



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los
colaboradores del Sindicato Único de Trabajadores, Pacasmayo,
2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Díaz Villoslada, Luis Andrés (orcid.org/0009-0005-0378-4968)

ASESORA:

Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios por darme la fortaleza, salud y la disciplina para lograr de manera exitosa el trabajo de investigación, a pesar de las adversidades presentadas en el camino.

A mis padres Luis Delucio Diaz Julca y Rosa Etelvina Villoslada Gonzales, así también como a mi hermana Giuliana Elizabeth Diaz Villoslada, quienes me brindaron su apoyo incondicional en todo este proceso, y darme la tranquilidad y paz que necesitaba, a mis amigos de confianza por brindarme ese apoyo moral, confianza y ganas de seguir adelante y no desistir en todo este camino.

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios, por darme las fuerzas necesarias en todo momento, a mis padres por apoyarme en todo momento, con su comprensión y apoyo.

De igual manera a mi asesora por su dedicación y comprensión en cada etapa de este largo proceso, por inculcar sus conocimientos y total entrega para un desarrollo óptimo de este trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los colaboradores del Sindicato Único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023", cuyo autor es DIAZ VILLOSLADA LUIS ANDRES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

CHIMBOTE, 09 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE CARNET EXT.: 005774548 ORCID: 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 24-06-2024 17:03:01

Código documento Trilce: TRI - 0747253





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DIAZ VILLOSLADA LUIS ANDRES estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los colaboradores del Sindicato Único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LUIS ANDRES DIAZ VILLOSLADA DNI: 70222340 ORCID: 0009-0005-0378-4968	Firmado electrónicamente por: LUISD el 09-05-2024 18:32:53

Código documento Trilce: TRI - 0747254



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización.....	18
3.3 Población, muestra y muestreo.....	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5 Procedimientos.....	21
3.6 Métodos de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS.....	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Dimensión influencia idealizada.....	23
Tabla 2: Dimensión motivación inspiracional.....	24
Tabla 3: Dimensión estimulación emocional.....	25
Tabla 4: Dimensión consideración individualizada.....	26
Tabla 5: Liderazgo Transformacional.....	27
Tabla 6: Dimensión componente afectivo (deseo).....	28
Tabla 7: Dimensión componente de continuidad (necesidad).....	29
Tabla 8: Dimensión componente normativo (Deber).....	30
Tabla 9: Compromiso Organizacional.....	31
Tabla 10: Correlación entre Liderazgo transformacional y compromiso organizacional.....	32
Tabla 11: Correlación entre Liderazgo transformacional y Dimensión: Componente afectivo (Deseo).....	33
Tabla 12: Correlación entre Liderazgo transformacional y Dimensión: Componente continuidad (Necesidad).....	34
Tabla 13: Correlación entre Liderazgo transformacional y Dimensión: Componente normativo (deber).....	35

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Diseño de la investigación.....	17
Figura 2: Influencia idealizada.....	23
Figura 3: Motivación inspiracional.....	24
Figura 4: Estimulación emocional.....	25
Figura 5: Consideración individualizada.....	26
Figura 6: Liderazgo Transformacional.....	27
Figura 7: Componente afectivo (deseo).....	28
Figura 8: Componente de continuidad (necesidad).....	29
Figura 9: Componente de continuidad (necesidad).....	30
Figura 10: Compromiso Organizacional.....	31
Figura 11: Diagrama de correlación de liderazgo transformacional y compromiso organizacional.....	32
Figura 12: Diagrama de dispersión de correlación de liderazgo transformacional y la dimensión componente afectivo (deseo).....	33
Figura 13: Diagrama de dispersión de correlación de liderazgo transformacional y la dimensión componente continuidad (necesidad).....	34
Figura 14: Diagrama de dispersión de correlación de liderazgo transformacional y la dimensión componente normativo (deber).....	35

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del liderazgo transformacional y compromiso organizacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023. Se empleó una metodología de tipo aplicada, no experimental, transversal, descriptivo, correlacional, bibliográfico y documental. En este estudio se encuestó a 150 colaboradores activos del sindicato único de trabajadores cementos Pacasmayo, por lo cual el instrumento que se empleó fue el cuestionario y la técnica la encuesta. Los resultados obtenidos evidenciaron una relación positiva media entre las variables de estudio, con un Rho de Spearman de 0,300, con una significación de 0,000 por lo que la hipótesis nula no es admitida, considerando la hipótesis de estudio. se concluyó que a medida que el liderazgo transformacional avanzó, hubo una mejoría en el compromiso en la organización por parte de los trabajadores hacia la institución

Palabras clave: Liderazgo transformacional, compromiso organizacional, idealización.

ABSTRACT

The present research work had as its general objective to determine the relationship between transformational leadership and organizational commitment, in the collaborators of the Pacasmayo Sole Workers' Union, 2023. An applied, non-experimental, transversal, descriptive, correlational, bibliographic and documentary methodology was used. In this study, 150 active collaborators of the Pacasmayo cement workers' union were surveyed, for which the instrument used was the questionnaire and the survey technique. The results obtained showed a medium positive relationship between the study variables, with a Spearman's Rho of 0.300, with a significance of 0.000, so the null hypothesis is not admitted, considering the study hypothesis. It was concluded that as transformational leadership progressed, there was an improvement in the commitment in the organization by workers towards the institution.

Keywords: Transformational leadership, organizational commitment, idealization.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo transformacional, según Canal et al (2023) lo definió como aquello que comprendió, el desarrollar un sentido en el que la renovación del ambiente es representativo de forma vital, el que fue imposible sin la dirección del líder que inspiró, motivó, influyó y estimuló a sus colaboradores. De tal forma que se requirió un desarrollo focalizado a la transformación, el que está muy relacionado con el éxito de las metas.

El compromiso organizacional, según Fonseca et al (2019) lo definió el compromiso organizacional como la fuerza relacionada con el reconocimiento de un colaborador con la empresa, y se distinguió gracias a diversos elementos, también se hizo énfasis al nivel en el cual, el colaborador se reconoció con la organización en la cual trabajó, buscando incluso mantener esa conexión.

A nivel internacional, Pérez et al. (2022) expresó que, en España, el estudio sobre el liderazgo, avanzó desde enfoques que se centraron en las cualidades y comportamiento individual del líder. Un modelo más contemporáneo fue el liderazgo transformacional, el cual fue demostrado al ser efectivo en generar un alto grado de compromiso y desempeño en aquellos que lo siguen.

Para Ferreira et al. (2020) en Brasil, un entorno con falta de recursos y personal, resultó fundamental que las enfermeras poseyeran habilidades de Liderazgo Transformacional. La ausencia de liderazgo en el personal sanitario dificultó la consecución de metas y el cumplimiento de las necesidades relacionadas con el bienestar de sus usuarios.

Para Grau et al (2022) en España, estudios pusieron de relieve los beneficios derivados de la calidad de vida en el trabajo, incluyendo el desarrollo del compromiso organizacional y la conexión entre los empleados con la institución, así como aumentar la satisfacción en el trabajo, los peligros psicosociales pudieron originarse en las condiciones laborales que se relacionaron con la dirección, así como los métodos de socialización o el estilo de liderazgo utilizado, donde el liderazgo transformacional tuvo gran impacto en los últimos años donde generó mejores resultados.

Mientras que Díaz et al. (2019) afirmó que, en Colombia durante los últimos treinta años, el liderazgo transformacional demostró ser extremadamente importante y tuvo un gran impacto en la investigación como en la gestión. Investigaciones establecieron una conexión entre este estilo de liderazgo y resultados y comportamientos positivos en los empleados, incluyendo actitud, lealtad, compromiso organizacional, creatividad, innovación y desempeño.

Para Zamarripa et al (2022) indicó que en Colombia, los equipos, fueron un tipo de trabajo común, a lo que el líder, fue una figura que gestionó recursos y estados emergentes de un equipo de trabajo, donde logró los resultados que se plantearon, por lo que la realidad que atravesó debido a la magnitud y número de empleados, se conformó por equipos de trabajo coordinados por un líder el cual debió tener la capacidad de manejar eficientemente el grupo.

Pizarro et al. (2020) afirmó que la educación pública en Chile experimentó transformaciones notables en las últimas décadas como resultado de las demandas actuales que implicaron un nivel elevado de dedicación y trabajo arduo, lo cual dificultó la formación de un vínculo con los trabajadores y la institución. Así mismo, los colaboradores, sobre todo aquellos en puestos directivos, percibieron un mayor compromiso organizacional en todas las dimensiones medidas.

Vásquez et al (2021) afirmó que en Chile, los millennials, o generación Y, representaron una generación con nuevas formas de relacionarse con el trabajo, del cual, no se tuvo información específica, sino que se caracterizó con estereotipos que contribuyó a generar una preocupación generalizada sobre el impacto en los procesos organizacionales. Por lo que el liderazgo transformacional tuvo gran influencia y trabajo al adaptarse a las nuevas generaciones y contribuir al mejoramiento del compromiso en los colaboradores más jóvenes.

Genari y Macke (2022) señaló que, en Sao Paulo, Brasil, el desarrollo sostenible se centró en la política, estrategias de gestión y prácticas empresariales. La aceptación de metas y valores, y el deseo de permanecer, fueron importantes. Atraer y retener profesionales, cuidar su salud y motivación, y desarrollar habilidades, generaron un efecto beneficioso en el compromiso organizacional.

La Falce (2023) sostuvo que, en Brasil, el entorno a nivel organizacional se caracterizó en estos últimos años por una gran competencia de nuevas tecnologías,

e innovaciones con el fin de aumentar la productividad. Sin embargo, la rutina, la carga de trabajo y las horas adicionales del horario laboral a influenciado en el compromiso de los colaboradores ante esas situaciones, en lo que surgió también en distintos estudios que fue una problemática internacional a lo que el líder o jefe de grupo debió atender.

En el contexto nacional, Monzón (2020) el liderazgo fue una necesidad crucial en la gestión de cualquier organización y evolucionó más allá de ser simplemente un comportamiento. Este tipo de liderazgo transformacional debió ser capaz de enfrentar los desafíos y garantizar el logro de objetivos, lo que afectó directamente el ambiente laboral de manera positiva, así como también generó un reto para los líderes de las instituciones.

Anticona et al (2023) Afirmó que el liderazgo transformacional en gestiones directivas fue fundamental en todos sus niveles, por lo que este estilo de liderazgo fue capaz de fomentar a mayor medida el liderazgo dentro del personal, el desarrollo y la transformación de los colaboradores en las instituciones educativas y de todo tipo, donde se enfocó en la mejora continua. A demás de que este tipo de liderazgo tuvo un protagonismo y relevancia en la educación de nuestro país.

Según Pera et al. (2022) en las universidades de Lima, tanto públicas como privadas, se produjo una transformación en la administración educativa debido a los cambios en las conductas, actitudes y acciones de estudiantes y profesores. Por lo que, hablar sobre liderazgo transformacional, se reconoció como una cualidad esencial que los profesores debieron tener para establecer relaciones exitosas con sus alumnos, brindando, orientación y motivación para el logro de sus metas.

López (2021) mencionó que, el compromiso organizacional fue un factor crucial en el desempeño de los empleados públicos de la Municipalidad, porque un alto nivel de satisfacción de los empleados aseguró la satisfacción y los buenos resultados para la organización. De tal forma, se trazó como principal importancia que el compromiso fuese de gran relevancia ya que estuvo ligado a los resultados que brinda la municipalidad con la población.

Bejarano et al (2022) señaló que durante la pandemia la cual afectó a muchos sectores, influenciando al compromiso de forma negativa por lo que bajó

considerablemente, sobre todo en instituciones como las escuelas, que debieron gestionar los aspectos necesarios para el logro del aprendizaje, buscando de esta manera la eficacia. En ese sentido, a nivel educativo el compromiso organizacional se mostró en la calidad de los métodos que se aplicaron, además de la motivación de los docentes en su dedicación, con los objetivos educativos.

Franco et al (2023) indicó que, a finales del 2022, se observó una crisis social que vino sucediendo a nivel mundial, el cual fue urgente tomar distintas medidas para reactivar las empresas y poder impulsar la productividad en el Perú, lo cual ante estos retos mencionados, fue fundamental contar con líderes que incentivaron al desarrollo, impulsando todo el potencial de los equipos y también inspiraron a superar lo cotidiano y lograr las metas propuestas por las empresas.

El Sindicato Único de Trabajadores Cementos Pacasmayo el cual fue materia de estudio del trabajo de investigación, fue fundado en 1958 en el departamento de Pacasmayo con la finalidad de resguardar los derechos de los empleados y sean protegidos por sus representantes. En cual se observó una baja participación por parte de los trabajadores, lo que estuvo relacionado con el impacto del líder en lograr los objetivos establecidos, además del bajo compromiso de los colaboradores. Por lo que el problema fue, debido a la falta de liderazgo, que algunos colaboradores no asumieron riesgos ni metas y no se sintieron inspirados por el líder, lo que causó una ineficiencia para alcanzar las metas y resolver conflictos. Además, el bajo nivel de empatía del líder con sus colaboradores y la ausencia de alternativas para solucionar problemas llevaron a una baja lealtad, participación y compromiso con el sindicato. El estudio pretendió mejorar la situación del sindicato único de trabajadores cementos Pacasmayo.

Así mismo, de acuerdo a la situación que se planteó, se respondió a las siguientes interrogantes de investigación, problema general: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y compromiso organizacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023?. Y las preguntas específicas: 1) ¿Cuál es la situación actual del liderazgo transformacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023?; 2) ¿Cuál es la situación actual del compromiso organizacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023?; 3) ¿Cuál es la relación que existe entre el

liderazgo transformacional con el componente afectivo (Deseo), en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023?; 4) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional con el componente de continuidad (Necesidad), en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023?; 5) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional con el componente normativo (Deber), en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023?.

la justificación teórica, en la que según Ñaupas et al (2014) el objetivo del estudio fue fomentar la reflexión y discusión académica sobre el conocimiento de la investigación, contrastar hallazgos y crear epistemología del conocimiento planteado, por lo que se buscó generar reflexión y debate respecto a los resultados evidenciados y siendo constatadas con trabajos académicos sobre el conocimiento ya expuesto y poder contrastar los resultados obtenidos.

De tal manera, se justificó de manera práctica, en la que Hadi et al (2023) mencionó que cuando su desarrollo ayudó a resolver un problema o, por lo menos, presentó ideas para estrategias que podrían ayudar a resolverlo. Con lo que se pretendió con el estudio, fue proponer y fortalecer las capacidades del líder, con el fin de poder mejorar sus capacidades y aptitudes para desempeñar un mejor rol dentro de la organización mejorando el compromiso de sus colaboradores.

De igual manera, desde la justificación metodológica, en la que según Ñaupas et al (2014) que indicó que el empleo de ciertas técnicas e instrumentos de investigación lograron ser de utilidad para estudios futuros. En el estudio se propuso el empleo de técnicas e instrumentos fiables para la recolección de datos, así como el modelo de estudio, además se obtuvo mayor fiabilidad respecto a nuevos resultados en lo que concernió a las variables estudiadas.

El presente estudio se justificó socialmente, que “cuando la investigación va a resolver dilemas sociales que perjudiquen a un grupo social” (Ñaupas et al, 2014, p. 221) por lo que se aportó las propuestas del estudio, el cual se revisó con las teorías proporcionadas para la mejora continua del compromiso organizacional que se basó en un enfoque donde las estrategias reforzaron el contexto en la que se encontró la empresa con el fin de una mejora continua.

Por tanto, se plantearon los siguientes objetivos de la investigación, objetivo general: Determinar la relación del liderazgo transformacional y compromiso organizacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023. En lo que respectaron a los objetivos específicos, se plantearon los siguientes: 1) Describir la situación actual del liderazgo transformacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023.; 2) Describir la situación actual del compromiso organizacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023.; 3) Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional con el componente afectivo (Deseo), en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023.; 4) Analizar la relación que existe entre el liderazgo transformacional con el componente de continuidad (Necesidad), en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023.; 5) Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional con el componente normativo (Deber), en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023.

Por lo tanto, se propuso como hipótesis general de esta investigación: El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con el compromiso organizacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023. De igual manera se plantearon hipótesis específicas: 1) El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el componente afectivo (Deseo), en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023. 2) El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con el componente de continuidad (Necesidad), en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023. 3) El liderazgo transformacional se relaciona directamente con el componente normativo (Deber), en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación, desarrolló una indagación detallada en el que se exploraron las variables de estudio y se revisaron investigaciones previas relacionadas. Por lo que se presentaron los antecedentes que respaldaron la importancia de realizar esta investigación, lo cual permitió situar el tema en el contexto actual de nuestra sociedad.

Dentro de las investigaciones nacionales, tenemos a Caruajulca y Benzedu (2022) en Lima, la investigación tuvo el objetivo de determinar la correlación del compromiso organizacional y liderazgo transformacional en colaboradores de la Subgerencia educativa en un municipio en Lima. Se usó una metodología: descriptiva, correlacional, de corte transversal, cuantitativa, no experimental, compuesto con 71 trabajadores como muestra de estudio. Se aplicó una encuesta para recopilar la información. Los resultados revelaron que las variables estudiadas presentaron una positiva y considerable relación, con un R de Pearson de 0,648, con una significancia de 0,000. Se concluyó que el compromiso organizacional logró tener mejores niveles a medida que el liderazgo transformacional mejoró por medio de un plan de acción.

Osorio (2019) en Chorrillos, el objetivo de su estudio fue establecer la relación del Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la organización Grupo Vivargo en Chorrillos. Se aplicó una metodología de investigación, descriptivo, correlacional, de diseño no experimental. Estuvo conformado por una población de 179 colaboradores del Grupo Vivargo. Los resultados indicaron la presencia de una alta significancia y una relación positiva en las variables estudiadas (0.772; 0.000). Se concluyó la subsistencia de una correlación alta y positiva en las variables de investigación.

Guerra (2021) en Lima, su estudio tuvo la finalidad fue explicar la correlación del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa, usó una metodología aplicada, cuantitativa, correlacional y no experimental. Las evidencias demostraron un valor de 0,695 expresando una positiva y considerable correlación en las variables estudiadas, con un grado significativo de 0,000. En conclusión, se logró evidenciar la existente relación entre las variables estudiadas en los trabajadores de la empresa de Logística.

Loayza y Rosas (2024) en Lima, el estudio tuvo la intención de exponer la correlación entre variables compromiso organizacional y liderazgo transformacional en analistas comerciales de Bayer S.A., se empleó una metodología descriptiva, básico y aplicado, de tipo cuantitativo y correlacional, transversal y no experimental, no probabilística por conveniencia y está conformada por 99 colaboradores del área comercial en Bayer S.A. Las evidencias indicaron un Rho (0,767) que indicó una positiva relación en ambas variables de estudio. Se concluyó que la importancia de mantener un liderazgo transformacional sólido y fomentar el compromiso dentro de la corporación fue fundamental, además se reveló que motivar a los empleados de manera profesional como una estrategia efectiva para aumentar el compromiso y la productividad fue efectiva.

Vargas y Medalit (2022) en su estudio su propósito fue determinar la correlación del liderazgo transformacional y compromiso organizacional en un municipio en Moquegua. Se usó un enfoque metodológico cuantitativo, no experimental, correlacional. Se estudió a una población de 55 colaboradores de dos municipios de la Provincia Mariscal Nieto. Se tuvo como resultados que se presenció una relación significativamente directa y baja (0,329). Se concluyó que existió una significativa y directa relación, entre ambas variables estudiadas dentro de la institución en Moquegua.

Así mismo en las investigaciones internacionales tenemos a García et al. (2022) en México, el propósito del estudio fue valorar la conexión del Burnout y liderazgo transformacional de un centro de salud estatal, la cual empleó un enfoque metodológico, cuantitativo, de corte transversal, y no experimental, se tuvo una muestra de 102 integrantes del personal de salud, donde se aplicó encuestas en la recolección de datos, los resultados pusieron en evidencia la influencia que existen entre ambas variables fue negativo y significativo (-0,58; $t = -3,80$). Se concluyó que a un 70.6 % y el 68% (de ambos sexos) de encuestados indicaron que sus representantes tienen liderazgo transformacional bajo, mostrando su poca capacidad de regular el Burnout.

Busthomi et al (2023) en Indonesia, el propósito de su investigación fue evaluar el nivel de liderazgo transformacional en pesantren (internado islámico), la satisfacción laboral y el compromiso organizacional y el papel de la satisfacción

laboral como mediador en la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. El estudio utilizó el método cuantitativo, correlacional y descriptivo, encuestando a 556 educadores de cada sucursal del internado islámico en Indonesia. Los resultados que obtuvieron, hallaron una conexión esencial entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional ($F=4063.610$; $p=0.000$) siendo significativa en el estudio, lo que concluyó que en la investigación, el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional se encontraron relacionados directamente según corresponda.

Roncallo y Roqueme (2021), en Colombia, su investigación tuvo el objetivo examinar la relación del engagement laboral y liderazgo transformacional en colaboradores del área pública, se usó una metodología cuantitativa, correlacional y descriptiva, se usó población de 325 trabajadores, en una muestra de trabajadoras entre 18 y 39 años, las evidencias indicaron la presencia de una positiva correlación en las variables investigadas, con valores entre 0,82 y 0,92 para engagement laboral y 0,59 y 0,85 en liderazgo transformacional. Se concluyó que hubo una relación de ambas variables con las actividades realizadas con el liderazgo transformacional, que fue beneficioso en las mejoras de la gestión de entidades estatales.

Peng et al. (2019) en Estados Unidos, su estudio tuvo el objetivo examinar cómo y bajo qué condiciones el liderazgo de estilo transformacional se tradujo dentro del compromiso organizacional afectivo en los empleados. Se usó una metodología donde se aplicó cuestionarios a 188 colaboradores a diferentes entidades públicas. Los resultados evidenciaron que, el liderazgo transformacional poseyó una conexión indirecta en el compromiso afectivo con los empleados. La prueba de Sobel indicó que el efecto indirecto fue significativo con z de Sobel = 0,21 y $p = 0,000$. Concluyó en que la cabeza de la organización en su función de líder transformacional de una empresa pudo mejorar las percepciones de los colaboradores sobre el resultado de su trabajo.

Shenquan et al (2023) en China, el estudio tuvo la finalidad de examinar la influencia de la cultura organizacional y los contextos de aprendizaje a largo plazo en la conexión entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional entre los profesores universitarios chinos. Empleó un enfoque de investigación

cuantitativa, se distribuyó encuestas estandarizadas a profesores de varias universidades chinas para recopilar datos. Los resultados que se obtuvieron fue que existió una conexión positiva y significativo entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional ($t = 1,969$, $p = 0,050$). Concluyó que la importancia de fomentar cualidades de liderazgo transformacional, establecer entornos propicios para el aprendizaje a largo plazo y fomentar una cultura organizacional positiva para mejorar el compromiso y la participación de los profesores en contextos universitarios chinos fue fundamental.

Alghusin y Al-Ajlouni (2020) en Turquía, tuvo como objetivo estudiar al liderazgo transformacional en su función impulsora en el compromiso organizacional y su influencia con el desempeño laboral. Se usó una metodología en la que utilizaron un instrumento estructurado, tomando como muestra a 439 empleados, a quienes escogieron con un muestreo intencional no probabilístico. Como resultados evidenciaron que la primera variable tuvo una influencia baja en las tres variables del compromiso organizacional en su conjunto. Concluyeron que el presente estudio proporcionó oportunidad y desafío para los líderes, una oportunidad a través del papel confirmado de liderazgo transformacional en el fomento del rendimiento laboral, un compromiso organizacional suficiente que aseguró el buen trabajo y buenos resultados para todos.

Enciso (2020) en España, su estudio tuvo el objetivo fue analizar la conexión en las variables estudiadas como antecedente y, el compromiso organizacional como variable consecuente en la mediación del clima en el compromiso organizacional y el liderazgo transformacional, se aplicó un enfoque metodológico, causal, correlacional, y no experimental, aplicado a una muestra de 319 trabajadores en una organización multinacional. Los resultados evidenciaron una baja correlación ($r=0.239$, $p<0,01$) en las variables estudiadas. Se concluyó la relevancia que tuvo al capacitar a líderes transformacionales centrados en desarrollar el ambiente y compromiso de los colaboradores, promoviendo un mejor ambiente y esfuerzo, así como motivando a los colaboradores a abordar los problemas que podrían surgir.

Ingsih et al. (2021) en Estados Unidos, su investigación tuvo la intención de probar la contribución del liderazgo transformacional en el compromiso en la organización. Empleó una metodología con una muestra de 198 trabajadores en una ciudad de

Indonesia. Las evidencias demostraron un valor de un 37,4% que mostró una baja relación. Se concluyó que de esta forma expuso la importancia de poner énfasis que para mejorar el compromiso, se debió mejorar el liderazgo aplicado en la empresa.

Heri et al (2024) en Indonesia, su investigación tuvo como finalidad examinar y explicar el impacto del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el desempeño docente. Esta investigación fue cuantitativa se llevó a cabo con profesores de escuelas primarias en el distrito de East Lombok con una muestra de 363 profesores. Los resultados encontrados fueron que el liderazgo transformacional influyó de manera directa en el compromiso del docente con la Estadística T es 8.702 y sig 0.000, siendo significativo para el estudio. Concluyó que liderazgo transformacional y el compromiso tuvieron un impacto significativo en el desempeño docente en el distrito de East Lombok.

Potes y Maritza (2023) la finalidad de su investigación fue examinar la relación del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesores universitarios en Ecuador en 2022. Se usó un enfoque metodológico, básico, cuantitativo, transversal, descriptivo, no experimental y correlacional, aplicando 2 cuestionarios, aplicadas a 120 docentes. Las evidencias mostraron una relación moderadamente significativa (0,650) presentando una significancia de mayor grado ($p=0.000$). Se concluyó que, el involucramiento organizacional en los profesores universitarios en Ecuador incrementó a medida que aumentó la implementación del liderazgo transformacional.

Cuando se habla de liderazgo transformacional se encontró principalmente la “Teoría de la identidad social”, implementada por Henri Tajfel y John Turner. Alcázar (2020) planteó que los líderes cultivan una relación única con un grupo reducido de seguidores. Estos individuos forman un grupo interno porque se les confía, obtuvieron atención de atención del líder y probablemente reciben privilegios especiales. En este contexto, ser un miembro prototípico otorgó mayor influencia y permitió ser más efectivo como líder.

De igual manera se consideró, “la teoría de los rasgos”, implementada por Gordon Allport, Rojas (2023), la teoría sugiere que ciertos rasgos permitieron distinguir

entre aquellos que pueden liderar y aquellos que no. Se fundamenta en la idea de que el rasgo de personalidad puede revelar las variaciones individuales entre las personas. Los atributos típicamente asociados con los líderes abarcan niveles elevados de inteligencia, energía, capacidad de prever, intuición y persuadir.

Asimismo, la “teoría de la contingencia” desarrollada por Fred Fiedler, Rojas (2023), propuso la integración de las características del líder con los vínculos de sus colaboradores, así como la interacción entre ambos y su entorno. La teoría sostiene que la eficacia del liderazgo está condicionada por la situación en la que ocurre y centrarse principalmente en analizar esta situación. Se observa que el desarrollo de la investigación del liderazgo hasta llegar a la teoría de contingencias ha pasado por la investigación de los rasgos de líderes destacados, así como por el examen del comportamiento de los líderes hacia sus seguidores.

En la variable compromiso organizacional se encontró la teoría de la expectativa, que según Quinn (1994) la teoría desarrollada por Victor Vroom, empresa que estuvo basada principalmente en la estrecha relación que tiene el esfuerzo, el rendimiento y los resultados del rendimiento, el contexto de trabajo de la expectativa incorpora los elementos centrales de necesidad y proceso, se basa centralmente en las expectativas de los empleados sobre los resultados que obtuvieron al desempeñar su trabajo.

Mientras que en la Teoría del modelo de los tres componentes, desarrollado por Meyer y Allen, Blanco (2011) menciona que los tres principales componentes en la que se divide el compromiso como el afectivo, continuación y normativo, por lo que, tanto la disposición de permanecer, como el nivel de esfuerzo de cada colaborador son afectados por su nivel y tipo de compromiso, están dispuestos para el aumento la dedicación y grado de contribución en la organización.

En la tercera teoría del intercambio social, desarrollada por George C. Homans, Gómez (2006) señala que cuando una persona a satisfecho una necesidad o contribuye al logro de metas de otra, la que fue receptora, siente la responsabilidad de corresponder, que se manifiesta tanto entre individuos como grupos y organizaciones, esta basado en el intercambio de beneficios entre el empleado y la

organización misma, intercambios que son en mayor o menor medida, de acuerdo al desempeño de cada uno de los colaboradores.

Además, se describió teóricamente la primera variable. Según Arias (2021), lo definió como la destreza del líder para dirigir, persuadir y convocar a participantes en un equipo, fomentando variaciones positivas, además del desarrollo de cultura individual, habilidades, conocimientos, incluso cultura colectiva, para lograr las metas. Mientras que Avellan et al (2022) lo definió como la forma de convertir y orientar el cambio, teniendo en consideración a aquellos que lo siguen como parte fundamental y paralelo con su equipo de trabajo en caso lo tenga, lograr un eficiente liderazgo en la institución. A lo que Dávila y Agüero (2022) que estableció como un estilo de dirigir, que se caracteriza por la estimulación intelectual y la motivación hacia los empleados, estos líderes inspiraron a sus colaboradores para esforzarse más allá de sus intereses propios y crear una sintonía con los objetivos de la empresa.

A continuación, la primera dimensión de la variable Liderazgo Transformacional: Influencia Idealizada: Ostos et al (2021) la influencia idealizada se centra en el poder del líder para brindar una meta a sus seguidores. Además Jiménez et al (2019) señaló, que hace hincapié al nivel de respeto y la confianza depositada por los seguidores hacia su líder, así como a la devoción que muestran hacia él y al hecho de considerarlo un modelo a seguir. Además, Mientras que Álava y Quinde (2023) lo definió como el apoyo y atención a las demandas personales a lo que el líder debe establecer un vínculo personal con cada uno de sus colaboradores, por medio de retroalimentación, comunicación asertiva, participación y el vínculo laboral.

Mientras que con la segunda dimensión de la variable liderazgo transformacional: Motivación Inspiracional: Para Coronado et al (2023) refirió que es la capacidad del líder al poder activar las emociones experimentadas por las personas que lo siguen, también sentimientos de inspiración y motivación para ir en la misma dirección que la organización, brindando sentido y retándolos a cumplirlos. Mientras que Londoño (2022) lo definió que cuando el líder motiva e inspira a trabajar duro de forma comprometida para el logro de los objetivos y metas de la organización, estos se sintieron mejor al sentir un impulso motivacional por parte del líder que es quien los

acompaña en el proceso. Para Tirado (2022) indicó que es todo lo que concierne a la transmisión de visión inspiradora, es decir a aquello que lo impulse o inspire con la realización de sus labores con el mejor desempeño posible a la hora de cumplir con los objetivos propuestos por la empresa.

En la tercera dimensión de la variable Liderazgo Transformacional: Estimulación Emocional, Londoño (2022) se destacó que los seguidores se empeñan, debido a la motivación del líder, sobre todo, a resolver conflictos de manera asertiva, novedosa y creativa. Lo cual Vásquez et al (2021) nos dijo que son aquellas actividades del líder, relacionados con el estímulo emocional de cada colaborador para que de tal manera incrementen la capacidad de dar respuesta a las dificultades presentadas en su puesto de trabajo. Así mismo Coronado et al (2023) lo definió como el modo en que los líderes alentaron a las personas para adquirir nuevos conocimientos y encontrar soluciones innovadoras y creativas a los problemas. En otras palabras, los líderes transformacionales intentaron crear nuevas soluciones mediante la innovación y la creatividad, siempre buscando nuevas formas de actuar y operar sin depender de lo que ya sabían.

Para la cuarta dimensión de la variable Liderazgo Transformacional: Consideración individualizada, García et al (2022) mencionó que se refiere al comportamiento del líder que presta la atención necesaria a sus seguidores y que brindan un ambiente de constante apoyo en la organización. Para Alcázar (2020) indicó que los líderes con consideración individualizada tienen una preocupación más íntima y genuina por sus seguidores, además de sus necesidades individuales, perspectiva y desarrollo personal de los mismos. A lo que Ormaza et al (2023) lo definió como una característica fundamental del líder, en donde toma la responsabilidad del desarrollo de sus colaboradores, en el que identifica las necesidades específicas de sus seguidores y tratándolos de acuerdo a su forma de ser, por ello el líder es un facilitador en este proceso en el que alienta además a los colaboradores a asumir sus responsabilidades de su crecimiento también. A lo que Vargas y Gómez (2021) nos indicó que la consideración individualizada, la cual implica la habilidad que posee el líder de identificar y atender necesidades particulares de sus seguidores en la que sintieron que el líder los valoraba más.

De tal manera se describió teóricamente la segunda variable, en la que Solís et al (2022) expresó a la variable como un estado mental favorable, gratificante y vinculado al trabajo que se realiza en la organización, que se caracteriza por el vigor, participación, entusiasmo, orgullo y el desafío que le dio a cada uno de los colaboradores. Mientras que Fonseca et al (2019) definió el compromiso organizacional como la fuerza, relacionado con el reconocimiento de un colaborador con la empresa, y se distingue gracias a diversos elementos, también se hizo énfasis al nivel en el cual, el colaborador se reconoce con la organización en la cual trabaja, buscando incluso mantener esa conexión. Mientras que Estrada et al (2024) estableció que fue mucho más allá de ser responsable en el cumplimiento de metas de la empresa, si no que implica un sentido más profundo, así cómo el sentirse comprometido de forma activa con las metas, objetivos y valores de la institución, lo cual no estuvieron solamente dispuestos a brindar su esfuerzo y tiempo a su trabajo, si no que también se identificaron con la institución para lograr el éxito de la misma. A lo que Carneiro y Bastos (2023) nos dijo que se basó en una perspectiva de tipo unidimensional, catalogándolo cómo el estado en el que un trabajador se sintió identificado con su organización, así como con los objetivos y metas, además de seguir siendo parte de la misma.

La primera dimensión de la variable Compromiso Organizacional, llamado también Componente afectivo (deseo), se mencionó el apego psicológico y emocional que el empleado siente para con la organización. Según La Falce (2023) se identificó por el afecto, la identificación, la conexión emocional, la implicación y la intimidad entre la organización y el empleado. Mientras que Monsalve et al (2021) lo definió como el nivel en que un trabajador se siente parte de la institución, por motivos como la lealtad, o por un sentido de pertenencia. Mientras que Choqqe (2024) lo definió cómo aquello que motiva de manera intrínseca a esforzarse al logro de los objetivos y metas fijados por la institución, indicando que mejora el rendimiento del colaborador en su puesto de trabajo. Mientras que Fernandes et al (2023) lo definió que cuando los colaboradores están comprometidos con sus labores, los resultados son más óptimos al sentir una conexión con la institución en la que trabajan.

La segunda dimensión de la variable Compromiso Organizacional, conocido como Componente continuidad (necesidad), se centró en el intercambio instrumental y

los beneficios económicos que se obtienen a cambio del trabajo realizado en la organización. A lo que Estrada et al (2024) lo definió como lo referido a la forma en como el trabajador se encontró vinculado a la empresa según el tiempo invertido, y el esfuerzo en sus labores, ya que dejarlo implicaría un gran sacrificio, y evaluaría que sus oportunidades fuera de la institución son reducidas por distintos factores. Mientras que Cárdenas et al (2021) lo definió como motivos por el cual sigue en la organización debido al vínculo que existe debido al tiempo e inversión realizada en la institución. A lo que Chiang y Candia (2021) definió que este tipo de compromiso se basó en el hecho de que los empleados se sintieron obligados a permanecer en la organización y, por lo tanto, creyeron que tienen una responsabilidad, al continuar en ella.

La tercera dimensión de la variable Compromiso Organizacional, conocido como Componente normativo (deber), hizo referencia a la creencia de un individuo sobre la responsabilidad ética de involucrarse en un comportamiento que demuestra fidelidad y responsabilidad en todas las circunstancias sociales en las que esta involucrado de manera significativa. Según La falce (2023) se caracteriza por la obligación moral del empleado hacia el empleador. Desde esta perspectiva, la lealtad a la organización existe debido a la idea o norma interna de un individuo basado en el deber, los principios y la ética. Mientras que Cárdenas (2021) señaló que su esencia está en la obligación moral del colaborador de acuerdo a la lealtad que tenga este, mucho más allá de desear seguir en la institución, si no mas bien, el colaborador permanece en la empresa por que tuvo la convicción de que es lo correcto y por responsabilidad ética, continua en su puesto de trabajo. Mientras que Arreola et al (2023) indicó que la obligación del empleado para continuar en la organización es la idea del deber, lo que los mantiene en su empleo, por sentir la obligación de permanecer, por la inversión que significa para la empresa, en tiempo y dinero, generando la obligación moral de permanecer como un acto de lealtad.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Aplicada.

Para Hadi et al. (2023) indicó para este tipo estudio, que se basó principalmente en dar solución, en la que se apoyó en hallazgos, problemas prácticos, soluciones y descubrimientos, que se plantearon dentro de los objetivos del estudio. Enfoque cuantitativo por que se midieron mediante información estadística las pruebas de las variables y sus dimensiones.

3.1.2. Diseño De Investigación

No Experimental: Para Holguer et al. (2021) fue una investigación que no proporcionó ninguna situación, sino que se sustentó en visualizar escenarios vigentes, no provocados de manera intencional, además no se tuvo control directo sobre las variables, tampoco tuvo influencia sobre ellas, porque ya sucedieron al igual que los efectos propios de la misma.

Transversal: Para Gonzales y Gallardo (2021), todo alcance transversal estuvo encargado de recopilar información en un solo momento, y se realizó en una sola ocasión de manera que se tiene ser sumamente preciso a la hora de adjuntar la información para posteriormente ser puesta en una base de datos.

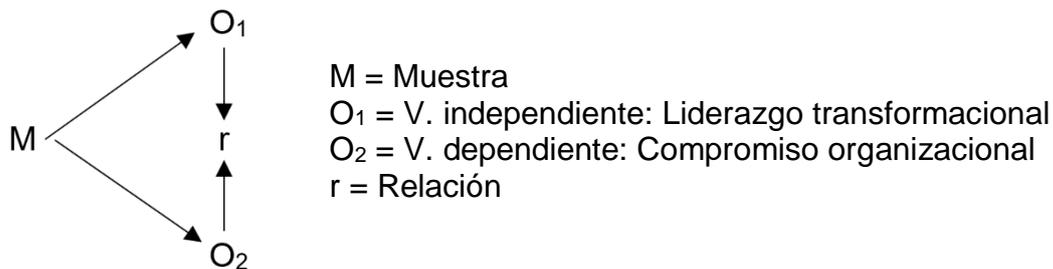
Descriptivo: Este estudio tuvo la función de detallar las características y propiedades de cualquier fenómeno, objetos o grupos. En ellos, recopilaron información de la variable que se estudió y se llevó a cabo su medición (Hadi et al. 2023).

Correlacional: Este modelo de estudio tuvo el objetivo de establecer una conexión entre dos o más variables que no estuvieron sujetas a una manipulación experimental, además se refirió a un estudio estadístico de relaciones entre las variables sin determinar obligatoriamente causa y efecto (Holguer et al. 2021).

bibliográfico o documental: Según Gonzales y Gallardo (2021) indicó que este modelo de estudio se llevó a cabo por medio de indagación a archivos y o informes, es usado en toda índole de estudios lo cual es primordial para la investigación, se tomaron en cuenta también artículos científicos, libros, etc. Todo aquello que pudo brindar información necesaria y clara sobre las variables mismas.

Figura 1:

Diseño de la investigación



3.2. Variables y Operacionalización

Variable: Liderazgo transformacional

Definición conceptual: El liderazgo transformacional fue una forma de influir e inspirar a los colaboradores a lograr las metas que comúnmente no podrían lograr. Su objetivo fue crear una relación que eleve el grado de motivación, así como la moral del líder y del colaborador. (Murillo, 2020)

Definición operacional: Se cuantificó en la que se tuvo en cuenta las siguientes dimensiones: estimulación emocional, motivación inspiracional, influencia idealizada, consideración individualizada

Indicadores: Los indicadores fueron: idealización, el líder reconoce la individualidad de su trabajador, el líder es empático con el trabajador, el líder inspira para alcanzar las metas, el líder valora las actitudes del trabajador, metas por la confianza dada por el líder, el líder genera métodos motivacionales al trabajador, asume los riesgos, el líder plantea la solución de conflictos, el líder promueve actitud dentro de su equipo, Influencia del líder en el cumplimiento de los objetivos, Influencia del líder en el cumplimiento de los objetivos.

Escala de medición: Ordinal.

Variable: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Solís et al. (2022), fue la condición mental favorable, gratificante y vinculado al trabajo que se realizó en la organización, que se caracterizó por el vigor, participación, entusiasmo, orgullo y el desafío que le da a cada uno de los colaboradores.

Definición operacional: Estuvo medida a través de las dimensiones: componente normativo, componente de continuidad y componente afectivo

Indicadores: Pertinencia, afiliación, sentido de pertenencia, inversión, realización personal, apego, lealtad, necesidades, competencias, dificultad, culpabilidad, consecuencias, significación, conveniencia, obligación, deber, agradecimiento, falta de alternativas, consecuencias.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Para Hadi et al. (2023) se refirió al grupo de personas o componentes del cual se buscó obtener información o conocimiento. El estudio incluyó a un grupo de 150 colaboradores como población de estudio.

Criterios de inclusión: Participantes activos del Sindicato Único de trabajadores, de la fábrica Cementos Pacasmayo.

Criterios de exclusión: Participantes que no colaboran en el Sindicato Único de trabajadores, de la fábrica Cementos Pacasmayo.

3.3.2. Muestra: Para, Hadi et al (2023) indicó que la muestra se basó en aquella porción de la población que se consideró para el estudio, en el estudio se usó el total de la población existente para el estudio.

3.3.3. Muestreo: Se empleó el muestreo censal, que para Quispe et al (2020) se consideró al total de la población de estudio, siendo 150 colaboradores activos del Sindicato Único de trabajadores, de la fábrica Cementos Pacasmayo.

3.3.4. Unidad de análisis: Participantes del Sindicato Único de trabajadores de la fábrica Cementos Pacasmayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el estudio, se aplicó el cuestionario, el cual Gonzales y Gallardo (2021) indicó que es un instrumento que adjuntó información por medio de una encuesta, la cual que se enfocó exclusivamente en las personas y que brindó datos acerca de las percepciones, conductas y opiniones. En la investigación se empleó dos cuestionarios ya validados, ambos cuestionarios emplearon una escala tipo Likert

respectivamente y fue contextualizado para el presente estudio, el cual el cuestionario de la primera variable fue previamente validado por la Dra. Flor de María Sánchez Aguirre, el Dr. Jaime Sánchez Ortega y el Dr. Armando Camilo Rodríguez. Y en el cual el cuestionario de la segunda variable fue validado previamente por el Dr. Carlos Alberto Delgado Céspedes, el Dr. Teodoro Carranza Estela y la Dra. María Dolores Martínez Zavala. Para la confiabilidad se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,724 para la variable liderazgo transformacional y alfa de Cronbach de 0,765 para la segunda variable compromiso organizacional

3.5. Procedimientos

Se inició seleccionando los cuestionarios para cada variable, el cual para este estudio se empleó instrumentos ya validados con su respectiva ficha técnica (Ver anexos), posteriormente se contextualizó hacia la población de estudio para luego hacerse de manera virtual, y ser empleado hacia los participantes activos del Sindicato Único de Trabajadores Cementos Pacasmayo para recopilar información, solicitando previamente un permiso para aplicar las encuestas en la organización, para posteriormente pasar la información almacenada en una base de datos y analizarlos. Se empleó el SPSS versión 25 y el programa Excel en el tratamiento de la estadística tanto descriptiva como inferencial, y la realización de los gráficos, así mismo realizó la prueba de normalidad y las correlaciones de las dimensiones con la variable de estudio respectivamente hasta la presentación de los resultados y sus conclusiones con sus recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó el método descriptivo, que para Holguer et al. (2021) se empleó para la narración de hechos y fenómenos actuales, además que recolectó y tabuló los datos para posteriormente analizarlos e interpretarlos de manera imparcial. Para lo que se realizó la estadística descriptiva con el fin de dar respuesta a los objetivos específicos cuando se describió la situación dentro de la institución estudiada.

Además, se empleó el método inferencial, que en lo que en cuestión se refirió a la relación de dos o más variables, el mismo que se usó en distintos métodos según el modelo y tipo de investigación, se determinó la prueba de normalidad para la distribución de los datos y posteriormente seleccionar el coeficiente de correlación

(Holguer et al. 2021). Con el fin con el que se halló las correlaciones y el nivel de significancia de las dimensiones de la segunda variable con la primera variable dando respuesta así a los objetivos específicos de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Se presentaron aquellos aspectos éticos nacionales en el estudio, según la Ley Universitaria 30220, fue una función que está de manera obligatoria de la institución, que, mediante la producción de conocimiento, satisficó las demandas de la sociedad y del país. Así como la resolución de ética N° 470-2022-VI-UCV de la Universidad Cesar Vallejo, se consideró el principio de autonomía, permitiendo que el encuestado aclare sus dudas con nosotros con total libertad para dar respuestas a las preguntas dadas en el cuestionario, así mismo el principio de no maleficencia ya que no existió ningún riesgo al contestar las preguntas del instrumento que fueron con fines de estudio, cumpliendo también el principio de beneficencia, que se presentó a la universidad los resultados obtenidos de todos los participantes encuestados, tomando en consideración el principio de justicia, donde los datos fueron totalmente anónimas la que garantizó información totalmente confidencial. Así mismo se aplicó Los Lineamientos Éticos para la Investigación en Ciencias Sociales del CONCYTEC de Perú (2021) en el que enfatizaron la necesidad de evitar riesgos y daños a los participantes del estudio garantizando tu seguridad y confidencialidad. Los aspectos internacionales se adhirieron al Código de Conducta Ética de la Asociación Estadounidense de Psicología (APA, 2011), en la que la investigación fue de finalidad académica para mejorar el bienestar laboral, además de hacer referencia a cada uno de los autores mencionados en el trabajo. También se consideró la Integridad científica en el que se consideró según las pautas éticas Internacionales para la Investigación Social, Conductual y de Salud del CIOMS (2021) el cual brindó transparencia al realizar la investigación de manera honesta, y objetiva según corresponda, también se consideraron principios como el respeto por las personas, la beneficencia y la justicia.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

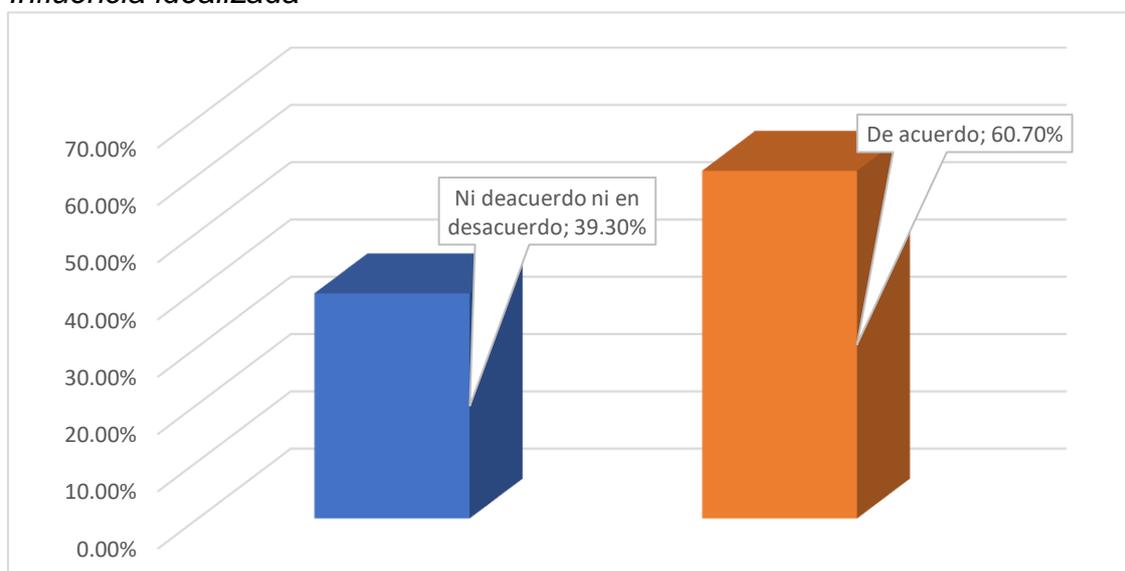
Dimensión influencia idealizada

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	59	39,3
	De acuerdo	91	60,7
	Total	150	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 2

Influencia idealizada



Nota. Elaboración propia

Se contempló que en la tabla 1 y figura 2, el 60.70% de la población estuvo de acuerdo que existió una influencia idealizada, así mismo, se apreció que el 39.30% de los trabajadores percibió que, no está ni de acuerdo, pero tampoco en desacuerdo con que existió una influencia que idealice dentro de la institución. Lo que demostró que gran parte de la población de estudio, percibió una influencia idealizada en la institución mientras que el resto se encuentra neutral respecto a la misma.

Tabla 2

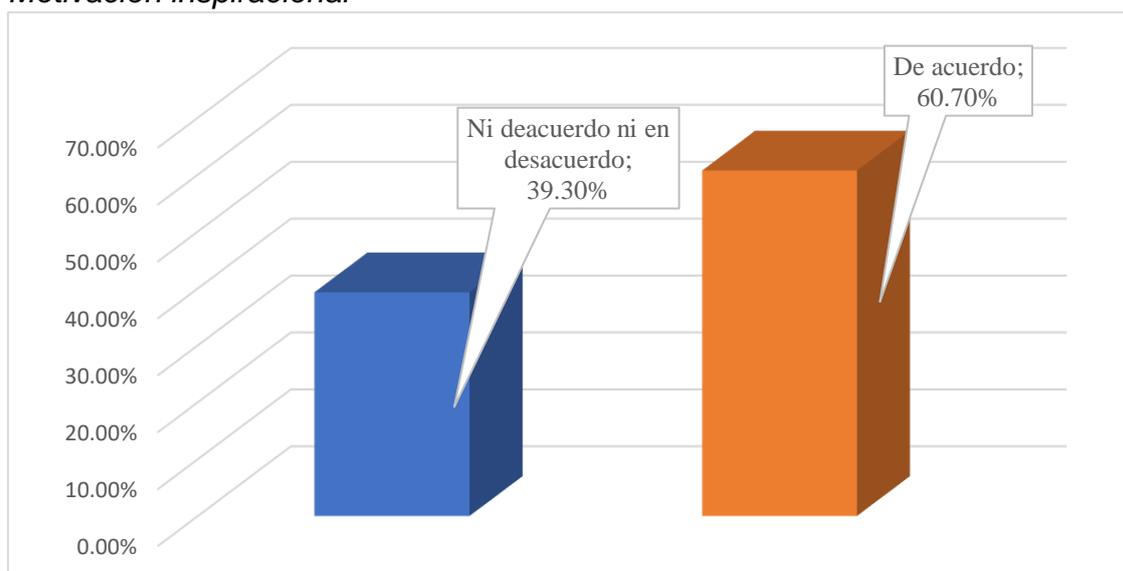
Dimensión motivación inspiracional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	59	39,3
	De acuerdo	91	60,7
	Total	150	100,0

Nota. Elaboración propia

Figura 3

Motivación inspiracional



Nota. Elaboración propia

Se contempló que en la tabla y figura 3, el 60.70% de la población estuvo de acuerdo con que existió una motivación inspiracional en la institución, además, se apreció que un 39.30% opinó que está, ni de acuerdo, pero tampoco en desacuerdo con que se presencié una motivación que inspire al logro de los objetivos. Por lo que se evidenció que gran parte de la población de estudio estuvo de acuerdo con que existió una motivación inspiracional en la institución mientras que el resto de la población indicó encontrarse neutral ante la misma.

Tabla 3

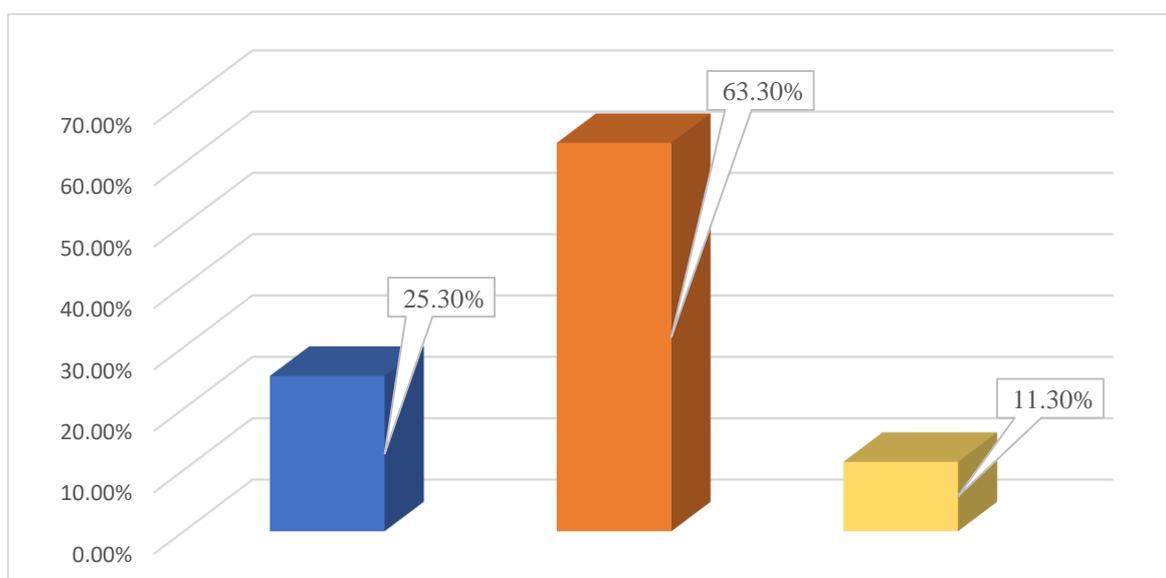
Dimensión estimulación emocional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	38	25,3
	De acuerdo	95	63,3
	Totalmente de acuerdo	17	11,3
	Total	150	100,0

Nota. Elaboración propia

Figura 4

Estimulación emocional



Nota. Elaboración propia

Según se contempló que, en la tabla y la figura 4, un 63.30% de los colaboradores, estuvo de acuerdo con que existió una estimulación emocional, mientras que un 25.30% no estuvo de acuerdo con que esté existió una estimulación emocional, y un 11.30% estuvo de acuerdo en su totalidad con la presencia de estimulación emocional en la empresa. Por lo que se evidenció que gran parte de la población percibió una estimulación emocional, mientras que la menor parte indicó todo lo contrario al no percibir una estimulación emocional y el resto de la población se encuentra neutral respecto a la misma.

Tabla 4

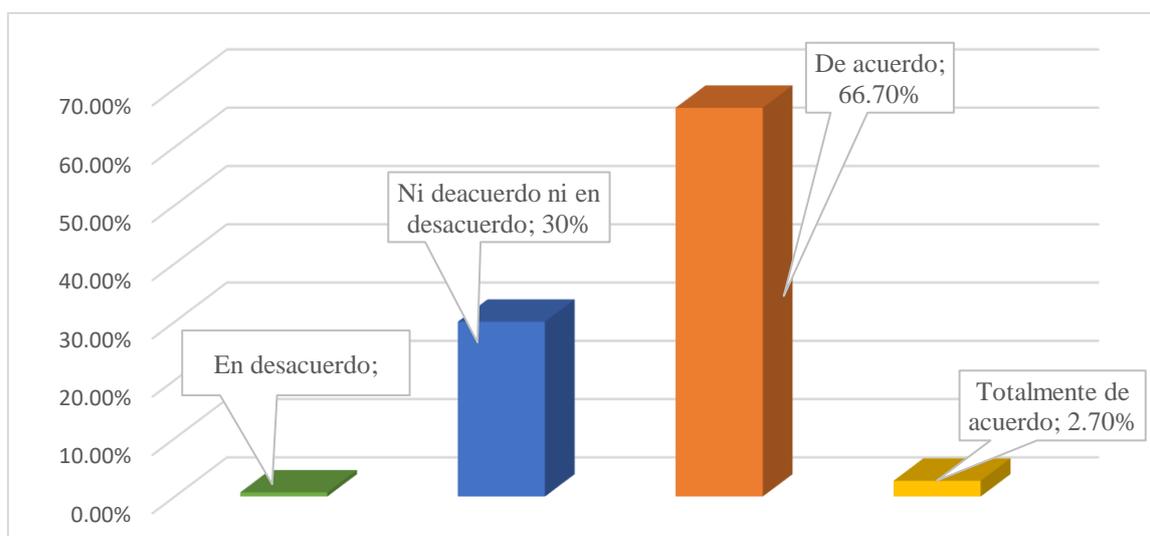
Dimensión consideración individualizada

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	0,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	45	30,0
	De acuerdo	100	66,7
	Totalmente de acuerdo	4	2,7
	Total	150	100,0

Nota. Elaboración propia

Figura 5

Consideración individualizada



Nota. Elaboración propia

Se contempló que en la tabla y figura 5, el 66.70% de los integrantes estuvo de acuerdo que existió una consideración individualizada por parte del líder, mientras que un 30% no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, además se evidenció que el 2.70% consideró que estuvo totalmente de acuerdo, todo lo contrario, al 0.70% que se encontró en desacuerdo. Lo que demostró que la gran mayoría de la población percibió una consideración individual en la institución, y una gran minoría opinó lo contrario, así mismo existió una pequeña parte de la población que estuvo muy convencida con que existió la misma y el resto de la población se encontró neutral respecto a la consideración individual.

Objetivo específico 1: Describir la situación actual del liderazgo transformacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023

Tabla 5

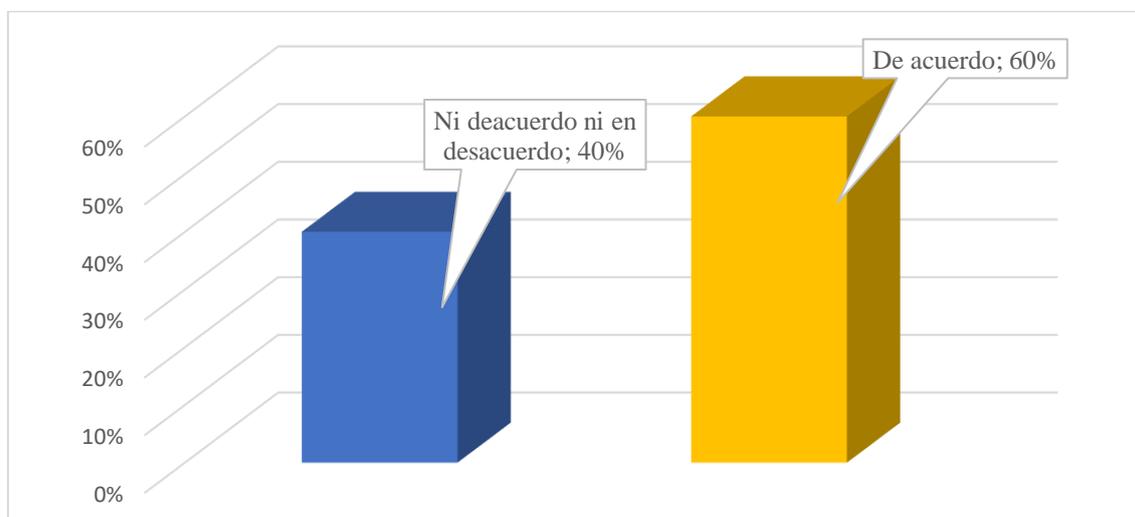
Liderazgo Transformacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	60	40,0
	De acuerdo	90	60,0
	Total	150	100,0

Nota. Elaboración propia

Figura 6

Liderazgo Transformacional



Nota. Elaboración propia

Se contempló que en la tabla 7 y figura 6, el 60% de la población de estudio, consideró que estuvo de acuerdo con que existió un liderazgo transformacional en la institución, mientras que al 40% indicó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo que se evidenció, que gran parte de la población de estudio percibió un liderazgo transformacional por parte del líder en la institución, mientras que el resto de la población se encontró neutral ante el liderazgo ejercido.

Tabla 6

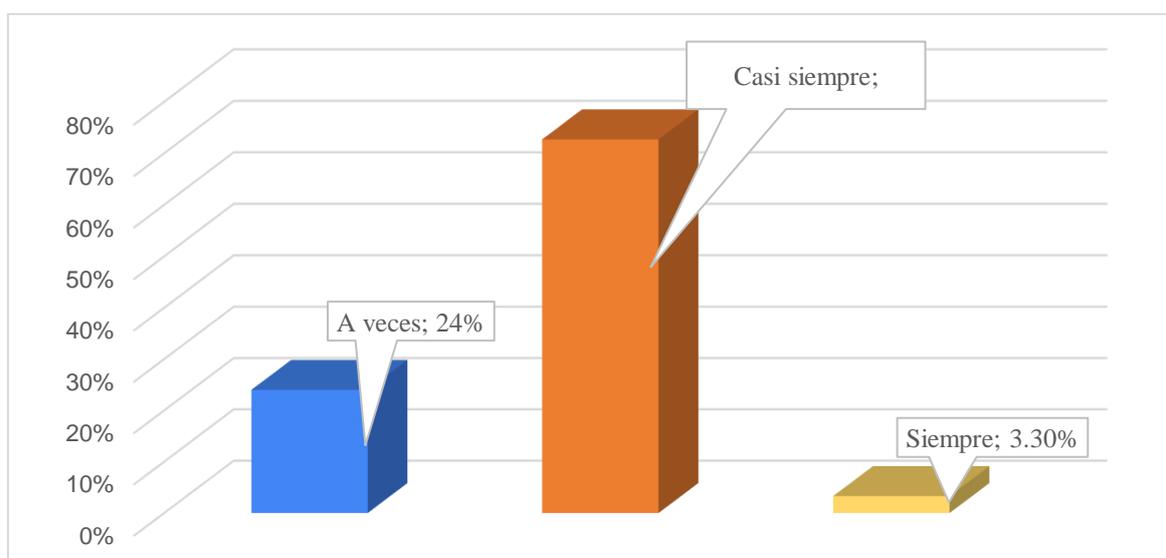
Dimensión componente afectivo (deseo)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	36	24,0
	Casi siempre	109	72,7
	Siempre	5	3,3
	Total	150	100,0

Nota. Elaboración propia

Figura 7

Componente afectivo (deseo)

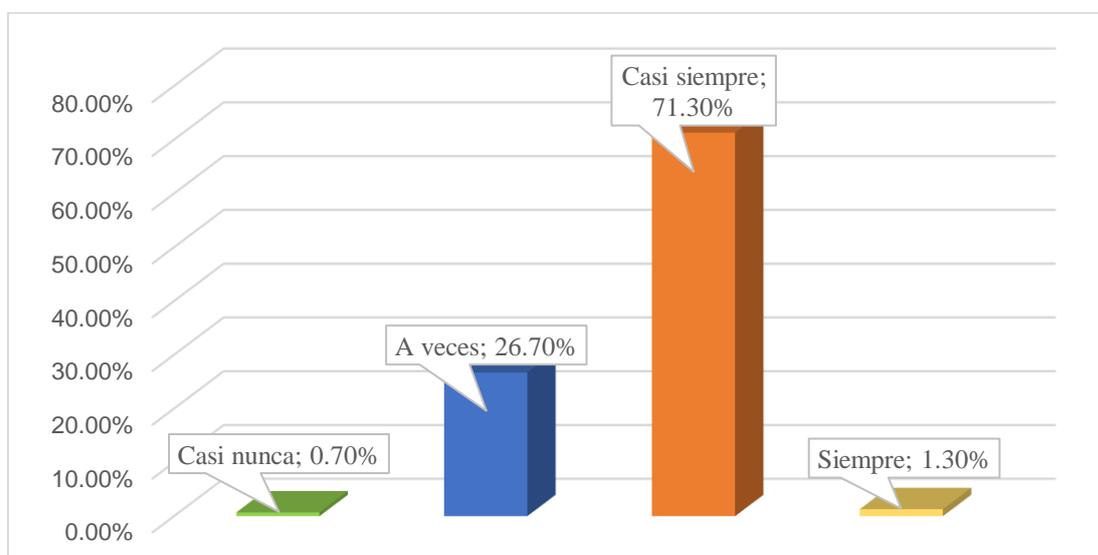


Nota. Elaboración propia

Se demostró que en la tabla y figura 7, el 72.70% percibió casi siempre un componente afectivo en la institución, mientras que un 24% observó a veces por parte del líder un componente afectivo, mientras que el 3.30% indicó percibirlo siempre. En la que se evidenció que la gran mayoría percibió un componente afectivo de manera regular, a lo que una pequeña parte indicó que lo percibió en todo momento dentro de la institución, mientras que el resto de la población indicó que solo en algunas ocasiones la percibió.

Tabla 7*Dimensión componente de continuidad (necesidad)*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	1	0,7
	A veces	40	26,7
	Casi siempre	107	71,3
	Siempre	2	1,3
	Total	150	100,0

Nota. Elaboración propia**Figura 8***Componente de continuidad (necesidad)**Nota.* Elaboración propia

Se demostró que en la tabla y figura 8, el 71.30% percibió que casi siempre existió un componente de continuidad en la organización, mientras que el 26.70% lo consideró que a veces, así mismo el 1.30% opinó que siempre existió un componente de continuidad, todo lo contrario, al 0.70% que mencionó que casi nunca percibió un componente de continuidad. En la que se evidenció que gran parte de la población percibió de manera regular un componente de continuidad, a lo que una pequeña parte lo percibió en todo momento, todo lo contrario, a una muy pequeña proporción de la población que no lo percibió de manera regular, mientras que el resto de la población lo observó en algunas ocasiones.

Tabla 8

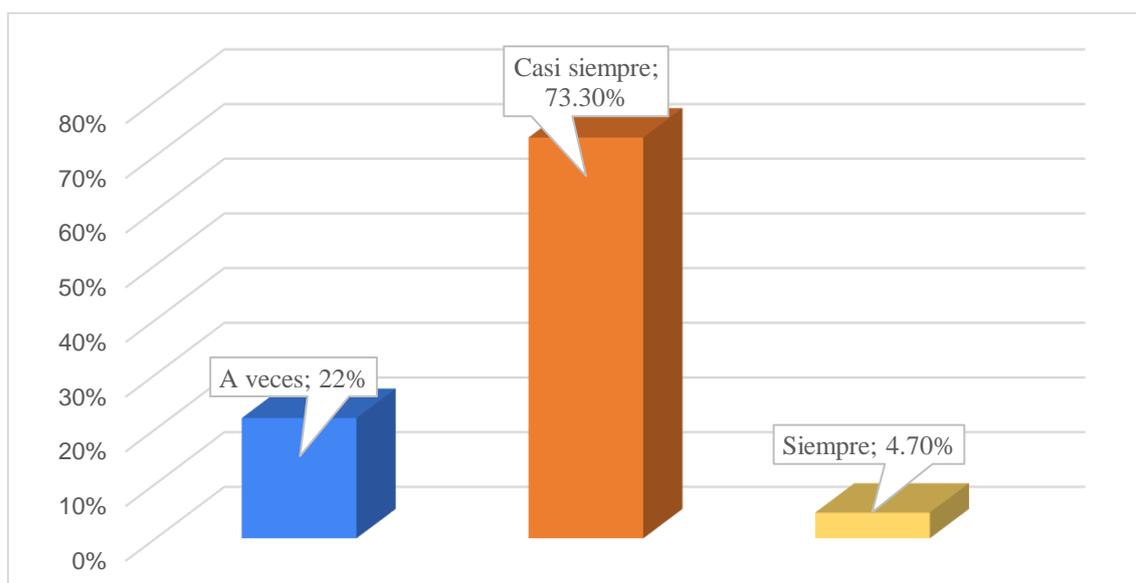
Dimensión componente normativo (Deber)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	33	22,0
	Casi siempre	110	73,3
	Siempre	7	4,7
	Total	150	100,0

Nota. Elaboración propia

Figura 9

Componente normativo (Deber)



Nota. Elaboración propia

Se demostró que en la tabla y figura 9, el 73.30% de los integrantes percibió un componente normativo casi siempre, el 22% lo percibió a veces en la organización, mientras que el 4.70% de los participantes del sindicato único de trabajadores lo percibió siempre, dentro de la organización. En la que se evidenció que gran parte de la población percibió de manera regular un componente normativo, a lo que una pequeña parte de la población lo captó en todo momento, por lo que la población restante lo notó en ciertas ocasiones.

Objetivo específico 2: Describir la situación actual del compromiso organizacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023

Tabla 9

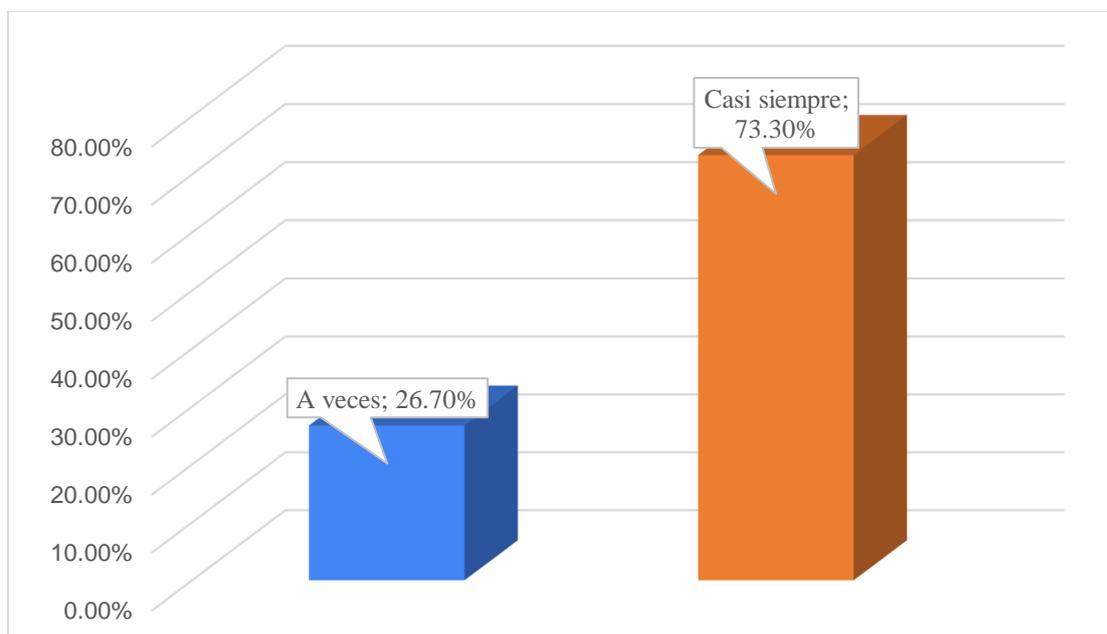
Compromiso Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	40	26,7
	Casi siempre	110	73,3
	Total	150	100,0

Nota. Elaboración propia

Figura 10

Compromiso Organizacional



Nota. Elaboración propia

Se demostró que en la tabla y figura 10, el 73.30% de los integrantes activos del sindicato percibieron casi siempre un compromiso organizacional dentro de la organización, mientras que el 26.70% restante lo captó dentro de la organización, a veces. Lo que demostró que gran parte de la población de estudio notó un compromiso organizacional dentro de la institución, mientras que el resto de la población lo percibió en ciertas ocasiones.

Objetivo general: Determinar la relación de el liderazgo transformacional y compromiso organizacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo,2023

Tabla 10

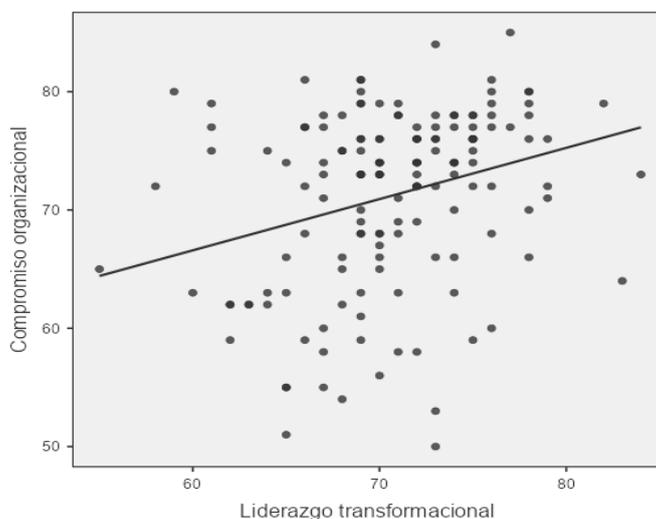
Correlación entre Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional

		Liderazgo transformacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
	N	150	150
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	0,300**
Sig. (bilateral)		0,000	.
N		150	150

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

Figura 11

Diagrama de dispersión de correlación de liderazgo transformacional y compromiso organizacional



Nota. Elaboración propia

Los hallazgos evidenciados en la tabla 11, se manifestó la presencia de una relación positiva media en las variables estudiadas de los colaboradores del sindicato único de los trabajadores de cementos Pacasmayo, en la que existió una relación equivalente a un 0,300 por consiguiente, fue posible sostener que a medida que el liderazgo transformacional avanzó, el compromiso organizacional también mejoró de manera regular. De esta manera se logró aceptar la hipótesis que se planteó, la cual se visualizó una significancia de 0,000, por lo que no fue admitida la hipótesis nula.

Objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre el componente afectivo (Deseo) con el liderazgo transformacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023.

Tabla 11

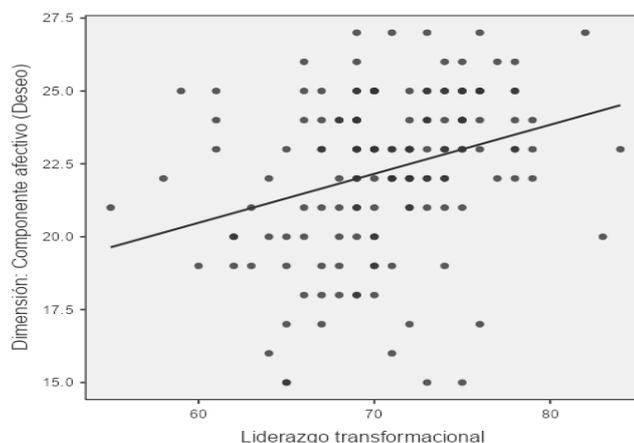
Correlación entre Liderazgo transformacional y Dimensión: Componente afectivo (Deseo)

			Liderazgo transformacional	Dimensión: Componente afectivo (Deseo)
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,338**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	150	150
	Dimensión: Componente afectivo (Deseo)	Coeficiente de correlación	0,338**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	150	150

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

Figura 12

Diagrama de dispersión de correlación de liderazgo transformacional y la dimensión componente afectivo (deseo)



Nota. Elaboración propia

Según las evidencias encontradas en la tabla 12, se evidenció la presencia de una relación positiva media en el liderazgo transformacional y la dimensión: componente afectivo (deseo) de los colaboradores del sindicato único de los trabajadores de cementos Pacasmayo, en la que existió una relación equivalente a un 0,338 por lo que se pudo decir que a medida que el componente afectivo (deseo) mejoró, el liderazgo transformacional aumentó de manera regular. Por lo que, se logró aceptar la hipótesis que se planteó, la cual se visualizó una significancia de 0,000, por lo que no fue admitida la hipótesis nula.

Objetivo específico 4: Analizar la relación que existe entre el componente de continuidad (Necesidad) con el liderazgo transformacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023.

Tabla 12

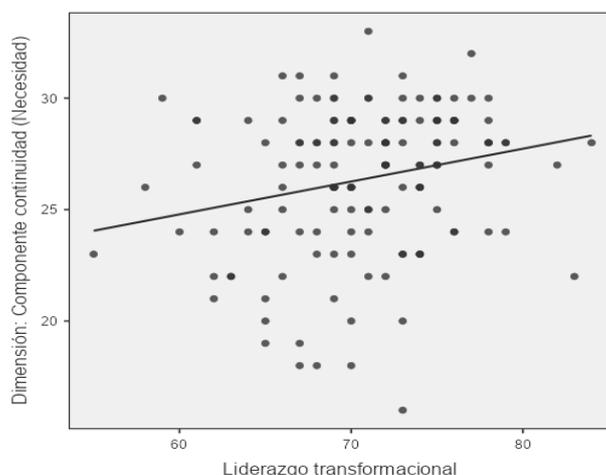
Correlación entre Liderazgo transformacional y Dimensión: Componente continuidad (Necesidad)

			Liderazgo transformacional	Dimensión: Componente de continuidad (Necesidad)
Rho de	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,240**
		Sig. (bilateral)	.	0,003
		N	150	150
Spearmán	Dimensión: Componente de continuidad (Necesidad)	Coeficiente de correlación	0,240**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,003	.
		N	150	150

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

Figura 13

Diagrama de dispersión de correlación de liderazgo transformacional y la dimensión componente continuidad (necesidad)



Nota. Elaboración propia

Los hallazgos visualizados en la tabla 13, se demostró la presencia de una relación positiva media entre el liderazgo transformacional y la dimensión: componente de continuidad (necesidad) de los colaboradores del sindicato único de los trabajadores de cementos Pacasmayo, en la que existió una relación equivalente a un 0,240 por lo que se pudo decir que mientras el componente de continuidad (necesidad) mejoró, el liderazgo transformacional aumentó de manera regular. De tal forma, se logró aceptar la hipótesis que se planteó, la cual se visualizó una significancia de 0,003, por lo que no fue admitida la hipótesis nula.

Objetivo específico 5: Establecer la relación que existe entre el componente normativo (Deber) con el liderazgo transformacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023.

Tabla 13

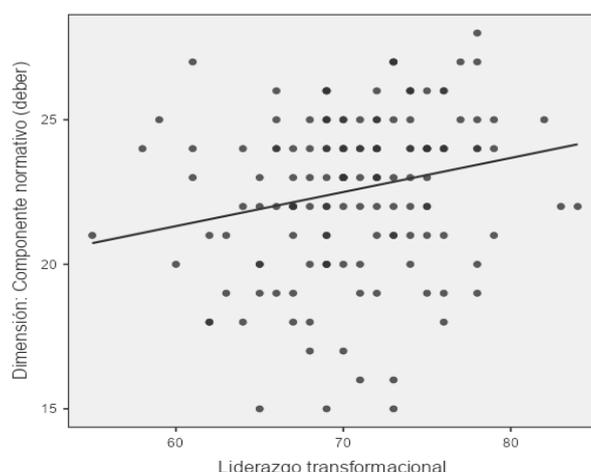
Correlación entre Liderazgo transformacional y Dimensión: Componente normativo (deber)

			Liderazgo transformacional	Dimensión: Componente normativo (Deber)
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,243**
		Sig. (bilateral)	.	0,003
		N	150	150
	Dimensión: Componente normativo (Deber)	Coefficiente de correlación	0,243**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,003	.
		N	150	150

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

Figura 14

Diagrama de dispersión de correlación de liderazgo transformacional y la dimensión componente normativo (deber)



Nota. Elaboración propia

Los hallazgos expuestos en la tabla 14, se manifestó la presencia de una relación positiva media entre el liderazgo y la dimensión: componente normativo (deber) de los colaboradores del sindicato único de los trabajadores de cementos Pacasmayo, en la que existió una relación equivalente a un 0,243 por lo que se pudo decir que a medida que el componente normativo (deber) mejoró, el liderazgo transformacional aumentó de manera regular. De igual manera se logró aceptar la hipótesis que se planteó, en la cual se aplicó Rho de Spearman, la cual se visualizó que una significancia de 0,003, por lo que se negó de la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Dado los hallazgos del objetivo general, que determinó la relación del liderazgo transformacional y compromiso organizacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023, se evidenció, que se apreció una relación positiva media de 0,300. Este resultado es asemejó a los que brinda Caruajulca y Benzedu (2022) en donde se presencié una relación positiva en ambas variables con un R de Pearson de 0,648, de la misma manera pasó con Osorio (2019) donde se mostró una positiva relación y considerable con un rho de 0,772, en las variables de estudio, y pasó de igual manera con Guerra (2021) donde se expuso la subsistencia de una relación positiva considerable en las variables de investigación, con un Rho de 0,685 y una significancia de 0,000 respectivamente. Estos resultados se asemejaron a Zegarra (2019) que en su estudio determinó una correlación positiva y significativa con un Rho de entre 0,509 y 0,778. Además, se asemejó con Alcázar (2020) que indicó que el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional se relacionaron positivamente teniendo un gran impacto entre si a través de los tres componentes del compromiso organizacional. Estos resultados de fundamentaron con la teoría de la identidad social, que indicó que cuando las personas se sintieron más conectadas a un grupo, tendieron a prestar más atención al prototipo del grupo y a aquellos que mejor se ajustaron a él. Esto se debió a que el prototipo definió tanto al grupo como a la identidad individual de sus miembros. Por lo que el resultado se asemejó y reforzó incluso, con la “teoría de los rasgos” por lo que se tomó en cuenta que los rasgos de una persona pudieron indicar si se es un líder o no puede serlo respecto a las características que haya poseído al momento de liderar a un grupo de personas.

Según los resultados del objetivo específico 1, la que indicó describir la situación actual del liderazgo transformacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023. Dando como resultado que un 60% de los colaboradores del Sindicato, estuvo de acuerdo con el liderazgo que existió en la organización mientras que un 40% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Esto difirió con Bobadilla (2023) que evidenció que un 7% opinó que su líder tuvo un liderazgo transformacional aceptable en la institución, lo que implicó que su situación actual no fue muy favorable. El resultado se asemejó con Castro (2020)

que evidenció un 60% en el nivel de liderazgo en la institución de estudio, mientras que un 30,30% presentó un nivel medio respectivamente. Estos resultados se parecieron con los de Álamo y Falla (2023) que en su estudio indicaron que los encuestados mostraron un mayor nivel de liderazgo transformacional con puntuaciones alta indicando una media de 4,42 siendo un valor significativo en su investigación. Los resultados se corroboraron con la teoría de la contingencia, la que mencionó que la integración de las características del líder con los vínculos de sus colaboradores, así como la interacción entre ambos y su entorno. La teoría sostuvo que la eficacia del liderazgo estuvo condicionado por la situación en la que ocurrió y se centró principalmente en la situación que se analizó.

Según los resultados obtenidos del objetivo específico 2, la que indicó Describir la situación actual del compromiso organizacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023. Dando como resultado que un 73,30% de los colaboradores opinó que casi siempre hay un compromiso organizacional en la institución, mientras que el 26,70% opinó que a veces presencié un compromiso organizacional. Estos resultados de asemejaron con Sánchez (2021) que indicó que existió un 63% de compromiso organizacional de nivel positivo alto, siendo óptimo para la institución mantener ese nivel o haya mejorado respectivamente. Lo que con Changanaqui y Santamaría (2022) coincidió, dado que presentó que, en la organización de estudio, se evidenció que un 80% de los trabajadores presencié un compromiso organizacional medio. Este resultado difirió de Treviño y López (2023) en la que su estudio indicó que un 79% de los colaboradores no se encontré comprometido con sus labores en sus puestos de trabajo. Estos datos se corroboraron bajo la teoría de los tres componentes, que hace mención a los tres principales componentes en la que se dividió el compromiso como el afectivo, continuación y normativo, por lo que, tuvieron la disposición de mantenerse, con el nivel de esfuerzo de cada colaborador, ya que se vieron afectados por su nivel y tipo de compromiso.

Dado los resultados del objetivo específico 3, el cual estableció la relación que existió entre el liderazgo transformacional con el componente afectivo (deseo), en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023, dando como resultado que presencié una relación positiva media de 0,338. Este resultado

se contrastó con Peng et al (2019) que evidenció una relación indirecta del liderazgo transformacional con el compromiso afectivo con un valor de sobel de 0,21 que indicó un resultado significativo y positivo en su estudio, así mismo difirió con Alghusin y Al-Ajlouni (2020) que mencionó que existió una influencia baja del liderazgo en las tres variables del compromiso organizacional obteniendo un 44% con el compromiso afectivo (deseo), en el cual se encontró el compromiso afectivo respectivamente, pero este resultado se asemejó con Enciso (2020) quien evidenció en su estudio que existió una correlación positiva media de un Rho de 0,239 en las variables de estudio. Estos resultados se contrastaron con López (2021) que en su estudio, el componente afectivo tuvo una media mucho más alta con un valor de 4,35 respectivamente dentro del estudio indicando gran relevancia en su investigación. Estos resultados se contrastaron con la teoría de la identidad social, que indicó que cuando las personas se sintieron más conectadas a un grupo, tendieron a prestar más atención al prototipo del grupo y a aquellos que mejor se ajustaron a él.

Dado los hallazgos del objetivo específico 4, la que indicó analizar la relación que existió entre el componente de continuidad (necesidad) con el liderazgo transformacional, en los colaboradores del sindicato único de trabajadores, Pacasmayo, 2023, evidenció la presencia de una relación positiva media de 0,240. El cual tuvo un parecido con Enciso (2020) que demostró una relación positiva media de un 0,239 entre el liderazgo y compromiso organizacional, el cual mencionó que así mismo el componente de continuidad (necesidad) tuvo un rol importante en el liderazgo, Además se contrastó Ingsih (2021) quien indicó que se presenció una relación baja entre las variables de estudio con un 37.4%, a los que Potes y Maritza (2023) difirieron en su resultado que indicó que existió una relación moderadamente significativa con un valor de 0,650 con una significancia de mayor grado de $p=0,000$. Estos resultados se contrastaron con la teoría del modelo de los tres componentes que indicaron que los niveles de esfuerzo de cada colaborador se vieron afectados por su nivel y tipo de compromiso, en la que estuvieron dispuestos a cambios, ya que aumentó la dedicación y grado de contribución en la organización.

Dado los resultados del objetivo específico 5, el cual estableció la relación que existió entre el componente normativo (deber) con el liderazgo transformacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023, evidenció que existió una relación positiva media de 0,243. Estos resultados difirieron con Loayza y Rosas (2024) quien determinó que las variables de estudio estuvieron positivamente relacionadas, por lo que tuvo un liderazgo transformacional sólido que ayudó a mejorar el compromiso organizacional, en el que el componente normativo hizo énfasis en su mejora continua con el que tuvo un Rho de 0,623 respectivamente. Así mismo Vargas y Medalit (2022) se asemejó, indicando con una significancia directa y baja de ambas variables con un valor de 0,329. De tal manera este resultado difirió de Osorio (2019) que presentó, que existió una relación positiva y altamente significativa con un valor de rho=0,772 y Sig.=0,000. De tal forma Solís et al (2022) se asemejó teniendo una correlación positiva media con una correlación de 0,445 en el componente normativo. Este resultado se contrastó con la teoría del intercambio social que señaló que cuando se satisficó las necesidades o contribuyó al logro de metas de otra, la que fue receptora, sintió la responsabilidad de corresponder, que se manifestó tanto entre individuos como grupos y organizaciones.

VI. CONCLUSIONES

1. Según el objetivo general, se concluyó que se encontró una relación positiva media entre el liderazgo transformacional con el compromiso organizacional con un Rho 0,300, por consiguiente, se pudo afirmar que a medida que el liderazgo transformacional avanzó, hubo una mejoría en el compromiso en la organización por parte de los trabajadores hacia la institución.
2. Según el objetivo específico 1, se evidenció que, el 60% de la población de estudio, consideró que estuvo de acuerdo con el liderazgo transformacional en la institución, percibiendo una influencia idealizada donde se sintieron influenciados por el líder en el cumplimiento de los objetivos, y asumieron riesgos, además de que se sintieron motivados por los métodos y la forma de cómo el líder inspiró y planteó soluciones, así como estuvieron estimulados emocionalmente por el reconocimiento del líder en la institución, con ello tuvieron una consideración individualizada del líder siendo empático y valorando las actitudes de los colaboradores.
3. Según el objetivo específico 2, se demostró que el 73.30% de los participantes activos del sindicato percibieron casi siempre un compromiso organizacional dentro de la organización, presenciando un componente afectivo (deseo) donde se sintieron realizados, con un sentido de pertenencia y afiliación, siendo pertinentes y significativos además que demostraron apego, presentaron un componente de continuidad (necesidad) donde demostraron que existió necesidades, además de faltas de alternativas, así como consecuencias, pero también evidenciaron una inversión y con ello las dificultades que se presentaron en el día a día, y finalmente, evidenció un componente normativo (deber), donde se demostró la lealtad así como la obligación de cada colaborador así como su conveniencia, pero también el deber y culpabilidad que sintió cada colaborador.
4. Según el objetivo específico 3, se demostró que existió una relación positiva media entre el liderazgo transformacional y la dimensión: componente afectivo (deseo) de los colaboradores del sindicato único de los trabajadores de cementos Pacasmayo, evidenciando una relación con un Rho 0,338, por lo que se pudo afirmar que a medida que el componente afectivo (deseo) mejoró, el liderazgo transformacional aumentó en los colaboradores en la organización.

5. Según el objetivo específico 4, se logró evidenciar que existió una relación positiva media entre el liderazgo transformacional y la dimensión: componente de continuidad (necesidad) de los colaboradores del sindicato único de los trabajadores de cementos Pacasmayo, demostrando que se presencié una relación en las variables ($Rho\ 0,240$), por lo que se pudo decir que a medida que el componente de continuidad (necesidad) mejoró, el liderazgo transformacional aumentó de forma regular en los colaboradores dentro de la organización.
6. Según el objetivo específico 5, se evidenció que existió una relación positiva media entre el liderazgo y la dimensión: componente normativo (deber) de los colaboradores del sindicato único de los trabajadores de cementos Pacasmayo, existiendo una relación equivalente a un $Rho\ 0,243$, por lo que se pudo afirmar que a medida que la dimensión componente normativo (deber) mejoró, el liderazgo transformacional aumentó de forma regular en los colaboradores dentro de la organización.

VII.RECOMENDACIONES

1. A la junta directiva, se recomendó que mejoraran progresivamente el liderazgo en la institución para poder desarrollar un mejor compromiso por parte de los colaboradores activos, como tener un mejor involucramiento, enfocar más la atención en nuevas estrategias conjuntas, y capacitación centrada en gestión de emociones, comunicación verbal y no verbal, para lograr llegar de manera intrínseca a los colaboradores, y tener un mejor logro en los objetivos de la organización y en la mejora continua.
2. Se recomendó que los directivos encargados aplicaran nuevas formas o ayudaran en capacitación al líder para poder llegar un poco más a sus colaboradores activos en el Sindicato Único de Trabajadores, de manera que mejorara sus capacidades y de manera conjunta pudieran lograr un mejor liderazgo ejercido en la institución.
3. Se recomendó que los directivos a cargo aplicaran nuevas estrategias o mejoraran las ya actuales para lograr una mejor cercanía a los trabajadores, de manera que los miembros del Sindicato Único de Trabajadores se sintieran más allegados a la institución y estuvieran comprometidos con las actividades, reuniones y decisiones tomadas en cada reunión.
4. Se recomendó que el líder fomentara un liderazgo enfocado con el trabajador y cómo se sintió identificado con la empresa, que se sintiera parte de la misma y se comprometiera más en las actividades programadas, así como hacer que se sintiera importante en las tomas de decisiones y se sintiera escuchado.
5. Se recomendó que el líder propusiera alternativas y mejoras en las estrategias para la continuidad del trabajador en la organización, de manera que sintiera que necesitaba de la institución y se viera a sí mismo como miembro importante del sindicato único de trabajadores, de forma que notaran que en la institución estarían más seguros y se velaría por sus derechos como trabajadores.
6. Se recomendó que el líder hiciera partícipe e involucrara a los colaboradores, así como delegar ciertas responsabilidades que implicaran demostrar el compromiso y se sintieran responsables e importantes por las tareas asignadas, así como el sentido de pertenencia a una comunidad en la que se tuviera un objetivo conjunto, así como también recompensas por el buen

accionar de cada colaborador por su empeño y responsabilidad asignada respectivamente.

REFERENCIAS

- Álamo, M., & Falla, D. (2023). Transformational leadership and its relationship with socio-emotional and moral competencies in pre-service teachers. *Psychology, Society & Education* 15 (1), 48–56. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85160452960&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22Spanish%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28liderazgo+transformacional%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=5>
- Álava,, G., & Quinde, E. (2023). Análisis explicativo del liderazgo transformacional en el perfil emprendedor social de jóvenes universitarios. *Formación universitaria*, 16(2), 49-60. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062023000200049
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. Recuperado en 11 de junio de 2024, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tlng=es.
- Alghusin, N., & Al-Ajlouni, M. (2020). Transformational leadership as an antecedent for organizational commitment and job performance in the banking sector of Jordan. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 30(2), 186-213. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85087019898&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=8d70142977757cb7d1041d8a2dddac2f&sot=b&sdt=b&s=AUTH%28Alghusin%29&sl=203&sessionSearchId=8d70142977757cb7d1041d8a2dddac2f&relpos=1>
- Anticona Valderrama, M., Risco Sernaque, V., Rivas Moreano, B., Saldivar Montalvo, R., Mendoza Damas, M., Garcia Alvarez, M., Serna Landivar, L. (2023). Effectiveness of transformational leadership for the development of good teaching practice. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85187255665&origin=resultslist&sort=plf->

[f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22Spanish%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28liderazgo+transformacional%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=7](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67436)

Arias Vergara, H. (2021). Liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate 2021. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67436>

Arreola Bravo, F., Pérez Melo, A., Canizales Rodríguez, J. (2023) percepción de justicia y su efecto moderador en la identidad y compromiso organizacional en la empresa familiar: desarrollo de supuestos teóricos. <http://www.scielo.org.ar/pdf/cadmin/n21/2314-3738-cadmin-21-6.pdf>

Avellan Santana, L., Salvatierra Carranza, M., Vera Santana, A., & García Vera, F. (2022). Liderazgo transformacional pedagógico para la educación ecuatoriana. Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes, 5(9), 130-142. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2665-02822022000100130

Bejarano Álvarez, P., Fernández Cueva, A., Centurión Larrea, A. Lima Cucho, L. (2022) Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una red educativa en el Perú. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85131451323&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28compromiso+AND+organizacional%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=10>

Bendezu Camacho, E., & Caruajulca Pereyra, 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>

Blanco, M., y Castro, P. (2011) Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. Comparative analysis of

organizational commitment expressed by mothers and childless women.
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>

Bobadilla, U. (2023). *Liderazgo transformacional como estrategia para mejorar la productividad laboral en los trabajadores de la empresa Ingesa Norte* [Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11201>

Busthomi, I., Rahin, A., Supardi, S., Jhuji, J. (2023) Transformational leadership and organizational commitment: Moderator role of pesantren employee job satisfaction.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85174973327&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=81d95237e11e11d359bbba1e421e270f&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubjabbr%2C%22BUSI%22%2Ct%2C%22SOCI%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscolang%2C%22English%22%2Ct%2C%22Spanish%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28transformational+AND+leadership+AND+organizational+AND+commitment%29&sl=30&sessionSearchId=81d95237e11e11d359bbba1e421e270f&relpos=21>

Canal, C., Ovalles, L., Barraza, L., Palazuelos, O (2023) Transformational leadership and its relationship with happiness at work: Sinaloan companies in the agro-industrial sector.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85150800005&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=81d95237e11e11d359bbba1e421e270f&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubjabbr%2C%22BUSI%22%2Ct%2C%22SOCI%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscolang%2C%22Spanish%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28transformational+AND+leadership+AND+organizational+AND+commitment%29&sl=30&sessionSearchId=81d95237e11e11d359bbba1e421e270f&relpos=1>

Cárdenas, V., Paredes Pérez, M., Sanchez Rojas, P., Alania Contreras, R. (2021) la formación y el desarrollo de programas de habilidades directivas para mejorar el compromiso organizacional en servidores de una municipalidad de Perú en tiempos de covid-19.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n85/1990-8644-rc-18-85-435.pdf>

- Carneiro, L., & Bastos, B. (2023). Organizational commitment and well-being at work: investigating alternative models of association. *Rev. CES Psico*, 17(1), 1-16 <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85189701047&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28compromiso+organizacional%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=0>
- Castro Palet, M. (2020). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una universidad particular en la ciudad de Lima* [Universidad de San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8293>
- Changanaqui Suarez, M., & Santamaria Flores, B. (2022). *Compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Sistemgroup international Peru S.A.C., San Isidro, Lima – 2022* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6994>
- Chiang Vega, M., Candia Romero, F. (2021) Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. Beliefs affect organizational commitment and job satisfaction. A model of structural equations. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n1/2409-8752-ucsa-8-01-14.pdf>
- Choque Quispe, D., Calla Carcausto, W., Gamarra Carazas, W. (2024) culture and organizational commitment in higher education. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/7887>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica de Perú. (2021). Lineamientos Éticos para la Investigación en Ciencias Sociales. https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Lineamientos_Eticos_Investigacion_Ciencias_Sociales.pdf
- Coronado, J., Baldeos, L., Ramos, S., Lioo, F., Neri, A. (2023) Transformational leadership program and its impact on organizational culture: The case of the Provincial Municipality of Huaura-Peru. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0->

[85189179311&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=81d95237e11e11d359bbba1e421e270f&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubjabbr%2C%22BUSI%22%2Ct%2C%22SOCL%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscolang%2C%22Spanish%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28transformational+AND+leadership+AND+organizational+AND+commitment%29&sl=30&sessionSearchId=81d95237e11e11d359bbba1e421e270f&relpos=0](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85189179311&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=81d95237e11e11d359bbba1e421e270f&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubjabbr%2C%22BUSI%22%2Ct%2C%22SOCL%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscolang%2C%22Spanish%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28transformational+AND+leadership+AND+organizational+AND+commitment%29&sl=30&sessionSearchId=81d95237e11e11d359bbba1e421e270f&relpos=0)

Council for International Organizations of Medical Sciences. (2021). International Ethical Guidelines for Social, Behavioral, and Health Research. https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuidelines_EN_WEB.pdf

Dávila M. y Agüero C.,(2022). Liderazgo transformacional y clima organizacional en una empresa de tecnología en Lima durante el 2022, Aibi revista de investigación, administración e ingeniería, vol. 11, no. 3, pp. 81-862023 <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85174806138&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28liderazgo+transformacional%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=6>

Díaz, Yenny C., Andrade, Juan M., & Ramírez, Elías. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Información tecnológica*, 30(5), 121-130. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000500121&lang=es

Enciso Forero, E. (2020). Mediación del clima entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Tesis doctoral, Universidad de Almería, Almería - España. Obtenido de <Http://repositorio.ual.es/handle/10835/10888>

Estrada E., Quispe J., Rivera F., Romaní A., León L., Bautista J. (2024) Satisfacción laboral y Job satisfaction and organizational commitment in Peruvian basic regular education teachers: A correlational study. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*. 2024; 3:70 <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0->

[85193273450&origin=resultslit&sort=plf-
f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=b&s=TITLE-
ABS-
KEY%28compromiso+organizacional%29&sl=124&sessionSearchId=46a7656
4b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=1](https://www.scielo.br/j/rap/a/F7CDCshqXBVP5nxZJvwH45w/?lang=en)

Fernandes , S., Coelho, A., Bairrada, C. (2023) How can internal marketing practices help achieve organizational success?. Revista de Administração Pública. Volumen 57.

<https://www.scielo.br/j/rap/a/F7CDCshqXBVP5nxZJvwH45w/?lang=en>

Ferreira, V., Amestoy, S., Silva, G., Trindade, L., De los Santos, I., & Varanda, P. (2020). Transformational leadership in nursing practice: challenges and strategies. Revista Brasileira de Enfermagem, 73(6), 1–7.

<https://www.scielo.br/j/reben/a/c4tnrqnzXBkyp4ffzDCrLmn/>

Flores (2020) Liderazgo, motivación y efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. Huaraz, 2019.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48442/Flores_PF
A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48442/Flores_PF_A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fonseca Herrera, J., Cruz Torres, C., & Chacón Gutiérrez, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. Revista de psicología, 37(1), 7–29.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v37n1/a02v37n1.pdf>

Franco Medina, J., Alfaro Bardales, M., Villanueva Figueroa, R., y Nieva Villegas, M. (2023). Liderazgo transformacional en pymes peruanas. Perspectiva de los trabajadores. Revista Venezolana de Gerencia, 28(104)

[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-
85174254611&origin=resultslit&sort=plf-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85174254611&origin=resultslit&sort=plf-)

[f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=b&s=TITLE-
ABS-
KEY%28liderazgo+transformacional%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564
b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=5](https://www.scielo.br/j/rap/a/F7CDCshqXBVP5nxZJvwH45w/?lang=en)

García Rivera, B., Mendoza Martínez, I. y Olgún Tizado, J. (2022), Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782022000100008

- Genari, D., & Macke, J. (2022). Sustainable human resource management practices and the impacts on organizational commitment. [Práticas de Gestão Sustentável de Recursos Humanos e os Impactos no Comprometimento Organizacional Práticas de Gestión Sostenible de Recursos Humanos y los Impactos en el Compromiso Organizacional] Revista De Administração De Empresas, 62(5), 1-23.
[https://search.scielo.org/?q=Organizational+Commitment+of+Professionals+of+a+Chilean+Municipal+school%3A+A+Multidimensional+Analysis+According+to+Characterization+Variables&lang=es&count=15&from=0&output=site&sort=&format=summary&fb=&page=1&q=Sustainable+human+resource+management+practices+and+the+impacts+on+organizational+commitment&lang=es&page=1](https://search.scielo.org/?q=Organizational+Commitment+of+Professionals+of+a+Chilean+Municipal+school%3A+A+Multidimensional+Analysis+According+to+Characterization+Variables&lang=es&count=15&from=0&output=site&sort=&format=summary&fb=&page=1&q=Sustainable+human+resource+management+practices+and+the+impacts+on+organizational+commitment&lang=es&page=1&q=Sustainable+human+resource+management+practices+and+the+impacts+on+organizational+commitment&lang=es&page=1)
- Gómez (2006) K sigma, control de procesos para mejorar la calidad de la enseñanza (cómo identificar entre lo mucho que es trivial y lo poco que es crítico). Recuperado el 29 de octubre del 2023.
https://www.google.com.pe/books/edition/K_sigma/wPSSmNmN9rcC?hl=es-419&gbpv=1&dq=Allen+y+Meyer+Teor%C3%ADa+del+Intercambio+Social&pg=PA93&printsec=frontcover
- González, A., & Gallardo, M. (2021) Diseño y Metodología de la Investigación. Enfoques Consulting EIRL.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Grau Alberola, E., Figueiredo Ferraz, H., Lopez Vílchez, J., Gil Monte, P. (2022) The healthy management: the moderator role of transformational leadership on health workers. <https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v38n1/1695-2294-ap-38-01-128.pdf>
- Guerra E., & Adela, M. (2021). Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021 [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85060?locale-attribute=es>

- Hadi Mohamed, M.; Martel Carranza, C.; Huayta Meza, F.; Rojas León, C.; Arias Gonzales, J. (2023). Metodología de la investigación. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>
- Heri, S, Agung, A., Hecho, Y., Kadek, D. (2024) The Influence of Transformational Leadership on Organizational Commitment and its impact on Teacher Performance of Primary School in East Lombok Regency. (2024). International Journal of Religion 5 (3), 345-352. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85188318110&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=81d95237e11e11d359bbba1e421e270f&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubjabbr%2C%22BUSI%22%2Ct%2C%22SOCI%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscolang%2C%22English%22%2Ct%2C%22Spanish%2%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28transformational+AND+leadership+AND+organizational+AND+commitment%29&sl=30&sessionSearchId=81d95237e11e11d359bbba1e421e270f&relpos=8>
- Holguer, R; Jhony, R; Ordoñez, J; Gavino, G.; Saldrarriaga, G. (2021) Metodología de la investigación, primera edición. https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22/29
- Ingsih, K., Suhana, S., & Ali, S. (2021). Transformational leadership style and organizational commitment in pandemic Covid-19. Contaduría y Administración, 66(5), 1-20. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85152447255&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=1a48b096fa4aaa4d97b9fd0755a30439&sot=a&sdt=sisr&s=SOURCE-ID+%2821100379744%29&sl=23&sessionSearchId=1a48b096fa4aaa4d97b9fd0755a30439&relpos=1>
- Jiménez, R., Gómez, J. G. I., & Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. Estudios gerenciales. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85081686895&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=b&s=TITLE->

ABS-

[KEY%28El+liderazgo+transformacional+y+su+influencia+en+los+atributos+de+los+seguidores+en+las+Mipymes+mexicanas%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=0](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85164355281&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28El+liderazgo+transformacional+y+su+influencia+en+los+atributos+de+los+seguidores+en+las+Mipymes+mexicanas%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=0)

La Falce, J., Santos, C., De Muylder, C., Verwaal, E., Machado, L. (2023) influence of burnout on the organizational commitment of healthcare professionals

[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85164355281&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28compromiso+AND+organizacional%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=5)

[85164355281&origin=resultslist&sort=plf-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85164355281&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28compromiso+AND+organizacional%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=5)

[f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TIT](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85164355281&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28compromiso+AND+organizacional%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=5)

LE-ABS-

[KEY%28compromiso+AND+organizacional%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=5](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85164355281&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28compromiso+AND+organizacional%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=5)

Loayza Jaime, A. y Rosas Martín, L. (2024). Relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los analistas comerciales de bayer s.a. – lima 2022. [https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/614cf6a4-176e-](https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/614cf6a4-176e-4109-8bec-079eb6540f4f/download)

[4109-8bec-079eb6540f4f/download](https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/614cf6a4-176e-4109-8bec-079eb6540f4f/download)

Londoño Proaño, C. (2022). Estilos de liderazgo en los medios públicos ecuatorianos. Revista de Comunicación, 21(1), 251–272.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1684-](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1684-09332022000100251&script=sci_abstract)

[09332022000100251&script=sci_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1684-09332022000100251&script=sci_abstract)

López Armes, E. (2021) Social responsibility and the organizational commitment of public employees of Perú. [https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85110497927&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28compromiso+AND+organizacional%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=13)

[s2.0-85110497927&origin=resultslist&sort=plf-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85110497927&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28compromiso+AND+organizacional%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=13)

[f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TIT](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85110497927&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28compromiso+AND+organizacional%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=13)

LE-ABS-

[KEY%28compromiso+AND+organizacional%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=13](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85110497927&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=cl&cluster=scolang%2C%22Spanish%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28compromiso+AND+organizacional%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=13)

Mairena (2020) Job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional en la educación superior universitaria de Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47657>

- Monsalve, C.; Riaño, N.; Luzardo, M. (2021). Prácticas de alto rendimiento y su incidencia en el compromiso organizacional. Un estudio en colaboradores de una caja de compensación familiar en Colombia. Revista Escuela de Administración de Negocios. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602021000100235
- Monzón Condori, G (2020) liderazgo transformacional y desempeño directivo en el desarrollo del clima organizacional en instituciones educativas públicas del cusco. DOI: <http://dx.doi.org/10.35306/rev.%20cien.%20univ.v1i1.837>
- Murillo Romero, R.(2020) Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia. [https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/3fd087b4-27cc-42da-8d93-b88dd6290f4f/content#:~:text=Burns%20\(1978\)%20resalta%20que%20el,%C3%ADder%20como%20en%20el%20seguidor%20](https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/3fd087b4-27cc-42da-8d93-b88dd6290f4f/content#:~:text=Burns%20(1978)%20resalta%20que%20el,%C3%ADder%20como%20en%20el%20seguidor%20)
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., Villagómez Paucar, A. (2014) Metodología de la investigación. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf>
- Ormaza Cevallos, M. G., Lozano Jaramillo, G. A., Chávez Franco, J. A., y Andrade Vera, S. A. (2023). Liderazgo transformacional: un enfoque efectivo para el rendimiento laboral de las pymes ecuatorianas. Revista Venezolana De Gerencia, 28(Edición Especial 10), 1678-1692. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85180226573&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28liderazgo+transformacional%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=4>
- Osorio M., & Luz, A. (2019). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos, 2019 [Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2250>

- Ostos, D., Rojas, W., Acero, L., & Menacho, A. (2021). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 1249–1257. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642021000400340
- Peng, S., Liao, Y., & Sun, R. (2019). The Influence of Transformational Leadership on Employees Affective Organizational Commitment in Public and Nonprofit Organizations: A Moderated Mediation Model". *Public Personnel Management*, 49. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85063919180&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28The+Influence+of+Transformational+Leadership+on+Employees+Affective+Organizational+Commitment+in+Public+and+Nonprofit+Organizations%3A%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=0>
- Pera, L., Morán, R., Rios, H., & Dávila, L. (2022). Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. *Universidad y Sociedad*, 14(2), 211–219. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202022000200211&lng=es&nrm=iso
- Pérez, A., González, H., Guijarro, E., & Rocamora, I. (2022). Liderazgo transformacional del docente de Educación Física en Educación Infantil: una propuesta didáctica (Transformational leadership of the physical education teacher in Early Childhood Education: A didactic proposal). *Retos digital*, 44, 864–875. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85125488204&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28Liderazgo+transformacional+del+docente+de+Educaci%C3%B3n+F%C3%ADsica+en+Educaci%C3%B3n+Infantil%3A+una+propuesta+did%C3%A1ctica%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=0>

- Pizarro, S., Diaz, V., & Rojas Escobar, I. (2020). Organizational Commitment of Professionals of a Chilean Municipal school: A Multidimensional Analysis According to Characterization Variables. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 1-17. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992020000400042&lang=es
- Potes, M., & Maritza, M. (2023). *Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de una universidad de Ecuador, 2022*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110164>
- Quinn (1994) *Mestría en la gestión de organizaciones*. Recuperado el 29 de octubre del 2023 https://www.google.com.pe/books/edition/Maestr%C3%ADa_en_la_gesti%C3%B3n_de_organizaci%C3%B3n/gkon2fErXqkC?hl=es-419&gbpv=1&dq=Teor%C3%ADa+de+la+Expectativa&pg=PA74&printsec=frontcover
- Quispe, Antonio M., Valentin, Elvis B., Gutierrez, Ana R., & Mares, Juan D.. (2020). Serie de Redacción Científica: Estudios Transversales. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 13(1), 72-77. Epub 31 de marzo de 2020. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-47312020000100011
- Rojas López, M. (2023) *El gerente íntegro*. https://www.google.com.pe/books/edition/El_gerente_%C3%ADntegro/8jiEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=teor%C3%ADa+de+los+cuatro+componentes+liderazgo+transformacional&pg=PA86&printsec=frontcover
- Roncallo Díaz, A. y Roqueme-Quiñonez, L. (2021), *Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en una Entidad Estatal*. Universidad Del Rosario, https://doi.org/10.48713/10336_32488
- Sánchez (2021) *Relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente*. Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85148934390&origin=resultslist&sort=plf->

[f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28Estilos+de+liderazgo+y+surgimiento+de+liderazgo+compartido+en+equipos+de+estudiantes+universitarios.%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=0](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85190797390&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28Estilos+de+liderazgo+y+surgimiento+de+liderazgo+compartido+en+equipos+de+estudiantes+universitarios.%29&sl=124&sessionSearchId=46a76564b61bb7953e78cb338bb01569&relpos=0)

Shenquan, C., Suhauda, K., Enio, K. (2023) Moderating Role of Long-Term Learning Environment and Organisational Culture as Mediators: The Effects of Transformational Leadership on Organisational Commitment—Evidence by University Lecturers in China. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85190797390&origin=resultslist&sort=plf->

[f&src=s&sid=81d95237e11e11d359bbba1e421e270f&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubjabbr%2C%22BUSI%22%2Ct%2C%22SOCI%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscolang%2C%22English%22%2Ct%2C%22Spanish%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28transformational+AND+leadership+AND+organizational+AND+commitment%29&sl=30&sessionSearchId=81d95237e11e11d359bbba1e421e270f&relpos=48](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85190797390&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=81d95237e11e11d359bbba1e421e270f&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubjabbr%2C%22BUSI%22%2Ct%2C%22SOCI%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscolang%2C%22English%22%2Ct%2C%22Spanish%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28transformational+AND+leadership+AND+organizational+AND+commitment%29&sl=30&sessionSearchId=81d95237e11e11d359bbba1e421e270f&relpos=48)

Solís, M., Bravo Andrade, H., Ruvalcaba Romero, N., Ángel González, M., Vázquez Juárez, C., & Vázquez Colunga, J. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 42-55. <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v25n1/0123-9155-acp-25-01-42.pdf>

Tirado Gálvez, M., Hereida Llatas, F. (2021) liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n85/1990-8644-rc-18-85-246.pdf>

Treviño Reyes, Rosalba, & López Pérez, Jesús Fabián. (2022). El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México. *Contaduría y administración*, 67(3), 00013. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422022000300013&lang=es

Vargas, C., & Medalit, L. (2022). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en municipalidades de la provincia Mariscal Nieto, Moquegua,

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97073>

- Vargas, M., & Gómez, K. (2021) Liderazgo transformacional y su impacto en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo en el contexto de la industria automotriz. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n90/0120-8160-ean-90-11.pdf>
- Vásquez Pailaqueo, M., Inostroza Naranjo, Romina., Acosta Antognoni, H. (2021) Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. <https://www.scielo.cl/pdf/revpsicol/v30n1/0719-0581-revpsicol-30-1-00001.pdf>
- Zamarripa Montes, J., Vega Campos, M., Ortega Velázquez, A. (2022) El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-224.pdf>
- Zegarra, N. (2019). Estudio piloto: importancia del liderazgo transformacional del director en el compromiso del profesorado y de los estudiantes en un centro educativo. *Investigación & Desarrollo*, 19(2) http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2518-44312019000200010&lang=es

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de Consistencia

Liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores del Sindicato Único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general				Tipo de investigación:
¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y compromiso organizacional , en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023?	Determinar la relación de el liderazgo transformacional y compromiso organizacional , en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023	H1: El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con el compromiso organizacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023.	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> ● Idealización ● Influencia del líder en el cumplimiento de los objetivos ● Asume los riesgos y metas por la confianza dada por el líder 	Aplicada
		H0: El liderazgo transformacional no se relaciona positivamente con el compromiso organizacional, en los colaboradores del		Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> ● El líder genera métodos motivacionales al trabajador ● El líder inspira para alcanzar las metas ● El líder plantea la solución de conflictos. ● El líder promueve actitud dentro de su equipo 	Diseño de investigación: No experimental Transversal Descriptivo Correlacional Bibliográfico o documental Población y muestra:

		Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023.		Estimulación emocional	<ul style="list-style-type: none"> • El líder reconoce la individualidad de su trabajador 	150 colaboradores del sindicato único de trabajadores de la fábrica de cementos Pacasmayo.
				Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> • El líder es empático con el trabajador. • El líder valora las actitudes del trabajador. 	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				Técnica: Encuesta
<p>¿Cuál es la situación actual del liderazgo transformacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023?</p> <p>¿Cuál es la situación actual del compromiso organizacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores,</p>	<p>Describir la situación actual del liderazgo transformacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023.</p> <p>Describir la situación actual del compromiso organizacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023.</p>		Compromiso organizacional	Componente afectivo (Deseo)	<ul style="list-style-type: none"> • Realización personal • Pertinencia • Significación • Afiliación • Sentido de pertenencia • Apego 	Instrumento: Cuestionario

Pacasmayo,2023?						
¿Cuál es la relación que existe entre la componente afectivo (Deseo) con el liderazgo transformacional , en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo,2023?	Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional con el componente afectivo (Deseo) , en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023.	H1:El componente afectivo (Deseo) se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo,2023. H0: El componente afectivo (Deseo) no se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo,2023.		Componente de continuidad (Necesidad)	<ul style="list-style-type: none"> ● Inversión ● Consecuencias ● Necesidades ● Falta de alternativas ● Competencias ● Dificultad 	
¿Cuál es la relación que existe entre la componente de continuidad (Necesidad)	Analizar la relación que existe entre el liderazgo transformacional con el componente de	H1: El componente de continuidad (Necesidad) se relaciona positivamente				

<p>con el liderazgo transformacion al, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023?</p>	<p>continuidad (Necesidad), en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023.</p>	<p>con el liderazgo transformacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023.</p> <p>H0: El componente de continuidad (Necesidad) no se relaciona positivamente con el liderazgo transformacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023.</p>				
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la componente normativo (Deber) con el liderazgo transformacion al, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores,</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional con el componente normativo (Deber), en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023.</p>	<p>H1: El componente normativo (Deber) se relaciona directamente con el liderazgo transformacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023.</p>		<p>Componente normativo (Deber)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Conveniencia ● Culpabilidad ● Lealtad ● Obligación ● Deber ● Agradecimiento 	

Pacasmayo,2023?		H0: El componente normativo (Deber) no se relaciona directamente con el liderazgo transformacional, en los colaboradores del Sindicato único de Trabajadores, Pacasmayo,2023.				
-----------------	--	--	--	--	--	--

ANEXO 2

Cuadro de operacionalización de las variables

Liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores del Sindicato Único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023				
Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Es una forma de influencia que motiva a los seguidores alcanzar objetivos que normalmente no podría esperarse de ellos, buscando que las personas generen una conexión capaz de elevar los niveles de motivación y moralidad tanto en el líder como en el seguidor. (Murillo, 2020)	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> ● Idealización ● Influencia del líder en el cumplimiento de los objetivos ● Asume los riesgos y metas por la confianza dada por el líder 	Muy alto (5) Alto (4) Medio (3) Bajo (2) Muy bajo (1)
		Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> ● El líder genera métodos motivacionales al trabajador ● El líder inspira para alcanzar las metas ● El líder plantea la solución de conflictos. ● El líder promueve actitud dentro de su equipo 	
		Estimulación emocional	<ul style="list-style-type: none"> ● El líder reconoce la individualidad de su trabajador 	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> ● El líder es empático con el trabajador. ● El líder valora las actitudes del trabajador. 	

Compromiso organizacional	Fue la condición mental favorable, gratificante y vinculado al trabajo que se realizó en la organización, que se caracterizó por el vigor, participación, entusiasmo, orgullo y el desafío que le da a cada uno de los colaboradores (Solís et al, 2022).	Componente afectivo (Deseo)	<ul style="list-style-type: none"> ● Realización personal ● Pertinencia ● Significación ● Afiliación ● Sentido de pertenencia ● Apego 	
		Componente de continuidad (Necesidad)	<ul style="list-style-type: none"> ● Inversión ● Consecuencias ● Necesidades ● Falta de alternativas ● Competencias ● Dificultad 	
		Componente normativo (Deber)	<ul style="list-style-type: none"> ● Conveniencia ● Culpabilidad ● Lealtad ● Obligación ● Deber ● Agradecimiento 	

ANEXO 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado Colaborador (a): Le pedimos su colaboración contestando con sinceridad y veracidad las preguntas que se realizará a continuación. Por nuestra parte, le garantizamos absoluta confidencialidad, agradeciendo su valiosa colaboración.

Según la situación actual que presenta la organización, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
		Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo

Para lo que se deberá tomar en cuenta los siguientes datos:

- | | | |
|---|--|---|
| Edad | tiempo de servicio | tipo de contrato |
| <input type="checkbox"/> menor de 31 años | <input type="checkbox"/> menos de 3 años | <input type="checkbox"/> modalidad 276 |
| <input type="checkbox"/> 31-45 | <input type="checkbox"/> de 3 años 10 años | <input type="checkbox"/> D.L.1057 (CAS) |
| <input type="checkbox"/> 46-65 | <input type="checkbox"/> más de 10 años | <input type="checkbox"/> régimen 728 |

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

MARQUE CON UNA "X" LA CALIFICACIÓN QUE A SU CRITERIO LE MERECEN LOS SIGUIENTES ÍTEMS

Variable:		Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
		T D	E D	A D	D A	T D
Influencia Idealizada	Idealización					
	1 El representante tiene el perfil adecuado para el cargo					
	2 El representante es un ejemplo a seguir					
	Influencia del líder en el cumplimiento de los objetivos					
3 El representante propone metas claras para lograr los objetivos institucionales						

	4	El representante influye en el logro de los objetivos laborales					
	Asume riesgos y metas por la confianza dada por su líder						
	5	Asume usted los riesgos funcionales encargados por el representante					
	6	Cumple usted con las metas encargadas por el representante					
Motivación Inspiracional	El líder genera métodos motivacionales al trabajador						
	7	El representante emplea métodos motivacionales con los trabajadores					
	8	El representante crea interés en sus colaboradores					
	El líder inspira para alcanzar las metas						
	9	El representante es ejemplo en el logro de las metas					
	10	El representante aplica estrategia de inspiración					
	El líder plantea la solución de conflictos						
	11	El representante soluciona conflictos laborales					
	12	El representante crea un ambiente armonioso de trabajo					
	El líder promueve actitud dentro de su equipo						
	13	El representante desarrolla actitudes positivas en el grupo					
	14	El líder promueve un trabajo en equipo					
Estimulación emocional	El líder reconoce la individualidad de su trabajador						
	15	El líder se muestra satisfecho con su desempeño laboral					
	16	El líder premia su desempeño laboral					
	El líder es empático con el trabajador						

Consideración individualizada	17	El representante percibe que usted se identifica con la institución					
	18	El líder se muestra solidario con sus problemas personales					
	El líder valora las actitudes del trabajador						
	19	El representante aprecia sus labores que usted ejecuta					
	20	El líder valora su identificación dentro del trabajo.					

Fuente: Liderazgo, motivación y efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios "Chavín" S.A. Huaraz, 2019 (2020)



CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado Colaborador (a): Le pedimos su colaboración contestando con sinceridad y veracidad las preguntas que se realizará a continuación. Por nuestra parte, le garantizamos absoluta confidencialidad, agradeciendo su valiosa colaboración.

Según la situación actual que presenta la organización, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Para lo que se deberá tomar en cuenta los siguientes datos:

- | | | |
|---|--|---|
| Edad | tiempo de servicio | tipo de contrato |
| <input type="checkbox"/> menor de 31 años | <input type="checkbox"/> menos de 3 años | <input type="checkbox"/> modalidad 276 |
| <input type="checkbox"/> 31-45 | <input type="checkbox"/> de 3 años 10 años | <input type="checkbox"/> D.L.1057 (CAS) |
| <input type="checkbox"/> 46-65 | <input type="checkbox"/> más de 10 años | <input type="checkbox"/> régimen 728 |

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

MARQUE CON UNA "X" LA CALIFICACIÓN QUE A SU CRITERIO LE MERECEN LOS SIGUIENTES ÍTEMS

Variable:		Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
		N	C N	A V	C S	S
Componente Afectivo (Deseo)	Realización personal					
	1 Yo no me siento "emocionalmente vinculado" a la institución.					
	Pertinencia					
	2 La institución tiene un gran significado personal para mí.					
	Significación					

	3	Yo no me siento "ser parte de la familia" en la institución.					
	Afiliación						
	4	Yo siento los problemas de la institución como si fueran lo míos propios.					
	Sentido de pertenencia						
	5	Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida profesional en la institución.					
	Apego						
	6	Yo no me siento ser parte de la institución.					
Componente de continuidad (Necesidad)	Inversión						
	7	Yo considero que hay muy pocas alternativas para pensar en dejar la institución					
	Consecuencias						
	8	Si yo no hubiera invertido tanto en la institución, en este momento consideraría participar en otra parte.					
	9	Una de las razones principales por las que sigo participando para la institución es que irse requeriría un sacrificio personal considerable, porque otra institución puede no cubrir todos los beneficios que tengo aquí.					
	Necesidades						
	10	En este momento, permanecer en la institución es tanto una necesidad económica como una voluntad personal.					
	Falta de alternativas						
	11	Una de las consecuencias negativas para mí, si dejara la institución, es la escasez de una organización alternativa.					
	Competencias						
	12	Gran parte de mi vida se vería afectada si decidiera dejar la institución ahora mismo					
Dificultad							

	13	Como ya le he dado mucho a la institución, actualmente no considero la posibilidad de participar en otra.					
Componente normativo (deber)	Conveniencia						
	14	Yo no me siento "emocionalmente vinculado" a la institución.					
	Culpabilidad						
	15	La institución tiene un gran significado personal para mí.					
	Lealtad						
	16	Yo no me siento "ser parte de la familia" en la institución					
	Obligación						
	17	Yo siento los problemas de la institución como si fueran lo míos propios					
	Deber						
	18	Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida profesional en la institución					
	Agradecimiento						
	19	Yo no me siento ser parte de la institución.					

Fuente: Job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional en la educación superior universitaria de Perú (2020)

ANEXO 4

Tabla 1: Validación de juicio de expertos del instrumento Liderazgo transformacional

Experto	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Condición final
Dra. Flor de María Sánchez Aguirre	Si	Si	Si	
Dr. Jaime Sánchez Ortega	Si	Si	Si	Aplicable
Dr. Armando Camilo Rodríguez	Si	Si	Si	

Nota. Liderazgo, motivación y efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios "Chavín" S.A. Huaraz, 2019

Tabla 2: Validación de juicio de expertos del instrumento Compromiso Organizacional

Experto	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Condición final
Dr. Carlos Alberto Delgado Céspedes	Si	Si	Si	
Dr. Teodoro Carranza Estela	Si	Si	Si	Aplicable
Dra. María Dolores Martínez Zavala	Si	Si	Si	

Nota. Job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional en la educación superior universitaria de Perú.

Alfa de Cronbach del instrumento Liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	20

Elaboración: Propia

Alfa de Cronbach del instrumento Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,765	19

ANEXO 5

Prueba de normalidad (Liderazgo transformacional)

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
VAR00001	,141	150	,000
VAR00002	,099	150	,001
VAR00003	,252	150	,000
VAR00004	,172	150	,000

Prueba de normalidad (Compromiso organizacional)

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
VAR00001	,143	150	,000
VAR00002	,142	150	,000
VAR00003	,144	150	,000

Tabla1. Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

ANEXO 6

Base de datos

RESULTADOS - INSTRUMENTOS - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Desarrollador Nitro Pro 10 ¿Qué desea hacer?

AE4 =PROMEDIO(B4:U4)

Variable : Liderazgo transformacional																				Total de las dimensiones				Promedio de las dimensiones				
Encuestados	Dimensión: Influencia Idealizada					Dimensión: Motivación inspiracional					Dimensión: Estimulación emocional		Dimensión consideración individualizada			Total Variable	D1sum	D2sum	D3sum	D4sum	D1sum	D2sum	D3sum	D4sum	T Var			
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15											Item 16	Item 17	Item 18
1	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	72	21	29	8	14	4	4	4	4
2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	73	20	29	7	17	3	4	4	4
3	3	2	4	5	4	3	4	4	5	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	70	21	27	8	14	4	3	4	4
4	3	4	3	5	4	3	2	4	2	5	3	2	4	4	3	4	3	4	5	70	22	26	7	15	4	3	4	4
5	4	4	3	5	5	3	1	3	4	3	5	2	3	4	4	5	5	3	5	75	24	25	9	17	4	3	5	4
6	3	4	5	2	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	78	20	34	7	17	3	4	4	4
7	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	2	3	4	4	4	4	5	4	3	75	21	30	8	16	4	4	4	4
8	3	4	5	3	4	3	2	5	4	3	4	2	3	4	4	3	5	3	4	71	22	27	7	15	4	3	4	4
9	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4	2	5	4	3	71	22	28	6	15	4	4	3	4
10	2	3	4	4	5	3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	74	21	29	7	17	4	4	4	4
11	3	4	5	3	4	2	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	3	79	21	35	8	15	4	4	4	4
12	4	3	5	3	4	4	3	4	5	4	5	3	2	3	2	4	5	3	4	73	23	29	6	15	4	4	3	4
13	4	5	3	5	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	5	74	25	25	8	16	4	3	4	4
14	4	5	3	3	2	3	4	3	5	4	4	5	3	4	5	2	4	3	4	70	20	32	5	13	3	4	5	3
15	3	4	3	4	2	4	5	4	3	4	5	3	4	5	2	4	5	3	4	75	20	33	6	16	3	4	3	4
16	3	4	2	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	70	20	28	7	15	3	4	4	4
17	3	4	3	5	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	5	3	3	4	73	22	30	8	13	4	4	4	3
18	4	3	5	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	2	3	4	5	72	22	30	5	15	4	4	3	4
19	3	5	4	2	4	3	4	5	2	3	3	3	4	4	5	3	4	5	4	74	21	28	9	16	4	4	5	4
20	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	78	21	32	7	18	4	4	4	5
21	3	4	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	5	5	2	4	3	5	3	79	24	34	6	15	4	4	3	4
22	3	4	5	3	4	2	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	78	21	34	7	16	4	4	4	4
23	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	3	2	3	4	3	4	3	75	25	29	7	14	4	4	4	4
24	4	3	4	2	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4	5	3	2	3	4	72	21	31	8	12	4	4	4	3
25	4	2	5	3	4	3	3	3	4	5	5	3	4	4	4	2	5	1	2	67	21	31	6	9	4	4	3	2
26	3	4	2	4	5	3	4	2	4	3	5	3	3	4	2	4	3	3	5	70	21	28	6	15	4	4	3	4
27	3	4	2	5	2	4	3	4	3	5	2	4	3	2	4	4	2	4	5	69	20	26	8	15	3	3	4	4
28	2	3	4	5	5	3	4	4	2	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	72	22	29	7	14	4	4	4	4
29	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	69	18	29	7	15	3	4	4	4
30	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	2	3	3	4	4	3	4	5	73	21	29	7	16	4	4	4	4
31	4	3	5	3	2	4	3	5	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	74	21	30	7	16	4	4	4	4
32	4	3	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	76	22	33	7	14	4	4	4	4
33	4	4	5	3	4	3	2	4	2	5	3	4	2	5	3	4	4	3	4	72	23	27	7	15	4	3	4	4
34	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	75	21	32	7	15	4	4	4	4

Cortar Copiar Copiar formato Portapapeles
Arial 10 Ajustar texto Número Formato condicional Dar formato como tabla
Normal 2 Normal Bueno Incorrecto
Insertar Eliminar Formato Celdas
Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

Y4 =PROMEDIO(B4:G4)

VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL																			Total de las dimensiones			Promedio de las dimensiones					
Encuestado	Dimensión: Componente afectivo (Deseo)						Dimensión: Componente continuada (Necesidad)						Dimensión: Componente normativo (deber)						Total Variable	D1sum	D2sum	D3sum	D1sum	D2sum	D3sum	Total Variable	
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18									Item 19
18	4	3	5	4	5	2	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	2	3	72	23	28	21	4	4	4	4
19	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	77	25	27	25	4	4	4	4
20	3	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	79	23	28	28	4	4	5	4
21	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	2	4	4	3	4	72	23	28	21	4	4	4	4
22	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	2	70	23	28	19	4	4	3	4
23	4	5	3	4	5	5	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	4	77	26	27	24	4	4	4	4
24	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	76	23	27	26	4	4	4	4
25	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3	3	4	3	74	24	28	22	4	4	4	4
26	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	5	4	4	5	3	73	23	26	24	4	4	4	4
27	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	69	21	27	21	4	4	4	4
28	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	72	21	27	24	4	4	4	4
29	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	79	23	30	26	4	4	4	4
30	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	76	25	28	23	4	4	4	4
31	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	5	78	26	26	26	4	4	4	4
32	3	4	5	3	4	4	3	5	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	68	23	24	21	4	3	4	4
33	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	74	22	28	24	4	4	4	4
34	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	74	25	28	21	4	4	4	4
35	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	76	23	29	24	4	4	4	4
36	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	77	22	30	25	4	4	4	4
37	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	3	79	25	29	25	4	4	4	4
38	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	81	26	29	26	4	4	4	4
39	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	73	23	28	22	4	4	4	4
40	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	79	27	27	25	5	4	4	4
41	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	73	21	29	23	4	4	4	4
42	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	79	24	29	26	4	4	4	4
43	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	81	25	30	26	4	4	4	4
44	4	3	4	4	5	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	76	25	28	23	4	4	4	4
45	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	76	25	27	24	4	4	4	4
46	4	4	4	4	3	2	3	2	5	3	2	4	3	2	3	2	4	4	4	62	21	22	19	4	3	3	3
47	4	3	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	78	23	30	25	4	4	4	4
48	3	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	75	25	26	24	4	4	4	4
49	4	4	5	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	73	25	25	23	4	4	4	4
50	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	3	4	4	78	22	33	23	4	5	4	4
51	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	5	4	3	3	3	4	66	20	24	22	3	3	3	3
52	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	78	23	31	24	4	4	4	4
53	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4	75	25	29	21	4	4	4	4
54	4	2	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	72	20	27	25	3	4	4	4
55	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	76	23	29	24	4	4	4	4
56	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	77	25	30	22	4	4	4	4
57	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	81	25	31	25	4	4	4	4

ANEXO 7

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

1 de marzo de 2024

Señores:

Sindicato Único de Trabajadores Cementos Pacasmayo

A través del presente, yo Luis Andres Diaz Villoslada, identificado (a) con DNI N°70222340 me dirijo hacia ustedes Sindicato Único de Trabajadores Cementos Pacasmayo con la finalidad de realizar la aplicación de un instrumento de evaluación para la tesis titulada: “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los colaboradores del Sindicato Único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023” por lo que me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Luis Andres Diaz Villoslada

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los colaboradores del Sindicato Único de Trabajadores, Pacasmayo, 2023”

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente, Luis Andres Diaz Villoslada

Sindicato Único Trabajadores
CPBAA

.....
Sec. General

Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Carlos Rojas Uribe

Cargo: Secretario General

ANEXO 8

Ficha Técnica del instrumento (Liderazgo transformacional)

Nombre	Liderazgo, motivación y efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. Huaraz, 2019
Finalidad	determinar la relación entre el liderazgo, motivación y la efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S. A. en el año 2019.
Autor del instrumento	Flores (2020)
Fuente	Link de acceso libre: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48442/Flores_PFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Adaptación del instrumento	Diaz Villoslada Luis Andres
Aplicación	Individual
Ámbito de aplicación	Colaboradores del Sindicato Único de Trabajadores, Pacasmayo.
Técnica	Encuesta
Duración	20 minutos
Ítems	20 preguntas
Dimensiones o indicadores	<p>Influencia idealizada: Items: 1,2,3,4,5,6</p> <p>Motivación inspiracional: Items: 7,8,9,10,11,12,13,14</p> <p>Estimulación emocional: Items: 15,16</p> <p>Consideración Individualizada: Items: 19,20</p>
Escala de calificación	1: Totalmente desacuerdo; 2: desacuerdo; 3: De acuerdo ni desacuerdo; 4: De acuerdo; 5: Totalmente de acuerdo

ANEXO 9

Ficha Técnica del instrumento (Compromiso organizacional)

Nombre	Job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional en la educación superior universitaria de Perú
Finalidad	determinar la relación que existe entre el job crafting, el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020
Autor del instrumento	Mairena (2020)
Fuente	Link de acceso libre: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47657
Adaptación del instrumento	Diaz Villoslada Luis Andres
Aplicación	Individual
Ámbito de aplicación	Colaboradores del Sindicato Único de Trabajadores, Pacasmayo.
Técnica	Encuesta
Duración	20 minutos
Ítems	19 preguntas
Dimensiones o indicadores	Componente afectivo (deseo): ítems: 1,2,3,4,5,6 Componente de continuidad (necesidad): ítems: 7,8,9,10,11,12,13 Componente normativo (deber): ítems: 14,15,16,17,18,19
Escala de calificación	1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi siempre; 5: Siempre