llegar a cumplir con esta meta tan anhelada por nosotros.

A nuestro estimado asesor Jardiel Paredes del Águila, quien, mediante sus sabias enseñanzas y paciencia, nos apoyó constantemente hasta la culminación total de esta investigación, haciendo posible el logro de este gran sueño.

A la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. que, mediante su constante apoyo y apertura para el desarrollo de la investigación, hizo posible el logro de este objetivo tan importante para el inicio de nuestra vida profesional.

Jonatan y Katherine

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización.....	11
3.3 Población, muestra y muestreo.....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad	16
Tabla 2 Correlación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional	17
Tabla 3 Correlación entre conducción y compromiso organizacional.....	18
Tabla 4 Correlación entre motivación al logro y compromiso organizacional.....	19
Tabla 5 Correlación entre autonomía y compromiso organizacional.....	20

Resumen

La presente investigación, se desarrolló en consideración del incremento en los niveles de rotación del personal en una contrata. Por lo tanto, el objetivo general fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022. Para dicho fin, la metodología fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y nivel descriptivo correlacional, siendo la población 183 trabajadores, considerando como muestra a 95 trabajadores seleccionados mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, empleando la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, cuya fiabilidad para la medición de la variable liderazgo transformacional fue de 0.944 y para la variable compromiso organizacional fue de 0.934 superiores al parámetro 0.800. En base a ello los resultados denotaron la existencia de una relación significativa entre el liderazgo transformacional y las dimensiones conducción ($Rho=0.693$; $p=0.000$), motivación al logro ($Rho=0.656$; $p=0.000$) y autonomía ($Rho=0.573$; $p=0.000$). Concluyendo con ello que, se determinó una relación positiva moderada entre ambas variables ($Rho=0.680$; $p=0.000$).

Palabras clave: Liderazgo, Compromiso, Autonomía, Motivación.

Abstract

The present investigation was developed in consideration of the increase in the levels of rotation of the personnel in a contract. Therefore, the general objective was to determine the relationship between transformational leadership and the organizational commitment of the workers of the company Gestion de Services Ambiental's S.A.C., Moquegua, 2022. For this purpose, the methodology was of an applied type, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional design and correlational descriptive level, with a population of 183 workers, considering as a sample 95 workers selected by simple random probabilistic sampling, using the survey technique and the questionnaire instrument, whose reliability for measurement for the transformational leadership variable it was 0.944 and for the organizational commitment variable it was 0.934 higher than the 0.800 parameter. Based on this, the results denoted the existence of a significant relationship between transformational leadership and the driving dimensions ($Rho=0.693$; $p=0.000$), achievement motivation ($Rho=0.656$; $p=0.000$) and autonomy ($Rho=0.573$; $p=0.000$). Concluding with this, a moderate positive relationship was determined between both variables ($Rho=0.680$; $p=0.000$).

Keywords: Leadership, Commitment, Autonomy, Motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las variaciones producidas por las consecuencias que ocasiono la pandemia por COVID-19 en el ámbito de trabajo, ha causado una mayor incertidumbre e inseguridad en los empleados por las recientes procedimientos laborales a nivel internacional (Fabián-Palomino, 2019) por lo que, acarro un nuevo reto para las compañías basándose en la consolidación del compromiso organizacional para el logro de metas estratégicas, por lo que, la consolidación de las relaciones entre trabajador y corporación se ha convertido en la principal exigencia en el actual ambiente institucional (Herrera y Roman, 2019).

Bajo dicha circunstancia, se destaca que a nivel internacional el compromiso organizacional se ha tornado en un interés importante para las compañías, puesto que, si bien tuvo un grado de rotación de trabajadores que acrecentó al 45% durante la pandemia, ello aún sigue aumentando anualmente, especialmente por la carencia de armonía e identificación laboral, siendo el 24% de los empleados comentaron la necesidad de optimizar la manera de liderazgo prevalente que se aplica en las corporaciones (Personio, 2021) en vista de que, la manera de acrecentar los niveles de producción, ha ocasionado un gran alejamiento en la revalorización del talento humano, en consecuencia, se pretende fortificar los lazos entre corporación y empleado (Martínez et al., 2018).

En consecuencia, a nivel nacional, considerando que el Perú fue uno de los países con un formidable índice de rotación de trabajadores a nivel de Latinoamérica, con una estimación promedio de 20%, se ha descubierto un nivel inferior de compromiso laboral por parte de los recursos humanos en corporaciones tanto del sector privado como público, especialmente por la carencia de estímulos y la inoportuno administración de comunicación entre subordinados y jefes (América Economía, 2020) lo cual, ha ocasionado una impresión perjudicial tanto en la productividad como en el rendimiento de los trabajadores, teniendo la posibilidad de orientar el estilo de liderazgo, hacia un enfoque transformacional, para optimizar la adecuación a los nuevos requerimientos del entorno organizacional y así poder garantizar a los

procedimiento de cambio para el afianzamiento de la conciliación laboral entre trabajadores y compañía (Pérez-Ortega et al., 2017).

Sobre el particular, teniendo en cuenta la problemática manifestada en distintos contextos, se tomó en cuenta a nivel local, a la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., sucursal Moquegua, ya que, enfrenta problemas en el nivel de compromiso organizacional en la actualidad, a causa de un evidente aumento en los niveles de rotación de empleados, por la falta de administración de horarios flexibles para los empleados, con un régimen laboral que acarrea un prominente nivel de descontento en los trabajadores, asimismo, de una insuficiente comunicación entre trabajador y jefe que ocasionan la percepción de una escasa estimación del talento humano en la corporación, mostrando con ello, la progresiva carencia de encontrar una posible respuesta que admita vigorizar los lazos de la compañía con los colaboradores, considerando como una probable opción el liderazgo transformacional para mejorar la armonía a las nuevas exigencias del personal.

Del mismo modo, el problema general de la investigación será ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022?

Por consiguiente, se tiene como justificación teórica el aporte conocimientos relativos a la correspondencia existente entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el sector minero. Siendo la justificación práctica aquella que se enfoca en el aporte de una alternativa de solución referente al bajo compromiso organizacional en Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. mediante el cambio en el estilo de liderazgo, hacia un posible liderazgo transformacional.

Considerando como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022. Siendo los objetivos específicos (1) identificar la relación que existe entre la conducción y el compromiso organizacional de los trabajadores

de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022; (2) establecer la relación que existe entre la motivación al logro y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022 y (3) determinar la relación que existe entre la autonomía y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022.

Siendo así H_0 No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022. Teniendo como H_1 Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto al propósito de la investigación, se efectuó una exploración sistemática, dentro de la cual, se tuvo de manifiesto a los estudios que realizan una indagación en las variables que fueron consideradas en el estudio, las mismas que se expresan inmediatamente.

A nivel nacional, se consideró el estudio de Bendezu y Caruajulca (2022) quien estableció la vinculación entre el compromiso organizacional y el liderazgo transformacional en los colaboradores de la Subgerencia de Educación en la Municipalidad de Lima. Siendo la metodología de corte transversal, de diseño no experimental, de nivel correlacional, descriptivo, de enfoque cuantitativo. Siendo la muestra censal de 71 participantes. Donde manejaron los cuestionarios como instrumento y la encuesta como técnica. Concluyo que, existe una correlación positiva, siendo el coeficiente R de Pearson de 0,648, con una significancia de 0.000. Por lo que, es importante establecer un plan de operación, con el propósito de promover el desarrollo del liderazgo transformacional para estimular el compromiso en el recurso humano.

De esta manera, se consideró la investigación de Miraval (2021) quienes se orientaron en analizar la influencia entre el compromiso organizacional y el liderazgo de tipo transformacional en una universidad privada de Tacna. Utilizando una metodología de nivel causal explicativo, de diseño no experimental, de tipo básico, considerando como población a 206 estudiantes de distintos colegios, con una muestra de 81 seleccionados mediante un muestreo estratificado por afijación proporcional, empleando como instrumento el cuestionario y la técnica de encuesta. Concluyendo con ello que, mediante el ANOVA de regresión lineal, acorde a un p valor de 0.000 existe una relación significativa entre dichas variables.

A nivel internacional, Alcázar (2020) efectuó una revisión bibliográfica para examinar el mecanismo del impacto de los líderes transformacionales en el compromiso organizacional. Por lo que, se enfocó en un estudio de tipo bibliográfico, a través de la técnica del análisis documental, orientándose en el avance de la literatura en la última década sobre la correlación entre el

compromiso organizacional y el liderazgo de tipo transversal. Hallando como efectos primordiales el enfoque en la teoría de los rasgos en la predicción del liderazgo de un trabajador, de acuerdo a una orientación transformacional que se readapta al contexto que confrontada, acorde al progreso de las teorías de liderazgo transaccional. Concluyendo que, dicho estilo de liderazgo si llega a impactar en distintas variables del comportamiento organizacional en 3 niveles, que son: afectivo, de continuidad y normativo.

Por otra lado, se consideró el estudio de Pardo y Herrera (2022) quienes estimaron la correlación efectiva entre el liderazgo y el compromiso organizacional. Para ello considero una metodología de indagación cuantitativa, teniendo como población y muestra a 90 empleados del área administrativa y operativa de una compañía pública de gestión ambiental, utilizaron la encuesta como técnica por medio del cuestionario como instrumento de percepción del liderazgo y la escala de compromiso organizacional. Encontraron como resultados principales, que coexiste una apreciación del liderazgo de transformación en la participación de la toma de decisiones que trasciende generalmente en un compromiso de índole normativo. Concluyendo que, conforme a un coeficiente de Pearson de 0.581 existe una correspondencia moderada entre dichas variables.

Es por ello que, se consideró ineludible ahondar en las nociones tanto teóricas como conceptuales en lo que respecta a las variables de la investigación. Comenzando con el liderazgo que conforme al nuevo contexto social post pandemia, se ha convertido en un constituyente fundamental de la indagación organizacional, por los factores de las habilidades directivas, encaminadas a la consecución de los principios empresariales (Enciso, 2020; Marques y Dhiman, 2018), de este modo, el liderazgo de tipo transformacional, se piensa como uno de los estilos de liderazgo más favorables para el lanzamiento de los procesos de cambios e innovaciones organizacionales, teniendo así como sus integrantes primordiales la inspiración motivacional y la respectiva atención a la estimulación intelectual del individuo (Hermsilla et al., 2016; Wang y Cruz, 2018).

En consecuencia, el liderazgo transformacional es un ideal de liderazgo encaminado en la proyección, perspectiva y motivaciones en los empleados para constituir un equipo de operación eficiente, para un desenvolvimiento de forma efectiva en lo que respecta a los trabajadores, promoviendo una labor ética en torno a valores, prioridades y estándares, donde, se intenta facilitar una cultura corporativa que permita estimular una mentalidad eficiente para el bien común organizacional (Phillips y Yip, 2020).

A este respecto, analizando la envergadura importante del liderazgo transformacional en el mercado global para la asimilación de la dirección concedida por una corporación, se enfatiza en este estilo de liderazgo, sus tres dimensiones principales, comenzando por la conducción del individuo, que se inicia acorde al tipo de trabajador que se tiene a cargo, donde se considera la manera en la cual, el jefe asume un rol de responsabilidad y orienta a los recursos humanos a su cargo para el logro de las metas determinadas (Chiavenato, 2017a).

Bajo dicha circunstancia, en esta dimensión se valora el papel del mentor o jefe inmediato y el tipo de refuerzos empleados para llevar a cabo cada labor fijada, conjeturándose como un componente encaminado a la predisposición de conflictos y para proporcionar la disciplina en la empresa (Chiavenato, 2017b).

En consecuencia, la conducción al personal, se define por ser un proceso, por medio, del que se maneja el conocimiento de manera positiva para la dirección de los recursos humanos de forma adecuada y proactiva en la superación de diferentes barreras y obstáculos para la consecución de fines organizacionales (Phillips y Yip, 2020).

Cabe señalar, que la segunda dimensión planteada es la motivación al logro, la cual, si bien se piensa como una exigencia para el triunfo profesional, se torna en un componente principal para el progreso económico, ya que, impacta en la prosperidad del personal (Morán y Menezes, 2016). Bajo dicho contexto, se considera como una dimensión que se orienta en el respectivo análisis del impulso de superación en situaciones de preocupación, y rendimiento en la ejecución de tareas asignadas para el alcance de objetivos

establecidos y el alcance de óptimos resultados, no solo en torno a la influencia de la ejecución de funciones, sino principalmente por la respectiva orientación motivacional en las relaciones sociales (Moradi y Shahbazi, 2016).

Al respecto, la motivación al logro, se da por una consecuencia social de necesidad del logro en torno al éxito profesional, por lo tanto, se establece como un impulso para la evolución en momentos de rendimiento, por lo que, se convierte en una intranquilidad promovida en el desarrollo de tareas, siendo una incitación para sobresalir en propósitos y retos organizacionales (Phillips y Yip, 2020).

Asumiendo como tercera dimensión a la autonomía, que se orienta en el control que tiene el individuo en torno a la toma de decisiones relacionadas con sus tareas, o sea, se reconoce la implicancia concedida al personal en relación a la sistematización de trabajos, cantidad de faenas a ejecutar y parámetros de tiempo para la determinación de responsabilidades (Fong-Yi et al., 2020). Bajo dicho argumento, se enfatiza que esta dimensión repercute en la manera en que las competencias directivas del director contiguo inciden en el clima laboral de la corporación (Varela y Marín, 2021).

De modo que, la autonomía se estima como una independencia que se ofrece a un empleado en un definitivo contexto, en donde, se puntualice cierta vigilancia de sus trabajos, puesto que se relaciona en la adaptabilidad de horarios, autogestión de funciones y toma de decisiones de modo independiente, distinguiéndose como una herramienta que admite conseguir las metas organizacionales (Phillips y Yip, 2020).

De esta manera, se considera como segunda variable de interés al compromiso organizacional, la cual, se define como la transcendental prioridad en las empresas, al ser un constructo pluridimensional que relaciona los nexos de lealtad entre empleados y corporación, con el propósito de repercutir en la productividad y eficacia organizacional (Coronado et al., 2020). Al respecto, es una variable por medio de la cual, se puede distinguir la permanencia laboral del trabajador, dado que, es un director que contribuye en el rendimiento del recurso

humano para generar beneficios en las corporaciones a largo plazo (Abbas y Ahmad, 2019).

Por lo tanto, el compromiso organizacional se define como la conexión centrada en la psicología tanto organizacional como industrial, se encamina en la especificación del afecto que tiene un empleado con una entidad, que admite anunciar la correspondiente distribución de liderazgo y el nivel de desempeño existente en la corporación (Tascón y Chavarrol, 2018), de manera que, si bien se tiene en cuenta que solo el 15% de los trabajadores se halla comprometido, es una variable que procura distinguir al talento humano que cumple con el perfil adecuado para la empresa, con la finalidad de prontamente estimular sus habilidades para la edificación de planes de acción que promuevan un adecuado desarrollo profesional que fortifique los lazos del mismo con el lugar de trabajo (Paredes, 2017).

Sobre el particular, el compromiso organización se piensa como un lazo entre el trabajador y la empresa, donde brotan posibilidades por ambas partes, siendo así un estado psicológico de constructo multidimensional del cual penden las disposiciones de propósito de permanencia o abandono en la corporación (Perera et al., 2018).

Bajo dicho enfoque, se destaca las 3 dimensiones que constituyen esta variable, empezando por el compromiso afectivo, representado por ser el nexo latente entre la corporación y el individuo, lo cual, surge conforme al trato que reciben por parte de la misma (Chitra y Christopher, 2022). En consecuencia, se enfatiza que esta dimensión se centra en la identificación de los lazos emocionales que nacen entre el colaborador y la compañía, conforme al acatamiento relacionado a sus insuficiencias, las cuales, principalmente poseen una incidencia psicológica, acorde a la permanencia laboral de la que gozan en la corporación (Ashutosh et al., 2020).

Por ello, el compromiso afectivo se define como una conexión sensible que conciben los empleados hacia una corporación, en relación a las sensaciones de intervención con la misma y el deseo de estabilidad, siendo la que tiene mayor interés en materia de indagación (Perera et al., 2018).

Como segunda dimensión, se asume al compromiso normativo, quien, parte de la deber moral del individuo a persistir en la compañía, al hallarse unido a un contrato, normas sociales y regulaciones que involucra financiamiento de la entidad con el empleado (Van et al., 2021). Del mismo modo, se destaca que esta dimensión se centraliza en la implicancia de estabilidad por el hecho de ser mutuo en el acatamiento de una responsabilidad integra, en relación al apego del empleado con la corporación en un sentido de pertenencia de compromiso a permanecer en la empresa por concluir con el deber (Saini, 2017).

En consecuencia, el compromiso normativo es aquel que se focaliza en la de presiones de carácter normativo en torno a la manera de actuar del colaborador acorde a los intereses de la entidad, enfocándose con ello en el sentimiento de obligación de permanencia en la misma sin tomar en cuenta presiones sociales referentes a la lealtad (Perera et al., 2018).

Teniendo, así como tercera dimensión, al compromiso continuo o también conocido como compromiso de continuidad, el cual, brota de la insuficiencia de perseverar en la entidad, lo cual, se encuentra ligado a la baja posibilidad de hallar otra labor con las semejantes prestaciones y garantías (Martínez et al., 2018). En consecuencia, se recalca que esta dimensión involucra mantenerse por cumplir con un deber moral de concordancia, en vista de que concurre una alternativa restringida o no tiene semejantes particularidades con relación a las utilidades que este alcanza a recibir en hoy en día (Dahiya y Rath, 2021).

Al respecto, se enfatiza que el compromiso continuo es aquel que se basa en la inversión del trabajador en la entidad a lo largo de su estancia en la misma, y el valor de rentabilidad recibido a cambio de dicha responsabilidad, siendo así la determinación de persistencia la que se sitúa en los costos relacionados con la disyuntiva de dejar la empresa para indagar otras posibilidades en el establecimiento (Perera et al., 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

En el estudio, se tuvo en cuenta la teoría de Hernández y Mendoza (2018) los mismos que manifiestan que el tipo aplicada, promueve la utilización de conocimientos teóricos para la solución de un problema real empresarial.

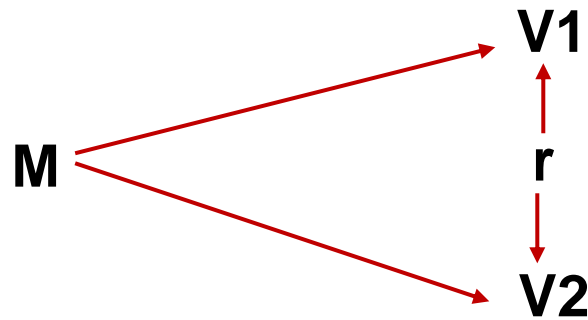
Bajo dicho contexto, se consideró una investigación de tipo aplicada, al procurar utilizar los conocimientos concretos de la administración para la pertinente determinación del problema actual en el compromiso organizacional de la entidad de Gestión de Servicios Ambientales S.A.C.

Con respecto al enfoque de la investigación, si bien existen estudios tanto cuantitativos como cualitativos, se tomó en cuenta el manejo de un enfoque cuantitativo, ya que, se seleccionó la data de interés de manera sucesiva, precisa y concisa, donde, fue examinada de forma cuantificable por medio de la estadística descriptiva e inferencial; para la correspondiente puntualización de presunciones (Ñaupas et al., 2018)

3.1.2 Diseño de investigación

Referente al diseño este fue no experimental, porque, no se realizó ninguna manipulación en las variables y estas se estimaron en su estado natural, utilizando un corte temporal transversal para la compilación de la data en un lapso de tiempo concluyente. Recalcando con ello, el manejo de un nivel descriptivo correlacional, por la descripción del fenómeno a observar y el establecimiento de la relación existente entre las 2 variables (Palomino et al., 2016).

Así pues, el diseño de la investigación se representa seguidamente de manera gráfica:



M =Muestra

V1=Liderazgo transformacional

V2=Compromiso organizacional

r = Correlación

3.2 Variables y operacionalización

En la indagación, se consideraron las subsiguientes variables detalladas a continuación:

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual: El liderazgo transformacional es aquel que tiene la función de producir cambios trascendentales por lo que fomenta una cultura corporativa estimulando a los trabajadores a cambiar de una actitud de interés personal a una forma de pensar en la que laboran por interés general de adecuación a las renovaciones suscitados en el entorno corporativo tanto en la empresa como en sus empleados (Chiavenato, 2017a).

Definición operacional: El liderazgo transformacional se medirá, a través, del cuestionario con escala Likert.

Dimensiones: Conducción, Motivación al logro, Autonomía.

Indicadores: Ambiente de confianza, Claridad, Reconocimiento de su labor, Apoyo en el trabajo, Estímulo a los trabajadores, Logro de objetivos, Anima a los trabajadores, Identidad organizacional, Coherencia, Esfuerzo e integración, Manejo de recursos, Nuevos enfoques.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Meyer y Allen (1993), definen al compromiso, como aquella etapa de entereza psicológica, donde, se determina la correspondencia latente entre los empleados con la formación y los lazos que los relacionan a una compañía.

Definición operacional: El compromiso Organizacional se medirá, a través, del cuestionario con escala Likert

Dimensiones: Compromiso normativo, Compromiso afectivo, Compromiso continuo

Indicadores: Inteligencia emocional, Sentimiento de permanencia, Lealtad, Obligación personal de permanencia, Opciones, Interés económico, Permanencia.

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Población, es la congregación de seres u objetos que conservan cualidades en común que se intentan analizar (Brushan y Alok, 2018). Por lo tanto, se pensó como población a los 183 recursos humanos de Gestión de Servicios Ambientales S.A.C.

3.3.2 Muestra

Muestra, se define por ser un subgrupo del universo, el cual, se prefiere para la consecución de resultados reveladores (Toledo, 2016). En consecuencia, para la elección de la muestra, sopesando el tamaño de la población, se utilizó la siguiente fórmula para población finita:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

n = Tamaño de muestra

N = Tamaño de población (183)

Z = Parámetro estadístico (Acorde a nivel de confianza) (95% = 1.96)

e = Error de estimación (5%)

p = Probabilidad de que ocurra un evento estudiado (éxito) (0.5)

q = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado (0.5)

Por lo tanto, considerando un grado de certeza del 95%, se halló lo siguiente:

$$n = \frac{183 * 1.96 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (183 - 1) + 1.96 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 94.88$$

Se estableció el manejo de una muestra de 95 trabajadores de Gestión de Servicios Ambientales S.A.C.

3.3.3 Muestreo

Muestreo es la manera en la que, se elige a la muestra, por lo que, en el presente estudio se manejó un muestreo probabilístico aleatorio simple, al determinar de un número específico de copartícipes y todos tienen semejante probabilidad de ser designados como muestra (Arias et al., 2016).

Unidad de análisis en la indagación se halló conformada por cada uno de los trabajadores de Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., en el departamento de Moquegua.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que utilizaron en la investigación fue la encuesta, la cual, se infiere como un proceso de investigación cuantitativo para la obtención de data concisa y precisa acerca de las variables examinadas (Mendes, 2016).

El instrumento a considerar en el presente estudio fue el cuestionario en escala de Likert, el cual, es una herramienta constituida por una serie de incógnitas que tienen la intención de coleccionar información acerca un tema definitivo (Mendez, 2018), de modo que, se empleará para la medición de las variables de compromiso organizacional y liderazgo transformacional (Anexo 02).

La validez, es una evaluación cualitativa del instrumento a emplear en torno a criterios como coherencia, claridad y pertinencia de los ítems a considerar (Bouchrika, 2021). Por lo tanto, la validez de los instrumentos se midió a través del juicio de 3 expertos (Anexo 03, Anexo 04, Anexo 05).

La confiabilidad, se caracteriza por ser una evaluación cuantitativa que se enfoca en medir el grado de propiedad que posee el instrumento para medición de las variables (Abu-Taieh et al., 2019). Por lo tanto, la fiabilidad de los instrumentos se midió por medio de la ejecución de un piloto para la obtención del alfa de Cronbach, hallando una fiabilidad muy alta de un alfa de 0.944 en el instrumento de la variable de liderazgo transformacional, teniendo una fiabilidad muy alta de un alfa de 0.934 en el instrumento de la variable compromiso organizacional (Anexo 08).

3.5 Procedimientos

Acorde a los procedimientos a realizar en el estudio, se partió de la obtención de una carta de autorización para realizar el estudio en Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., después de ello, se diseñaron los instrumentos a manejar, de modo que, fueron validados con el juicio de 3 expertos, continuando con la aplicación de una prueba piloto a 30 colaboradores de una empresa semejante para la determinación de la confiabilidad, luego se aplicaron los instrumentos mediante la plataforma Google Forms, cuya data obtenida, fue analizada con apoyo de la herramienta tecnológica estadística SPSS versión 26 para el conocimiento del comportamiento de las variables y la evaluación de la relación existente entre las mismas y sus respectivas dimensiones.

3.6 Método de análisis de datos

Para el respectivo estudio de la data, se inició con la obtención de los resultados obtenidos de los cuestionarios llevados a cabo en la plataforma Google Forms, para ello, se importaron los datos a Excel, lo cuales, se resolvieron en el software estadístico del SPSS versión 26, donde se aplicó con el análisis estadístico inferencial para esclarecer las conjeturas de estudio mediante el análisis de parámetros poblacionales, a través, de la muestra y la data obtenida de la misma (Zhang et al., 2018), iniciando con la aplicación respectiva de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, abordando que la muestra empleada fue mayor que 50, en base a la cual, se determinó el coeficiente estadístico a emplear en la contrastación de hipótesis, tomando en cuenta que, se obtuvo una distribución de tipo no normal, en consecuencia, se empleó el coeficiente estadístico de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

En la indagación se empleó el manejo de las normas APA 7ma edición, además de llevar a cabo, paralelamente lo estipulado por la Universidad César Vallejo. A su vez, se realizó la respectiva solicitud de autorización para el desarrollo del estudio en Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., para la obtención de una carta de autorización para la ejecución del estudio, con el fin de aplicar un instrumento no invasivo con fines únicamente académicos, garantizando no implicar, ni coaccionar a los participantes acorde a lo establecido por Concytec (2019).

IV. RESULTADOS

Análisis estadístico inferencial

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,114	95	,004
Compromiso Organizacional	,166	95	,000

Fuente: Encuesta procesada en SPSS versión 26

Regla de decisión

Si sig. > pvalor 0.05, la distribución de datos es paramétrica.

Si sig. < pvalor 0.05, la distribución de datos no es paramétrica.

Interpretación

Considerando que la muestra fue mayor al valor de 50, se empleó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, en dicha prueba, se halló una significancia de 0.004 en liderazgo transformacional y de 0.000 en compromiso organizacional, lo cual, según la regla de decisión al ser menor al p-valor de 0.05 indica que la distribución de datos no es paramétrica, a este respecto, se empleó la prueba de contrastación de Rho de Spearman.

Análisis por objetivos

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022.

Tabla 2

Correlación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional

		Correlaciones		
			Liderazgo Transformacional	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Fuente: Encuesta procesada en SPSS versión 26

Interpretación

En la Tabla 2, se halló una correspondencia positiva moderada entre las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional, al tener un Rho de Spearman de 0.680, por ello, a mayor liderazgo transformacional, mayor compromiso organizacional. Por otra parte, mediante una significancia de 0.000 inferior al pvalor de 0.05 se acepta la hipótesis de la indagación, por lo que, coexiste una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022

Objetivo Específico 1: Identificar la relación que existe entre la conducción y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022.

Tabla 3

Correlación entre conducción y compromiso organizacional

Correlaciones			Conducción	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Conducción	Coeficiente de correlación	1,000	,693**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,693**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Fuente: Encuesta procesada en SPSS versión 26

Interpretación

En la Tabla 3, se encontró una correlación positiva moderada entre la dimensión conducción y la variable compromiso organizacional, al tener un Rho de Spearman de 0.693, por ello, a mayor conducción de personal, mayor compromiso organizacional. Por otra parte, mediante una significancia de 0.000 inferior al pvalor de 0.05 se acepta la hipótesis del estudio, por lo que, existe una relación significativa entre la conducción y el compromiso organizacional de los trabajadores de Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022

Objetivo Específico 2: Establecer la relación que existe entre la motivación al logro y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022.

Tabla 4

Correlación entre motivación al logro y compromiso organizacional

		Correlaciones		
			Motivación al logro	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Motivación al logro	Coeficiente de correlación	1,000	,656**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,656**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Fuente: Encuesta procesada en SPSS versión 26

Interpretación

En la Tabla 4, se halló una reciprocidad positiva moderada entre la dimensión motivación al logro y la variable compromiso organizacional, al tener un Rho de Spearman de 0.656, por ello, a mayor motivación al logro en el personal, mayor compromiso organizacional. Por otra parte, mediante una significancia de 0.000 inferior al pvalor de 0.05 se acepta la hipótesis de la investigación, por lo que, existe una relación significativa entre la motivación al logro y el compromiso organizacional de los trabajadores de Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022

Objetivo Específico 3: Determinar la relación que existe entre la autonomía y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022.

Tabla 5

Correlación entre autonomía y compromiso organizacional

		Correlaciones		
			Autonomía	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Autonomía	Coeficiente de correlación	1,000	,573**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Fuente: Encuesta procesada en SPSS versión 26

Interpretación

En la Tabla 5, se encontró una correspondencia positiva moderada entre la dimensión autonomía y la variable compromiso organizacional, al tener un Rho de Spearman de 0.573, por ello, a mayor autonomía laboral, mayor compromiso organizacional. Por otra parte, mediante una significancia de 0.000 inferior al pvalor de 0.05 se acepta la hipótesis de la indagación, por lo que, existe una relación significativa entre la autonomía y el compromiso organizacional de los trabajadores de Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022

V. DISCUSIÓN

Primera discusión

La investigación se centró en corroborar la relación existente entre el compromiso organizacional y el liderazgo transformacional, considerando como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua 2022, en el cual, al emplear la prueba de correlación de Rho de Spearman se halló una significancia de 0.000 inferior al p-valor de 0.05, con la cual, se rechazó la hipótesis nula y se corroboró la existencia de una correspondencia significativa entre ambas variables que al tener un coeficiente de 0.680 refleja que dicha relación es positiva moderada.

Tales resultados, poseen similitud con el estudio de Bendezu y Caruajulca (2022) quienes llegaron a corroborar la coexistencia de una correlación moderada y directa entre las variables de liderazgo transformacional y compromiso organizacional bajo un R de Pearson de 0.648, enunciando en ello la relevancia de fomentar un mayor desarrollo en el liderazgo transformacional, para que, con ello sea viable la mejora en el fortalecimiento del compromiso organizacional. Por otra parte, se posee afinidad con el estudio de Pardo y Herrera (2022) quienes mediante un coeficiente R de Pearson de 0.581 realzaron la preexistencia de una correspondencia moderada entre ambas variables de estudio, destacando en ello que el liderazgo de transformación es un enfoque directivo potencial para fomentar el desarrollo de la intervención del grupo de trabajo en la toma de decisiones para incidir de forma directa en el compromiso organizacional.

En base a ello, se retoma la teoría de administración de recursos humanos de Chiavenato (2017a) quien resaltó que un componente sustancial en la dirección del talento humano resulta siendo el liderazgo transformacional, debido a que, fomentar procesos de cambio organizacional evocados en la inspiración motivacional y estimulación intelectual de los trabajadores con el objeto de optimizar con ello el compromiso organizacional, que complementado a la teoría de Coronado et al. (2020) se torna en un elemento que forja vínculos de lealtad

entre los trabajadores y la empresa, a través de la relación existente con los jefes inmediatos quienes se conciben como el reflejo de la filosofía empleada por la entidad en torno a la cual se da lugar a la estabilidad laboral y confianza al personal.

Segunda discusión

En torno al primer objetivo específico de identificar la correlación que hay entre la conducción y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua 2022, en el cual, al emplear la prueba de correlación de Rho de Spearman se encontró una significancia de 0.000 inferior al p-valor de 0.05, con la cual, se rechazó la hipótesis nula y se corroboró la existencia de una relación significativa entre la dimensión y la variable, que al tener un coeficiente de 0.693 refleja que dicha relación es positiva moderada.

Los hallazgos enunciados se caracterizan por poseer semejanza con el estudio de Bendezu y Caruajulca (2022) quienes hallaron la existencia de una relación positiva considerable bajo un r de Pearson de 0.667 entre la conducción y la variable compromiso organizacional, especialmente en el enfoque de estimulación intelectual, debido a que, destacan la relevancia de que los jefes se enfoquen en impulsar la innovación y creatividad del personal, para fomentar el pensamiento crítico en la solución de inconvenientes y capacidad de asumir nuevos retos laborales a favor de las metas organizacionales, para incidir con ello de forma directa en el compromiso organizacional. Asimismo, en ello se tiene afinidad con lo obtenido por Miraval (2019) quien resaltó la efectividad de una relación significativa entre la dimensión y la variable, por lo que, una adecuada conducción del personal hacia la mira de superación de retos organizacionales con un trabajo colaborativo fomenta un mayor nivel de compromiso organizacional.

Tercera discusión

En el segundo objetivo específico de establecer la relación que existe entre la motivación al logro y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua 2022, en el

cual, al emplear la prueba de correlación de Rho de Spearman se encontró una significancia de 0.000 inferior al p-valor de 0.05, con la cual, se rechazó la hipótesis nula y se corroboró la existencia de una relación significativa entre la dimensión y la variable, que al tener un coeficiente de 0.656 refleja que dicha relación es positiva moderada.

Por consiguiente, los resultados obtenidos poseen semejanzas con el estudio de Bendezu y Caruajulca (2022) quienes hallaron una relación positiva considerable bajo un r de Pearson de 0.604 entre la dimensión y la variable, determinando con ello que la propagación de optimismo por parte de los jefes inmediatos en el personal es un estímulo relevante para el trabajo en equipo, ya que, con ello es posible reforzar el compromiso organizacional. Por otro lado, los hallazgos del estudio se asemejan con la investigación de Miraval (2019) quien ratificó la coexistencia de una relación significativa entre ambas bajo una significancia de 0.000 inferior a p-valor de 0.05, puesto que, fomentar estímulos motivacionales asociados al cumplimiento de metas de la organización permiten construir una visión motivante del futuro, lo cual, posee una incidencia directa en el compromiso organizacional.

Cuarta discusión

Con respecto al tercer objetivo específico enfocado en determinar la relación que existe entre la autonomía y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua 2022, en el cual, al emplear la prueba de correlación de Rho de Spearman se encontró una significancia de 0.000 menor al p-valor de 0.05, con la cual, se rechazó la hipótesis nula y se corroboró la existencia de una relación significativa entre la dimensión y la variable, que al tener un coeficiente de 0.573 refleja que dicha relación es positiva moderada.

Bajo dicho contexto, los resultados obtenidos se asemejan con el estudio de Bendezu y Caruajulca (2022) quienes bajo un r de Pearson de 0.600 denotaron la preexistencia de una correlación positiva y considerable entre la dimensión y la variable, sosteniendo con ello la importancia de que los jefes muestren al personal actitudes asertivas que fomenten confianza en la generación de toma de decisiones autónomas en los trabajadores para reforzar

e incrementar con ello el nivel de compromiso organizacional. Por otro lado, los hallazgos del estudio se asemejan con la investigación de Miraval (2019) quien ratificó la efectividad de una relación significativa entre ambas bajo una significancia de 0.000 inferior a p-valor de 0.05, debido a que, el desarrollo de fortalezas y autonomía en el personal permite que sea posible mejorar las capacidades laborales en el equipo de trabajo, generando con ello un mayor compromiso organizacional.

Por consiguiente, en la investigación se desarrolló como aporte la creación de instrumentos para la medición del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, cuya prueba de confiabilidad en el instrumento de la primera variable de liderazgo transformacional conformado por 12 ítems reflejó un alfa de Cronbach de 0.944 que indicó que el cuestionario fue muy adecuado para la medición. Encontrando una fiabilidad en el instrumento de la segunda variable de compromiso organizacional compuesto por 12 ítems que llegó a obtener un alfa de Cronbach de 0.934 que implicó que el cuestionario fue muy adecuado para la medición.

En tal sentido, al considerar dicha contribución, también se realizó la contribución de la investigación en el ámbito social, puesto que, se pretende otorgar una alternativa de solución evocada en el desarrollo de un estilo de liderazgo transformacional para apegar la filosofía de la entidad a las nuevas necesidades del trabajador post COVID, en base a la generación de un entorno laboral colaborativo, proactivo, estimulante y optimista para el logro de una mejor motivación al logro con el objeto de reforzar con ello el nivel de compromiso organizacional en corporaciones que laboran como contratadas para entidades mineras, otorgando una mayor percepción de estabilidad y autonomía en el ambiente laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. En el objetivo general se determinó la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022, la cual, mediante la prueba Rho de Spearman reflejó un nivel de 0.680, por lo que, existe una relación directa moderada, bajo una significancia de 0.000.
2. En el objetivo específico (1) se identificó la correspondencia entre la conducción y el compromiso organizacional en Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022, la cual, mediante la prueba Rho de Spearman reflejó un nivel de 0.693, por lo que, existe una reciprocidad directa moderada, bajo una significancia de 0.000.
3. En el objetivo específico (2) se identificó la correlación entre la motivación al logro y el compromiso organizacional en Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022, la cual, mediante la prueba Rho de Spearman reflejó un nivel de 0.656, por lo que, existe una correspondencia positiva moderada, bajo una significancia de 0.000.
4. En el objetivo específico (3) se identificó la dependencia entre la autonomía y el compromiso organizacional en Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022, la cual, mediante la prueba Rho de Spearman reflejó un nivel de 0.573, por lo que, existe una relación moderada y directa, bajo una significancia de 0.000.

VII. RECOMENDACIONES

En torno al objetivo general se recomienda al jefe de talento humano de Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., considerar tácticas que mejoren el liderazgo de estilo transformacional para mejorar el compromiso organizacional, ya que, con ello se logrará reforzar los lazos de la empresa con los trabajadores.

En torno a la primera dimensión enfocada en la conducción, se recomienda al jefe de talento humano de Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., fortalecer la organización del equipo de trabajo mediante el desarrollo de una gestión equilibrada que permita infundir responsabilidades de manera más equitativa en orientación al crecimiento personal y organizacional.

En torno a la segunda dimensión enfocada en la motivación, se recomienda al jefe de talento humano de Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., desarrollar talleres de coaching que incrementen la capacidad de los jefes inmediatos en la generación de estímulos emocionales para influir en el equipo de trabajo de forma proactiva y empática.

En torno a la tercera dimensión enfocada en la autonomía, se recomienda al jefe de talento humano de Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., desarrollar la confianza mutua en el entorno de trabajo, al otorgar mayor independencia en los modos de trabajo para llegar a las metas organizacionales, de una forma menos autoritaria y más empática.

REFERENCIAS

- Abbas, Q., y Ahmad, S. (2019). Reliability and Validity Estimation of Urdu Version of Organizational Commitment Questionnaire-Revised. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 34(2), 255–279.
- Abu-Taieh, E., El Mouatasim, A., y Al Hadid, I. (2019). *Research Design and Methodology* (Cyberspace (ed.)).
<https://doi.org/10.5772/intechopen.85731>
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4).
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext
- 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>
- 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. (2017a). *Administración de Recursos Humanos* (McGraw-Hill Interamericana (ed.); 10a ed.).
- Chiavenato, I. (2017b). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (M. Hill (ed.); 3ra ed.).
- Chitra, A., y Christopher, P. (2022). A Critical Review On Talent Management Strategies And Organizational Commitment. *Journal of Algebraic Statistics*, 13(3), 253–261.
<https://www.publishoa.com/index.php/journal/article/view/594>
- Código Nacional de la Integridad Científica (2019). Código Nacional de la Integridad Científica.
<https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., y Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Dahiya, S., y Rath, R. (2021). Talent Management and Its Impact on Organizational Commitment and Turnover Intention: A Literature Review. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 10(4), 22–39.
<https://web.s.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=0972687X&AN=154836624&h=sVfuszN%2F1Tm0LcXtfav%2FnXpdC1JNWKgVdq4H36Vuukl0KvXUVQDrpAfnPE%2FzD0hHBiKlyA1xebCIZjcYGH7Q9w%3D%3D&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLo>
- Enciso, E. (2020). *Mediación del clima entre el liderazgo transformación y el compromiso organizacional* [Universidad de Almería].
<http://repositorio.ual.es/handle/10835/10888>
- Fabián-Palomino, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato

- laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1–20.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- 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>
- 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, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Mc Graw Hill (ed.)).
- Herrera, J., y Roman, A. (2019). Compromiso organizacional en entornos laborales con factores motivacionales extrínsecos. *Revista Espacios*, 40(28), 27.
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n28/a19v40n28p27.pdf>
- Marques, J., y Dhiman, S. (2018). *Engaged Leadership. Transforming through Future-oriented design thinking* (Springer (ed.)).
- Martínez, M., Vega, J., y Eternod, V. (2018). The influence of organizational commitment and learning orientation on innovation in SMEs. *Contaduría y Administración*, 63(3), 1–19.
- Mendes, B. (2016). *Metodología de la Investigación*. Universidad Técnica de Manabí.
- 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>
- Miraval, H. (2021). *Influencia del liderazgo transformacional en el compromiso*

organizacional en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna – 2019 [Universidad Privada de Tacna].
<http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1915>

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>

Morán, C., y Menezes, E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 31–40. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851777004.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.).

Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., y Orizano, L. (2016). *Metodología de la investigación* (Edit. San Marcos (ed.)).

Pardo, E., y Herrera, M. (2022). *Relación entre la percepción del liderazgo y el compromiso organizacional: caso de estudio* [Pontifica Universidad Católica del Ecuador].
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3573>

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

Perera, G., Kp, Indikasampathhb, Pereraaknj, y Senevirathneknda. (2018). Impact of Employees' Commitment on Sustained Productivity; With Reference To Government Institutions Sector in Sri Lanka. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 4, 71–82.
<https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Conf.ADMIFMS1808-2018/Volume-4/12.74-82.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>

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>

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

Toledo, N. (2016). Población y Muestra. *Medios Educativos. Universidad Autónoma Del Estado de México*, 1(1). <https://sistemadeinvestigacion.iberomex.mx/es/publications/población-y-muestra-sólo-visión-proyectables>

Van, J., Alblas, A., Blanc, P., y Romme, A. (2021). How Structural Empowerment Boosts Organizational Resilience: A case study in the Dutch home care industry. *Organization Studies*, 00(0), 1–27. <https://doi.org/10.1177/01708406211030659>

Varela, N., y Marín, G. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revisión literaria en el contexto organizacional. *Nova Rúa*, 13(22). <https://148.210.21.18/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3993>

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>

Zhang, J., Wang, Y., Zhao, Y., y Cai, X. (2018). Applications of inferential statistical methods in library and information science. *Data and Information Management*, 2(2), 103–120. <https://doi.org/DOI:10.2478/dim-2018-0007>

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	Conducción	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad de confianza • Reconocimiento de su labor • Apoyo en el trabajo 	Ordinal
			Motivación al logro	<ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos • Estímulo a los trabajadores • Anima a los trabajadores • Identidad organizacional 	

Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1993), conciben al compromiso, como aquel estado de carácter psicológico, en el cual, se estipulan la relación latente entre los trabajadores con la formación y los lazos que los asocian a una empresa.

El compromiso Organizacional se medirá, a través, del cuestionario con escala Likert

Autonomía

- Coherencia
- Esfuerzo e integración
- Manejo de recursos
- Nuevos enfoques

Compromiso Afectivo

- Integración emocional
- Sentimiento de permanencia

Compromiso normativo

- Lealtad
 - Obligación personal de permanencia
-

Compromiso
Continuo

- Permanencia
 - Interés económico
 - Opciones
-

Anexo 02. Instrumentos

Encuesta 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 Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 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 (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
--------------	-------------------	----------------	---------------------	----------------

	1	2	3	4	5
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
Conducción					
Claridad					
1	Considera que existe claridad en las indicaciones otorgadas para el logro de metas				
Ambiente de confianza					
2	Percibe que existe una adecuada comunicación que genera confianza entre jefes y trabajadores				
Reconocimiento de su labor					
3	Considera que la empresa compensa su contribución en el logro de objetivos				
Apoyo en el trabajo					
4	Percibe que recibe el apoyo necesario por parte de su jefe inmediato ante percances en su trabajo				
Motivación al logro					
Logro de objetivos					
5	Percibe que en la empresa se fomenta con ahínco el logro de los objetivos organizacionales				
Estímulo a los trabajadores					
6	Considera que se otorgan oportunidades de desarrollo laboral				

acorde a su desenvolvimiento
laboral

Anima a los trabajadores

7 Considera que en la presente
coyuntura hubo adecuados
componentes motivacionales en su
área de trabajo

Identidad organizacional

8 Se siente identificado con los
propósitos de la empresa

Autonomía

Coherencia

9 Considera que la empresa dispone
de forma coherente al personal
acorde al perfil laboral

Esfuerzo e integración

10 Percibe que la empresa se centra en
realizar actividades de integración
vertical y horizontal

Manejo de recursos

11 Considera que la empresa
aprovecha el manejo de recursos
para fortalecer las habilidades de
liderazgo

Nuevos enfoques

12 Considera que el liderazgo
empleado en la empresa posee un
enfoque de proactividad y
cooperación

Encuesta 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 Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 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 (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
--------------	-------------------	----------------	---------------------	----------------

		1	2	3	4	5
COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
Compromiso afectivo						
Integración emocional						
1	Considera que tiene un vínculo de apego emocional con la empresa					
2	Considera que se involucra ante los problemas que enfrenta la empresa					
Sentimiento de permanencia						
3	Considera que su permanencia en la empresa depende de su desempeño					
4	Siente deseos de seguir laborando en la empresa					
Compromiso normativo						
Lealtad						
5	Siente que su permanencia se vincula al apego emocional que tiene con la misma la hacer laborado en ella por muchos años					
6	Se siente comprometido con la empresa por la estabilidad laboral que le otorgaron mediante un contrato					
Obligación personal de permanencia						
7	Considera que su permanencia en la empresa se relaciona con la necesidad económica que posee					
8	Siente que debe mantener en la empresa por el compromiso que realizó en su contrato laboral					

Compromiso continuo

Permanencia

9 Considera que se mantiene laborando en la empresa por los beneficios laborales que recibe

10 Considera que se mantiene laborando en la empresa por la estabilidad laboral que le brinda

Interés económico

11 Considera que se mantiene laborando en la empresa por el beneficio económico que recibe

Opciones

12 Siente que existe inestabilidad laboral en el exterior, por lo que, debe resguardar su lugar en la empresa

Anexo 03. Validación de experto 1



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ACO CHIRI ANA MARÍA
Institución donde labora : UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ
Especialidad : MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
Autor (s) del instrumento (s): Jonatan Felipe Flores Flores
Llerena Mendoza, Katherine Paulina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

HAY SUFICIENCIA, APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Ciudad de Moquegua, 17 de Agosto de 2022

DNI 29618684
N° Colegiatura 9411

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ACO CHIRI ANA MARÍA
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ
 Especialidad : MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
 Autor (s) del instrumento (s): Jonatan Felipe Flores Flores
 Llerena Mendoza, Katherine Paulina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

HAY SUFICIENCIA APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Ciudad de Moquegua, 17 de Agosto de 2022



DNI 29618684
 N° Colegiatura 9411

Anexo 04. Validación de experto 2



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Paredes del Águila, Jardiel
Institución donde labora : Docente Universidad Cesar Vallejo
Especialidad : MBA
Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
Autor (s) del instrumento (s): Flores Flores, Jonatan Felipe
Llerena Mendoza, Katherine Paulina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Ciudad de Moquegua, 20 de Setiembre de 2022

DNI
N° Colegiatura

MBA. JARDIEL PAREDES DEL AGUILA
Reg. CLAD N° 06472

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Paredes del Águila, Jardiel
 Institución donde labora : Docente Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : MBA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
 Autor (s) del instrumento (s): Flores Flores, Jonatan Felipe
 Llerena Mendoza, Katherine Paulina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Ciudad de Moquegua, 20 de Setiembre de 2022

MBA. JARDIEL PAREDES DEL AGUILA
 Reg. CLAD N° 36472

DNI
 N° Colegiatura

Anexo 05. Validación de experto 3



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Medina Revilla Eugenio
 Institución donde labora : Docente UAP Arequipa
 Especialidad : Economista
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
 Autor (s) del instrumento (s): Jonatan Felipe Flores Flores
 Llerena Mendoza, Katherine Paulina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI APLICA

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Ciudad de Moquegua, 30 de Agosto de 2022


 DNI 29107466
 N° COLEGIATURA 12943
 COLABORADOR DE ECONOMISTAS



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Medina Revilla Eugenio
 Institución donde labora : Docente UAP Arequipa
 Especialidad : Economista
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
 Autor (s) del instrumento (s): Jonatan Felipe Flores Flores
 Llerena Mendoza, Katherine Paulina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI APLICA

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Ciudad de Moquegua, 30 de Agosto de 2022


 DNI 29102906 
 N° COLEGIATURA N° 993
 CENTRO DE ECONOMISTAS

Anexo 06. Solicitud de autorización

Moquegua, 14 de Julio del 2022

SEÑOR:

Willie Enrique Gonzales Regalao
SUBGERENTE DE GESTIÓN DE PERSONAS
GESTIÓN DE SERVICIOS AMBIENTALES S.A.C

Presente. -

Asunto: Solicitud para realizar trabajo de investigación.



Yo, Flores Flores, Jonatan Felipe identificado con DNI N° 72295636; y yo Llerena Mendoza, Katherine Paulina identificada con DNI N° 70024330, ante usted respetuosamente nos presentamos y exponemos:

Que estando cursando el taller de titulación de la Universidad César Vallejo, solicitamos a la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., nos pueda brindar la autorización respectiva para realizar nuestra investigación denominada **"Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022"** para optar por nuestro título de licenciados en Administración. Para lo cual, nos comprometemos a (1) no divulgar ni usar para fines personales la información (documentos, expedientes, escritos, artículos, contratos, estados de cuenta y demás materiales) que, con objeto de la relación de trabajo, le fue suministrada; (2) no proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en la empresa durante la duración del proyecto y (3) no utilizar completa o parcialmente ninguno de los productos (documentos, metodología, procesos y demás) relacionados con el proyecto. Por ende, nosotros asumiremos que toda información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico, con el fin de contribuir con un aporte favorable para la empresa.

Esperamos contar con su autorización y apoyo.

Atentamente,

Bach. Jonatan Felipe Flores Flores

Bach. Katherine Paulina Llerena Mendoza

Anexo 07. Carta de autorización



Moquegua, 17 de agosto del 2022

SRTA. KATHERINE LLERENA MENDOZA
SR. JONATAN FELIPE FLORES FLORES

Presente.-

Asunto: Autorización para realizar tesis de investigación.

Yo, Willie Enrique Gonzales Regalao, en mi calidad de Sub Gerente de Personas de la empresa **Gestión de Servicios Ambientales SAC** autorizo a la Srta. Katherine Paulina Llerena Mendoza y al Sr. Jonatan Felipe Flores Flores, identificados con el DNI 70024330 y el DNI 7229539 respectivamente, a utilizar la información confidencial de la empresa para el desarrollo del proyecto de tesis denominado "**Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022**".

Como condiciones contractuales, se obliga a los investigadores a (1) no divulgar ni usar para fines personales la información (documentos, expedientes, escritos, artículos, contratos, estados de cuenta y demás materiales) que, con objeto de la relación de trabajo, le fue suministrada; (2) no proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en la empresa durante la duración del proyecto y (3) no utilizar completa o parcialmente ninguno de los productos (documentos, metodología, procesos y demás) relacionados con el proyecto. Por ende, los estudiantes asumen que toda información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico.

El material suministrado por la empresa será la base para la construcción de un estudio de caso. La información y resultado que se obtenga del mismo podrían llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye la formación de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración.

Saludos

Atentamente,



WILLIE GONZALES
Subgerente de Gestión de Personas
disal
Gestión de Servicios Ambientales S.A.C.

RUC: 20507850091
Gestión de Servicios Ambientales S.A.C.
Central: 616 2800
Av. Paseo de la República N° 3617 – San Isidro
Lima – Perú
www.disal.com.pe

Anexo 08. Confiabilidad de los instrumentos

Para la medición de la confiabilidad se tomó en consideración la teoría de Palella (2012) para su interpretación, por lo que, se trabajó acorde a la siguiente interpretación:

El alfa de Cronbach varía entre 0 y 1 (0 es ausencia total de consistencia y 1 es consistencia perfecta).

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 - 1	Muy alta 
0,61 - 0,80	Alta
0,41 - 0,60	Media*
0,21 - 0,40	Baja* 
0 - 0,20	Muy baja*

* Se sugiere repetir la validación del instrumento puesto que es recomendable que el resultado sea mayor a 0,61.

Fuente: Palella, S. (2012). Metodología de Investigación Cuantitativa. Venezuela: Fedupel.

Por lo tanto, en la variable liderazgo transformacional:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	12

Se halló un alfa de Cronbach de 0.944, por lo que, según la escala de interpretación de Palella (2012) se denotó que la confiabilidad del instrumento que mide la variable de liderazgo transformacional fue muy alta, denotando que fue muy adecuado para medir dicha variable.

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
PREGUNTA 1	45,82	61,088	,680	,941
PREGUNTA 2	45,77	60,539	,763	,938
PREGUNTA 3	46,01	59,120	,746	,939
PREGUNTA 4	45,68	61,401	,778	,938
PREGUNTA 5	46,07	60,453	,721	,940
PREGUNTA 6	45,93	59,754	,733	,939
PREGUNTA 7	45,86	60,630	,783	,938
PREGUNTA 8	45,55	61,648	,744	,939
PREGUNTA 9	45,96	59,191	,703	,941
PREGUNTA 10	46,01	60,638	,768	,938
PREGUNTA 11	46,04	58,782	,728	,940
PREGUNTA 12	45,82	60,582	,805	,937

En el análisis por preguntas, según la escala de interpretación de Palella (2012) se denotó que la confiabilidad cada pregunta que conforma el instrumento que mide la variable de liderazgo transformacional fue muy alta, denotando que fueron ítems muy adecuados para medir dicha variable.

Por lo tanto, en la variable compromiso organizacional:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	12

Se halló un alfa de Cronbach de 0.934, por lo que, según la escala de interpretación de Palella (2012) se denotó que la confiabilidad del instrumento que mide la variable de compromiso organizacional fue muy alta, denotando que fue muy adecuado para medir dicha variable.

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
PRE 1	42,68	87,642	,783	,927
PRE 2	42,76	91,750	,503	,936
PRE 3	42,56	88,707	,694	,930
PRE 4	42,35	89,530	,821	,927
PRE 5	42,93	86,236	,670	,931
PRE 6	42,64	85,003	,793	,926
PRE 7	43,15	87,289	,629	,932
PRE 8	42,68	85,474	,834	,924
PRE 9	43,01	87,241	,723	,928
PRE 10	42,81	84,590	,782	,926
PRE 11	43,02	86,216	,776	,926
PRE 12	43,39	87,012	,624	,933

En el análisis por preguntas, según la escala de interpretación de Palella (2012) se denotó que la confiabilidad cada pregunta que conforma el instrumento que mide la variable de compromiso organizacional fue muy alta, denotando que fueron ítems muy adecuados para medir dicha variable.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES DEL AGUILA JARDIEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., Moquegua, 2022", cuyos autores son LLERENA MENDOZA KATHERINE PAULINA, FLORES FLORES JONATAN FELIPE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29.00%, 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, 18 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES DEL AGUILA JARDIEL DNI: 01090536 ORCID: 0000-0001-5461-0929	Firmado electrónicamente por: PAREDESD18 el 18- 11-2022 21:15:54

Código documento Trilce: TRI - 0445867