



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO**

**Liderazgo transformacional y compromiso laboral en los  
trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión del Talento Humano**

**AUTOR:**

Vadillo Cabrera, Tirso Luis (ORCID: 0000-0002-5508-3638)

**ASESOR:**

Dr. Martinez Lopez, Edwin Alberto (ORCID: 0000-0002-1769-1181)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

**Dedicatoria:**

A mis padres por apoyarme siempre de forma incondicional, a mi pareja y a mi hija por motivarme a seguir creciendo y superarme cada día más para lograr nuestros objetivos y metas.

**Agradecimiento:**

A la empresa donde actualmente laboro por facilitarme los permisos para evaluar y desarrollar mi investigación y a todos los colaboradores que invirtieron su tiempo para ser evaluados.

## Índice de Contenidos

	<b>Pag.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>12</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>21</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>26</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>32</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>33</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>34</b>
<b>ANEXOS</b>	

## **ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz operacional

Anexo 3: Distribución de empleados por clientes y servicios

Anexo 4: Fórmula de muestra, muestreo, validez e índice de validez

Anexo 5: Instrumento para la recolección de datos

Anexo 6: Validación de instrumentos de medición por jueces expertos

Anexo 7: Validez de contenido de las variables

Anexo 8: Coeficientes de correlación

Anexo 9: Categorías del nivel de las variables

Anexo 10: Otros estadísticos de frecuencia de las variables

Anexo 11: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Anexo 12: Base de datos SPSS

Anexo 13: Autorizaciones

## Índice de Tablas

	<b>Pag.</b>
Tabla 1: Confiabilidad de las escalas de las variables	18
Tabla 2: Estadísticos de frecuencia del Liderazgo Transformacional	22
Tabla 3: Estadísticos de frecuencia del Compromiso Laboral	22
Tabla 4: Correlación Liderazgo Transformacional y Compromiso	23
Tabla 5: Correlación Liderazgo Transformacional y Vigor	23
Tabla 6: Correlación Liderazgo Transformacional y Absorción	24
Tabla 7: Correlación Liderazgo Transformacional y Dedicación	25

## Índice de Gráficos y Figura

	<b>Pag.</b>
Gráfico 1: Nivel de Liderazgo Transformacional	21
Gráfico 2: Nivel de Compromiso Laboral	21

## Resumen

El liderazgo transformacional y el compromiso laboral son 2 variables que se están considerando en esta investigación, ya que son de interés de la organización para llenar vacíos acerca del nivel que tienen ambas variables y como estas se relacionan en a la empresa. La presente investigación es de diseño no experimental, de muestra probabilística y muestreo sistemático, siendo la muestra conformada por 167 colaboradores de la empresa consultora. Además, para medir ambas variables se diseñó 2 instrumentos de medición, los cuales fueron validados por 3 jueces expertos en un proceso de validez de contenido, obteniendo los mejores resultados posibles por parte de todos los jueces, la prueba piloto arrojó resultados de 0.982 y 0.991 en casos correspondientes a un grado de excelente.

Los resultados permitieron conocer que el liderazgo transformacional fue percibido como regular por un 40.72% y el compromiso laboral fue regular 42.51%. Por parte de las correlaciones, se obtuvo una correlación positiva media significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral con  $r=0.539$  y  $p<0.05$ , además, el liderazgo transformacional y las dimensiones del compromiso laboral tienen una correlación positiva media significativa, con el vigor con  $r=0.513$  y  $p<0.05$ , con la absorción con  $r=0.514$  y  $p<0.050$  y con la dedicación con  $r=0.534$  y  $p<0.050$ , en los trabajadores de la empresa consultora.

**Palabras Claves:** Liderazgo transformacional, compromiso laboral, variable, correlación y consultora.

## Abstract

Transformational leadership and work commitment are 2 variables that are being considered in this research, since they are of interest to the organization to fill gaps about the level of both variables and how they are related to the company. The present investigation is of non-experimental design, of probabilistic sample and systematic sampling, being the sample conformed by 167 collaborators of the consulting company. In addition, to measure both variables, 2 measuring instruments were designed, which were validated by 3 expert judges in a content validity process, obtaining the best possible results from all the judges, the pilot test yielded results of 0.982 and 0.991 in cases corresponding to a grade of excellent.

The results allowed us to know that transformational leadership was perceived as regular by 40.72% and work commitment was regular by 42.51%. Regarding the correlations, a significant mean positive correlation was obtained between transformational leadership and work commitment with  $r = 0.539$  and  $p < 0.05$ , in addition, transformational leadership and the dimensions of work commitment have a significant mean positive correlation with vigor with  $r = 0.513$  and  $p < 0.05$ , with absorption with  $r = 0.514$  and  $p < 0.050$  and with dedication with  $r = 0.534$  and  $p < 0.050$ , in the workers of the consulting company.

**Keywords:** Transformational leadership, work commitment, variable, correlation and consulting.



## I. INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, la gestión de personas en el ámbito empresarial ha sido un reto en las empresas, donde estas intentan mejorar las gestiones de sus trabajadores a través de diferentes estrategias para lograr sus objetivos y metas organizacionales. Factores como liderazgo transformacional que sirve para inspirar a los miembros de pensar de lo individual a lo colectivo, generando esfuerzos a nivel de equipo y desafiando continuamente a generar soluciones de manera novedosa e innovadora; y el compromiso laboral, que sirve para generar una relación con el trabajo de manera duradera, sin limitarse a lo momentáneo, involucrando aspectos afectivos y cognitivos del trabajador para fidelizándolo, haciendo que gestione sus recursos de manera integral enfocada en la empresa.

Además, existen diferentes empresas y personas relacionadas a la gestión del talento humano que indican la importancia del liderazgo transformacional y del compromiso laboral en las empresas. Asimismo, Fischman (2017) indicó que el liderazgo transformacional, se representa en toda persona que se preocupa por el desarrollo en su entorno, inspirando a dar lo mejor, reconoce el esfuerzo, empodera, facilita una comunicación constante y reta a ser más creativos para mejorar la eficiencia. Además, Gallup (2021) indicó que el compromiso laboral contiene al involucramiento, entusiasmo y responsabilidad del empleado con su trabajo y lugar de trabajo. Por lo tanto, ambas variables son de interés la comunidad organizacional.

La empresa donde se realizó el estudio se dedica al outsourcing, brindando consultoría a clientes de diferentes rubros, como finanzas, administrativa, banca, industrial, cobranzas, programación, mesa de ayuda, distribución, monitoreo y contable, donde los trabajadores se distribuyen por proyectos, y estos se dividen en servicios. De acuerdo a un análisis FODA de la empresa, se pudo determinar las fortalezas, la empresa cuenta con iniciativas para el bienestar, mantenimiento y desarrollo de los colaboradores; las oportunidades, la posibilidad de adaptarse al trabajo remoto, brindando la posibilidad de contratar personal en diferentes partes del país; las debilidades, poca participación por parte de los colaboradores en los cursos y/o capacitaciones libres, perdiendo la oportunidad de especializarse o aprender nuevas herramientas; las amenazas, nuevas empresas del mismo rubro como

parte de la competencia, que ofrecen estrategias rápidas y actualizadas en las gestiones con los usuarios de los clientes.

En adición, según el área de Talento Humano, el 35% de las encuestas de salida aplicadas a colaboradores que se retiran de la empresa, indicaron casos recurrentes, como la falta de apoyo, enseñanza, motivación y falta de convicción por parte de sus líderes. Cabe recalcar, que se cuenta con programas en la organización para fortalecer el liderazgo transformacional, que es el estilo al que apunta la empresa para lograr sus metas organizacionales. También, los líderes desempeñan un papel importante en la misión y visión de la organización, exhibiendo un estilo de liderazgo y comportamientos apropiados al tratar con los subordinados (Carter y Greer, 2013, citados por Hee, Ibrahim, Kowang y Fei, 2018). Por ello, se ve conveniente usar como variable al liderazgo transformacional, ya que sus características reflejan el enfoque que tiene la empresa actualmente acerca del liderazgo.

Agregando, según el área de Talento Humano, el 50% de los colaboradores inscritos en los cursos y capacitaciones libres, participan y terminan de estas actividades que propone la organización, perdiendo cupos o vacantes para que otros colaboradores puedan aprovecharlos, cabe recalcar algunas de estas actividades son pausas activas, que sirven para manejar de manera más eficiente la energía, enfrentando el agotamiento. Además, se ha tenido casos de tardanzas al inicio de las jornadas laborales y en la reincorporación después de los refrigerios lo cual genera incidencias como demoras en los procesos. Asimismo, los trabajadores comprometidos distribuyen mayores niveles de energía en el trabajo, sintiéndose entusiasmados, involucrándose en sus labores y estando completamente inmersos en el trabajo que realizan (Schaufeli, Salanova, González-Romá, Bakker, 2002, citados por Martínez, Salanova y Cruz-Ortiz, 2020). Por lo tanto, se cree conveniente usar la variable de compromiso laboral, ya que esta se adecua a las incidencias con el personal.

En este sentido, se plantea el problema general: ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021? Además, los problemas específicos: ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y el vigor del compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021?; ¿Existe relación entre

el liderazgo transformacional y la absorción del compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021?; ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dedicación del compromiso Laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021?

Como justificación teórica, los resultados del presente estudio podrán ser contrastados con otros estudios realizados, permitiendo así el debate y la reflexión. Como justificación práctica, los resultados ayudarán a llenar los vacíos que tiene la organización, facilitando el desarrollo de planes de acción. Como justificación metodológica, se utilizaron instrumentos de medición con validación y confiabilidad optima. Por lo tanto, se cree conveniente aplicar esta investigación en la empresa consultora, ya que me facilitaron los acceso y permisos necesarios para evaluar a su personal. Por último, se tiene en cuenta los recursos como tiempo y materiales que estarán sustentados por mi persona y se encuentran dentro de lo estimado para llevar a cabo esta investigación.

Por otro lado, planteo el objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021. Además, tenemos los objetivos específicos: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el vigor del compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021; Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la absorción del compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021; Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la dedicación del compromiso Laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021.

Por último, se formula la hipótesis general: Existe relación entre el Liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021. Además, las hipótesis específicas: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el vigor del compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021; Existe relación entre el liderazgo transformacional y la absorción del compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021; Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dedicación del compromiso Laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Procederemos a revisar investigaciones entre las variables de estudio que se han realizado hasta la fecha, en este caso a nivel nacional, donde encontramos a Arias-González (2021), que realizó una investigación básica de enfoque cuantitativo, no experimental con muestra probabilística de 253, con el objetivo de determinar la relación del liderazgo transformacional y el engagement en trabajadores financieros de Arequipa, que concluyó con correlación media con  $r=0.669$  y significativa con  $p<0.01$ . Cruzado (2020), realizó una investigación cuantitativa no experimental con muestra de 363, cuyo objetivo fue determinar la relación del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de San Martín provincia, que concluyó con correlación débil con  $r=0.199$  y significativa con  $p<0.01$ . Además, Aguilar (2019), realizó una investigación cuantitativa no experimental con muestra no probabilística de 19, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes trujillanos, que concluyó con correlación considerable con  $r=0.872$  y significativa con  $p<0.01$ .

Además, a nivel local también encontramos investigaciones, como la de Gabel-Shemueli, Sully y Bahamonde (2020), que realizaron una investigación de tipo básica, no experimental con enfoque cuantitativo utilizando una muestra probabilística de 152, donde el objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement en empleados de un call center de Lima, que concluyó con correlación débil con  $r=0.450$  y significativa con  $p<0.01$ . Además, Davalos (2020), realizó una investigación básica de enfoque cuantitativo no experimental con muestra de 103, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement en trabajadores de una industrial en Lima, concluyendo con correlación débil con  $r=0.294$  y significativa con  $p<0.01$ .

En el contexto nivel internacional, también tenemos trabajos previos como, Chin, Peng y Peng (2019), que realizaron una investigación cuantitativa, tipo básica, no experimental con muestra probabilística de 120, cuyo objetivo fue determinar la relación del liderazgo transformacional y el compromiso laboral en administrativos en Malasia, concluyendo con correlación media  $r=0.714$  y significativa con  $p<0.01$ . Además, Faupel y Sub (2019), realizaron una

investigación cuantitativa no experimental de muestra 328, con objetivo de hallar la relación del liderazgo transformacional y el compromiso laboral en trabajadores de diversos rubros en Alemania, concluyendo con correlación débil con  $r=0.341$  y significativa con  $p<0.01$ . En adición, Frías (2016), realizó una investigación cuantitativa con muestra de 46, con objetivos de determinar la relación del liderazgo transformacional y las dimensiones del compromiso laboral en trabajadores administrativos públicos en México, concluyendo con correlación media con  $r=0.591$  para el vigor, correlación débil, con  $r=0.407$  para la absorción, y con  $r=0.429$  para la dedicación y significativa en todos los casos con  $p<0.01$ .

Agregando, Tripiana y Llorens (2015), realizaron una investigación cuantitativa con muestra probabilística de 271, cuyos objetivos fueron encontrar relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones del compromiso laboral en administrativos públicos en España, concluyendo en correlación débil con,  $r=0.400$  para el vigor,  $r=0.480$  para la dedicación,  $r=0.390$  para absorción y significativa con  $p<0.01$ . Hayati, Morteza y Naammi (2014), realizaron una investigación cuantitativa no experimental con muestra de 240, cuyos objetivos fueron encontrar relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones del compromiso laboral en enfermeras municipales en Irán, concluyendo, con correlación media con un  $r=0.590$  para el vigor, con un  $r=0.570$  para la dedicación y una correlación débil con  $r=0.400$  para la absorción, y significativa con  $p<0.01$

Habiendo revisado los antecedentes, procedemos a presentar las teorías relacionadas al liderazgo transformacional, donde Podsakoff, Mackenzie, Moorman, y Fetter (1990, citados por Jaramillo, 2016), indicaron que el liderazgo transformacional posee 6 conductas: Orientar una visión: Identificando nuevas oportunidades para la organización, desarrollándolas e inspirando a los demás con esa visión para el futuro; Proporcionar un modelo: Estableciendo un ejemplo a seguir para los demás, generando conciencia con los valores para lograr internalizarlos y mantener constancia en ellos; Aceptación de objetivos: Promoviendo la cooperación en el equipo, generando que trabajen en conjunto para lograr los objetivos compartidos; Control de Expectativas: Gestionando la excelencia, calidad y buen rendimiento en la actividades del equipo; Apoyo personal: Respetando a los miembros del equipo, preocupándose y atendiendo sus sentimientos y necesidades personales; Estimulación intelectual: Retando al

equipo a re evaluar las tareas y reconsiderar cómo se pueden solucionar de una mejor manera.

Conjuntamente, Lussier y Achua (2010, citados por Fernández y Quintero, 2017) indicaron que los líderes transformacionales poseen características como ser agentes de cambio, visionarios, poseen alta confianza de sus seguidores, asumen riesgos con cautela, sus comportamientos están orientados por valores centrales, poseen destrezas cognitivas, creen en los integrantes del equipo y siendo sensibles a sus necesidades, son flexibles, gustan de aprender y vivir nuevas experiencias.

Agregando, Yulk (1989, citado por Dung y Hai, 2020) preciso que el liderazgo transformacional se representa como un proceso significativo en el ambiente laboral de una organización, logrando generar cambios, específicamente en las actitudes y comportamientos de los empleados o subordinados, permitiendo fortalecer el compromiso de trabajador con la misión y metas de la empresa.

Asimismo, encontramos un modelo de liderazgo de 3 estilos, donde se incluye al transformacional, componiéndose: Liderazgo transaccional: según Bass (1985, citado por Zapata, Demmler y Uribe, 2018) es donde el líder intercambia recompensas o transacciones con los integrantes del equipo en 2 formas: Recompensa contingente: Brindando recompensas por el esfuerzo y buen desempeño del subordinado; y Gestión por excepción: Vigilando el cumplimiento para mantener y tomando las medidas correctivas cuando detecte desviación en los seguidores; Liderazgo transformacional: según Bass (1998, citado por Lachaine y Duchesne, 2019) potencia a los seguidores, generando conciencia, aceptación de labores y misión del grupo, incitándolos a mirar más allá de su propio interés, compuesto por la influencia idealizada, inspiración, estimulación intelectual y consideración individual; Laissez-Faire: según, Bass y Avolio, (1990, Breevaart y Zacher, 2019) siendo un líder de papel, sin intervenir en actividades, evadiendo responsabilidades, brindando libertad y autonomía para trabajar y tomar decisiones sin instrucciones previas.

Agregando, las características del líder transformacional se basan específicamente en la proactividad, estimulando de manera persistente la conciencia crítica de los seguidores, focalizándose en lo colectivo y centrándose en el logro de los metas y objetivos esenciales para la organización (Bass y

Riggio, 2006, citados por Carranza-Villon, 2020). Los líderes transformacionales a menudo desafían a sus seguidores a entender sus necesidades, generando innovación en el proceso de resolución de sus problemas (Jain, 2016, citado por Guerrero-Bejarano, Manosalvas-Vaca, Salvador-García, Carhuancho-Mendoza, Maino y Silva, 2021).

También, revisamos la propuesta de liderazgo de 3 estilos con la que se daría forma en el futuro al liderazgo transformacional, Downton (1973, citado por Day y Antonakis, 2012) Transaccional: caracterizado por la reciprocidad entre el líder y sus seguidores a través de intercambios como aliciente para accionar un comportamiento en específico, generando un benéfico mutuo; Carismático: gestionando a través de ideas trascendentales a los seguidores y logrado que estos se identifiquen con él, encaminándolos a una conducta deseada; Inspiracional: persuadiendo y animando a los seguidores a dar lo mejor de sí mismos, logrando que se identifiquen con los objetivos y que tomen conciencia de la importancia de sus funciones.

Además, Leithwood, Mascall y Strauss (2009, citados por Martínez, Cardeño, Ramírez, y Durán, 2017), precisaron que el liderazgo transformacional está enfocado a la participación de tareas, donde el líder genera cambios en la organización y en los colaboradores, estilándolos para tomar que tomen conciencia y acepten comprometerse con las temas y objetivos de la empresa; manteniéndolos motivados y reorientando sus conductas para el bien común; e impulsándolos a actuar por encima de sus propias exigencias laborales, facilitando un pensamiento en equipo.

Agregando, Rafferty y Griffin (2004, citados por Olvera, Llorens, Acosta y Salanova, 2017), indican que el liderazgo transformacional se caracteriza por 5 factores: Visión: expresando una imagen idealizada en proyección al futuro enfocada en valores organizacionales; Comunicación inspirada: expresando mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, indicando relatos que generan motivación y confianza; Liderazgo de apoyo: mostrando preocupación por los seguidores y tomando en consideración sus necesidades personales; Estimulación intelectual: aumentando el interés de los empleados, haciéndolos tomar conciencia y aumentando la capacidad de pensar en los problemas de diferentes maneras; Reconocimiento personal: gestionando recompensas como elogios y reconocimiento el esfuerzo por el alcance de las

metas.

Por último, tenemos al pionero sobre el tema del liderazgo transformacional, con su propuesta de liderazgo de 2 estilos, Burns (1978, citado por London, 2008), indicó que un líder puede inducir a los seguidores a actuar de acuerdo a los valores y las motivaciones de la organización, generando compromiso y sensibilizándolos en un entorno laboral, detallando los estilos: El liderazgo transaccional: según Burns (1978, citado por Asrar-ul-Haq y Anwar, 2018) es un proceso donde el líder toma la iniciativa de hacer contacto con los miembros del equipo con el propósito generar intercambios sociales, que el mismo equipo valora, impactando en el desempeño del equipo hacia las metas establecidas; Liderazgo transformacional: según Burns (1978, citado por Warrir, 2017) es un proceso en el que los líderes logran cambios positivos en las personas mediante la inspiración y habilidades para motivar y elevar los intereses personales a los intereses grupales, implicando cambios significativos y realización de mejoras. En este caso, se tomó a la teoría de liderazgo transformacional de Burns como teoría base para la primera variable.

Una vez revisada las teorías del liderazgo transformacional, procedemos a presentar las dimensiones que se tomarán en cuenta para la presente investigación, la cual fue desarrollada por Bass (1998, citado por Lachaine y Duchesne, 2019), precisando que esta variable tiene 4 dimensiones, así tenemos, primeramente, a la dimensión de estimulación intelectual: promoviendo la solución de problemas de manera creativa, facilitando el análisis de situaciones y reevaluación de ideas para el logro de objetivos comunes. Donde a través del cuestionamiento se fomenta la innovación y reflexión de novedosas ideas para la solución de problemas que involucran cambios en la organización (Bass, 1998, citado por Lachaine y Duchesne, 2019).

También, tenemos como segunda dimensión a la inspiración: mostrando entusiasmo, motivando a los demás y comunicando expectativas positivas relacionadas a los objetivos comunes. Ello, permite lograr mayor confianza en los subordinados, fomentando una visión positiva hacia el futuro y permitiendo adaptar de mejor manera y más adecuada los retos, objetivos comunes y cambios que establece la organización. (Bass, 1998, citado por Lachaine y Duchesne, 2019).

Agregando, como tercera dimensión tenemos a la consideración



personal: escuchando las necesidades de las personas con empatía, entendiéndolas y ofreciendo apoyo. Esto indica, que el líder presta atención de manera integral y promoviendo la comunicación bidireccional con los subordinados, permitiéndoles ser escuchados, reconociendo y valorando sus necesidades y capacidades para facilitar su desarrollo profesional. (Bass, 1998, citado por Lachaine y Duchesne, 2019).

Finalmente, como cuarta dimensión tenemos a la idealización: siendo confiable y respetado por sus actos, tienen convicción, atrayendo la admiración de los demás. Con esto, el líder a través de perseverancia logra convertirse en un ejemplo a seguir para sus subordinados, donde estos optan por adoptar las buenas prácticas y actitudes demostrada ante las metas y objetivos de la organización. (Bass, 1998, citado por Lachaine y Duchesne, 2019).

Por otra parte, ahora procederemos a presentar las teorías relacionadas a compromiso laboral, donde Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2001, citado por Salanova y Schaufeli, 2004) indicaron que el compromiso laboral es un estado mental positivo satisfactorio, relacionado con el trabajo, de amplia duración, diferenciándose de lo momentáneo, refiriéndose a un aspecto afectivo-cognitivo persistente e influyente, componiéndose por vigor, absorción y dedicación.

Asimismo, encontramos una propuesta moderna del compromiso laboral, donde Macey y Schneider (2008, citados por Jha y Malvilla, 2017) indicaron que posee facetas básicas que los empleados tienen con su trabajo, siendo: Estado psicológico: donde el empleado se siente involucrado y energizado por su trabajo, experimentado emociones positivas relacionadas con el trabajo y sentido de propósito; Demostrando comportamientos: donde el empleado muestra proactivo, superando los límites estimados; y Rasgos comunes: donde el empleado es consciente, positivo y predispuesto.

También, tenemos la propuesta compromiso laboral, O'Reilly y Chatman (1986, citado por Gallardo-Gallardo, 2008) que indicaron que se manifiesta como vínculo psicológico que liga al individuo con la organización, siendo susceptible al cambio. Además, según O'Reilly y Chatman (1986, citados por Rezzan, 2021), precisaron que posee 3 factores: Conformidad: Adoptando actitudes y conductas para obtener recompensas; Identificación: Sintiendo orgullo de permanecer a la organización, respetando los valores y logros; y la

Interiorización: Donde los valores del empleado y la organización se unen, compartiendo los mismos objetivos y metas como propias.

En adición, encontramos una propuesta de estilos de compromiso laboral, Meyer y Allen (1991, citado por Zayas-Aguero y Báez-Santan, 2016) indicaron que es un apego afectivo que el empleado desarrolla con la compañía, experimentando dificultad para dejar la organización y sintiendo una obligación de permanecer en ella. Además, Meyer y Allen (1991, citados por Schraggeová y Stupková, 2021) indican que hay 3 estilos: Afectiva: Basado en sentimiento y emociones positivas causadas por experiencias satisfactorias en su ocupación o funciones en la empresa, generando un agrado y deseo por las mismas y logrando que el colaborador quiera estar en la organización; Continuidad: Basada en valoración de lo invertido por la empresa el colaborador y en lo que se puede perder si se retirase, experimentando que el trabajador necesite permanecer en la organización; y Normativa: Basada en la internalización de los objetivos y valores de la organización en el trabajador, logrando lealtad, reciprocidad y generando que este deba estar en la empresa.

Asimismo, otra propuesta de compromiso laboral, Mowday, Steers, y Porter (1979, citados por Nasurdin, Ahmad y Tan, 2015) indicaron que se caracteriza por ser el impulso que logra la identificación del empleado con la organización donde se desenvuelve, describiéndose en 3 aspectos: Por un deseo de permanecer como miembro de la organización; Mantener un alto desempeño en beneficio de la organización; y Creencia y aceptación de valores y metas de la organización.

Por último, Kahn (1990, citado por Huang y Fei, 2020), indicó que el compromiso laboral es la sensación de pertenencia y preferencia que una persona desarrolla por su empleo, generando comportamientos que evidencian tareas que promueven las conexiones con el trabajo y con los demás, involucrando interacción personal, para el desempeño activo y pleno de las actividades. Existen 3 dimensiones: Significado: Sentimiento de recompensa por el esfuerzo, a través de las condiciones físicas, cognitivas y emocionales depositadas en la empresa; Seguridad: Sentido de poder mostrarse y empoderarse sin miedo a las consecuencias negativas de la autoimagen, estatus o carrera; Disponibilidad: Sentido de poseer los recursos físicos, emocionales y psicológicos necesarios para el propio desempeño (Kahn, 1990, citado por

Vasconcellos, Tomer y Paraiso, 2019). En este sentido, se tomó a la teoría del compromiso laboral de Kahn como teoría base para la segunda variable.

Una vez revisadas las teorías del compromiso laboral, se procede a presentar las dimensiones que se tomarán en cuenta para la presente investigación, las cuales fueron desarrolladas por Schaufeli y Bakker (2003, citador por Juyumaya, 2019) precisando que posee 3 dimensiones, siendo estas:

En primer lugar, tenemos a la dimensión del vigor: Representación de energía y resistencia mental mientras se trabaja, donde se evidencia la voluntad de realizar esfuerzos, gestionando adecuadamente la fatiga y siendo persistente frente a dificultades. Agregando, los que presenten altos puntajes en esta dimensión por lo general tienen mucha energía, entusiasmo y resistencia al momento de laborar (Schaufeli y Bakker, 2003, citador por Juyumaya, 2019).

También, como segunda dimensión tenemos a la absorción: Concentrándose totalmente en el trabajo, olvidándose de todo a su alrededor, involucrándose y disfrutando de las labores, facilitando que el tiempo pase de manera rápida. Ampliando, los que presenten altos puntajes en esta dimensión están frecuentemente contentos con sus labores e incluso presentando dificultad para dejar de trabajar, ya que esta actividad les impulsa (Schaufeli y Bakker, 2003, citador por Juyumaya, 2019).

Finalmente, tenemos a la dimensión de la dedicación: Refiriéndose a la participación en las labores y a la importancia que tiene para el trabajador, sintiendo inspiración y orgullo ante el desafío del trabajo. Añadiendo, los que presenten altos puntajes en esta dimensión se suelen identificar fuertemente con su trabajo a causa de las experiencias significativas y desafiantes que representa su labor de manera diaria (Schaufeli y Bakker, 2003, citador por Juyumaya, 2019).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El tipo de investigación es básica, porque se desea aumentar o ampliar los conocimientos y aprendizajes del liderazgo transformacional, que según Burns (1978, citado por Warrir, 2017) logra cambios positivos en las personas y mejoras en la organización, a través de estimulación, inspiración, apoyo e idealización; y la del compromiso laboral que según Kahn (1990, citado por Huang y Fei, 2020) es la sensación de pertenencia y preferencia para el desempeño activo y pleno de las actividades, a través del vigor, dedicación y absorción.

Agregando, la investigación básica se enfoca en la curiosidad y la necesidad de descubrir nuevos conocimientos (Esteban, 2018). Asimismo, la investigación básica permite que los datos obtenidos contribuyan a la sociedad para afrontar nuevos retos y que puedan ser utilizados en otras investigaciones (Rodríguez, 2020). Además, la investigación básica se origina con un marco teórico en específico, aumentando los conocimientos científicos sin tener que ser contrastado con aspectos prácticos (Muntané, 2010). Por lo tanto, este tipo de metodología es ideal para la presente investigación.

El diseño de nuestra investigación es no experimental. Complementando, las investigaciones de diseño no experimentales son estudios que se realizan sin manipular intencionalmente las variables, limitándose solo a observar los fenómenos en su ambiente natural para poder analizarlos (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).

Además, la investigación es transaccional o transversal. Este tipo de investigación se encarga de recolectar datos en un momento único (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018). Asimismo, alcance será transversal correlacional o causal. El diseño transversal correlacional o causal resulta de mucha utilidad para establecer relación en 2 variables o más, por lo general en aspectos correlacionales y en otros casos como causa-efecto (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).

### **3.2. Variables y operacionalización**

La variable 1 de nuestra investigación fue el liderazgo transformacional, donde:  
Definición conceptual: La variable liderazgo transformacional es definida como un proceso en el que los líderes logran cambios positivos en las personas mediante la inspiración y habilidades para motivar y elevar los intereses personales a los intereses grupales, implicando cambios significativos y realización de mejoras (Burns, 1978, citado por Warrir, 2017). Asimismo, el liderazgo transformacional posee 4 dimensiones: Estimulación intelectual: Promoviendo la solución problemas de manera creativa, facilitando el análisis de situaciones y re evaluación de ideas para el logro de objetivos comunes; Inspiración: Mostrando entusiasmo, motivando a los demás y comunicando expectativas positivas relacionadas a los objetivos comunes; Consideración personal: Escuchando las necesidades de las personas con empatía, entendiéndolas y ofreciendo apoyo; e Idealización: Siendo confiable y respetado por sus actos, tienen convicción atrayendo la admiración de los demás (Bass, 1998, citado por Lachaine y Duchesne, 2019).

Definición operacional: La variable liderazgo transformacional es de tipo cuantitativa y es definida como la dirección y orientación de personas hacia mejoras y cambios positivos en la organización. Además, la variable ha sido operacionalizada en 4 dimensiones, como la estimulación intelectual, inspiración, consideración personal e idealización, donde se aplicó la escala ordinal para su a través de un instrumento de recolección de datos de elaboración propia.

La variable 2 de nuestro estudio fue el compromiso laboral, donde:  
Definición conceptual: La variable compromiso laboral es definida como la pertenencia y preferencia que una persona desarrolla por su empleo, generando comportamientos que evidencian tareas que promueven las conexiones con el trabajo y con los demás, involucrando interacción personal, para el desempeño activo y pleno de las actividades (Kahn, 1990, citado por Huang y Fei, 2020). Asimismo, el compromiso laboral posee 3 dimensiones: Vigor: Representación de energía y resistencia mental mientras se trabaja, donde se evidencia la voluntad de realizar esfuerzos, gestionando adecuadamente la fatiga y siendo persistente frente a dificultades; Absorción: Concentrándose totalmente en el trabajo, olvidándose de todo a su alrededor, involucrándose y disfrutando de las

labores, facilitando que el tiempo pase de manera rápida; y Dedicación: Refiriéndose a la participación en las labores y a la importancia que tiene para el trabajador, sintiendo inspiración y orgullo ante el desafío del trabajo (Schaufeli y Bakker, 2003, citado por Juyumaya, 2019).

Definición operacional: La variable compromiso laboral es de tipo cuantitativa y es definida como la preferencia e involucramiento de las personas con su trabajo. Además, la variable ha sido operacionalizada en 3 dimensiones, como el vigor, absorción y dedicación, donde se aplica la escala ordinal para la medición de la variable a través de un instrumento de recolección de datos de elaboración propia.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población es el conjunto de todas las unidades de análisis, es decir todos los individuos que conforman el universo y donde a partir de los resultados de la muestra se expanden los resultados (Arrozola y Zavala, 2017). Los criterios de inclusión y exclusión sirven para tomar en cuenta o no a las unidades de estudio que cumplan con las características que se desean estudiar en la investigación (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).

En este sentido, la población estuvo representada por 325 trabajadores de la empresa consultora, donde también se aplicaron criterios de inclusión y de exclusión para delimitar mejor a la población de estudio, estos fueron, ser trabajador de la planilla de la empresa consultora, realizar actividad operativa y estar activo en la empresa, mientras que los criterios de exclusión fueron, no ser trabajador de la planilla de la empresa consultora, no realizar actividad operativa y no estar activo en la empresa, resultando con la cantidad de 294 trabajadores de la empresa consultora.

Una muestra es un subconjunto de unidades representativas de la población, seleccionados aleatoriamente y que es sometido a observación científica para la obtención de resultados válidos para el universo investigado, tomando en consideración los límites de error y de probabilidad (López-Roldan y Fachelli, 2015). La muestra para esta investigación estuvo representada por una porción significativa de todos los trabajadores de la empresa consultora. Además, la muestra fue de tipo probabilística. Siendo las muestras probabilísticas, aquellas donde todos los elementos de la población tienen

posibilidad de ser escogidos (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018). Por lo tanto, a través de la muestra probabilística se generalizaron y dedujeron los resultados a la población. A través de los cálculos correspondientes a la fórmula, se logró obtener la muestra de 167 trabajadores de la empresa consultora, donde se detalla:

$$n = \frac{z^2(p*q)}{e^2 + (z^2(p*q)/N)}$$

p = 95% (Proporción de éxito)

q = 5% (Proporción fracaso)

z = 1.96 (Nivel de confianza)

N = 294 (Población)

n = 167 (Muestra)

Asimismo, el muestreo fue sistemático. Además, en el muestreo sistemático o selección sistemática de elementos muestrales permite elegir, a partir de la población, a la muestra a través de un intervalo como resultado de la división de la población con la muestra. Agregando, este tipo de muestreo tiene la ventaja de que cualquier tipo de estrato de la población estará reflejado en la muestra, siendo esta proporcional (Lohr, 2010, Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).

Continuando con el muestreo, para calcular el intervalo se dividió la cantidad de la población con la cantidad de la muestra, para luego elegir al azar 1 número dentro del intervalo obtenido y sumando sistemáticamente el número obtenido con la cantidad del intervalo hasta completar el número total de la muestra. En este sentido, el resultado redondeado fue 2, el número al azar dentro del intervalo fue 1, por lo tanto, a partir de ese número se sumará cada 2 participantes en la lista, hasta obtener un total de 167 trabajadores.

Asimismo, la unidad de análisis fueron los trabajadores que pertenezcan a la planilla de la empresa consultora, realizar actividades operativas y estén activamente trabajando. Agregando, la unidad de análisis es de donde se extraerán los datos, para ello se necesita delimitar adecuadamente a la población, para finalmente trasladarlos a la información conclusiva, haciendo que la muestra se generalice a la población (Hernandez-Sampieri y Mendoza,

2018). Por lo tanto, la unidad de análisis es muy importante en la investigación, ya que de ella provienen todos los datos.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se utilizó fue la escala para medir actitudes. Asimismo, Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018) indica que la escala para medir actitudes mide percepciones a través de la actitud, que es la predisposición aprendida que sirve para responder congruentemente de manera positiva o negativa ante un estímulo. Además, el método a usar será el escalamiento de Likert. En adición, la escala de Likert es un conjunto de ítems que son presentados en forma de afirmaciones y sirven para medir las reacciones de los evaluados en tres, cinco o siete categorías (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018). En este sentido, se usó la escala Likert para medir reacciones en 5 categorías.

Por otro lado, los instrumentos de recolección de datos que se utilizaron fueron de elaboración propia, en este caso las 2 escalas para medir a cada variable. Además, las escalas son instrumentos de medición que contienen un grupo de ítems, que facilitan identificar diferentes niveles de las variables teóricas que no son claramente observables (Mendoza y Garza, 2009). En este caso, para la construcción de los instrumentos de medición, se tuvo en consideración a las teorías relacionadas a las variables de estudio, compuestas por 36 preguntas cada una, tanto para la escala liderazgo transformacional como para la del compromiso organizacional.

También, se aplicó una prueba piloto para conocer la fiabilidad de los instrumentos. La fase de prueba piloto consiste en administrar el instrumento a una pequeña muestra de prueba para asegurar su pertinencia y eficacia, incluyendo las instrucciones, además de las condiciones de la aplicación y los procedimientos que se deben tomar en cuenta, para calcular la confiabilidad y la validez iniciales del instrumento (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018). Por lo tanto, se aplicó la prueba piloto a 15 trabajadores de la población, cabe recalcar que estas personas no pertenecían a la muestra de estudio.

Además, ambos instrumentos pasaron por validación de 3 jueces expertos en la materia. La validación de un instrumento es el grado de medición del instrumento en relación con el objetivo planteado y sus características, siendo una de las más usadas la validación de contenido, que es el contexto o áreas



donde se desarrolla la variable que se desea medir (Useche, Artigas, Queipo y Perozo, 2020).

Asimismo, el tipo de validación que se empleó fue de contenido. Detallando, la validez de contenido es el grado de pertinencia, relevancia y claridad de los elementos de un instrumento, destinada a una finalidad específica de evaluación, donde los autores tienen mucha importancia, brindando una definición y permitiendo efectuar un análisis a detalle de cada elemento que integra la misma (Haynes, Richard, y Kubay, 1995, citados por Juárez-Hernández y Tobón, 2018). También, la validez de contenido es la magnitud en la que un instrumento refleja un dominio determinado de contenido de la variable que mide (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018). Finalmente, el resultando de la validez fue el máximo puntaje de forma unánime en los 3 jueces expertos en pertinencia, relevancia y claridad en todos los ítems de ambos instrumentos.

En adición, para determinar la confiabilidad se usó el alfa de Cronbach. De acuerdo con Carballo y Guelmes (2016), la confiabilidad implica el grado de precisión y estabilidad de un instrumento de medición, logrando los mismos resultados ante repeticiones. Por el lado estadístico, la confiabilidad se obtiene a través de fórmulas, donde se generan coeficientes de fiabilidad, que oscilan de 0 a 1, y donde el coeficiente 0 indica nula confiabilidad y el 1 indica máximo confiabilidad, asimismo, el coeficiente alfa Cronbach, es el más usado para la realización de estas prácticas (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018). Los resultados obtenidos fueron un coeficiente de 0.982 para el liderazgo transformacional y un coeficiente 0.991 para el compromiso laboral, lo cual indica que ambas pruebas son confiables.

Agregando, de acuerdo con George y Mallery (2003, citado por Hernández y Pascual, 2017) las interpretaciones para los coeficientes de Alfa de Cronbach son:

- Coeficiente alfa  $>0.900$  es excelente
- Coeficiente alfa  $>0.800$  es bueno
- Coeficiente alfa  $>0.700$  es aceptable
- Coeficiente alfa  $>0.600$  es cuestionable
- Coeficiente alfa  $>0.500$  es pobre
- Coeficiente alfa  $<0.500$  es inaceptable

**Tabla 1***Confiabilidad Escalas de las variables*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Escala de Liderazgo Transformacional	,982	36
Escala de Compromiso Laboral	,991	36

Como se puede observar el resultado obtenido por el Alfa de Cronbach es de 0.982 para la Escala de Liderazgo Transformacional y de 0.991 para la Escala de Compromiso Laboral, siendo en ambos casos confiable a un grado de excelente.

### **3.5. Procedimientos**

El modo de recolección de datos se realizó a través de una reunión en el aplicativo de oficial de la empresa para comunicación con los colaboradores, en este caso es el programa Microsoft Teams, donde se agendó a las personas seleccionadas por la muestra, brindándoles las debidas instrucciones y los enlaces que le permitieron desarrollar las escalas. Además, para la aplicación de los instrumentos se tuvo que coordinar con los proyectos de la empresa para coordinar un espacio de 20 minutos dentro de la jornada laboral de los participantes de la muestra.

En adición, por ser una empresa privada transnacional, se realizaron reuniones y coordinaciones con varios meses anticipación antes de la aplicación de los instrumentos de medición a los colaboradores de la muestra. Siendo aprobado el estudio por la Manager de área de recursos humanos, y por el departamento legal de la misma organización, emitiendo una carta de respuesta autorizando el estudio en su organización. Por parte del control de variable, se realizará a través del aplicativo SPSS, donde se ingresaron todos los datos obtenidos en el proceso de recolección, obteniendo los datos descriptivos y de correlación de las variables, a través de tablas y gráficos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El análisis de los datos se realiza sobre la matriz de datos utilizando un programa u aplicativo digital (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018). En este caso, se decide por utilizar el programa SPSS. Asimismo, el SPSS, traducido al español sus siglas indicarían, Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, que es el más utilizado actualmente para analizar datos en diferentes formas (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018). Además, mientras que el análisis estadístico a usar será de nivel inferencial.

Además, se utilizó estadísticas descriptivas como la distribución de frecuencias y prueba de normalidad, para presentar datos relevantes de la investigación. La distribución de frecuencias es un conjunto de calificaciones de la variable, ordenadas con sus dimensiones o categorías y que normalmente son presentadas en tablas (O'Leary, 2014, citado por Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018). Agregando, la distribución normal se representa en forma de campana y es usada en muestras de 100 o más unidades muestrales, siendo útil y necesaria cuando se hacen inferencias estadísticas. Por lo tanto, las estadísticas descriptivas que se utilizó fueron distribución de frecuencias y la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova.

Asimismo, también se utilizó estadística inferencial para hacer las pruebas de hipótesis. La estadística inferencial se utiliza para probar hipótesis y estimar parámetros (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018). Por otro lado, para la prueba de hipótesis se utilizó estadísticas no paramétricas. En adición, las estadísticas no paramétricas usadas exclusivamente para probar hipótesis correlacionales y que se utilizan con variables nominales u ordinales o relaciones no lineales (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018). Además, debe tenerse en consideración el coeficiente de correlación "r" y el nivel de significancia "p". El nivel de significancia es la probabilidad de acertar o equivocarse en el proceso de generalización de un resultado estadístico, desde la muestra a la población, que es fijado de antemano por el investigador. En ese caso, se usó Spearman para determinar el coeficiente de correlación.

Además, según (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018), se considera significativo a todo valor que es menor a 0.05 y todo valor mayor a 0.05 no significativo, además indica que las correlaciones pueden ser positivas o

negativas oscilando de 0 a 1, siendo 1 una correlación perfecta y 0 la no existencia de la correlación.

### **3.7. Aspectos éticos**

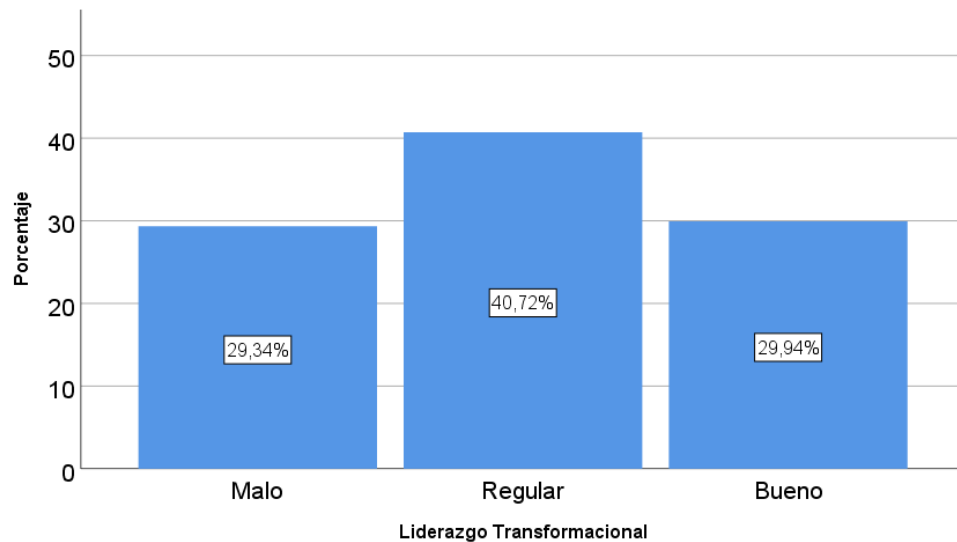
Para esta investigación se tomó en consideración la guía elaboración de trabajos de investigación de tesis, que brindó todos los criterios para desarrollar la presente investigación, el turnitin, que es un software online que permite conocer la similitud con otras investigaciones previas. Además, la veracidad de los resultados obtenidos y en el proceso de recolección de los datos para un análisis objetivo. También, se respetará la propiedad intelectual y las convicciones políticas, religiosas y morales de las personas que resulten involucradas con consecuencia de este proceso.

Asimismo, también se tomará en cuenta el respeto por el medio ambiente y la biodiversidad, responsabilidad social, política, jurídica y ética. Además de ser proteger estrictamente la privacidad e identidad de las personas que participen de esta investigación, facilitando un formato que no solicita nombres y números o códigos de identificación, haciendo la evaluación totalmente anónima.

## IV. RESULTADOS

**Figura 1**

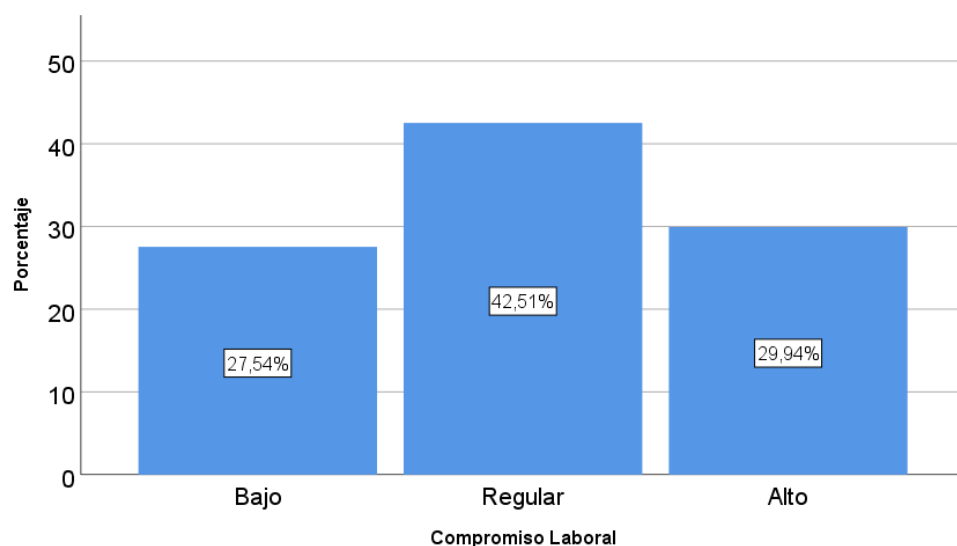
*Nivel de Liderazgo Transformacional*



Podemos observar en la figura 1, que el liderazgo transformacional con 40.72% es percibido como regular, con 29.94% es percibido como bueno y 29.34% es percibido como malo, en los trabajadores de la empresa consultora.

**Figura 2**

*Nivel de Compromiso Laboral*



Podemos observar en la figura 2, que el compromiso laboral con un 42.51% se posiciona como regular, con 29.94% se posiciona como alto y con 27.54% se posiciona como bajo, en los trabajadores de la empresa consultora.

**Tabla 2***Estadísticos de frecuencia del Liderazgo Transformacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	49	29,3	29,3	29,3
	Regular	68	40,7	40,7	70,1
	Bueno	50	29,9	29,9	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

De los estadísticos de frecuencia del Liderazgo Transformacional podemos apreciar que 68 trabajadores lo perciben como regular, 50 trabajadores lo perciben como bueno y 49 trabajadores lo perciben como malo.

**Tabla 3***Estadísticos de frecuencia del Compromiso Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	46	27,5	27,5	27,5
	Regular	71	42,5	42,5	70,1
	Alto	50	29,9	29,9	100,0
	Total	167	100,0	100,0	

De los estadísticos de frecuencia del Compromiso Laboral podemos observar que 71 trabajadores lo posicionan como regular, 50 trabajadores lo posicionan como alto y 46 trabajadores lo posicionan como bajo.

Prueba de Hipótesis general donde  $H_0$  es Nula y  $H_a$  es Alterna

$H_0$ : No existe relación entre Liderazgo Transformacional y Compromiso Laboral

$H_a$ : Existe relación entre Liderazgo Transformacional y Compromiso Laboral

**Tabla 4**

*Correlación entre Liderazgo Transformacional y Compromiso Laboral*

		Compromiso Laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	,539**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	167

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

Del cálculo estadístico podemos observar que  $p \text{ valor} = 0 < 0,05$ , es decir que es significativa, por lo tanto, se rechaza la  $H_0$  y acepta la  $H_a$ , confirmando la existencia de la correlación positiva entre el Liderazgo Transformacional y Compromiso Laboral en los trabajadores de la empresa consultora donde el coeficiente de correlación es de 0.539, correspondiente a correlación media.

Prueba de Hipótesis específica donde  $H_0$  es Nula y  $H_a$  es Alterna

$H_0$ : No existe relación entre el Liderazgo Transformacional y el Vigor del Compromiso Laboral

$H_a$ : Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y el Vigor del Compromiso Laboral

**Tabla 5**

*Correlaciones entre el Liderazgo Transformacional y el Vigor*

		Vigor	
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	,513**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	167

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

Del cálculo estadístico podemos observar que  $p \text{ valor} = 0 < 0,05$ , es decir que es significativa, por lo tanto, se rechaza la  $H_0$  y acepta la  $H_a$ , con ello se confirma la existencia de la correlación positiva entre el Liderazgo Transformacional y el Vigor del Compromiso Laboral en los trabajadores de la empresa consultora donde el coeficiente de correlación es de 0.513, correspondiente a correlación media.

Prueba de Hipótesis específica donde  $H_0$  es Nula y  $H_a$  es Alterna

$H_0$ : No existe relación entre el Liderazgo Transformacional y la Absorción del Compromiso Laboral

$H_a$ : Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y la Absorción del Compromiso Laboral

**Tabla 6**

*Correlaciones entre el Liderazgo Transformacional y la Absorción*

		Absorción	
Rho de	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,514**
Spearman	Transformacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	167

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

Del cálculo estadístico podemos observar que  $p \text{ valor} = 0 < 0,05$ , es decir que es significativa, por lo tanto, se rechaza la  $H_0$  y acepta la  $H_a$ , con ello se confirma la existencia de la correlación positiva entre el Liderazgo Transformacional y la Absorción del Compromiso Laboral en los trabajadores de la empresa consultora donde el coeficiente de correlación es de 0.514, correspondiente a correlación media.



Prueba de Hipótesis específica donde  $H_0$  es Nula y  $H_a$  es Alternativa

$H_0$ : No existe relación entre el Liderazgo Transformacional y la Dedicación del Compromiso Laboral

$H_a$ : Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y la Dedicación del Compromiso Laboral

**Tabla 7**

*Correlaciones entre el Liderazgo Transformacional y la Dedicación*

		Dedicación	
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	,534**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	167

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

Del cálculo estadístico podemos observar que  $p \text{ valor} = 0 < 0,05$ , es decir que es significativa, por lo tanto, se rechaza la  $H_0$  y acepta la  $H_a$ , con ello se confirma la existencia de la correlación positiva entre el Liderazgo Transformacional y la dedicación del Compromiso Laboral en los trabajadores de la empresa consultora donde el coeficiente de correlación es de 0.534, correspondiente a correlación media.

## V. DISCUSIÓN

Enfocándonos en el objetivo general, se encontraron diferencias en los grados de correlación, con coeficientes menores al que se obtuvo en la presente investigación, entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral con la investigación nacional de Gabel-Shemueli, Sully y Bahamonde (2020), donde en un contexto de outsourcing, similar al de nuestra presente investigación, donde obtuvieron un coeficiente de correlación de 0.450, correspondiente a débil. Además, también se puede observar diferencias en los grados de correlación con la investigación internacional de Faupel y Sub (2019), donde en un contexto laboral de diversos rubros, un contexto parecido al de la realidad de una consultora, obtuvieron un coeficiente de correlación de 0.341, correspondiente a débil.

También, se encontró diferencias en los grados de correlación con la investigación nacional de Davalos (2020), donde en un contexto industrial, un contexto parecido solo en una parte de nuestra población, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.294, correspondiente a débil. Asimismo, se encontró diferencia con la investigación nacional de Cruzado (2020), donde en un contexto educativo laboral, también un contexto distinto al de la presente investigación, obtuvieron un coeficiente de correlación de 0.199, correspondiente a débil.

Agregando, también se encontró diferencias en los grados de correlación, aunque en esta ocasión con coeficientes mayores, como en la investigación nacional de Aguilar (2019), quien, en un contexto laboral educativo, un contexto distinto al de la presente investigación, obtuvo un coeficiente de correlación de 0.872, correspondiente a considerable.

Sin embargo, también se pudo encontrar similitud en los grados de correlación con la investigación nacional de Arias-González (2021), donde, en un contexto laboral financiero, contexto parecido solo en una parte de la población de la presente investigación, obtuvo un coeficiente de correlación de 0.669 correspondiente a media. También, se encontró similitud con la investigación internacional de Chin, Peng y Peng (2019), donde en un contexto laboral administrativo, contexto parecido solo en una parte de la población de la presente investigación, obtuvieron una correlación media con un coeficiente de 0.714.

A través de la comparación de los trabajos previos, se puede confirmar que de acuerdo a la teoría del liderazgo transformacional, según Burns (1978, citado por Warrir, 2017), donde los líderes logran cambios positivos en las personas mediante la inspiración y habilidades para motivar y elevar los intereses personales a los intereses grupales, implicando cambios significativos y realización de mejoras, y la teoría del compromiso laboral, que según Kahn (1990, citado por Huang y Fei, 2020) que es la sensación de pertenencia y preferencia que las personas desarrollan por su empleo, generando comportamientos que evidencian tareas que promueven las conexiones con el trabajo y con los demás, involucrando interacción personal, para el desempeño activo y pleno de las actividades, se correlacionan positivamente y con significancia en todos los casos, pero varían en el grado y coeficiente de correlación, encontrando mayor similitud con la correlación media, en contextos laborales financieros y laborales administrativos que son parte de los rubros de la consultora donde de llevo a cabo la presente investigación.

Por otra parte, por el lado de los objetivos específicos, se encontraron semejanzas en los grados de correlación entre el liderazgo transformacional y la dimensión de vigor del compromiso laboral con la investigación internacional de Frías (2016), que, en un contexto laboral administrativo, un contexto parecido solo en una parte de nuestra población, donde se obtuvo correlación media con un coeficiente de 0.591. También, se encontró semejanza con la investigación internacional de Hayati, Morteza y Naammi (2014), donde, en un contexto laboral salud, un contexto distinto al de la presente investigación, obtuvieron una correlación media con un coeficiente de 0.590.

Sin embargo, también se encontró diferencias en los grados de correlación entre el liderazgo transformacional y la dimensión de vigor del compromiso laboral con la investigación internacional de Tripiana y Llorens (2015), donde, en un contexto laboral administrativo, un contexto parecido solo en una parte de nuestra población, obtuvieron correlación débil con un coeficiente 0.400.

De acuerdo a los resultados obtenidos y a la comparación de los trabajos previos entre la correlación del liderazgo transformacional y la dimensión de vigor del compromiso laboral, se puede confirmar que de acuerdo a la teoría del liderazgo transformacional, según Burns (1978, citado por Warrir,

2017), donde los líderes logran cambios positivos en las personas mediante la inspiración y habilidades para motivar y elevar los intereses personales a los intereses grupales, implicando cambios significativos y realización de mejoras, y la teoría de la dimensión del vigor del compromiso laboral, que según Schaufeli y Bakker (2003, citado por Juyumaya, 2019) es la representación de energía y resistencia mental mientras se trabaja, donde se evidencia la voluntad de realizar esfuerzos, gestionando adecuadamente la fatiga y siendo persistente frente a dificultades, se correlacionan positivamente y de manera significativa en los 3 casos, presentando variaciones mínimas en los coeficientes de correlación, encontrando mayor similitud con correlación media en 2 casos.

Continuando, con la comparación de los objetivos específicos, en este caso entre el liderazgo transformacional y la dimensión de absorción del compromiso laboral, se encontraron diferencias en el grado de correlación con la investigación internacional de Tripiana y Llorens (2015), donde, en un contexto laboral administrativo, un contexto parecido solo en una parte de nuestra población, obtuvieron una correlación débil con coeficiente de 0.390. También, se encontró diferencias en el grado de correlación con la investigación internacional de Hayati, Morteza y Naammi (2014), donde, en un contexto laboral salud, un contexto distinto al de la presente investigación, obtuvieron una correlación débil con un coeficiente de 0.400. Igualmente, se encontró similitud con los grados de correlación con la investigación internacional de Frías (2016), donde, en un contexto laboral administrativo, un contexto parecido con una parte de la población del presente estudio, llegó a obtener una correlación débil con un coeficiente de 0.407.

Conforme a los resultados obtenidos y a la comparación de los trabajos previos entre la correlación del liderazgo transformacional y la dimensión de absorción del compromiso laboral, se puede confirmar que de acuerdo a la teoría del liderazgo transformacional, según Burns (1978, citado por Warrir, 2017), donde los líderes logran cambios positivos en las personas mediante la inspiración y habilidades para motivar y elevar los intereses personales a los intereses grupales, implicando cambios significativos y realización de mejoras, y la teoría de la dimensión de la absorción del compromiso laboral, que según Schaufeli y Bakker (2003, citado por Juyumaya, 2019) es el hecho de concentrarse totalmente en el trabajo, olvidándose de todo alrededor,

involucrándose y disfrutando de las labores, facilitando que el tiempo pase de manera rápida, se relacionan positivamente con significancia y con semejanza en todos los casos.

Agregando a la comparación de los objetivos específicos, en este caso entre el liderazgo transformacional y la dimensión de dedicación del compromiso laboral, se encontraron diferencias en el grado de correlación con la investigación internacional de Frías (2016), donde, en un contexto laboral administrativo, un contexto parecido solo en una parte de la población de la presente investigación, que obtuvo una débil correlación con un coeficiente de 0.429. Además, también hubo diferencias en los grados de correlación con la investigación internacional de Tripiana y Llorens (2015), que, en un contexto laboral administrativo, un contexto que es parte de la población del presente trabajo de investigación, llegando a obtener una débil correlación con un coeficiente de 0.480.

Sin embargo, también se encontró semejanzas en los grados de correlación entre el liderazgo transformacional y la dimensión de dedicación del compromiso laboral con la investigación internacional de Hayati, Morteza y Naammi (2014), donde, en un contexto laboral salud, un contexto distinto al de la presente investigación, llegó a obtener una correlación media con un coeficiente de 0.570.

Acorde a los resultados obtenidos y a la comparación de los trabajos previos entre la correlación del liderazgo transformacional y la dimensión de absorción del compromiso laboral, se puede confirmar que de acuerdo a la teoría del liderazgo transformacional, según Burns (1978, citado por Warrir, 2017), donde los líderes logran cambios positivos en las personas mediante la inspiración y habilidades para motivar y elevar los intereses personales a los intereses grupales, implicando cambios significativos y realización de mejoras, y la teoría de la dimensión de la dedicación del compromiso laboral, que según Schaufeli y Bakker (2003, citador por Juyumaya, 2019) es la participación en las labores y a la importancia que tiene para el trabajador, sintiendo inspiración y orgullo ante el desafío del trabajo, se correlacionan positivamente con significancia en los 3 casos, pero con variaciones en los coeficientes de correlación, encontrando mayor similitud con correlación media en 2 casos.

La fortalezas de la metodología utilizada fue que efectivamente se obtuvo la información necesaria para ampliar los conocimientos acerca de las

variables en materia cuantitativa y que sirvió para lograr los objetivos de la presente investigación sin necesidad de manipular las variables de estudio, por ser un estudio no experimental, delimitando adecuadamente la población, a través de los criterios de inclusión y exclusión, para una adecuada selección de la muestra, que a través de un proceso probabilístico, logro brindar a todas las unidades de análisis la misma posibilidad de ser escogidos a través de un muestreo aleatorio simple de manera sistemática, lo cual facilitó un orden en el proceso.

Además, cabe recalcar que la creación de los instrumentos de medición, cuya base metodológica fue identificar las variables, dimensiones e indicadores, uso la técnica de escala de actitudes, que permitió recolectar de manera ágil los datos a partir de preguntas relacionadas al contexto de la organización, para que a través de la codificación preestablecida, se pueda ser analizada para lograr las tablas y gráficos de frecuencia y correlación necesarios para lograr los objetivos de la presente investigación.

Sin embargo, las debilidades de la metodología fueron que hubo mucho retraso en la fase de procedimientos, ya que la empresa, por ser una entidad privada, tiene accesos limitados en todo sentido a la información. Siendo de esta manera complicada la posibilidad de conseguir los datos pertinentes, involucrando en la mayoría de los casos una importante cantidad de vistos buenos y confirmaciones que se necesitaba para poder tener todos los permisos necesarios para acceder a la evaluar a las unidades de análisis, lo cual tardó muchos meses.

Por último, La presente investigación presentó mucha importancia e interés para la empresa donde se realizó el estudio, ya que, en esta, no manejan indicadores de estas características, en este sentido las variables de estudio, como el liderazgo transformacional y el compromiso laboral, lo cual beneficiaba ampliamente en enfoque y metas de la organización para que de manera más adecuada pueda invertir sus esfuerzos en gestionar a los líderes y a los subordinados en general.

Cabe precisar, que con estas acciones la organización se le facilita lograr sus objetivos y metas con sus clientes, ya que es de suma importancia monitorear datos de estas variables en la empresa, como la del liderazgo

transformacional en los jefes y el compromiso en los subordinados, permitiéndoles hacer comparaciones cada cierto tiempo.

Además, a nivel nacional y local las variables de liderazgo transformacional y compromiso laboral no son muy estudiadas, donde de hecho, presentamos muchas limitaciones en encontrar trabajos previos en artículos científicos. Por lo tanto, esta investigación es de gran valor para el sector organizacional en nuestro país, aportando datos relevantes para futuras investigaciones y/o planes de acción.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primero:**

Se obtuvo una correlación positiva media significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Compromiso Laboral en los trabajadores de la empresa consultora, Lima 2021, con un coeficiente de correlación de Spearman de  $r=0.539$  y una significancia de  $p$  valor  $<0.05$

### **Segundo:**

Se obtuvo una correlación positiva media significativa Liderazgo Transformacional y el Vigor del Compromiso Laboral en los trabajadores de la empresa consultora, Lima 2021, con un coeficiente de correlación de Spearman de  $r=0.513$  y una significancia de  $p$  valor  $<0.05$

### **Tercero:**

Se obtuvo una correlación positiva media significativa entre el Liderazgo Transformacional y la Absorción del Compromiso Laboral en los trabajadores de la empresa consultora, Lima 2021, con un coeficiente de correlación de Spearman de  $r=0.514$  y con una significancia  $p$  valor  $<0.05$

### **Cuarto:**

Se obtuvo una correlación positiva media significativa entre el Liderazgo Transformacional y la Dedicación del Compromiso Laboral en los trabajadores de la empresa consultora, Lima 2021, con un coeficiente de correlación de Spearman de  $r=0.534$  y con una significancia de  $p$  valor  $<0.05$



## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primero:**

Se recomienda a el área de gerencia operativa reforzar y/o invertir en programas y capacitaciones tanto para líderes como para los subordinados, donde, para asegurar el cumplimiento de estas iniciativas, se debería establecer cronogramas y metas como parte de las funciones y plan de formación, con ellos se podría mantener o mejorar la relación que se obtuvo en el estudio, pero con niveles más elevados en ambas variables.

### **Segundo:**

Se recomienda al área de bienestar realizar pausas activas y gestión del tiempo en los colaboradores, enfocando los beneficios del liderazgo transformacional la consideración personal en conjunto el vigor de compromiso laboral, que es la representación de energía y resistencias y perseverancia en el trabajo, lo cual resulta muy importante para la empresa para asumir los constantes retos y/o cambios que se generen como parte de la naturaleza del rubro que se da por la consultoría con sus clientes.

### **Tercero:**

Se recomiendan a las jefaturas operativas que brinden espacios para realizar actividades de interés particular de los colaboradores, ya que la absorción de compromiso laboral es disfrutar y gustar de trabajar, enfocando toda la atención en las actividades para evitar errores, facilitando de manera más ágil el logro de los objetivos y metas con los clientes, por lo cual se necesita que el liderazgo transformacional también esté presente en ese proceso, con inspiración constante por parte de los líderes.

### **Cuarto:**

Se recomienda al área de recursos humanos que involucren aún más en las actividades de responsabilidad social a los colaboradores y compartir los logros y/o reconocimientos con los mismos, para que así el liderazgo transformacional idealice y acompañe a la dedicación del compromiso laboral, ya que este proceso es muy importante, generando orgullo, admiración e importancia en el trabajador con las labores y funciones desempeñadas en la empresa.

## REFERENCIAS:

- Aguilar, S. (2019). Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo 2019 (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://bit.ly/2RA0q51>
- Asrar-ul-Haq, M. y Anwar, S. (diciembre, 2018). The many faces of leadership. *Future Business Journal*. 4(2), 179-188
- Arias-González, J. (enero, 2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*. 2(1), 9-15
- Arrozola, J. y Zavala, J. (junio, 2017). Diseño metodológico para la selección de una muestra representativa de estudiantes universitarios. *Economía y Administración*. 5(1), 54-67
- Breevaart, K & Zacher, H (junio, 2019). Main and interactive effects of weekly transformational and laissez-faire leadership on followers' trust in the leader and leader effectiveness. *Journal of occupational & organizational Psychology*. 92(2), 384-409
- Carranza-Villon, M. (abril, 2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*. 14(2), 112-117
- Carballo, M y Guelmes, E. (abril, 2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Revista Universidad y Sociedad*. 8(1), 140-150
- Chin, T.; Peng, S. & Peng, P. (abril, 2019). Does transformational leadership influence employee engagement. *Global business and management research. An International Journal*. 11(2), 92-97
- Cruzado E. (marzo, 2020). Liderazgo transformacional de los directivos y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los Colegios Públicos de la Provincia de San Martín, en el año 2017. *Revista de Investigación Valor Agregado*. 6(1), 55-66

- Davalos, A. (2020). Liderazgo transformacional y engagement en una empresa de fabricación de productos para distribución de electricidad en la ciudad Lima. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://bit.ly/36FLdDm>
- Day, D. & Antonakis, J. (2012). The nature of leadership. Recuperado de <https://bit.ly/34eiMuU>
- Dung, L & Hai, P. (mayo, 2020). The effects of transformational leadership and job satisfaction. *South East Asian Journal of Management*. 14(1), 106-121
- Esteban, N. (2018). Tipos de investigación. Recuperado de <https://bit.ly/3bKnDbx>
- Faupel, S. & Sub, S. (setiembre, 2019). The effect of transformational leadership on employees during organizational change—an empirical análisis. *Journal of change management*. 19(3), 145-166
- Fernández, C y Quintero, N. (julio, 2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*. 22(77), 56-74
- Fischman, D. (2017). *El Líder Transformador 1*. México: EDITORIAL PLANETA MEXICANA, S.A. DE C.V
- Frías, M. (2016). Análisis del Engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana (Tesis Maestría) Recuperado de <https://bit.ly/3v8LgSW>
- Gabel-Shemueli, R.; Sully, M. & Bahamonde, D. (diciembre, 2020). The role of leadership and engagement in call center performance: answering the call in Peru. *Leadership & Organization Development Journal*. 42(2), 265-288
- Gallardo-Gallardo, E. (2008). Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo. Recuperado de <https://bit.ly/3hLZEfT>
- Gallup (2021). What is employee engagement and how do you improve it. Recuperado de <https://bit.ly/3f6y7UU>
- Guerrero-Bejarano, M.; Manosalvas-Vaca, C.; Salvador-García, C.; Carhuanchomendoza, I.; Maino, A. & Silva, D. (junio, 2021). The mediation of labor

- satisfaction in the relationship of the leadership style and organizational commitment. *Apuntes Universitarios*. 11(2), 235-265
- Hayati, D.; Morteza, C. & Naammi, A. (enero, 2014). The relationship between transformational leadership and work engagement in governmental hospitals nurses: a survey study. 25(3), 1-7
- Hee, O.; Ibrahim, R.; Kowang, T. & Fei, G. (mayo, 2018). Employee engagement as a mediator between transformational leadership and employee performance. *Asian Journal of Scientific Research*. 11(11), 441-448
- Hernández, H. y Pascual, A. (diciembre, 2017). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*. 9(1), 157-163
- Hernandez-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Huang, S & Fei, Y. (diciembre, 2020). A multilevel model of Kahn's job engagement in predicting counter productive work behaviors. Evidence from financial information technology firms. 40(2), 41-71
- Jaramillo, V. (enero, 2016). Análisis de Liderazgo Transformacional y su Importancia en Tiempos de Crisis. *PODIUM*. 30(30), 97-119
- Jha, S. & Malvilla, V. (diciembre, 2017). Impact of transformational leadership on employee engagement. *The journal of management awareness*. 20(2), 15-19
- Juárez-Hernández, L; Tobón, S. (noviembre, 2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Espacios*. 53(39), 23-30
- Juyumaya, J. (junio, 2019). Escala Utrecht de work engagement en Chile. *Estudios de Administración*. 26(1), 35-50

- Lachaine, C. & Duchesne, C. (octubre, 2019). Le conseiller pédagogique en tant qu'agent de changement. *McGill Journal of Education*. 54(3), 625-645
- London, S. (2008). *Leadership* by James MacGregor Burns. Recuperado de <https://bit.ly/3f49b04>
- López-Roldan, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona:UAB
- Martinez, J.; Cardeño, E.; Ramirez, W. y Durán, S. (julio, 2017). Liderazgo transformacional como estrategia de adaptación en la gestión logística empresarial. *Desarrollo Gerencial*. 9(2), 140-157
- Martinez, I.; Salanova, M. & Cruz-Ortiz, V. (julio, 2020). Our boss is a good boss! cross-level effects of transformational leadership on work engagement in service jobs. *Journal of work and organizational psychology*. 36(2), 87-94
- Mendoza, J. y Garza, J. (enero, 2009). La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación de validez de contenido y confiabilidad. *Innovaciones de negocios*. 6(1), 17-32
- Muntané, J. (junio, 2010). Introducción a la investigación básica. *RAPD ONLINE*. 33(3), 221-227
- Nasurdin, A.; Ahmad, N & Tan, C (enero, 2015). Linking selective hiring to organizational commitment: evidence from the Hotel industry of Malaysia. *SHS Web of Conferences*. 18(1), 1-10
- Olvera, J.; Llorens, S.; Acosta, H. y Salanova, M. (mayo, 2017). El liderazgo transformacional y la confianza como antecedentes del desempeño en equipo en el ámbito sanitario. *Anales de psicología*. 33(2), 365-375
- Rezzan, U. (abril, 2021). The effect of school principals' distributed leadership behaviours on teachers' organizational commitment. *International Education Studies*. 14(5), 19-30
- Rodríguez, D. (2020). Investigación básica. Recuperado de <https://bit.ly/343Fpm0>

- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados. Recuperado de <https://bit.ly/3v7R5A1>
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). Utrecht work engagement scale. Recuperado de <https://bit.ly/2QBeJWr>
- Schraggeová, M. & Stupková, Z. (enero, 2021). Attachment dimensions as moderators of the relationship between commitment to supervisors and organizational citizenship behavior. *Studia Psychologica*. 63(1), 43-63
- Tripiana, J. y Llorens S. (mayo, 2015). Fomentando empleados engaged. *Anales de psicología*. 31(2), 636-644
- Useche, M. Artigas, W. Queipo, B. y Perozo, E. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos. Colombia: Universidad de La Guajira.
- Vasconcellos, C.; Tomer, P. y Paraiso, B. (octubre, 2019). Alinhamento pessoa-organização (p-o fit) e engajamento. *Revista Ibero-Americana de Estratégia*. 19(1), 128-148
- Warrir (julio, 2017). The urgent need to educate present and future leaders in organization development and change. *OD Practitioner*. 49(3), 52-58
- Zapata, C.; Demmler, M. y Uribe, A. (enero, 2018). El liderazgo en la implementación de una cultura ecoeficiente en las organizaciones. *Producción Más Limpia*. 13 (1), 43-53
- Zayas-Aguero, P. y Báez-Santana, R. (junio, 2016). Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista. *Ciencias Holguín*. 22(2), 1-11

## ANEXO 1:

### Matriz de Consistencia

**Título:** Liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021.

**Autor:** Tirso Luis Vadillo Cabrera

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Liderazgo Transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p><b>Problema General:</b> ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y el vigor del compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021?</p> <p>¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la absorción del compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021?</p> <p>¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dedicación del compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación el liderazgo transformacional y el vigor del compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la absorción del compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la dedicación del compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre el liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación entre el liderazgo transformacional y el vigor del compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021</p> <p>Existe relación entre el liderazgo transformacional y la absorción del compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021</p> <p>Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dedicación del compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021</p>	Estimulación Intelectual	Soluciones creativas Análisis Reevaluar ideas	1,2,3, 4,5,6, 7,8,9	(Escala Likert)	Bueno Regular Malo
			Inspiración	Entusiasmo Motivación Expectativas positivas	10,11,12, 13,14,15, 16,17,18		
			Consideración Personal	Apoyo Escucha activa Empatía	19,20,21, 22,23,24, 25,26,27		
			Idealización	Confiabilidad Convicción Admiración	28,29,30, 31,32,33, 34,35,36		
			Variable 2: Compromiso Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Vigor	Energía Esfuerzos Persistencia	1,2,3,4 4,6,7,8 9,10,11,12	(Escala Likert)	Alto Regular Bajo
			Absorción	Concentración Involucramiento Disfrutar labores	13,14,15,16 17,18,19,20 21,22,23,24	Siempre Muchas veces A veces Pocas veces	
			Dedicación	Participación Importancia Orgullo	25,26,27,28 29,30,31,32 33,34,35,36	Nunca	

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Nivel:</b> Es correlacional. Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que tienen entre dos o más variables en un contexto en específico (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).</p> <p><b>Diseño:</b> El tipo de diseño es no experimental. Asimismo, las investigaciones de diseño no experimentales se centran, primero, para analizar cuál es el nivel o modalidad de una o más variables en un momento determinado, segundo, para evaluar una situación, evento, fenómeno o contexto en un punto del tiempo, tercero, para determinar cuál es la relación entre un conjunto de variables en un contexto en específico (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018). Además, la investigación es transaccional o transversal. Este tipo de investigación se encarga de recolectar datos en un momento único (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018). Asimismo, será alcance transversal correlacional o causal. El diseño transversal correlacional o causal resulta de mucha utilidad para establecer relación en 2 variables o más, por lo general en aspectos correlacionales y en otros casos como causa-efecto (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).</p> <p><b>Método:</b> Deductivo, partiendo de la teoría, de donde se derivan las hipótesis, sometiéndolas a prueba, partiendo de lo general a lo particular. (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).</p>	<p><b>Población:</b> La empresa consultora cuenta con un total de 325 trabajadores</p> <p>Criterios de Inclusión: Pertener a la planilla de la empresa consultora Realizar actividades operativas Estar activo en la empresa</p> <p>Criterios de Exclusión: No pertenecer a la planilla de la empresa consultora No realizar actividad operativa No estar activo en la empresa Aplicando los criterios de inclusión y exclusión, nuestra población sería de 294 trabajadores.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> El tipo de muestreo fue sistemático. Además, en el muestreo sistemático o selección sistemática de elementos muestrales permite elegir, a partir de la población, a la muestra a través de un intervalo como resultado de la división de la población con la muestra. Agregando, este tipo de muestreo tiene la ventaja de que cualquier tipo de estrato de la población estará reflejado en la muestra, siendo esta proporcional (Lohr, 2010, Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> A través de los cálculos correspondientes se logra obtener la muestra, que resultó ser de 167 trabajadores, a continuación, se brinda el detalle: Margen: 5% Nivel de confianza: 95% Población: 294 Tamaño de muestra: 167</p>	<p><b>Variable 1:</b> Liderazgo Transformacional <b>Técnicas:</b> Escala de actitudes <b>Instrumentos:</b> Escala de Liderazgo Transformacional</p> <p>Autor: Tirso Vadillo Año: 2021 Monitoreo: Autoadministrado Ámbito de Aplicación: Laboral Forma de Administración: Individual y Colectiva</p> <p><b>Variable 2:</b> Compromiso Laboral <b>Técnicas:</b> Escala de actitudes <b>Instrumentos:</b> Escala de Liderazgo Transformacional</p> <p>Autor: Tirso Vadillo Año: 2021 Monitoreo: Autoadministrado Ámbito de Aplicación: Laboral Forma de Administración: Individual y Colectiva</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> La estadística descriptiva involucra el conteo de casos que se mostraron en las dimensiones o categorías de las variables con la finalidad de conocer las tendencias que surgieron (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).</p> <p>La distribución de frecuencias es un conjunto de calificaciones de la variable, ordenadas con sus dimensiones o categorías y que normalmente son presentadas en tablas (O'Leary, 2014, citado por Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018). Algunas de ellas serán, Distribución de frecuencias y Kolmogorov-Smirnova</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de hipótesis se utilizarán estadísticas no paramétricas. Las estadísticas no paramétricas usadas exclusivamente para probar hipótesis correlacionales y que se utilizan con variables nominales u ordinales o relaciones no lineales (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018). En este caso será Spearman.</p>



## ANEXO 2:

### Matriz Operacional:

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transformacional: según Burns (1978, citado por Warrir, 2017) es un proceso en el que los líderes logran cambios positivos en las personas mediante la inspiración y habilidades para motivar y elevar los intereses personales a los intereses grupales, implicando cambios significativos y realización de mejoras.	La variable ha sido operacionalizada en 4 dimensiones, como la estimulación intelectual, inspiración, consideración personal e idealización, donde se aplicó la escala ordinal para su a través de un instrumento de recolección de datos de elaboración propia.	Estimulación Intelectual	Soluciones creativas	(Escala Likert)  Siempre Muchas veces A veces Pocas veces Nunca
				Análisis	
				Reevaluar ideas	
			Inspiración	Entusiasmo	
				Motivación	
				Expectativas positivas	
			Consideración Personal	Apoyo	
				Escucha activa	
				Empatía	
			Idealización	Confiabilidad	
Convicción					
Admiración					
Compromiso Laboral	Kahn (1990, citado por Huang y Fei, 2020) el Compromiso Laboral es la sensación de pertenencia y preferencia que una persona desarrolla por su empleo, generando comportamientos que evidencian tareas que promueven las conexiones con el trabajo y con los demás, involucrando interacción personal, para el desempeño activo y pleno de las actividades.	La variable ha sido operacionalizada en 3 dimensiones, como el vigor, absorción y dedicación, donde se aplica la escala ordinal para la medición de la variable a través de un instrumento de recolección de datos de elaboración propia.	Vigor	Energía	(Escala Likert)  Siempre Muchas veces A veces Pocas veces Nunca
				Esfuerzos	
				Persistencia	
			Absorción	Concentración	
				Involucramiento	
				Disfrutar labores	
			Dedicación	Participación	
				Orgullo	

**ANEXO 3:***Distribución de empleados por clientes y servicios*

CLIENTE	ACTIVIDAD	SERVICIOS	EMPLEADOS
COD001	Finanzas	14	69
COD002	Administrativa	30	63
COD003	Banca	25	80
COD004	Industrial	12	48
COD005	Cobranzas	2	10
COD006	Programación	3	8
COD007	Mesa de ayuda	3	14
COD008	Distribución	3	11
COD009	Monitoreo	3	12
COD010	Contable	2	10

**ANEXO 4:**

**Fórmula de cálculo de muestra**

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

**Fórmula de cálculo de intervalo de muestreo sistemático**

$$k = \frac{N}{n}$$

**Formula validez de instrumentos**

$$CVR = \frac{n_e - N/2}{N/2}$$

**Fórmula índice de validez de instrumentos**

$$CVR = \frac{CVR + 1}{2}$$

## ANEXO 5:

### Instrumento para la recolección de datos

Con el fin de sustentar la tesis de grado en la Universidad Cesar Vallejo, le solicito su colaboración. Por favor responda c/u de las preguntas y marcando con una "X" una sola de las alternativas indicadas. Las respuestas son totalmente anónimas.

5	4	3	2	1
Siempre	Muchas Veces	A Veces	Pocas Veces	Nunca

Nº	Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Escalas de calificación				
<b>Dimensión 1: Estimulación Intelectual</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	¿Tu líder te pide buscar soluciones creativas a los problemas laborales?					
2	¿Tu líder te incentiva a generar soluciones creativas a las necesidades del equipo?					
3	¿Tu líder te pide crear soluciones innovadoras para mejorar tu trabajo?					
4	¿Tu líder te solicita analizar tus decisiones antes de ejecutarlas?					
5	¿Tu líder te pide analizar las tareas con calma para mejorar como equipo?					
6	¿Tu líder te solicita analizar cada situación al detalle para mejorar tu labor?					
7	¿Tu líder te pide reevaluar tus ideas antes de aplicarlas en el trabajo?					
8	¿Tu líder te solicita reexaminar tus aportes en las actividades de equipo?					
9	¿Tu líder te pide replantear tus ideas para mejorar en el trabajo?					
<b>Dimensión 2: Inspiración</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
10	¿Tu líder muestra su entusiasmo en el trabajo?					
11	¿Tu líder es entusiasta con el logro de objetivos de equipo?					
12	¿Tu líder genera mejoras en el área con su entusiasmo?					
13	¿Tu líder te motiva a realizar las tareas?					
14	¿Tu líder motiva a los demás para el logro de objetivos del equipo?					
15	¿La motivación de tu líder genera mejoras en el área?					
16	¿Tu líder te comparte mensajes positivos para trabajar?					
17	¿Tu líder reproduce expectativas positivas en el equipo?					
18	¿Las expectativas positivas de tu líder generan mejoras en el área?					
<b>Dimensión 3: Consideración Personal</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
19	¿Tu líder te ofrece apoyo en el trabajo cuando lo necesita?					
20	¿Tu líder apoya a los demás en las actividades de equipo?					
21	¿Tu líder brinda apoyo para mejorar en el trabajo?					
22	¿Tu líder demuestra tener escucha activa contigo en el trabajo?					
23	¿Tu líder tiene escucha activa con el equipo de trabajo?					
24	¿La escucha activa de tu líder genera cambios positivos en el trabajo?					
25	¿Es tu líder empático contigo en el trabajo?					
26	¿Tu líder demuestra ser empático con los demás en el trabajo?					
27	¿La empatía de tu líder genera mejoras en tu área?					
<b>Dimensión 4: Idealización</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
28	¿Tu líder muestra ser confiable por sus actos en el trabajo?					
29	¿Tu líder demuestra su confiabilidad en el equipo con sus actos?					
30	¿La confiabilidad de tu líder genera cambios positivos en el área?					
31	¿Tu líder muestra convicción en sus actividades cotidianas?					
32	¿La convicción de tu líder beneficia al trabajo en equipo?					
33	¿Tu líder genera mejoras en el área de trabajo con su convicción?					
34	¿Admiras a tu líder por su desempeño en el trabajo?					
35	¿Tu líder genera admiración en el equipo de trabajo?					
36	¿La admiración por tu líder genera mejoras en el área?					

Nº	Variable 2: COMPROMISO LABORAL	Escalas de calificación				
<b>Dimensión 1: Vigor</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	¿Desempeña con energía sus funciones labores?					
2	¿Trabaja con energía para afrontar los retos de equipo?					
3	¿Puede mantener su rendimiento en el trabajo con energía?					
4	¿Trabaja con energía para establecerse en su puesto?					
5	¿Realiza esfuerzos cuando su labor lo requiere?					
6	¿Se esfuerza para asumir los objetivos del equipo?					
7	¿Requiere de esfuerzos para mantener su desempeño en el trabajo?					
8	¿Se esfuerza en sus funciones para crecer en su trabajo?					
9	¿Es persistente en su trabajo cuando este lo demanda?					
10	¿Logra los objetivos de equipo con persistencia?					
11	¿Mantiene su performance con persistencia?					
12	¿Es persistente en sus tareas para establecerse en su área?					
<b>Dimensión 2: Absorción</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
13	¿Se le facilita concentrarse plenamente en sus funciones?					
14	¿Se concentra totalmente para asumir los retos en su área?					
15	¿Logra el desempeño deseado con concentración?					
16	¿Se concentra en sus funciones para desarrollarse en la empresa?					
17	¿Se le facilita involucrarse en sus actividades diarias?					
18	¿Se involucra con los objetivos comunes de su área?					
19	¿Se involucra plenamente en sus actividades para mantener su rendimiento?					
20	¿Se involucra en su labor para establecerse en su organización?					
21	¿Disfruta de las labores que le asignan en su trabajo?					
22	¿Disfruta asumiendo de los objetivos comunes en su área?					
23	¿El hecho de disfrutar de su labor le facilita el mantener su desempeño?					
24	¿Disfrutar de sus tareas le permite establecerse en su cargo?					
<b>Dimensión 3: Dedicación</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
25	¿Participa plenamente de las actividades que le asignan al día?					
26	¿Participa continuamente en las actividades del equipo al que pertenece?					
27	¿Participar constantemente en el trabajo permite mantener su desempeño?					
28	¿Participa continuamente en sus funciones para desarrollarse en su cargo?					
29	¿Toma con importancia su labor en la empresa?					
30	¿Da importancia a los retos que asume su área?					
31	¿El hecho de dar importancia a su labor facilita el mantener su performance?					
32	¿Toma con importancia sus labores para crecer en su organización?					
33	¿Siente orgullo de las funciones que realiza en su trabajo?					
34	¿Siente orgullo de afrontar los retos laborales de su área?					
35	¿El hecho de sentir orgullo de sus labores permite mantener su rendimiento?					
36	¿Desempeña sus funciones con orgullo para establecerse en su posición?					

**ANEXO 6:**

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS  
DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr.: Martínez Lopez, Edwin Alberto

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión del Talento Humano de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2021-2, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título de mi tesis es: Liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma

Tirso Luis Vadillo Cabrera:

---

D.N.I: 45607004

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable:

#### Liderazgo Transformacional

Burns (1978, citado por Warrir, 2017) es un proceso en el que los líderes logran cambios positivos en las personas mediante la inspiración y habilidades para motivar y elevar los intereses personales a los intereses grupales, implicando cambios significativos y realización de mejoras.

### Dimensiones de las variables:

#### Dimensión 1 (Estimulación Intelectual)

Bass (1998, citado por Lachaine y Duchesne, 2019) La estimulación intelectual es promover soluciones a problemas de manera creativa, facilitando el análisis de situaciones y reevaluación de ideas para el logro de objetivos comunes

#### Dimensión 2 (Inspiración)

Bass (1998, citado por Lachaine y Duchesne, 2019) La inspiración es la muestra de entusiasmo, motivando a los demás y comunicando expectativas positivas relacionadas a los objetivos comunes

#### Dimensión 3 (Consideración Personal)

Bass (1998, citado por Lachaine y Duchesne, 2019) la consideración individual es escuchar las necesidades de las personas con empatía, entendiéndolas y ofreciendo apoyo

#### Dimensión 4 (Idealización)

Bass (1998, citado por Lachaine y Duchesne, 2019) la influencia idealizada es el hecho de ser confiable y respetado por sus actos, tienen convicción atrayendo la admiración de los demás



## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Liderazgo Transformacional

Dimensión	Indicadores	Ítem	Niveles o Rangos
Estimulación Intelectual	Soluciones creativas	1,2,3	Nunca Pocas Veces A Veces Muchas Veces Siempre
	Análisis	4,5,6	
	Reevaluar ideas	7,8,9	
Inspiración	Entusiasmo	10,11,12	Nunca Pocas Veces A Veces Muchas Veces Siempre
	Motivación	13,14,15	
	Expectativas positivas	16,17,18	
Consideración Personal	Apoyo	19,20,21	Nunca Pocas Veces A Veces Muchas Veces Siempre
	Escucha activa	22,23,24	
	Empatía	25,26,27	
Idealización	Confiabilidad	28,29,30	Nunca Pocas Veces A Veces Muchas Veces Siempre
	Convicción	31,32,33	
	Admiración	34,35,36	

**Fuente:**

Warrir (julio, 2017). The Urgent Need to Educate Present and Future Leaders in Organization Development and Change. OD Practitioner. 49(3), 52-58

Lachaine, C. & Duchesne, C. (octubre, 2019). Le conseiller pédagogique en tant qu'agent de changement. McGill Journal of Education. 54(3), 625-645

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 - Estimulación Intelectual</b>							
1	¿Tu líder te pide buscar soluciones creativas a los problemas laborales?	x		x		x		
2	¿Tu líder te incentiva a generar soluciones creativas a las necesidades del equipo?	x		x		x		
3	¿Tu líder te pide crear soluciones innovadoras para mejorar tu trabajo?	x		x		x		
4	¿Tu líder te solicita analizar tus decisiones antes de ejecutarlas?	x		x		x		
5	¿Tu líder te pide analizar las tareas con calma para mejorar como equipo?	x		x		x		
6	¿Tu líder te solicita analizar cada situación al detalle para mejorar tu labor?	x		x		x		
7	¿Tu líder te pide reevaluar tus ideas antes de aplicarlas en el trabajo?	x		x		x		
8	¿Tu líder te solicita reexaminar tus aportes en las actividades de equipo?	x		x		x		
9	¿Tu líder te pide replantear tus ideas para mejorar en el trabajo?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 - Inspiración</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
10	¿Tu líder muestra su entusiasmo en el trabajo?	x		x		x		
11	¿Tu líder es entusiasta con el logro de objetivos de equipo?	x		x		x		
12	¿Tu líder genera mejoras en el área con su entusiasmo?	x		x		x		
13	¿Tu líder te motiva a realizar las tareas?	x		x		x		
14	¿Tu líder motiva a los demás para el logro de objetivos del equipo?	x		x		x		
15	¿La motivación de tu líder genera mejoras en el área?	x		x		x		
16	¿Tu líder te comparte mensajes positivos para trabajar?	x		x		x		
17	¿Tu líder reproduce expectativas positivas en el equipo?	x		x		x		
18	¿Las expectativas positivas de tu líder generan mejoras en el área?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3 - Consideración Personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
19	¿Tu líder te ofrece apoyo en el trabajo cuando lo necesita?	x		x		x		
20	¿Tu líder apoya a los demás en las actividades de equipo?	x		x		x		
21	¿Tu líder brinda apoyo para mejorar en el trabajo?	x		x		x		
22	¿Tu líder demuestra tener escucha activa contigo en el trabajo?	x		x		x		
23	¿Tu líder tiene escucha activa con el equipo de trabajo?	x		x		x		
24	¿La escucha activa de tu líder genera cambios positivos en el trabajo?	x		x		x		
25	¿Es tu líder empático contigo en el trabajo?	x		x		x		
26	¿Tu líder demuestra ser empático con los demás en el trabajo?	x		x		x		
27	¿La empatía de tu líder genera mejoras en tu área?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4 - Idealización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
28	¿Tu líder muestra ser confiable por sus actos en el trabajo?	x		x		x		
29	¿Tu líder demuestra su confiabilidad en el equipo con sus actos?	x		x		x		
30	¿La confiabilidad de tu líder genera cambios positivos en el área?	x		x		x		
31	¿Tu líder muestra convicción en sus actividades cotidianas?	x		x		x		
32	¿La convicción de tu líder beneficia al trabajo en equipo?	x		x		x		
33	¿Tu líder genera mejoras en el área de trabajo con su convicción?	x		x		x		
34	¿Admiras a tu líder por su desempeño en el trabajo?	x		x		x		
35	¿Tu líder genera admiración en el equipo de trabajo?	x		x		x		
36	¿La admiración por tu líder genera mejoras en el área?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Martinez Lopez, Edwin Alberto

15 de Junio del 2021      DNI: 09080039

Especialidad del validador:.....

15 de Junio del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firmado por Dr: Martinez Lopez, Edwin  
Alberto

-----

**Firma del Experto Informante.**

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS  
DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr.: Martínez Lopez, Edwin Alberto

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión del Talento Humano de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2021-2, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

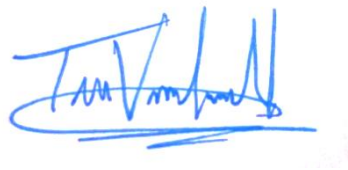
El título de mi tesis es: Liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma

Tirso Luis Vadillo Cabrera:

---

D.N.I: 45607004

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable:

#### Compromiso Laboral

Kahn (1990, citado por Huang y Fei, 2020) el Compromiso Laboral es la sensación de pertenencia y preferencia que una persona desarrolla por su empleo, generando comportamientos que evidencian tareas que promueven las conexiones con el trabajo y con los demás, involucrando interacción personal, para el desempeño activo y pleno de las actividades.

### Dimensiones de las variables:

#### Dimensión 1 (Vigor)

Schaufeli y Bakker (2003, citador por Juyumaya, 2019) el vigor es la representación de energía y resistencia mental mientras se trabaja, donde se evidencia la voluntad de realizar esfuerzos, gestionando adecuadamente la fatiga y siendo persistente frente a dificultades.

#### Dimensión 2 (Absorción)

Schaufeli y Bakker (2003, citador por Juyumaya, 2019) la absorción es el hecho de concentrándose totalmente en el trabajo, olvidándose de todo a su alrededor, involucrándose y disfrutando de las labores, facilitando que el tiempo pase de manera rápida.

#### Dimensión 3 (Dedicación)

Schaufeli y Bakker (2003, citador por Juyumaya, 2019) la dedicación es la participación en las labores y a la importancia que tiene para el trabajador, sintiendo inspiración y orgullo ante el desafío del trabajo

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: Compromiso Laboral

Dimensión	Indicadores	Ítem	Niveles o Rangos
Vigor	Energía	1,2,3,4	Nunca Pocas Veces A Veces Muchas Veces Siempre
	Esfuerzos	4,6,7,8	
	Persistencia	9,10,11,12	
Absorción	Concentración	13,14,15,16	Nunca Pocas Veces A Veces Muchas Veces Siempre
	Involucramiento	17,18,19,20	
	Disfrutar labores	21,22,23,24	
Dedicación	Participación	25,26,27,28	Nunca Pocas Veces A Veces Muchas Veces Siempre
	Importancia	29,30,31,32	
	Orgullo	33,34,35,36	

#### Fuente:

Huang, S & Fei, Y. (diciembre, 2020). A multilevel model of Kahn's job engagement in predicting counter productive work behaviors: Evidence from financial information technology firms. 40(2). 41-71

Juyumaya, J. (junio, 2019). Escala Utrecht de work engagement en Chile. Estudios de Administración. 26(1), 35-50

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 - Vigor</b>							
1	¿Desempeña con energía sus funciones labores?	x		x		x		
2	¿Trabaja con energía para afrontar los retos de equipo?	x		x		x		
3	¿Puede mantener su rendimiento en el trabajo con energía?	x		x		x		
4	¿Trabaja con energía para establecerse en su puesto?	x		x		x		
5	¿Realiza esfuerzos cuando su labor lo requiere?	x		x		x		
6	¿Se esfuerza para asumir los objetivos del equipo?	x		x		x		
7	¿Requiere de esfuerzos para mantener su desempeño en el trabajo?	x		x		x		
8	¿Se esfuerza en sus funciones para crecer en su trabajo?	x		x		x		
9	¿Es persistente en su trabajo cuando este lo demanda?	x		x		x		
10	¿Logra los objetivos de equipo con persistencia?	x		x		x		
11	¿Mantiene su performance con persistencia?	x		x		x		
12	¿Es persistente en sus tareas para establecerte en su área?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 - Absorción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
13	¿Se le facilita concentrarse plenamente en sus funciones?	x		x		x		
14	¿Se concentra totalmente para asumir los retos en su área?	x		x		x		
15	¿Logra el desempeño deseado con concentración?	x		x		x		
16	¿Se concentra en sus funciones para desarrollarse en la empresa?	x		x		x		
17	¿Se le facilita involucrarse en sus actividades diarias?	x		x		x		
18	¿Se involucra con los objetivos comunes de su área?	x		x		x		
19	¿Se involucra plenamente es sus actividades para mantener su rendimiento?	x		x		x		
20	¿Se involucra en su labor para establecerse en su organización?	x		x		x		
21	¿Disfruta de las labores que le asignan en su trabajo?	x		x		x		
22	¿Disfruta asumiendo de los objetivos comunes en su área?	x		x		x		
23	¿El hecho de disfrutar de su labor le facilita el mantener su desempeño?	x		x		x		
24	¿Disfrutar de sus tareas le permite establecerse en su cargo?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3 - Dedicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
25	¿Participa plenamente de las actividades que le asignan al día?	x		x		x		
26	¿Participa continuamente en las actividades del equipo al que pertenece?	x		x		x		
27	¿Participar constantemente en el trabajo permite mantener su desempeño?	x		x		x		
28	¿Participa continuamente en sus funciones para desarrollarse en su cargo?	x		x		x		
29	¿Toma con importancia su labor en la empresa?	x		x		x		
30	¿Da importancia a los retos que asume su área?	x		x		x		
31	¿El hecho de dar importancia a su labor facilita el mantener su performance?	x		x		x		
32	¿Toma con importancia sus labores para crecer en su organización?	x		x		x		
33	¿Siente orgullo de las funciones que realiza en su trabajo?	x		x		x		
34	¿Siente orgullo de afrontar los retos laborales de su área?	x		x		x		
35	¿El hecho de sentir orgullo de sus labores permite mantener su rendimiento?	x		x		x		
36	¿Desempeña sus funciones con orgullo para establecerse en su posición?	x		x		x		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Martinez Lopez, Edwin Alberto      DNI: 09080039

Especialidad del validador:.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**15 de Junio del 2021**

Firmado por Dr: Martinez Lopez, Edwin  
Alberto

-----

**Firma del Experto Informante.**

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg.: Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión del Talento Humano de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2021-2, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtendré el grado de Magíster.

El título de mi tesis es: Liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma:  
Tirso Luis Vadillo Cabrera

---

D.N.I: 45607004

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable:

#### Liderazgo Transformacional:

Burns (1978, citado por Warrir, 2017) es un proceso en el que los líderes logran cambios positivos en las personas mediante la inspiración y habilidades para motivar y elevar los intereses personales a los intereses grupales, implicando cambios significativos y realización de mejoras.

#### Dimensiones de las variables:

##### Dimensión 1 (Estimulación Intelectual)

Bass (1998, citado por Lachaine y Duchesne, 2019) La estimulación intelectual es promover soluciones a problemas de manera creativa, facilitando el análisis de situaciones y reevaluación de ideas para el logro de objetivos comunes

##### Dimensión 2 (Inspiración)

Bass (1998, citado por Lachaine y Duchesne, 2019) La inspiración es la muestra de entusiasmo, motivando a los demás y comunicando expectativas positivas relacionadas a los objetivos comunes

##### Dimensión 3 (Consideración Personal)

Bass (1998, citado por Lachaine y Duchesne, 2019) la consideración individual es escuchar las necesidades de las personas con empatía, entendiéndolas y ofreciendo apoyo

##### Dimensión 4 (Idealización)

Bass (1998, citado por Lachaine y Duchesne, 2019) la influencia idealizada es el hecho de ser confiable y respetado por sus actos, tienen convicción atrayendo la admiración de los demás

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: Liderazgo Transformacional

Dimensión	Indicadores	Ítem	Niveles o Rangos
Estimulación Intelectual	Soluciones creativas	1,2,3	Nunca Pocas Veces A Veces Muchas Veces Siempre
	Análisis	4,5,6	
	Reevaluar ideas	7,8,9	
Inspiración	Entusiasmo	10,11,12	Nunca Pocas Veces A Veces Muchas Veces Siempre
	Motivación	13,14,15	
	Expectativas positivas	16,17,18	
Consideración Personal	Apoyo	19,20,21	Nunca Pocas Veces A Veces Muchas Veces Siempre
	Escucha activa	22,23,24	
	Empatía	25,26,27	
Idealización	Confiabilidad	28,29,30	Nunca Pocas Veces A Veces Muchas Veces Siempre
	Convicción	31,32,33	
	Admiración	34,35,36	

#### Fuente:

Warrir (julio, 2017). The Urgent Need to Educate Present and Future Leaders in Organization Development and Change. OD Practitioner. 49(3), 52-58 Lachaine, C. & Duchesne, C. (octubre, 2019). Le conseiller pédagogique en tant qu'agent de changement. McGill Journal of Education. 54(3), 625-645

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1 - Estimulación Intelectual</b>							
1	¿Tu líder te pide buscar soluciones creativas a los problemas laborales?	X		X		X		
2	¿Tu líder te incentiva a generar soluciones creativas a las necesidades del equipo?	X		X		X		
3	¿Tu líder te pide crear soluciones innovadoras para mejorar tu trabajo?	X		X		X		
4	¿Tu líder te solicita analizar tus decisiones antes de ejecutarlas?	X		X		X		
5	¿Tu líder te pide analizar las tareas con calma para mejorar como equipo?	X		X		X		
6	¿Tu líder te solicita analizar cada situación al detalle para mejorar tu labor?	X		X		X		
7	¿Tu líder te pide reevaluar tus ideas antes de aplicarlas en el trabajo?	X		X		X		
8	¿Tu líder te solicita reexaminar tus aportes en las actividades de equipo?	X		X		X		
9	¿Tu líder te pide replantear tus ideas para mejorar en el trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2 - Inspiración</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
10	¿Tu líder muestra su entusiasmo en el trabajo?	X		X		X		
11	¿Tu líder es entusiasta con el logro de objetivos de equipo?	X		X		X		
12	¿Tu líder genera mejoras en el área con su entusiasmo?	X		X		X		
13	¿Tu líder te motiva a realizar las tareas?	X		X		X		
14	¿Tu líder motiva a los demás para el logro de objetivos del equipo?	X		X		X		
15	¿La motivación de tu líder genera mejoras en el área?	X		X		X		
16	¿Tu líder te comparte mensajes positivos para trabajar?	X		X		X		
17	¿Tu líder reproduce expectativas positivas en el equipo?	X		X		X		
18	¿Las expectativas positivas de tu líder generan mejoras en el área?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3 - Consideración Personal</b>	X		X		X		<b>Sugerencias</b>
19	¿Tu líder te ofrece apoyo en el trabajo cuando lo necesita?	X		X		X		
20	¿Tu líder apoya a los demás en las actividades de equipo?	X		X		X		
21	¿Tu líder brinda apoyo para mejorar en el trabajo?	X		X		X		
22	¿Tu líder demuestra tener escucha activa contigo en el trabajo?	X		X		X		
23	¿Tu líder tiene escucha activa con el equipo de trabajo?	X		X		X		
24	¿La escucha activa de tu líder genera cambios positivos en el trabajo?	X		X		X		
25	¿Es tu líder empático contigo en el trabajo?	X		X		X		
26	¿Tu líder demuestra ser empático con los demás en el trabajo?	X		X		X		
27	¿La empatía de tu líder genera mejoras en tu área?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4 - Idealización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
28	¿Tu líder muestra ser confiable por sus actos en el trabajo?	X		X		X		
29	¿Tu líder demuestra su confiabilidad en el equipo con sus actos?	X		X		X		
30	¿La confiabilidad de tu líder genera cambios positivos en el área?	X		X		X		
31	¿Tu líder muestra convicción en sus actividades cotidianas?	X		X		X		
32	¿La convicción de tu líder beneficia al trabajo en equipo?	X		X		X		
33	¿Tu líder genera mejoras en el área de trabajo con su convicción?	X		X		X		
34	¿Admiras a tu líder por su desempeño en el trabajo?	X		X		X		
35	¿Tu líder genera admiración en el equipo de trabajo?	X		X		X		
36	¿La admiración por tu líder genera mejoras en el área?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: GUSTAVO ERNESTO ZARATE RUIZ**

**DNI: 09870134**

**Especialidad del validador: TEMATICO Y METODOLOGO // MG. EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA Y EN GESTION PUBLICA**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteadosson suficientes para medir la dimensión

**15 de Junio del 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg.: Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto

### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión del Talento Humano de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2021-2, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtendré el grado de Magister.

El título de mi tesis es: Liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma  
Tirso Luis Vadillo Cabrera:

---

D.N.I: 45607004

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **Variable:**

#### **Compromiso Laboral**

Kahn (1990, citado por Huang y Fei, 2020) el Compromiso Laboral es la sensación de pertenencia y preferencia que una persona desarrolla por su empleo, generando comportamientos que evidencian tareas que promueven las conexiones con el trabajo y con los demás, involucrando interacción personal, para el desempeño activo y pleno de las actividades.

#### **Dimensiones de las variables:**

##### Dimensión 1 (Vigor)

Schaufeli y Bakker (2003, citado por Juyumaya, 2019) el vigor es la representación de energía y resistencia mental mientras se trabaja, donde se evidencia la voluntad de realizar esfuerzos, gestionando adecuadamente la fatiga y siendo persistente frente a dificultades.

##### Dimensión 2 (Absorción)

Schaufeli y Bakker (2003, citado por Juyumaya, 2019) la absorción es el hecho de concentrándose totalmente en el trabajo, olvidándose de todo a su alrededor, involucrándose y disfrutando de las labores, facilitando que el tiempo pase de manera rápida.

##### Dimensión 3 (Dedicación)

Schaufeli y Bakker (2003, citado por Juyumaya, 2019) la dedicación es la participación en las labores y a la importancia que tiene para el trabajador, sintiendo inspiración y orgullo ante el desafío del trabajo

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: Compromiso Laboral

Dimensión	Indicadores	Ítem	Niveles o Rangos
Vigor	Energía	1,2,3,4	Nunca Pocas Veces A Veces Muchas Veces Siempre
	Esfuerzos	4,6,7,8	
	Persistencia	9,10,11,12	
Absorción	Concentración	13,14,15,16	Nunca Pocas Veces A Veces muchas veces Siempre
	Involucramiento	17,18,19,20	
	Disfrutar labores	21,22,23,24	
Dedicación	Participación	25,26,27,28	Nunca Pocas Veces A Veces muchas veces Siempre
	Importancia	29,30,31,32	
	Orgullo	33,34,35,36	

#### Fuente:

Huang, S & Fei, Y. (diciembre, 2020). A multilevel model of Kahn's job engagement in predicting counter productive work behaviors: Evidence from financial information technology firms. 40(2). 41-71

Juyumaya, J. (junio, 2019). Escala Utrecht de work engagement en Chile. Estudios de Administración. 26(1), 35-50

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1 - Vigor</b>							
1	¿Desempeña con energía sus funciones labores?	X		X		X		
2	¿Trabaja con energía para afrontar los retos de equipo?	X		X		X		
3	¿Puede mantener su rendimiento en el trabajo con energía?	X		X		X		
4	¿Trabaja con energía para establecerse en su puesto?	X		X		X		
5	¿Realiza esfuerzos cuando su labor lo requiere?	X		X		X		
6	¿Se esfuerza para asumir los objetivos del equipo?	X		X		X		
7	¿Requiere de esfuerzos para mantener su desempeño en el trabajo?	X		X		X		
8	¿Se esfuerza en sus funciones para crecer en su trabajo?	X		X		X		
9	¿Es persistente en su trabajo cuando este lo demanda?	X		X		X		
10	¿Logra los objetivos de equipo con persistencia?	X		X		X		
11	¿Mantiene su performance con persistencia?	X		X		X		
12	¿Es persistente en sus tareas para establecerte en su área?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2 - Absorción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
13	¿Se le facilita concentrarse plenamente en sus funciones?	X		X		X		
14	¿Se concentra totalmente para asumir los retos en su área?	X		X		X		
15	¿Logra el desempeño deseado con concentración?	X		X		X		
16	¿Se concentra en sus funciones para desarrollarse en la empresa?	X		X		X		
17	¿Se le facilita involucrarse en sus actividades diarias?	X		X		X		
18	¿Se involucra con los objetivos comunes de su área?	X		X		X		
19	¿Se involucra plenamente es sus actividades para mantener su rendimiento?	X		X		X		
20	¿Se involucra en su labor para establecerse en su organización?	X		X		X		
21	¿Disfruta de las labores que le asignan en su trabajo?	X		X		X		
22	¿Disfruta asumiendo de los objetivos comunes en su área?	X		X		X		
23	¿El hecho de disfrutar de su labor le facilita el mantener su desempeño?	X		X		X		
24	¿Disfrutar de sus tareas le permite establecerse en su cargo?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3 - Dedicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
25	¿Participa plenamente de las actividades que le asignan al día?	X		X		X		
26	¿Participa continuamente en las actividades del equipo al que pertenece?	X		X		X		
27	¿Participar constantemente en el trabajo permite mantener su desempeño?	X		X		X		
28	¿Participa continuamente en sus funciones para desarrollarse en su cargo?	X		X		X		
29	¿Toma con importancia su labor en la empresa?	X		X		X		
30	¿Da importancia a los retos que asume su área?	X		X		X		
31	¿El hecho de dar importancia a su labor facilita el mantener su performance?	X		X		X		
32	¿Toma con importancia sus labores para crecer en su organización?	X		X		X		
33	¿Siente orgullo de las funciones que realiza en su trabajo?	X		X		X		
34	¿Siente orgullo de afrontar los retos laborales de su área?	X		X		X		
35	¿El hecho de sentir orgullo de sus labores permite mantener su rendimiento?	X		X		X		
36	¿Desempeña sus funciones con orgullo para establecerse en su posición?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: GUSTAVO ERNESTO ZARATE RUIZ**

**DNI: 09870134 Especialidad del**

**validador: TEMATICO Y METODOLOGO // MG. EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA Y EN GESTION PUBLICA**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteadosson suficientes para medir la dimensión

**15 de Junio del 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN ATRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg.: Cubas Peti, Maria Milagros

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión del Talento Humano de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2021-2, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtendré el grado de Magíster.

El título de mi tesis es: Liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma:  
Tirso Luis Vadillo Cabrera:

---

D.N.I: 45607004

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **Variable:**

#### **Liderazgo Transformacional**

Burns (1978, citado por Warrir, 2017) es un proceso en el que los líderes logran cambios positivos en las personas mediante la inspiración y habilidades para motivar y elevar los intereses personales a los intereses grupales, implicando cambios significativos y realización de mejoras.

#### **Dimensiones de las variables:**

##### Dimensión 1 (Estimulación Intelectual)

Bass (1998, citado por Lachaine y Duchesne, 2019) La estimulación intelectual es promover soluciones a problemas de manera creativa, facilitando el análisis de situaciones y reevaluación de ideas para el logro de objetivos comunes

##### Dimensión 2 (Inspiración)

Bass (1998, citado por Lachaine y Duchesne, 2019) La inspiración es la muestra de entusiasmo, motivando a los demás y comunicando expectativas positivas relacionadas a los objetivos comunes

##### Dimensión 3 (Consideración Personal)

Bass (1998, citado por Lachaine y Duchesne, 2019) la consideración individual es escuchar las necesidades de las personas con empatía, entendiéndolas y ofreciendo apoyo

##### Dimensión 4 (Idealización)

Bass (1998, citado por Lachaine y Duchesne, 2019) la influencia idealizada es el hecho de ser confiable y respetado por sus actos, tienen convicción atrayendo la admiración de los demás



## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Liderazgo Transformacional

Dimensión	Indicadores	Ítem	Niveles o Rangos
Estimulación Intelectual	Soluciones creativas	1,2,3	Nunca Pocas Veces A Veces Muchas Veces Siempre
	Análisis	4,5,6	
	Reevaluar ideas	7,8,9	
Inspiración	Entusiasmo	10,11,12	Nunca Pocas Veces A Veces muchas veces Siempre
	Motivación	13,14,15	
	Expectativas positivas	16,17,18	
Consideración Personal	Apoyo	19,20,21	Nunca Pocas Veces A Veces muchas veces Siempre
	Escucha activa	22,23,24	
	Empatía	25,26,27	
Idealización	Confiabilidad	28,29,30	Nunca Pocas Veces A Veces muchas veces Siempre
	Convicción	31,32,33	
	Admiración	34,35,36	

Fuente:

Warrir (julio, 2017). The Urgent Need to Educate Present and Future Leaders in Organization Development and Change. OD Practitioner. 49(3), 52-58 Lachaine, C. &

Duchesne, C. (octubre, 2019). Le conseiller pédagogique en tant qu'agent de changement. McGill Journal of Education. 54(3), 625-645

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1 - Estimulación Intelectual</b>								
1	¿Tu líder te pide buscar soluciones creativas a los problemas laborales?	X		X		X		
2	¿Tu líder te incentiva a generar soluciones creativas a las necesidades del equipo?	X		X		X		
3	¿Tu líder te pide crear soluciones innovadoras para mejorar tu trabajo?	X		X		X		
4	¿Tu líder te solicita analizar tus decisiones antes de ejecutarlas?	X		X		X		
5	¿Tu líder te pide analizar las tareas con calma para mejorar como equipo?	X		X		X		
6	¿Tu líder te solicita analizar cada situación al detalle para mejorar tu labor?	X		X		X		
7	¿Tu líder te pide reevaluar tus ideas antes de aplicarlas en el trabajo?	X		X		X		
8	¿Tu líder te solicita reexaminar tus aportes en las actividades de equipo?	X		X		X		
9	¿Tu líder te pide replantear tus ideas para mejorar en el trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSION 2 - Inspiración</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
10	¿Tu líder muestra su entusiasmo en el trabajo?	X		X		X		
11	¿Tu líder es entusiasta con el logro de objetivos de equipo?	X		X		X		
12	¿Tu líder genera mejoras en el área con su entusiasmo?	X		X		X		
13	¿Tu líder te motiva a realizar las tareas?	X		X		X		
14	¿Tu líder motiva a los demás para el logro de objetivos del equipo?	X		X		X		
15	¿La motivación de tu líder genera mejoras en el área?	X		X		X		
16	¿Tu líder te comparte mensajes positivos para trabajar?	X		X		X		
17	¿Tu líder reproduce expectativas positivas en el equipo?	X		X		X		
18	¿Las expectativas positivas de tu líder generan mejoras en el área?	X		X		X		
<b>DIMENSION 3 - Consideración Personal</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
19	¿Tu líder te ofrece apoyo en el trabajo cuando lo necesita?	X		X		X		
20	¿Tu líder apoya a los demás en las actividades de equipo?	X		X		X		
21	¿Tu líder brinda apoyo para mejorar en el trabajo?	X		X		X		
22	¿Tu líder demuestra tener escucha activa contigo en el trabajo?	X		X		X		
23	¿Tu líder tiene escucha activa con el equipo de trabajo?	X		X		X		
24	¿La escucha activa de tu líder genera cambios positivos en el trabajo?	X		X		X		
25	¿Es tu líder empático contigo en el trabajo?	X		X		X		
26	¿Tu líder demuestra ser empático con los demás en el trabajo?	X		X		X		
27	¿La empatía de tu líder genera mejoras en tu área?	X		X		X		
<b>DIMENSION 4 - Idealización</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
28	¿Tu líder muestra ser confiable por sus actos en el trabajo?	X		X		X		
29	¿Tu líder demuestra su confiabilidad en el equipo con sus actos?	X		X		X		
30	¿La confiabilidad de tu líder genera cambios positivos en el área?	X		X		X		
31	¿Tu líder muestra convicción en sus actividades cotidianas?	X		X		X		
32	¿La convicción de tu líder beneficia al trabajo en equipo?	X		X		X		
33	¿Tu líder genera mejoras en el área de trabajo con su convicción?	X		X		X		
34	¿Admiras a tu líder por su desempeño en el trabajo?	X		X		X		
35	¿Tu líder genera admiración en el equipo de trabajo?	X		X		X		
36	¿La admiración por tu líder genera mejoras en el área?	X		X		X		

**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador Mg. / Dr.: CUBAS PETI MARIA MILAGROS**

**DNI: 46075487**

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	PSICOLOGÍA	5AÑOS Y 6 MESES
02	UNMSM	Psicología Clínica y de la Salud	3 años

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Supervisora de ppp	Lima Norte	3 años	Monitorear y supervisar a los practicantes
02	UCV	Docente	Lima Norte	7 años	Enseñanza superior
03	UPN	Docente	Chorrillos	1 año	Enseñanza superior

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



FIRMA Y SELLO

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg.: Cubas Peti, Maria Milagros

### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión del Talento Humano de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2021-2, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtendré el grado de Magister.

El título de mi tesis es: Liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma  
Tirso Luis Vadillo Cabrera:

---

D.N.I: 45607004

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable:

#### Compromiso Laboral

Kahn (1990, citado por Huang y Fei, 2020) el Compromiso Laboral es la sensación de pertenencia y preferencia que una persona desarrolla por su empleo, generando comportamientos que evidencian tareas que promueven las conexiones con el trabajo y con los demás, involucrando interacción personal, para el desempeño activo y pleno de las actividades.

#### Dimensiones de las variables:

##### Dimensión 1 (Vigor)

Schaufeli y Bakker (2003, citado por Juyumaya, 2019) el vigor es la representación de energía y resistencia mental mientras se trabaja, donde se evidencia la voluntad de realizar esfuerzos, gestionando adecuadamente la fatiga y siendo persistente frente a dificultades.

##### Dimensión 2 (Absorción)

Schaufeli y Bakker (2003, citado por Juyumaya, 2019) la absorción es el hecho de concentrándose totalmente en el trabajo, olvidándose de todo a su alrededor, involucrándose y disfrutando de las labores, facilitando que el tiempo pase de manera rápida.

##### Dimensión 3 (Dedicación)

Schaufeli y Bakker (2003, citado por Juyumaya, 2019) la dedicación es la participación en las labores y a la importancia que tiene para el trabajador, sintiendo inspiración y orgullo ante el desafío del trabajo

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: Compromiso Laboral

Dimensión	Indicadores	Ítem	Niveles o Rangos
Vigor	Energía	1,2,3,4	Nunca Pocas Veces A Veces Muchas Veces Siempre
	Esfuerzos	4,6,7,8	
	Persistencia	9,10,11,12	
Absorción	Concentración	13,14,15,16	Nunca Pocas Veces A Veces Muchas Veces Siempre
	Involucramiento	17,18,19,20	
	Disfrutar labores	21,22,23,24	
Dedicación	Participación	25,26,27,28	Nunca Pocas Veces A Veces Muchas Veces Siempre
	Importancia	29,30,31,32	
	Orgullo	33,34,35,36	

#### Fuente:

Huang, S & Fei, Y. (diciembre, 2020). A multilevel model of Kahn's job engagement in predicting counter productive work behaviors: Evidence from financial information technology firms. 40(2). 41-71

Juyumaya, J. (junio, 2019). Escala Utrecht de work engagement en Chile. Estudios de Administración. 26(1), 35-50

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1 - Vigor</b>							
1	¿Desempeña con energía sus funciones labores?	X		X		X		
2	¿Trabaja con energía para afrontar los retos de equipo?	X		X		X		
3	¿Puede mantener su rendimiento en el trabajo con energía?	X		X		X		
4	¿Trabaja con energía para establecerse en su puesto?	X		X		X		
5	¿Realiza esfuerzos cuando su labor lo requiere?	X		X		X		
6	¿Se esfuerza para asumir los objetivos del equipo?	X		X		X		
7	¿Requiere de esfuerzos para mantener su desempeño en el trabajo?	X		X		X		
8	¿Se esfuerza en sus funciones para crecer en su trabajo?	X		X		X		
9	¿Es persistente en su trabajo cuando este lo demanda?	X		X		X		
10	¿Logra los objetivos de equipo con persistencia?	X		X		X		
11	¿Mantiene su performance con persistencia?	X		X		X		
12	¿Es persistente en sus tareas para establecerte en su área?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2 - Absorción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
13	¿Se le facilita concentrarse plenamente en sus funciones?	X		X		X		
14	¿Se concentra totalmente para asumir los retos en su área?	X		X		X		
15	¿Logra el desempeño deseado con concentración?	X		X		X		
16	¿Se concentra en sus funciones para desarrollarse en la empresa?	X		X		X		
17	¿Se le facilita involucrarse en sus actividades diarias?	X		X		X		
18	¿Se involucra con los objetivos comunes de su área?	X		X		X		
19	¿Se involucra plenamente es sus actividades para mantener su rendimiento?	X		X		X		
20	¿Se involucra en su labor para establecerse en su organización?	X		X		X		
21	¿Disfruta de las labores que le asignan en su trabajo?	X		X		X		
22	¿Disfruta asumiendo de los objetivos comunes en su área?	X		X		X		
23	¿El hecho de disfrutar de su labor le facilita el mantener su desempeño?	X		X		X		
24	¿Disfrutar de sus tareas le permite establecerse en su cargo?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3 - Dedicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Sugerencias</b>
25	¿Participa plenamente de las actividades que le asignan al día?	X		X		X		
26	¿Participa continuamente en las actividades del equipo al que pertenece?	X		X		X		
27	¿Participar constantemente en el trabajo permite mantener su desempeño?	X		X		X		
28	¿Participa continuamente en sus funciones para desarrollarse en su cargo?	X		X		X		
29	¿Toma con importancia su labor en la empresa?	X		X		X		
30	¿Da importancia a los retos que asume su área?	X		X		X		
31	¿El hecho de dar importancia a su labor facilita el mantener su performance?	X		X		X		
32	¿Toma con importancia sus labores para crecer en su organización?	X		X		X		
33	¿Siente orgullo de las funciones que realiza en su trabajo?	X		X		X		
34	¿Siente orgullo de afrontar los retos laborales de su área?	X		X		X		
35	¿El hecho de sentir orgullo de sus labores permite mantener su rendimiento?	X		X		X		
36	¿Desempeña sus funciones con orgullo para establecerse en su posición?	X		X		X		



**Observaciones:**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]  
**Apellidos y nombres del juez validador Mg. / Dr.: CUBAS PETI MARIA MILAGROS**

DNI: 46075487

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	<b>Institución</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Periodo formativo</b>
<b>01</b>	UCV	PSICOLOGÍA	5 AÑOS Y 6 MESES
<b>02</b>	UNMSM	Psicología Clínica y de la Salud	3 años

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	<b>Institución</b>	<b>Cargo</b>	<b>Lugar</b>	<b>Periodo laboral</b>	<b>Funciones</b>
<b>01</b>	UCV	Supervisora de ppp	Lima Norte	3 años	Monitorear y supervisar a los practicantes
<b>02</b>	UCV	Docente	Lima Norte	7 años	Enseñanza superior
<b>03</b>	UPN	Docente	Chorrillos	1 año	Enseñanza superior

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



FIRMA Y SELLO

## ANEXO 7:

### *Validez de contenido del Liderazgo Transformacional*

Ítem	Pertinencia			Relevancia			Claridad		
	N°	Ne	CVC	*CVC	Ne	CVC	*CVC	Ne	CVC
1	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
2	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
3	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
4	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
5	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
6	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
7	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
8	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
9	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
10	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
11	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
12	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
13	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
14	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
15	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
16	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
17	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
18	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
19	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
20	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
21	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
22	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
23	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
24	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
25	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
26	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
27	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
28	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
29	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
30	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
31	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
32	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
33	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
34	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
35	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
36	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00

*Validez de contenido Compromiso Laboral*

Ítem	Pertinencia			Relevancia			Claridad		
	N°	Ne	CVC	*CVC	Ne	CVC	*CVC	Ne	CVC
1	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
2	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
3	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
4	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
5	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
6	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
7	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
8	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
9	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
10	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
11	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
12	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
13	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
14	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
15	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
16	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
17	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
18	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
19	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
20	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
21	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
22	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
23	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
24	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
25	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
26	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
27	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
28	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
29	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
30	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
31	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
32	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
33	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
34	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
35	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00
36	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00	3	1.00	1.00

## **ANEXO 8:**

### ***Coefficientes de correlación***

- 1.00 = correlación negativa perfecta.
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte
- 0.75 = Correlación negativa considerable
- 0.50 = Correlación negativa media
- 0.25 = Correlación negativa débil
- 0.10 = Correlación negativa muy débil
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables
- 0.10 = Correlación positiva muy débil
- 0.25 = Correlación positiva débil
- 0.50 = Correlación positiva media
- 0.75 = Correlación positiva considerable
- 0.90 = Correlación positiva muy fuerte
- 1.00 = Correlación positiva perfecta

## **ANEXO 9:**

### ***Categorías del nivel del Liderazgo Transformacional***

Intervalo	Categoría
81 a 121	Malo
122 a 141	Regular
142 a 180	Bueno

Como podemos observar el Liderazgo Transformacional se distribuye en 3 categorías para su medición, siendo el intervalo de 81 a 121 correspondiente a Malo, 122 a 141 correspondiente Regular y 142 a 180 correspondiente a Bueno.

### ***Categorías del nivel del Compromiso Laboral***

Intervalo	Categoría
98 a 130	Bajo
131 a 155	Regular
156 a 180	Alto

Como podemos observar el *Compromiso Laboral* se distribuye en 3 categorías para su medición, siendo el intervalo de 98 a 130 correspondiente a Bajo, 131 a 155 correspondiente Regular y 156 a 180 correspondiente a Alto.

#### **ANEXO 10:**

##### *Otros Estadísticos frecuencia en puntajes de Liderazgo Transformacional*

N	Válido	167
	Perdidos	0
Mínimo		81
Máximo		180
Percentiles	30	122,00
	70	141,60

Como podemos apreciar el puntaje mínimo en la Escala de Liderazgo Transformacional es de 81 y el máximo es 180. Además, se toman en consideración el percentil de 30 correspondiente a 120 y percentil de 70 a 141,6.

##### *Estadísticos frecuencia a en puntajes de Compromiso Laboral*

N	Válido	167
	Perdidos	0
Mínimo		98
Máximo		180
Percentiles	30	131,00
	70	155,60

Como podemos apreciar el puntaje mínimo en la Escala de Compromiso Laboral es de 98 y el máximo es 180. Además, se toman en consideración el percentil de 30 correspondiente a 131 y percentil de 70 a 155,6.

## ANEXO 11:

### *Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	p
Liderazgo Transformacional	,075	167	,024
Compromiso Laboral	,095	167	,001

#### a. Corrección de significación de Lilliefors

Como podemos observar en el Liderazgo Transformacional  $p=0.024 < 0,05$  y en el Compromiso Laboral  $p=0.001 < 0,05$ , es decir son asimétricas en ambos casos, ya que los datos no tienen una distribución normal, para ello, aplicaremos estadísticas no paramétricas.

## ANEXO 12:

### Base de datos SPSS

Muestra 22-06.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 83 de 83 variables

	LT_EI_01	LT_EI_02	LT_EI_03	LT_EI_04	LT_EI_05	LT_EI_06	LT_EI_07	LT_EI_08	LT_EI_09	LT_IN_01	LT_IN_02	LT_IN_03	LT_IN_04	LT_IN_05	LT_IN_06	LT_IN_07	LT_IN_08	LT
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
8	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
9	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4
10	4	5	4	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
12	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
13	3	5	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3
14	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	4	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4
17	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
18	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
19	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	3	3	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3
23	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
24	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
26	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

Etiquetas de valor IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

02:52 p.m. 01/07/2021



Visible: 83 de 83 variables

	LT_EI_01	LT_EI_02	LT_EI_03	LT_EI_04	LT_EI_05	LT_EI_06	LT_EI_07	LT_EI_08	LT_EI_09	LT_IN_01	LT_IN_02	LT_IN_03	LT_IN_04	LT_IN_05	LT_IN_06	LT_IN_07	LT_IN_08	LT...	
1	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A...
2	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	S...
3	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi :
4	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	S...
5	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	S...
6	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	S...
7	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A...
8	Casi Siem...	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	S...
9	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	S...
10	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	S...
11	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	S...
12	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	S...
13	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	A veces	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	S...
14	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	S...
15	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	A veces	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	S...
16	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	A veces	Siempre	Casi Siem...	Casi :	
17	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	S...
18	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A...
19	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	S...
20	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	S...
21	A veces	A veces	A veces	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	Casi Siem...	A veces	A veces	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A...
22	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi :
23	A veces	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi
24	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	A veces	Casi Siem...	A veces	Siempre	Casi Siem...	A veces	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	Casi :
25	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi Siem...	A...
26	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi :
27	Siemore	Siemore	Siemore	Siemore	Siemore	Siemore	Siemore	Siemore	Siemore	Siemore	Siemore	Siemore	Siemore	Siemore	Siemore	Siemore	Siemore	Siemore	S...

Vista de datos Vista de variables

Etiquetas de valor IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Muestra 22-06.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	LT_EI_01	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 1 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	LT_EI_02	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 1 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	LT_EI_03	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 1 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	LT_EI_04	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 1 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	LT_EI_05	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 1 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	LT_EI_06	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 1 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	LT_EI_07	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 1 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	LT_EI_08	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 1 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	LT_EI_09	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 1 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	LT_IN_01	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 2 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	LT_IN_02	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 2 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	LT_IN_03	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 2 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	LT_IN_04	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 2 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	LT_IN_05	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 2 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	LT_IN_06	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 2 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	LT_IN_07	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 2 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	LT_IN_08	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 2 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	LT_IN_09	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 2 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	LT_CP_01	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 3 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	LT_CP_02	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 3 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	LT_CP_03	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 3 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	LT_CP_04	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 3 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	LT_CP_05	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 3 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	LT_CP_06	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 3 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	LT_CP_07	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 3 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	LT_CP_08	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 3 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	LT_CP_09	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 3 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	LT_ID_01	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 4 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	LT_ID_02	Numérico	8	0	DIMENSIÓN 4 -...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

02:52 p.m. 01/07/2021

## ANEXO 13:

### Autorizaciones



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 8 de junio de 2021  
Carta P. 0324-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Bach.  
Ciro Alfonso Moscol Carrasco  
Manager  
Everis

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a VADILLO CABRERA, TIRSO LUIS; identificado con DNI N° 45607004 y con código de matrícula N° 670007464; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora,  
Lima 2021**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador VADILLO CABRERA, TIRSO LUIS asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.





Lima, 26 de julio de 2021

Sres.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Referencia: Carta P. 0324-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

**Everis Perú SAC**, identificado con RUC N° 20521586134, con domicilio en calle Dean Valdivia N° 148, Piso 4, Edificio Platinum, distrito de San Isidro, provincia y departamento de Lima, debidamente representado por el señor Alfonzo Moscol Carrasco, identificado con DNI N° 43949913, autorizamos al Sr. Tirso Luis Vadillo Cabrera (en adelante, Sr. Vadillo), identificado con DNI N° 45607004, a utilizar la información y datos relevantes de la compañía, siempre y cuando sean descriptivos y sin hacer referencia a la personas involucradas en el desarrollo y/o en la ejecución del servicio o cualquier otra persona involucrada.

La autorización que EVERIS brinda en favor del Sr. Vadillo, solo alcanza para usos académicos y especialmente para la elaboración y sustentación de su trabajo de tesis para obtener el grado de Maestro en el programa de Maestría es Gestión de Talento Humano.

Sin otro particular.

Alfonzo Moscol Carrasco  
Representante Legal  
Everis Perú SAC