

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Liderazgo Transformacional y Compromiso Laboral del Personal
del Área de Recursos Humanos, Municipalidad Provincial de
Barranca - 2023**

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Mamani Javier, Cielo Jennifer

Código ORCID: 0009-0005-1955-4112

Asesor:

Avila Alcalde, Yesenia Margot

Código ORCID: 0000-0001-5509-4460

HUACHO – PERÚ

2023

INDICE

Indice General.....	i
Indice De Tablas	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabra clave:	iv
Constancia de originalidad.....	v
Titulo.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. Introduccion	1
2. Metodología	20
3. Resultados	22
4. Analisis y discusion.....	45
5. Conclusiones y recomendaciones.....	49
6. Referencias bibliograficas	51
7. Anexos y apèndices	58

Índice de Tablas

N.º		Pág.
Tabla 1:	¿Te sientes con ánimos y fuerzas al realizar tu labor?	22
Tabla 2:	¿Tu jefe promueve la colaboración entre compañeros?	23
Tabla 3:	¿Al realizar las labores existe apoyo de uno a otro?	24
Tabla 4:	¿Su jefe le brinda seguridad y apoyo para resolver algún problema?	25
Tabla 5:	¿Su jefe se preocupa en que su personal se capacite?	26
Tabla 6:	¿Su jefe se preocupa por mantenerlos motivados?	27
Tabla 7:	¿Se siente a gusto con el liderazgo de su jefe ?	28
Tabla 8:	¿Considera que el sueldo está acorde a la actividad o función que usted realiza?	29
Tabla 9:	¿su jefe busca soluciones y no culpables ante un problema?	30
Tabla 10:	¿Recibe información sobre su desempeño en el trabajo?	31
Tabla 11:	¿Su jefe comprende su estado de ánimo y lo alienta que mañana es otro día?	32
Tabla 12:	¿Se siente orgulloso de pertenecer a la institución?	33
Tabla 13:	¿Me siento comprometido hacer leal, por las oportunidades que me dan?	34
Tabla 14:	¿su jefe tiene algunas preferencias por otros trabajadores?	35
Tabla 15:	¿Se siente identificado con los problemas de la institución?	36
Tabla 16:	¿Considera que su jefe busca los mejores beneficios para el trabajador?	37
Tabla 17:	¿Se siente estable laboralmente en la institución?	38
Tabla 18:	¿Le gusta el trabajo que realiza?	39
Tabla 19:	¿Los funcionarios desarrollan sus actividades con ética profesional?	40
Tabla 20	¿Se siente a gusto en participar en eventos cívicos de la municipalidad?	41
Tabla 21:	¿Su jefe cumple con las normas y procedimiento para cumplir sus funciones?	42
Tabla 22:	¿El personal cumple con las normas establecidas para el desarrollo de sus actividades?	43

Índice de figuras

Fig. 1	¿Te sientes con ánimos y fuerzas al realizar tu labor?	22
Fig. 2	¿Tu jefe promueve la colaboración entre compañeros?	23
Fig. 3	¿Al realizar las labores existe apoyo de uno a otro?	24
Fig. 4	¿Su jefe le brinda seguridad y apoyo para resolver algún problema?	25
Fig. 5	¿Su jefe se preocupa en que su personal se capacite?	26
Fig. 6	¿Su jefe se preocupa por mantenerlos motivados?	27
Fig. 7	¿Se siente a gusto con el liderazgo de su jefe ?	28
Fig. 8	¿Considera que el sueldo está acorde a la actividad o función que usted realiza?	29
Fig. 9	¿su jefe busca soluciones y no culpables ante un problema?	30
Fig.10	¿Recibe información sobre su desempeño en el trabajo?	31
Fig.11	¿Su jefe comprende su estado de ánimo y lo alienta que mañana es otro día?	32
Fig.12	¿Se siente orgulloso de pertenecer a la institución?	33
Fig.13	¿Me siento comprometido hacer leal, por las oportunidades que me dan?	34
Fig.14	¿su jefe tiene algunas preferencias por otros trabajadores?	35
Fig.15	¿Se siente identificado con los problemas de la institución?	36
Fig.16	¿Considera que su jefe busca los mejores beneficios para el trabajador?	37
Fig.17	¿Se siente estable laboralmente en la institución?	38
Fig.18	¿Le gusta el trabajo que realiza?	39
Fig.19	¿Los funcionarios desarrollan sus actividades con ética profesional?	40
Fig.20	¿Se siente a gusto en participar en eventos cívicos de la municipalidad?	41

Palabras Claves:

Tema	Liderazgo transformacional y compromiso laboral
Especialidad	Administración

Keywords:

Theme	Transformational leadership and work commitment
Specialty	Administration

Línea de investigación del VRI. (RCU. N° 4201-2019-USPCU)

Línea de investigación	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Economía

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA-2023**" del (a) estudiante: **MAMANI JAVIER CIELO JENNIFER**, identificado(a) con Código N° **1717100067**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 13 de febrero de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

DR. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Liderazgo transformacional y compromiso laboral del personal del área de
Recursos Humanos, Municipalidad Provincial de Barranca-2023**

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo: Explicar si el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso laboral del personal del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca-2023.

La investigación a realizar es de diseño no experimental, corte transversal, nivel descriptivo correlacional, con una orientación cuantitativa, la técnica empleada es la encuesta y como instrumento es un cuestionario, aplicado a una población muestra de diez trabajadores administrativos. Para medir la confiabilidad del instrumento se aplicó el coeficiente del Alfa de Cronbach, validado por el juicio de expertos. Se ordenó la información haciendo uso del Software Excel ayudando a construir, tablas y figuras estadísticas, para arribar a nuestro análisis.

Se comprueba que hay una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral, ya que el estadístico Rho Pearson fue $0,580^*$, con una significancia estadística bilateral de $p=0,000 < 0,05$. A ello se confirma que existe una correlación positiva y significativa entre las variables mencionadas, por lo que la hipótesis es aceptable.

Abstract

The objective of this research work is: To explain whether transformational leadership is related to the work commitment of the personnel of the Human Resources area of the Provincial Municipality of Barranca-2023.

The research to be carried out is of a non-experimental design, cross-sectional, correlational descriptive level, with a quantitative orientation, the technique used is the survey and the instrument is a questionnaire, applied to a sample population of ten administrative workers. To measure the reliability of the instrument, Cronbach's Alpha coefficient was applied, validated by expert judgment. The information was organized using Excel Software, helping to build statistical tables and figures, to arrive at our analysis.

It is proven that there is a positive correlation between transformational leadership and work commitment, since the Pearson Rho statistic was 0.580*, with a bilateral statistical significance of $p=0.000 < 0.05$. This confirms that there is a positive and significant correlation between the aforementioned variables, so the hypothesis is acceptable.

1. Introducción

En la revisión de estudios internacionales se contó con Olviedo (2021), cuyo estudio pretende determinar la relación existente entre la justicia organizacional, el compromiso en el trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores de una institución pública, que brinda el servicio de justicia para Mujeres en una localidad en San Luis Potosí en el país de México. Para realizar el estudio se recopiló datos con una muestra de setentaicinco colaboradoras correspondientes a 04 centros de justicia. El estudio concluye que existe correlación positiva entre la justicia organizacional, compromiso y rendimiento laboral de los colaboradores del Centro de Justicia para Mujeres; Además se observó que estas tres variables podrían influir en otras variables organizacionales.

En tanto Vílchez, (2021), en su estudio buscó determinar la incidencia del estilo de liderazgo transformacional con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Promine Cía. Ltda. Ecuador – 2020. Con el análisis de sus dimensiones influencia idealizada o carisma, estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación inspiracional para la variable Liderazgo y las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuación, compromiso normativo para la variable compromiso organizacional se demostró que existe una alta percepción del liderazgo transformacional y compromiso organizacional (...) incidiendo favorablemente en el fortalecimiento de sus capacidades

Mientras Roncallo y Roqueme (2021), revelan los hallazgos sobre la relación entre liderazgo transformacional y engagement laboral en empleados del sector público en Colombia. El estudio realizado fue cuantitativo transaccional correlacional. La muestra fue de 325 trabajadores pertenecientes a la Secretaría de Movilidad Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en Colombia, y estuvo representada en mayor proporción por Mujeres entre 18 y 39 años con permanencia laboral menor a cinco años. La confiabilidad del instrumento de recolección de datos se realizó mediante Alpha de Cronbach arrojado un resultado

mayor al 0.70. Los resultados finales arrojan que el liderazgo transformacional y el engagement laboral se correlacionan positivamente; a la vez, las dimensiones del liderazgo transformacional: motivación inspiracional, estimulación intelectual e influencia idealizada, tienen correlación positiva con las dimensiones vigor, Dedicación y absorción.

También Barbado y Martínez (2020), evaluaron el impacto del liderazgo, el compromiso y el estrés percibido en los empleados de los centros deportivos y de fitness en España. Los resultados confirman la necesidad de medir y cuantificar variables, como lo que piensan los centros deportivos y/o los empleados de alto nivel sobre los tipos de liderazgo, el engagement y PSS. El fin fue determinar cómo afectan estas variables en su desarrollo laboral, incidiendo en su eficiencia y productividad. Asimismo, lograr elementos clave para implementar planes de desarrollo de colaboradores y/o de mejora continua. Los resultados arrojan que los colaboradores fijos y las mujeres, tienen mayores niveles de estrés percibido, y la conclusión es que un mayor compromiso se traduce en menores niveles de estrés percibido.

Por su lado Chin, et al (2019), se propuso examinar cómo el liderazgo transformacional influye en el compromiso de los empleados. Se ha realizado una revisión bibliográfica para identificar las revistas relacionadas con el liderazgo transformacional y el compromiso de los empleados. Se ha desarrollado un marco de investigación para el liderazgo transformacional y el compromiso de los empleados. Además, se han desarrollado hipótesis para respaldar la relación lógica entre el liderazgo transformacional y el compromiso de los empleados. Donde este documento ayuda a capacitar a los gerentes en el estilo de liderazgo transformacional que ayudaría a mejorar el compromiso de los empleados y construir la imagen de las organizaciones para atraer solicitudes competentes a las organizaciones.

Buscaron estudiar Faupel & Sub (2019), las reacciones de los empleados al

cambio organizacional se ven afectadas por los líderes transformacionales, quienes fomentan la disposición y el compromiso de los empleados con el cambio y los motivan a actuar en apoyo del cambio. Pues el presente estudio analiza el compromiso laboral y las consecuencias percibidas de un cambio como mecanismos motivacionales que explican la influencia de los líderes transformacionales en el comportamiento de los empleados durante el cambio. Los resultados muestran que el compromiso laboral tiene una relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento de los empleados durante el cambio, por lo que se identifican dos mecanismos motivacionales que arrojan luz sobre el proceso de liderazgo. El liderazgo transformacional aumenta el compromiso laboral de los empleados y las percepciones de las consecuencias atractivas del cambio, lo que posteriormente evoca un comportamiento de los empleados en apoyo del cambio. La idea es sensibilizar a los gerentes sobre cómo pueden influir positivamente en los empleados en el curso del cambio organizacional.

Los autores Chavarro y Tascón (2018), analizaron si existe una fuerte relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en las Mipymes Vallecaucanas. Resalta que el liderazgo transformacional de los jefes contribuye a aumentar el compromiso organizacional de sus colaboradores. Afirma que la relación entre el liderazgo y el compromiso no es directa, sino que se encuentra mediada por otras variables como son los niveles de motivación y las percepciones de justicia organizacional. De acuerdo a los resultados se demuestra que el liderazgo transformacional promueve el compromiso organizacional en sus dimensiones afectiva-normativa y de continuidad. Así mismo, se demostró que la motivación media tiene relación con el compromiso afectivo-normativo, mientras que la justicia organizacional media guarda relación con el compromiso de continuidad

En estudio nacionales, Caisahuana (2023), La presente investigación fue realizada con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo

transformacional y el compromiso organizacional del personal del servicio de farmacia. La investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo básico el diseño fue no experimental de alcance correlacional/transversal. La población de estudio lo conformaron 75 trabajadores nombrados y contratados y la muestra fue no probabilística de tipo intencional o condicional conformada por la misma población. La técnica utilizada fue la encuesta, utilizando dos cuestionarios que midieron a las variables y sus dimensiones.

Por su lado Vargas (2022), tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y compromiso laboral dentro de su organización en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022. La investigación correspondió a un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 55 trabajadores. Los instrumentos de recolección de datos se validaron por expertos y se recurrió a la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach. Los hallazgos demostraron la relación significativa directa y baja, Tau-b de Kendall = 0,329, donde $p=0,00 < 0,05$ entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en Municipalidades de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

También Alva (2022), su objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement en los servidores civiles en una Municipalidad provincial La Libertad, 2021. Sobre la hipótesis general, se encontró que existe vinculación significativa ambas variables, ($\text{sig} = .036 < .050$), por ser positiva muy baja ($\text{Rho} = .141^{**}$) apoya la noción de que, a mayor liderazgo transformacional percibido, mayor nivel de engagement; Para el primer objetivo específico, se demuestra existe relación significativa entre consideraciones individualizadas y dedicación. Conforme al segundo objetivo específico, se demuestra relación significativa entre estimulación intelectual y absorción. Sobre el tercer objetivo específico, se encontró relación significativa entre motivación inspiradora y vigor afirmando que la dimensión motivación inspiracional tiene asociación significativa con el vigor.

Bendezú & Caruajulca (2022), tuvieron como objeto establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Educación de la Municipalidad de Lima – 2020. La confiabilidad de ambos instrumentos se llevó a cabo mediante el estadístico de alfa de Cronbach, la cual presentó un 0,986 para el instrumento de liderazgo transformacional y 0,890 para el compromiso organizacional. Asimismo, se identificó que las variables de estudio presentan una correlación positiva considerable, mediante el R de Pearson que asciende a 0,648, con un nivel de significancia de 0,000. Por lo tanto, se concluye que existe una relación entre las variables de estudio. Se recomienda establecer un plan de acción, con la finalidad de desarrollar características del liderazgo transformacional que permita impulsar los niveles de compromiso de los trabajadores.

En su artículo de Medina, & Balcázar (2021), analiza diferentes estudios sobre la percepción del estilo de liderazgo transformacional y su relación con el sentido de pertenencia (SOB) en las organizaciones. La aproximación al fenómeno fue a través de una revisión literaria sobre liderazgo transformacional y SOB, para comprender y establecer su importancia organizacional. Los resultados proveerán a los líderes, información pertinente para mejorar las capacidades y estrategias en la administración de las empresas actuales. La capacidad de liderazgo genera calidad y productividad en escenarios empresariales globales cambiantes, como respuesta del sentido de pertenencia de sus colaboradores.

En tanto Vadillo (2021), con su estudio del liderazgo transformacional y el compromiso laboral, considera que analizar a estas variables 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. 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.

Propone Arias (2021), su objetivo de determinar cómo se relacionan los “estilos de liderazgo” y el “engagement laboral” de los analistas de crédito en las empresas del sector financiero en Arequipa, 2020. Se realizó un estudio básico, con un alcance correlacional y un diseño no experimental-transversal. La población estuvo conformada por 268 analistas de crédito y se utilizó el muestreo no probabilístico para establecer la muestra que quedó fijada en 253 analistas de crédito. Los resultados demuestran que el estilo de liderazgo transaccional se relaciona significativamente con un nivel de “engagement laboral” alto (p -valor = 0,00).

También Asencio (2021), tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement de los colaboradores en la Macro Regional SUSALUD Norte, 2021 realizada en Perú. Investigación de diseño descriptiva – correlacional simple. Los resultados arrojaron que el 70.4% de los colaboradores perciben alto de liderazgo transformacional en sus líderes y el 29.6% nivel medio, así mismo el 92.6% de los trabajadores presentan alto nivel de engagement, el 7.4% (2) con nivel medio. Existe relación positiva entre el liderazgo transformacional y engagement. Asimismo, el liderazgo transformacional tiene relación positiva con el vigor y relación positiva moderada con la dedicación y sin embargo no tiene relación con la absorción.

Así mismo Mancha, (2020), se propone establecer cómo el liderazgo se relaciona con el clima organizacional percibido por el profesional de enfermería Dirección Regional de Salud, Callao. El estudio fue una investigación aplicada de

enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, utilizó la encuesta aplicada a una muestra probabilística conformada por 94 profesionales de enfermería. Concluye que las dimensiones: interés, visión, capacidad de aprender y hacer aprender, competencias, compromiso, sinceridad, ambición, conocimiento de sí mismo, entusiasmo y liderazgo están relacionados significativamente con el Clima Organizacional, es decir la buena práctica de las dimensiones señaladas va incidir en fortalecimiento del clima organizacional.

De la misma forma Armas (2019) en su investigación sobre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el área de planeamiento estratégico y presupuesto de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, realizada con el objetivo de establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores del área de planeamiento estratégico. Metodológicamente, el diseño es no experimental y una muestra conformada por 50 trabajadores. Esta investigación llegó a las siguientes conclusiones: respecto al objetivo general, se evidencia una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores con un resultado $p < 0,05$ y un Rho de Spearman igual a 0,815, lo cual indica una relación altamente significativa entre ambas variables.

Loza, (2019), se propuso identificar el compromiso laboral de los trabajadores de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa, considera que el talento humano es importante para el funcionamiento correcto y eficiente de una organización en todos los niveles en una organización. Concluye que los trabajadores están altamente comprometidos con su empresa, los trabajadores se sienten comprometidos y tienen una relación de identificación y reconocimiento hacia la empresa donde trabajan, existe una mayor eficiencia en sus labores y actividades asignadas, así como el interés de cooperar y ayudar en el correcto funcionamiento de la organización.

Del mismo sentido Casquero, (2019), buscó determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral o engagement en las Instituciones Educativas “Nicolás de Piérola” “José Abelardo Quiñones” y “Leoncio Prado” de Vitarte durante el año 2018, para lo cual realizó una investigación de enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño transversal no experimental. Para la recolección de información, aplicó un cuestionario a 118 docentes. Los resultados evidenciaron que existe una correlación directa moderada y significativa entre liderazgo transaccional el compromiso laboral. Recomienda diseñar y aplicar programas de entrenamiento en materia de liderazgo directivo que promuevan el engagement laboral con mayor fuerza en el profesorado.

Por último, Aguilar (2019), también tuvo como objetivo determinar el liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo 2019. El tipo de estudio fue no experimental cuantitativo, cuyo diseño fue correlacional transversal. Se aplicó en una muestra de 19 docentes de la institución educativa mencionada. Se utilizó como instrumentos a la Escala de Liderazgo Transformacional de Bass y Avolio y a la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Finalmente, se concluyó que existe relación directa entre el liderazgo transformacional de los directores y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la Ciudad de Trujillo 2019.

Para el soporte del fundamento científico, el liderazgo transformacional se construyó teniendo de base el liderazgo transaccional en que el líder efectúa procesos de transacción o intercambio de recompensas por el buen desempeño; más aún los líderes transformacionales incentivan a los subordinados a que traspasen sus propios beneficios y generen una visión en conjunto (Rojero et al., 2021).

Medina & Balcazar (2021), El liderazgo se puede definir como el proceso a

través del cual una persona influye en muchas personas para lograr un objetivo compartido. Dicho esto, el concepto no puede, en ningún caso, reducirse a rasgos positivos de personalidad o comportamientos extraordinarios que caractericen al actor: el líder. Cabe destacar que la dinámica de la influencia se produce entre una persona y un grupo de individuos en un contexto bien definido, y su implementación depende de las aspiraciones de las personas en términos de valores auténticos y humanos como la ejemplaridad y la consideración.

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

Se ha demostrado que el liderazgo transformacional, es uno de los estilos de liderazgo más eficaces, y dentro de la literatura organizacional, con frecuencia se ha asociado positivamente con varios beneficios para los empleados y los resultados organizativos. (Huang y Fei, 2020),

El estilo de liderazgo transformacional fomenta la cultura y las prácticas de recursos humanos que motivan a los empleados a participar en el desarrollo organizacional. Estas prácticas involucran a los empleados en sus tareas y proceso de toma de decisiones. El liderazgo transformacional conduce al empoderamiento de los empleados que mejora su compromiso con la organización

El líder transformacional debe realizar que los subordinados logren transformarse en agentes del cambio. La motivación en el liderazgo transformacional es uno de los factores para que seguidores no solamente cumplan sus metas sino también efectúen cambios en ellos mismos y promover conductas positivas que incurrirán en mayor rendimiento laboral (Siangchokyoo et al., 2020).

Salcedo (2018), menciona los líderes transformacionales realizan cosas que redundan más en delegar poder en sus subordinados, que en promocionar su propio brillo. Así mismo, buscan a que los colaboradores sean menos

dependientes de ellos y que potencien su autoconfianza.

Esparcha et al (2011) menciona que el líder transformacional logra motivar a sus colaboradores, transmitiéndoles motivación, haciéndoles que se implican, tomando interés por los demás integrantes del equipo, sus diferencias, analizando su potencial y buscando el modo de desarrollar. Todo ello dentro de una visión en donde se antepone el beneficio del grupo al del individuo. Además, el liderazgo transformacional se presenta como un estilo dinámico, con alta capacidad de adaptarse a nuevas situaciones, lo cual busca el trabajo en equipo y el desarrollo del sí mismo, bajo el punto de vista de que ayudara al beneficio y progreso de la entidad. Por otro lado, el liderazgo transformacional tiene 4 componentes los cuales son: El carisma, La inspiración, La estimulación intelectual, Consideración individualizada.

Así mismo Murillo & Herrera (2018) menciona que el líder transformador es el que motiva a que sus colaboradores puedan lograr las metas empezando de su potencial integral, ofreciendo una razón y sentido a la dirección del grupo. Aquellos líderes transformacionales emplean el carisma, la consideración individualizada y la estimulación intelectual, para producir un esfuerzo mayor asentado en la efectividad y las satisfacciones de las personas o de los integrantes del grupo de lidera. Además, el liderazgo trasformador efectúa su transformación de los colaboradores, delegando las responsabilidades, tomando iniciativas, otorgando espíritu al equipo y cooperando y planeando respuestas a los conflictos.

Los liderazgos transaccional y transformacional no deben considerarse enfoques opuestos para lograr que las cosas se hagan, sino que se complementan entre sí. El liderazgo transformacional se construye sobre el transaccional, y produce mayores niveles de esfuerzo y desempeño en los seguidores, que los que el liderazgo transaccional puede lograr por sí mismo. Sin embargo, lo contrario no ocurre. Por tanto, si es un buen líder transaccional, pero carece de cualidades transformacionales, lo más seguro es que solo sea un líder promedio. Los mejores líderes son tanto transaccionales como transformacionales.

Características del liderazgo transformacional, Olvera, et al (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 la meta.

Aspectos importantes del liderazgo transformacional; Influencia o carisma idealizado. El carisma genera orgullo, fe y respeto que los líderes promueven, para animar a sus seguidores a desarrollar entre ellos, participando en acciones carismáticas que se ganan el respeto y cultivan el orgullo (García et al, 2012). Algunos ejemplos son: valores y creencias importantes, comunicar un sentido de propósito y fomentar un enfoque en los intereses colectivos (Grant, 2012).

Motivación inspiradora. Proporciona inspiración motivando a sus seguidores, en gran medida a través de la comunicación de sus expectativas (García et al., 2012). La motivación inspiradora incluye articular una visión convincente del futuro (Grant, 2012).

Estimulación intelectual, promueve la inteligencia y conocimiento entre los empleados, hacia un continuo aprendizaje, creatividad e innovación (García et al., 2012). Adicionalmente, implica desafiar a los seguidores a cuestionar sus suposiciones y a pensar de manera diferente (Grant, 2012).

Consideración individualizada. Su enfoque se centra en cambiar los motivos de los seguidores hacia una consideración de las implicaciones morales y éticas de sus acciones y metas. Implica personalizar las interacciones con los seguidores (Grant, 2012),

Dando también sustento del fundamento científico del compromiso laboral, 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.

Según Edel et al. (2007), cuando fue citado por Quea & Espinoza (2021). Indican que es la intensidad con la que el colaborador de la empresa demuestra la simpatía y ganas de seguir aportando en ella.

Los trabajadores comprometidos son personas que toman iniciativas individuales en las labores que realizan, desarrollando su propio feedback sobre su desempeño; por lo tanto, están en la constante búsqueda de nuevos desafíos y se sienten comprometidos en tener un óptimo desempeño (Sanclémente et al., 2017).

Según Villaba y Fierro (2017), el engagement está asociado al altruismo organizacional, sentido de colaboración y la unión óptima del trabajador con su labor. Este se describe además como una unión psicológica hacia el trabajo y dicha unión de las personas da respuesta a la relación de los recursos laborales y personales, la respuesta de los mismos al esfuerzo, las capacidades y habilidades percibidas por las propias personas para el cumplimiento de sus tareas en el ámbito laboral, además de la propia percepción de la eficiencia profesional y el contagio emocional fuera del trabajo. Además, todas estas características funcionan como un activador del trabajo.

Robbins & Timothy (2013), indican que es el “grado en que un empleado se identifica con una organización particular y con sus metas; y desea seguir siendo miembro de esta”

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

El enfoque epistemológico del compromiso organizacional lo precisa como el estado psicológico entre el sujeto y la organización, el individuo se compenetra con los fines de la organización, ansía su permanencia y reconocimiento como integrante (Meyer & Allen, 1991),

Entre los autores clásicos Meyer y Allen (1991) conceptualizaron el compromiso como un estado psicológico producido por la asociación del individuo y la organización, el cual es determinante en la continuidad o interrupción de la permanencia en la organización; como efecto los autores crearon el modelo tridimensional que comprende el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Según Sanclemente et al., (2017), se trata de la actitud positiva que tienen los colaboradores hacia su trabajo y sus responsabilidades en el ámbito laboral. Un alto compromiso se refleja en la disposición de hacer lo necesario para cumplir con distintos objetivos y contribuir al éxito de una empresa, resulta relevante contar con empleados comprometidos en sus labores diarias. Esto se debe a que los equipos comprometidos suelen ser más productivos y eficientes, y podrían permanecer en una organización por más tiempo.

Padave et al. (2021), indicaron que el compromiso organizacional es un nexo entre un individuo y la organización, denota la voluntad de los trabajadores de seguir trabajando en la organización para lograr metas.

McCunn et al., 2018) expresaron que el compromiso es una actitud del empleado con la empresa para conservar una conducta consistente y evitar la pérdida de beneficios que le brinda.

Enfoques del compromiso laboral; también Avila y Pascual, 2020) precisan el compromiso organizacional como la compenetración de la persona con la organización, lo cual permite comportamientos favorables, a partir de ello se clasificaron los siguientes enfoques:

Enfoque afectivo-actitudinal, este enfoque menciona que el individuo es influenciado por factores, que le producen identificación emocional hacia las metas y representa un vínculo con la organización.

Enfoque instrumental: Este modelo da a entender que el trabajador se mantendrá vinculado con la compañía si percibe beneficios sobre su decisión.
Enfoque Sociológico: Se da cuando los empleados llevan procesos o maneras de dominación que serían aceptados por los integrantes del trabajo y de esa forma el compromiso es un consentimiento de los integrantes referente al cumplimiento de objetivos.

Enfoque Comportamental: Abarca los actos de comportamiento del trabajador con la organización, Bastos (1993, como se citó en Lima, 2016) demostró en su estudio que los empleados se mostraron más comprometidos luego de seis meses de permanencia y que se sentían libres para decidir.

Tipos de compromisos; el primero, el compromiso afectivo refiere al vínculo de afecto laboral, motivado por la satisfacción emocional, en el cual el trabajador siente identificación hacia la organización y tiene el deseo de seguir perteneciendo a ella (Triguero-Sánchez et al., 2022).

El segundo, compromiso de continuidad, refleja la necesidad de seguir laborando en la organización, corresponde a un compromiso basado en los costos que acarrearía al empleado si dejara la organización o la falta de opciones (Avila y Pascual, 2020).

El tercer compromiso normativo, se asocia a la responsabilidad que siente el trabajador u obligación por los beneficios percibidos, de esa manera el trabajador cree que debe su lealtad a la organización y siente la responsabilidad de contribuir en ella (Lima, 2016).

Algunas dimensiones expuestas por, (Huang y Fei, 2020), Nos dice que para el estilo de liderazgo transformacional 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.

Factores del compromiso laboral, se encuentra determinado por tres factores esenciales, los cuales son:

Vigor: elevados índices de energía y resistencia mental por el deseo de realizar esfuerzo en la labor que se ejecuta, aun cuando existen obstáculos.

Dedicación: niveles altos de relación laboral, aunado a un evidente sentimiento significativo, entusiasmo, honra y reto por la labor.

Absorción: la persona se encuentra en un alto estado de concentración con la labor que realiza, lo que hace que sienta que el tiempo pasa muy rápido y tenga problemas al momento de dejar lo que está haciendo producto de la sensación de satisfacción y disfrute en lo que siente (Marcantonio, 2017)

El presente estudio, tiene como propósito teórico dotar de conocimientos en cuanto al liderazgo transformacional y compromiso laboral, con la finalidad de que se desarrolle el mejor liderazgo de parte del jefe del área y promover un mejor compromiso laboral del personal del área de Recursos Humanos, Municipalidad Provincial de Barranca – 2023, asimismo presenta información confiable que será

gran ayuda para quienes se dedican a la investigación.

La metodología utilizada se justifica porque será de acuerdo a lo dispuesto en el protocolo de la USP, de tipo descriptivo, correlacional, a través del cual se busca explicar la relación de ambas variables, y con los resultados obtenidos a través del Microsoft Excel aplicando la estadística descriptiva, se demostrará la hipótesis planteada.

En lo práctico, las conclusiones y recomendaciones que arribará la presente investigación, permitirán proponer alternativas para la solución de la problemática de liderazgo transformacional en el área de Recursos Humanos, Municipalidad Provincial de Barranca, 2023

En lo social, además de ayudará a resolver problema de liderazgo que presenta el área de Recursos Humanos, Municipalidad Provincial de Barranca, 2023, también para otras instituciones que se interesen en el presente estudio. Se proponen recomendaciones para mejorar el liderazgo y lograr mayor compromiso laboral del personal y por ende lograr un mejor servicio a favor de los ciudadanos.

Científicamente se justifica, ya que las teorías revisadas junto a las dimensiones de cada variable, descritas en la investigación aportarán conocimientos y se proponen como antecedentes para futuras investigaciones similares, y utilizando el método científico se buscará contrastar la hipótesis propuesta del tema en estudio con la realidad de la institución, cuyo resultado servirá para la solución de la problemática presentada.

Ante la problemática hoy en día sabemos que el rol del líder es un factor clave que determina el desarrollo de las organizaciones, la cual no sería posible si no se trabaja de la mano con un equipo altamente comprometido, es por ello que ante el escenario mencionado existe la necesidad de contar con líderes transformacionales capaces de motivar e inducir cambios positivos en los

empleados que les permita trascender de sus intereses personales a los colectivos para lograr los objetivos de la organización,

Los líderes transformacionales aumentan la predisposición de los seguidores para brindar un mayor esfuerzo en beneficio de la organización. (Bendezú & Caruajulca, 2022). Ya que el fin es que el trabajador sienta un gran compromiso con los objetivos de la empresa, como si fuera los suyos,

Mientras Ribeiro (2020), pone énfasis a la situación empresarial de su país, manifiesta que las organizaciones carecen de un sólido liderazgo donde los jefes tienen en descuido las relaciones interpersonales, además de no conocer las necesidades de su equipo de trabajo y la falta de estimulación del pensamiento creativo en las actividades que realizan, traen como resultado un bajo compromiso con la organización, es decir, escasa participación del trabajador y falta de iniciativa para generar nuevos proyectos, rescata que a medida que la organización brinde un buen liderazgo y se preocupe por las condiciones del trabajador, ellos sentirán la obligación de retribuir con un mayor desempeño.

En la municipalidad se tiene como situación problemática que algunos jefes no desarrollan de forma efectiva el liderazgo transformacional, lo cual genera un descontento en los trabajadores y responden con un bajo compromiso organizacional. Sabiendo que la institución necesita de líderes que logren un cambio positivo en el comportamiento de los trabajadores, que se preocupe por las necesidades y prioridades de cada individuo, que promuevan la creatividad e innovación, además de líderes optimistas con la capacidad de describir un futuro convincente y victorioso, con influencia idealizada que pone a los jefes como un modelo a seguir, de tal forma generan un mayor compromiso, que se traduce en un sentido de identificación para colaborar con mayor compromiso con la organización, a ello realizo la siguiente interrogante, ¿ De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso laboral del personal del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca-2023?

El liderazgo transformacional se conceptualiza, por 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

Según (Fernandez, [s.f.]), el liderazgo transformacional presenta las siguientes dimensiones:

Influencia idealizada: Proporciona una visión y un sentido de misión, inspira orgullo, gana respeto y confianza.

Motivación inspiradora: Comunica altas expectativas, usa símbolos para concentrar los esfuerzos, expresa propósitos importantes en forma sencilla.

Estimulación intelectual: Fomenta la inteligencia, la racionalidad y la solución cuidadosa de los problemas.

Consideración individualizada: Concede atención personal, trata a cada empleado en forma individual, dirige, asesora.

Operacionalizando al liderazgo transformacional, es la capacidad de liderar a un grupo de personas ejerciendo cambios en su conducta con la finalidad de lograr objetivos en común, se evaluará con las dimensiones influencia idealizada, inspiración y consideración individual, mediante la ayuda de una escala de Likert.

Conceptualiza Huang y Fei, (2020), 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.

Operacionalizando el compromiso laboral se puede decir que mediante las dimensiones compromiso afectivo, continuidad y normativo, se podrá medir el compromiso laboral de los trabajadores hacia la municipalidad, donde será evaluado con una escala Likert

Se contó con las dimensiones; El compromiso afectivo es una ventaja

competitiva para una organización cuando un consumidor considera un producto o servicio como único entre los demás de la categoría por el significado emocional que tiene para él (Hur et al, 2010).

Compromiso de continuidad, en las teorías clásicas es la segunda forma más estudiada del compromiso organizacional y se construye a partir de la teoría del “side-bet” de Becker de la década de los 60. Los “side-bets” son las inversiones valoradas por el individuo que serían pérdidas si éste dejara la organización (Cohen y Lowenberg, 1990)

Compromiso normativo, muestra entre los clásicos, ha sido el menos desarrollado y sobre todo el menos estudiado empíricamente. Esta perspectiva tiene que ver con el sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto, es lo que debe hacer. Este sentimiento de lealtad del individuo con la organización puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar (Morrow 1993).

Ante lo expuesto se propone dos hipótesis: H1: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral del personal del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca-2023.

H0: El liderazgo transformacional no se relaciona con el compromiso laboral del personal del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca-2023.

El objeto general, fue explicar si el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso laboral del personal del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca-2023.

Se contó también con objetivos Específicos: determinar si existe el liderazgo transformacional en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca-2023

Identificar el nivel del compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca-2023.

Fundamentar que el liderazgo transformacional mejora el compromiso laboral del personal del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca-2023.

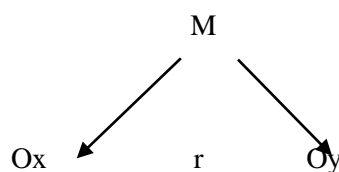
2. Metodología

Tipo y Diseño de investigación

La presente investigación es de tipo de estudio descriptivo correlacional porque describirá los hechos que caracterizan las variables y determinar la relación que existe entre ambas variables. Como indican (**Hernández et.al. 2016**), este tipo de estudio descriptivo indica que consiste en investigar e identificar las características de los fenómenos analizados.

La presente investigación es de diseño no experimental porque no se manipularán las variables en estudio y de tipo transversal porque se aplicará el instrumento en un solo periodo de tiempo, al respecto (**Hernández et.al. 2016**), señala “en el diseño no experimental, se observan los fenómenos tal como se presentan” y es transversal porque su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

Las variables en estudio presentan el siguiente diseño:



M = Representa la muestra de estudio

Ox = Representa los datos de la variable liderazgo transformacional

Oy = Representa los datos de la variable compromiso laboral

r = Indica el grado de correlación entre ambas variables.

Población muestra

La población muestra es de diez (10) trabajadores. No se realizará cálculo de la muestra ya que se aplicará el instrumento sobre el total de la población.

Técnicas e instrumento de investigación

Como técnica se aplicó una encuesta al personal administrativo de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca -2023. Al respecto **Arias (2016)**, señala que la encuesta es una técnica de recolección de datos para obtener información”.

El instrumento a utilizado fue el cuestionario, para el cual se formularán preguntas para las variables liderazgo transformacional y compromiso laboral.

Validez y confiabilidad del instrumento

La validez del instrumento se dio con la evaluación de 03 docentes de la USP y la confiabilidad se comprobará con alfa de Cronbach.

El instrumento para la variable liderazgo transformacional es altamente confiable ya que su resultado mostró ser de 0,859, haciendo que es confiable su aplicación a los elementos de estudio.

El instrumento para la variable compromiso laboral es altamente confiable ya que su resultado mostró ser de 0,899, haciendo que es confiable su aplicación a los elementos de estudio.

Procesamiento y análisis de la información

La información obtenida fue procesada con técnicas y procedimientos estadísticos, como el Microsoft Excel y el software especializado en estadística SPSS25. Los resultados se presentaron en tablas de distribución de frecuencias con la interpretación para cada variable que se investigó.

El coeficiente de correlación de Spearman, permitió medir la relación de las variables en estudio.

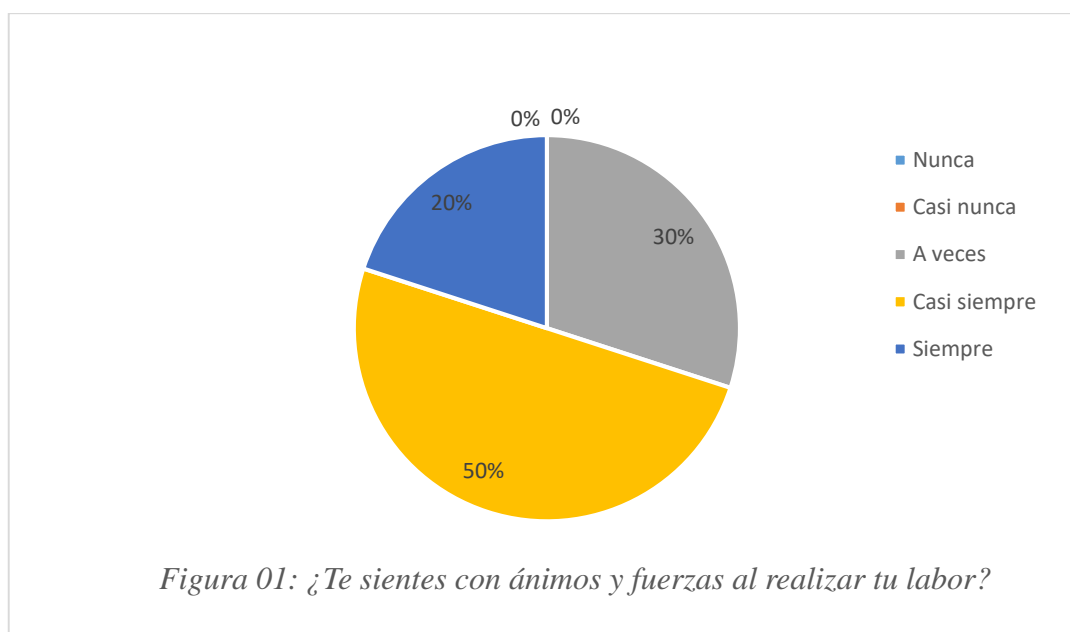
3. RESULTADOS

TABLA 1.

¿Te sientes con ánimos y fuerzas al realizar tu labor?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	3	30%
Casi siempre	5	50%
Siempre	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

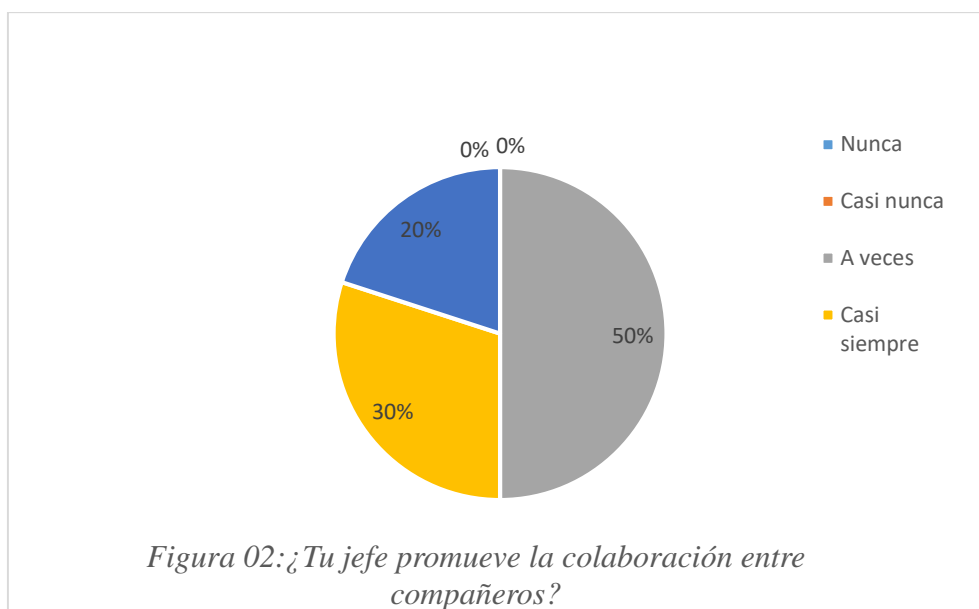
De los datos obtenidos se ve en la tabla 1, que el 50% de los encuestados casi siempre, se sienten con ánimos y fuerzas al realizar tu labor, el 30% a veces y el 20% casi nunca.

TABLA 2.

¿Tu jefe promueve la colaboración entre compañeros?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	5	50%
Casi siempre	3	30%
Siempre	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

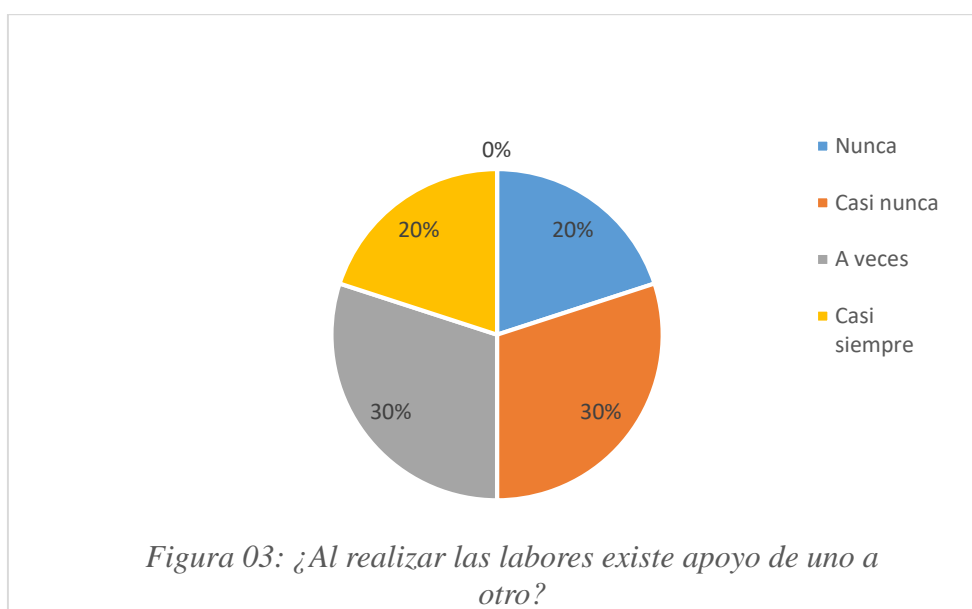
Apreciamos en la tabla 2, que el 50% de los encuestados afirma que a veces su jefe promueve la colaboración entre compañeros, el 30% dijo casi siempre y solo el 20% dice siempre.

TABLA 3.

¿Al realizar las labores existe apoyo de uno a otro?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	2	20%
Casi nunca	3	30%
A veces	3	30%
Casi siempre	2	20%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

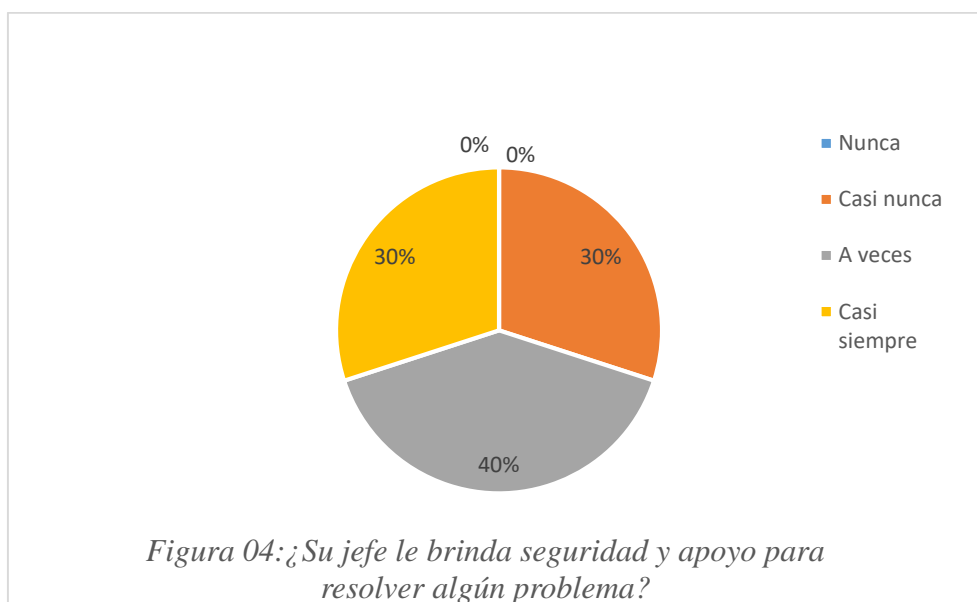
Podemos ver que el 30% de los encuestados alegó que casi nunca al realizar las labores existe apoyo de uno a otro, el 30% dijo a veces, el 20% nunca y el ultimo 20% casi siempre existe apoyo.

TABLA 4.

¿Su jefe le brinda seguridad y apoyo para resolver algún problema?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	30%
A veces	4	40%
Casi siempre	3	30%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

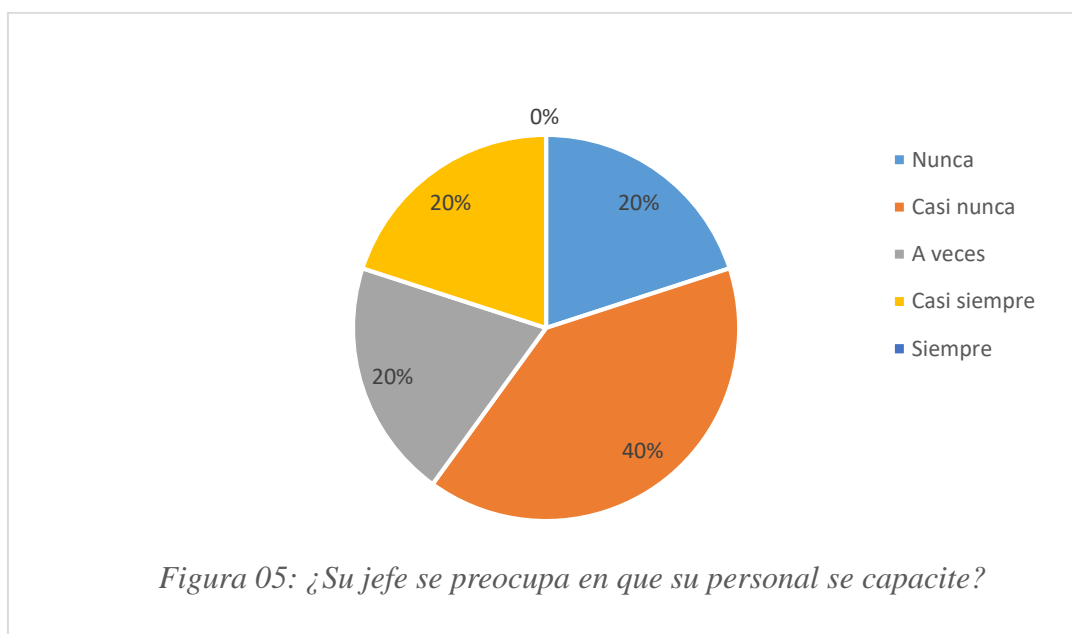
Se observa que el 40% de los encuestados dice que a veces su jefe le brinda seguridad y apoyo para resolver algún problema, el 30% dijo casi nunca y el otro 30% casi siempre se le brinda.

TABLA 5.

¿Su jefe se preocupa en que su personal se capacite?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	2	20%
Casi nunca	4	40%
A veces	2	20%
Casi siempre	2	20%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

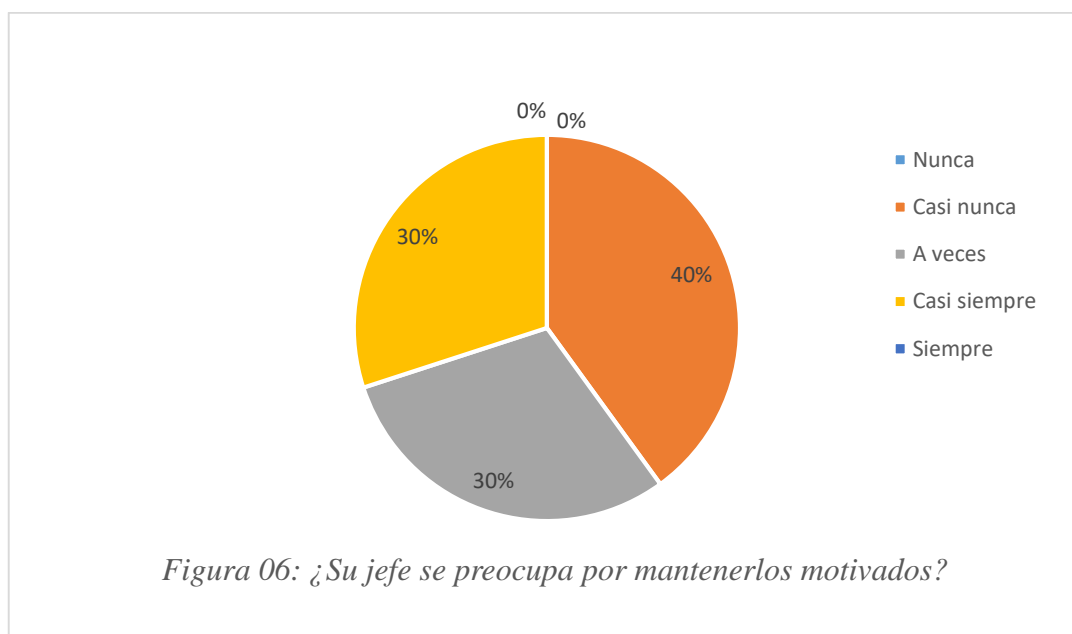
Confirmamos en la tabla 5, el 40% de usuarios dice que casi nunca su jefe se preocupa en que su personal se capacite, 20% indica nunca, otro 20% dijo a veces y el ultimo 20% sostienen que casi siempre se preocupa.

TABLA 6.

¿Su jefe se preocupa por mantenerlos motivados?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	4	0%
Casi nunca	3	40%
A veces	3	30%
Casi siempre	0	30%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

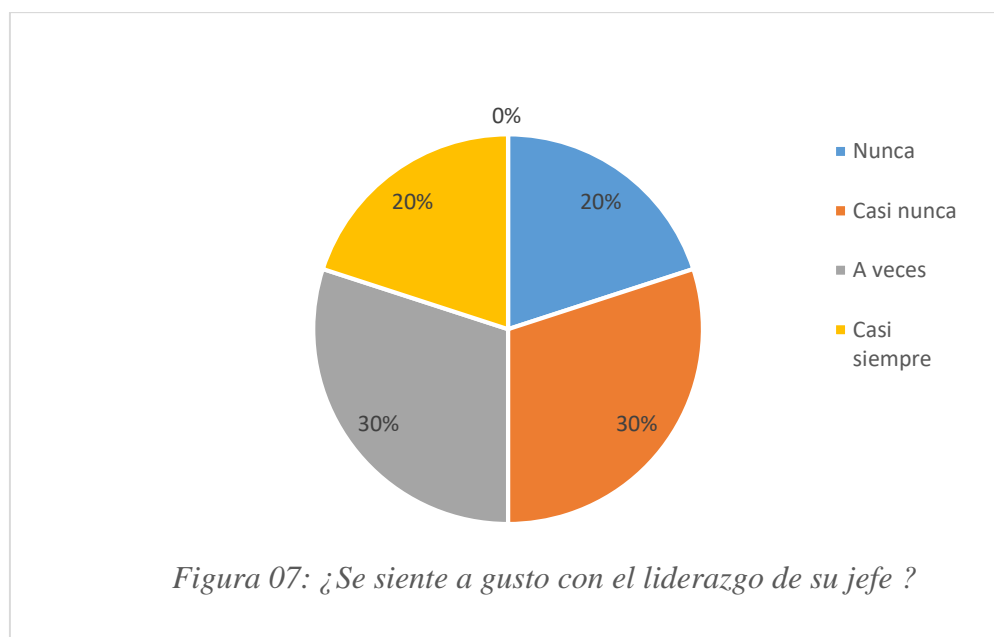
Los resultados muestran que un 40% de encuestados coinciden que su jefe casi nunca se preocupa por mantenerlos motivados, el 30% dice a veces y el otro 30% dijo casi siempre se preocupa.

TABLA 7.

¿Se siente a gusto con el liderazgo de su jefe ?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	2	20%
Casi nunca	3	30%
A veces	3	30%
Casi siempre	2	20%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

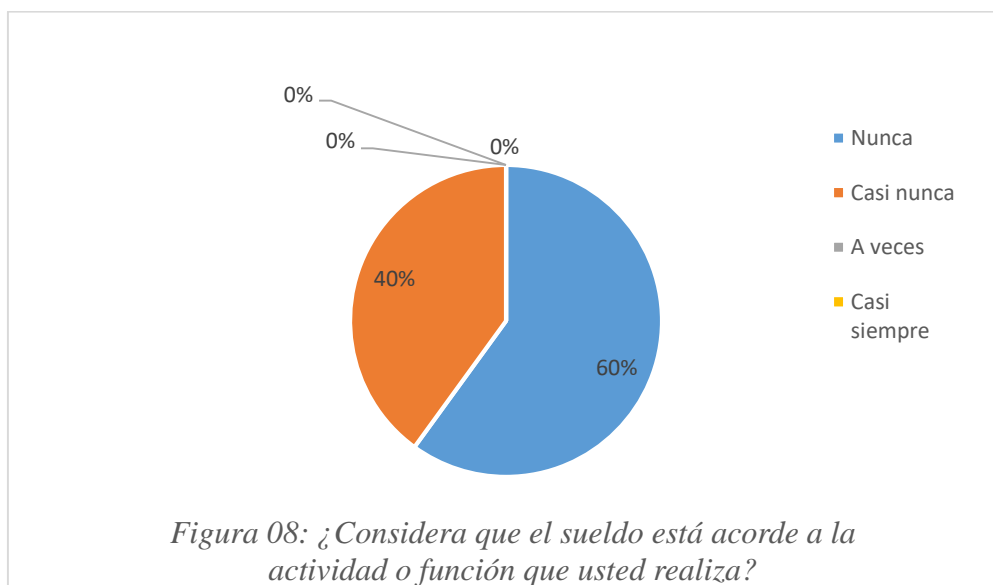
Los resultados de la tabla 7, evidencio que el 30% de encuestados casi nunca se siente a gusto con el liderazgo de su jefe, otro 30% dijo a veces, en tanto un 20% afirma nunca y 20% casi siempre se siente agusto.

TABLA 8.

¿Considera que el sueldo está acorde a la actividad o función que usted realiza?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	6	60%
Casi nunca	4	40%
A veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables en estudiadas.



INTERPRETANDO:

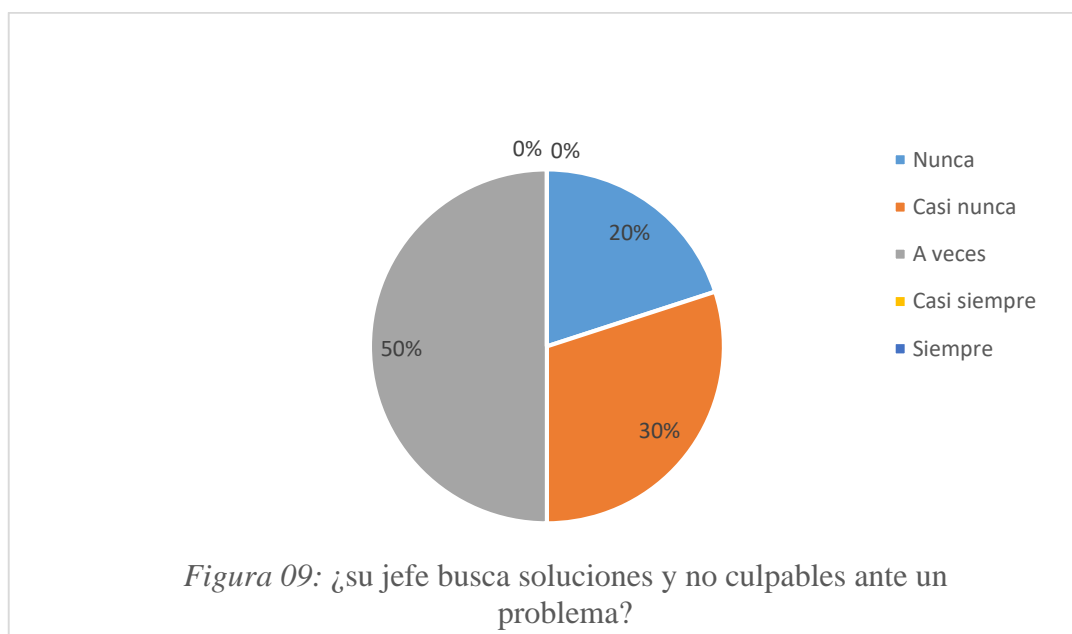
Los resultados de la tabla 8, se ve que el 60% de encuestados dijo que nunca considera que el sueldo está acorde a la actividad o función que realiza y el 40% dijo casi nunca está acorde.

TABLA 9.

¿Su jefe busca soluciones y no culpables ante un problema?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	2	20%
Casi nunca	3	30%
A veces	5	50%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

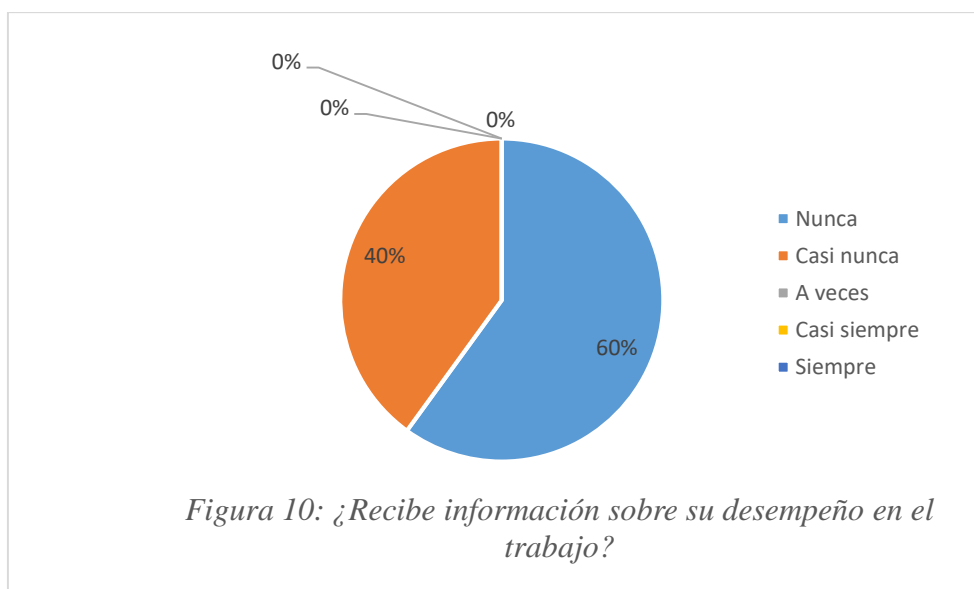
Los resultados que mostró la tabla 9, demuestran que el 50% de encuestados dijo que a veces su jefe busca soluciones y no culpables ante un problema, el 30% afirman casi nunca y el 20% dijo nunca.

TABLA 10.

¿Recibe información sobre su desempeño en el trabajo?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	6	60%
Casi nunca	4	40%
A veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

Con los resultados obtenidos se ve que 60% de los encuestados alega que nunca recibe información sobre su desempeño en el trabajo y el resto del 40% dijo casi nunca recibe información.

TABLA 11.

¿Su jefe comprende su estado de ánimo y lo alienta que mañana es otro día?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	3	30%
Casi nunca	3	30%
A veces	3	30%
Casi siempre	1	10%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables estudiadas.

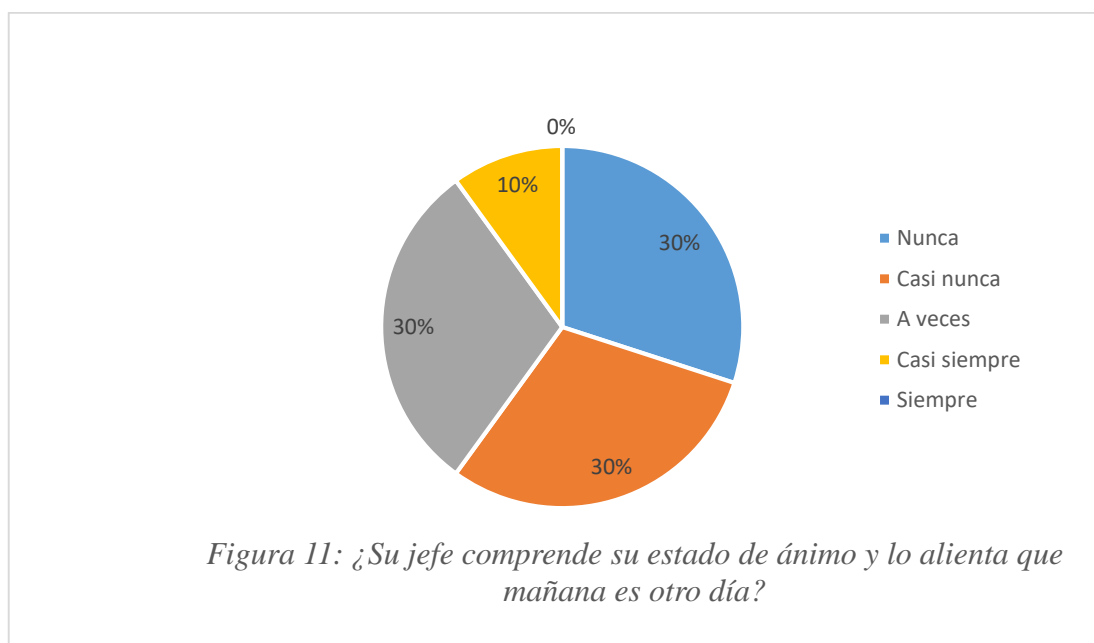


Figura 11: ¿Su jefe comprende su estado de ánimo y lo alienta que mañana es otro día?

INTERPRETANDO:

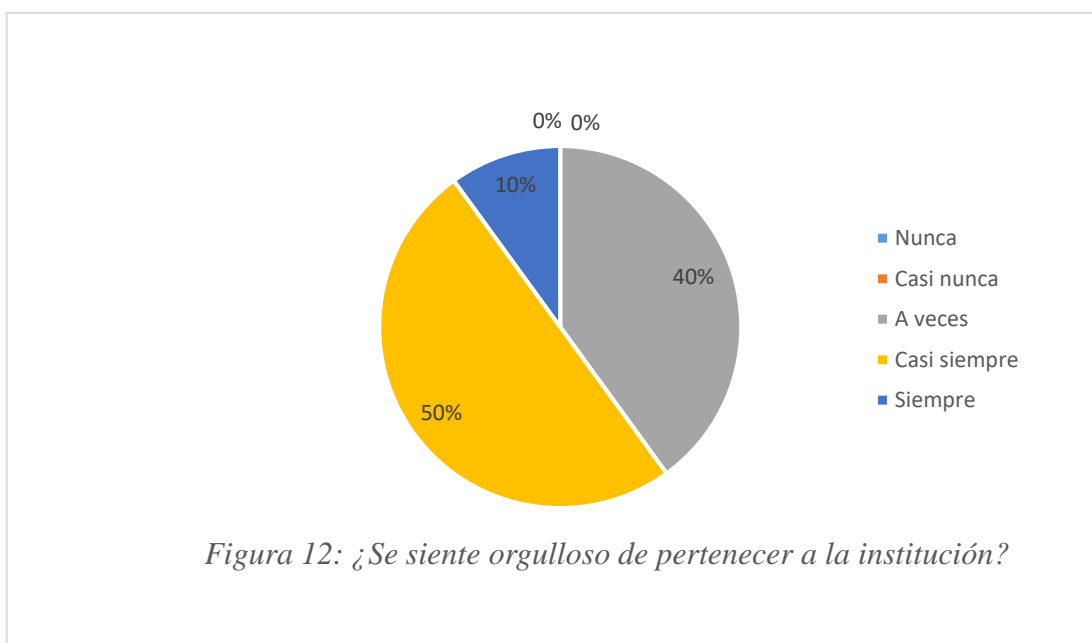
Existe en la tabla 11, de los datos obtenidos que el 30% de encuestados dijo que nunca su jefe comprende su estado de ánimo y lo alienta que mañana es otro día, un 30% dice casi nunca, otro 30% sostienen que a veces y el 10% casi siempre es comprendido.

TABLA 12.

¿Se siente orgulloso de pertenecer a la institución?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	4	40%
Casi siempre	5	50%
Siempre	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

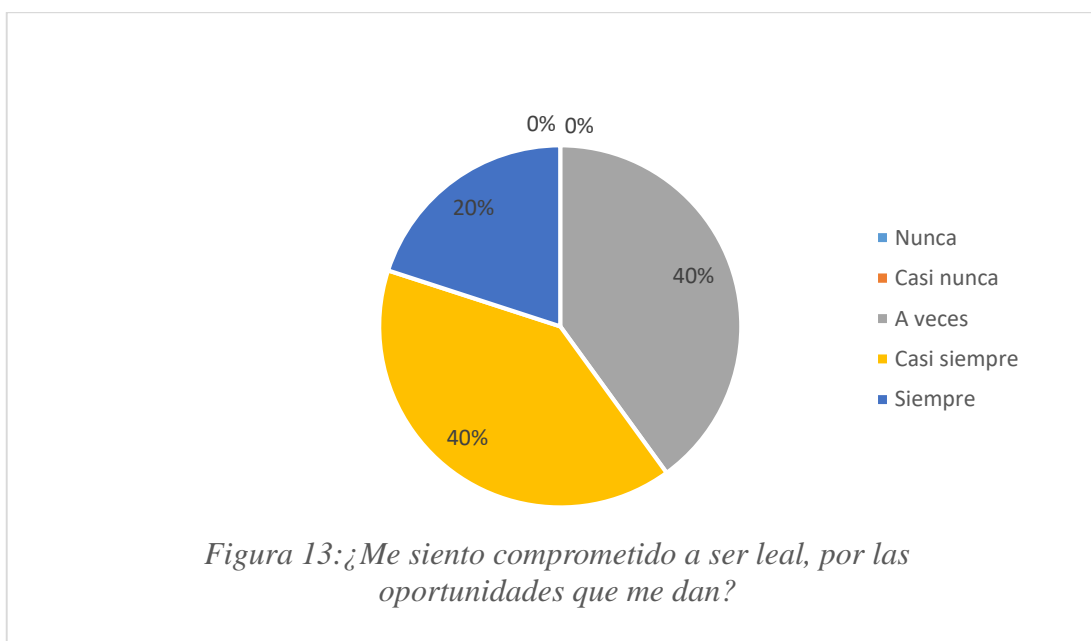
Nos denota la tabla 12, del 50% de encuestados afirmaron que casi siempre se siente orgulloso de pertenecer a la institución, un 40% dice que a veces y el 10% siempre se siente orgulloso.

TABLA 13.

¿Me siento comprometido a ser leal, por las oportunidades que me dan?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	4	40%
Casi siempre	4	40%
Siempre	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

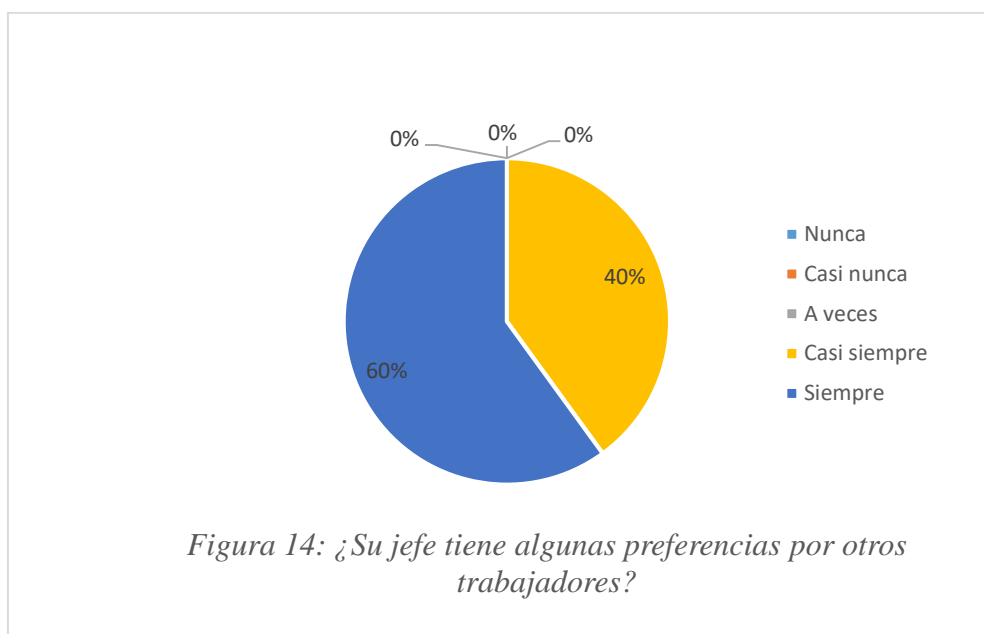
Los resultados mostrados de la tabla 13, denota que el 40% de encuestados a veces se siente comprometido a ser leal, por las oportunidades que me dan, el 40% dijo casi siempre y el 20% afirman que siempre se siente comprometido.

TABLA 14.

¿Su jefe tiene algunas preferencias por otros trabajadores?

ESCALA	CANT.	. %
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	4	40%
Siempre	6	60%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

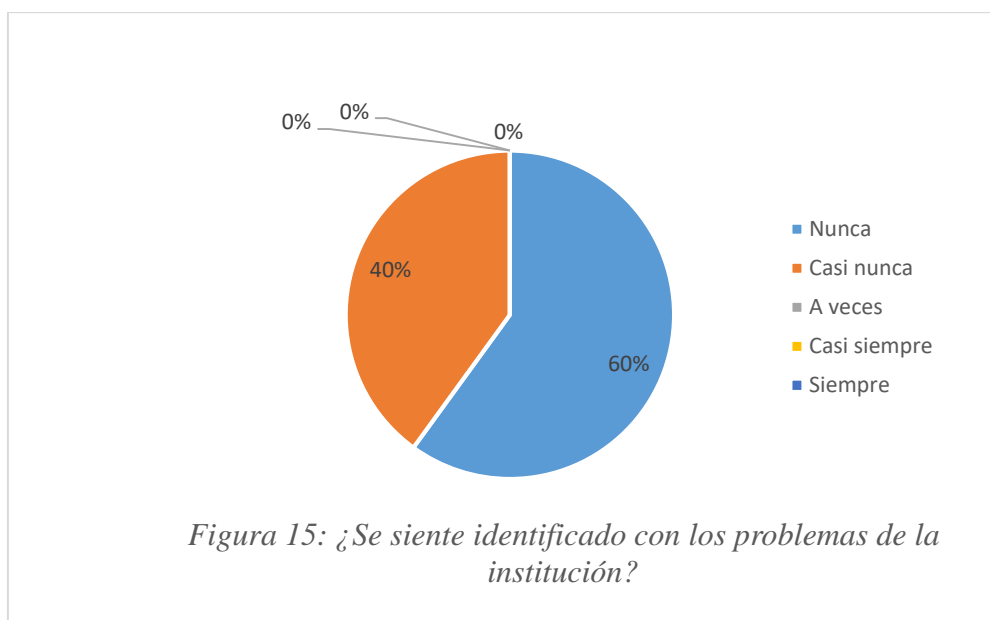
Los resultados de la tabla 14, denotan que el 60% de encuestados dicen que siempre su jefe tiene algunas preferencias por otros trabajadores y el 40% que queda dijo casi siempre tiene algunas preferencias.

TABLA 15.

¿Se siente identificado con los problemas de la institución?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	6	60%
Casi nunca	4	40%
A veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

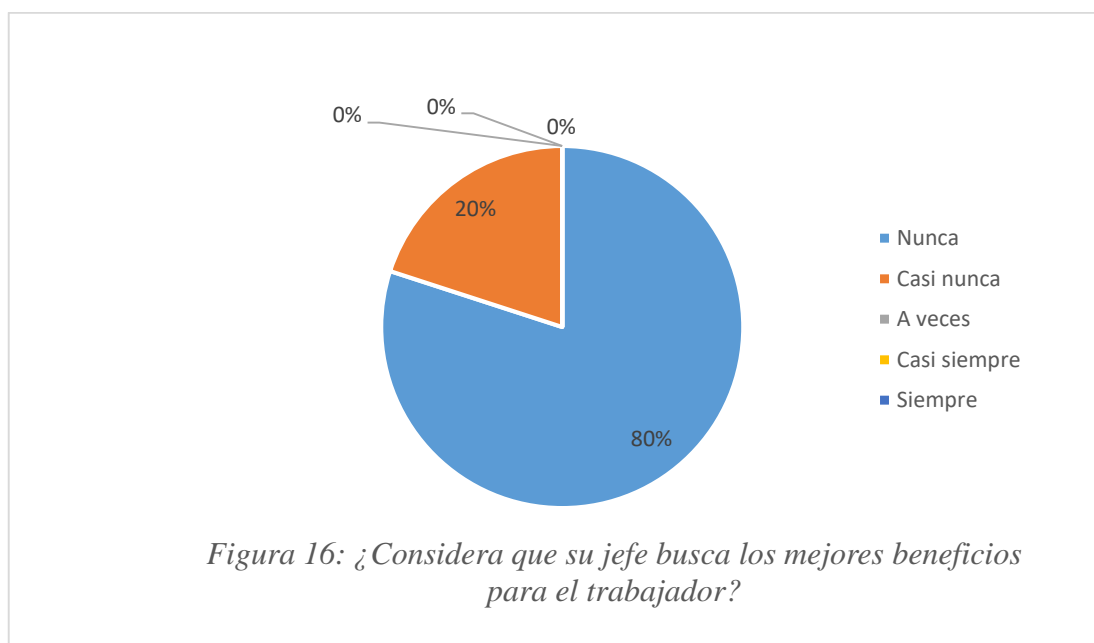
Se evidencia en la tabla 15, el 60% de los encuestados dijo que nunca se siente identificado con los problemas de la institución y el 40% afirma casi nunca se siente identificado.

TABLA 16.

¿Considera que su jefe busca los mejores beneficios para el trabajador?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	8	80%
Casi nunca	2	20%
A veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

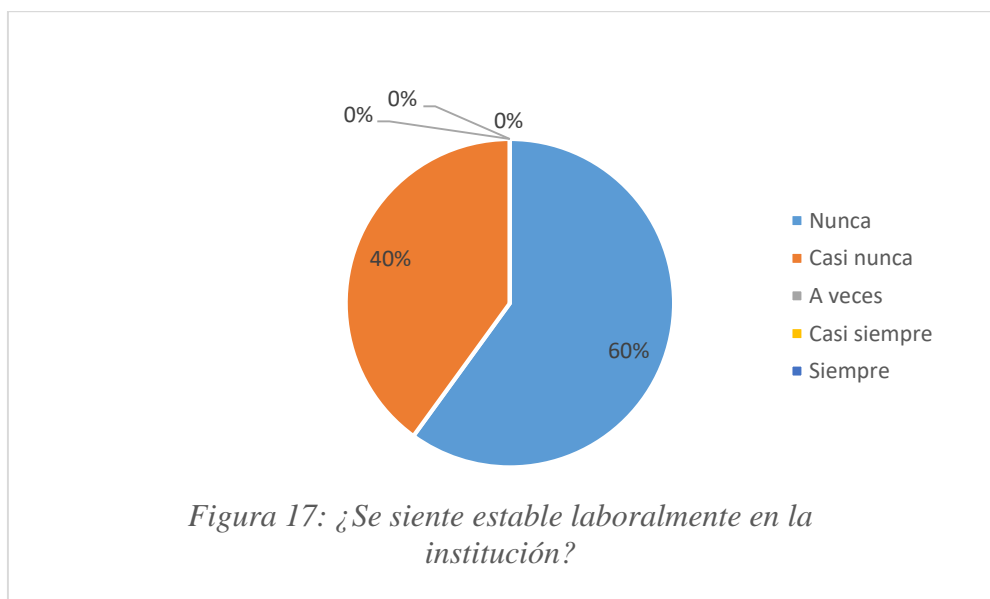
Se aprecia en la tabla 16, que el 80% de los encuestados considera que nunca su jefe busca los mejores beneficios para el trabajador y el 20% sostiene que casi nunca lo hace.

TABLA 17.

¿Se siente estable laboralmente en la institución?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	6	60%
Casi nunca	4	40%
A veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables estudiadas



INTERPRETACIÓN:

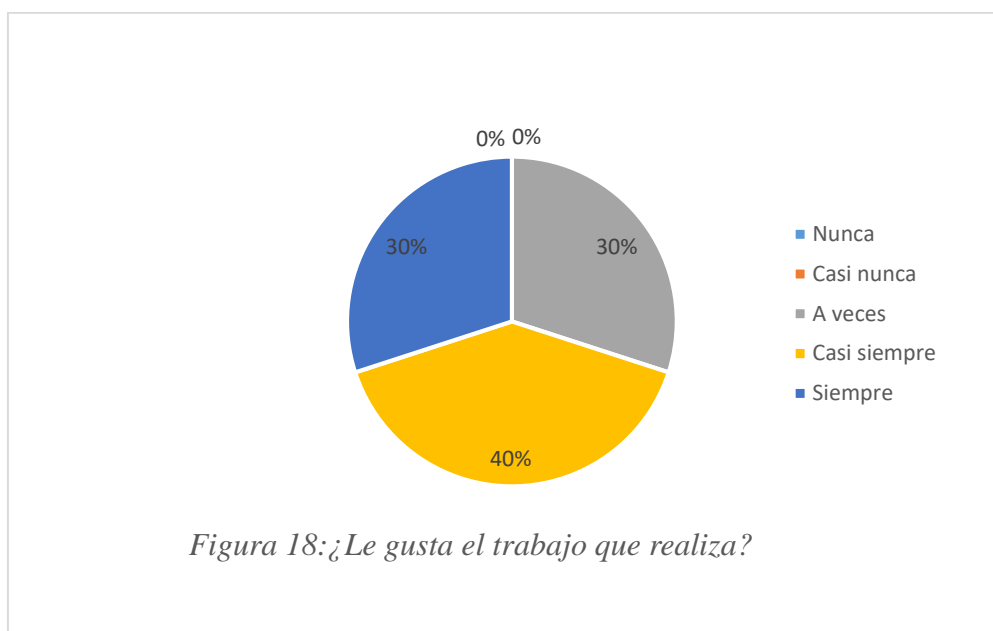
Visualizamos en la tabla 17, que el 60% de los encuestados alegaron que nunca se siente estable laboralmente en la institución y el 40% dijo que casi nunca.

TABLA 18.

¿Le gusta el trabajo que realiza?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	3	30%
Casi siempre	4	40%
Siempre	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de datos de las variables estudiadas



INTERPRETANDO:

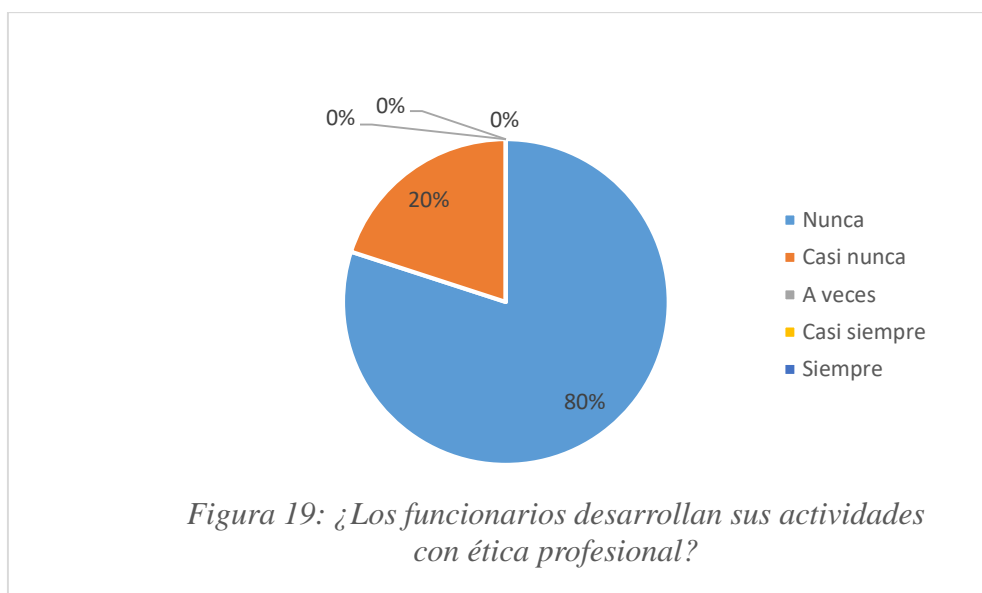
La tabla 18 muestra, al 40% de los encuestados afirmando que casi siempre le gusta el trabajo que realiza, el 30% dijo que a veces y el otro 30% afirma que siempre le gusta.

TABLA 19.

¿Los funcionarios desarrollan sus actividades con ética profesional?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	8	80%
Casi nunca	2	20%
A veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

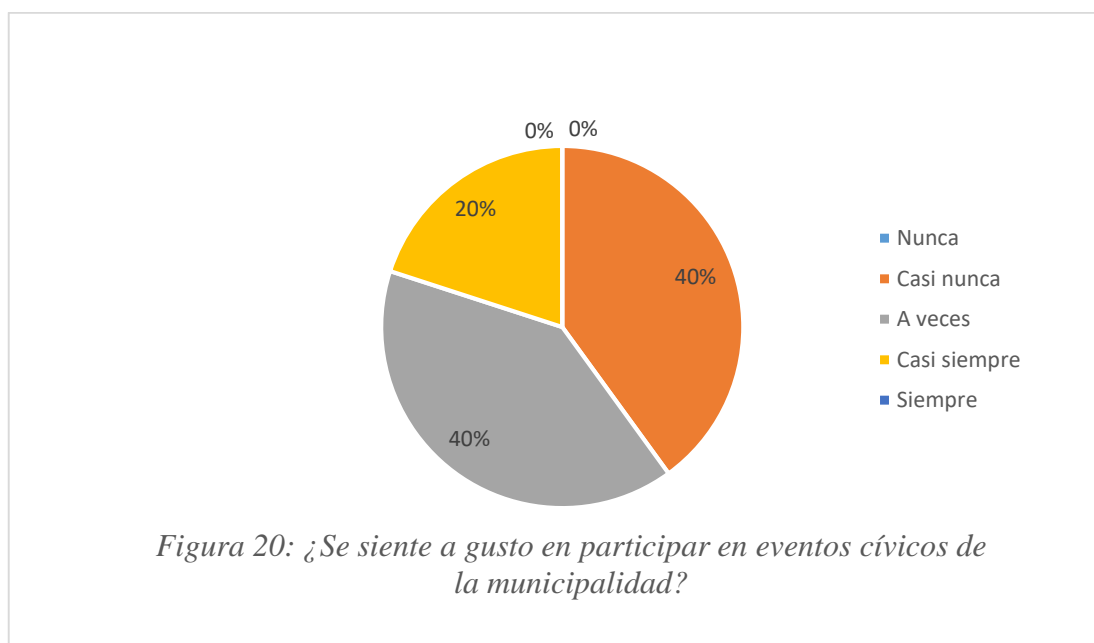
Los resultados de la tabla 19, denotan que el 80% de encuestados dijo que nunca los funcionarios desarrollan sus actividades con ética profesional y solo el 20% afirman que casi siempre lo hacen.

TABLA 20.

¿Se siente a gusto en participar en eventos cívicos de la municipalidad?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	40%
A veces	4	40%
Casi siempre	2	20%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

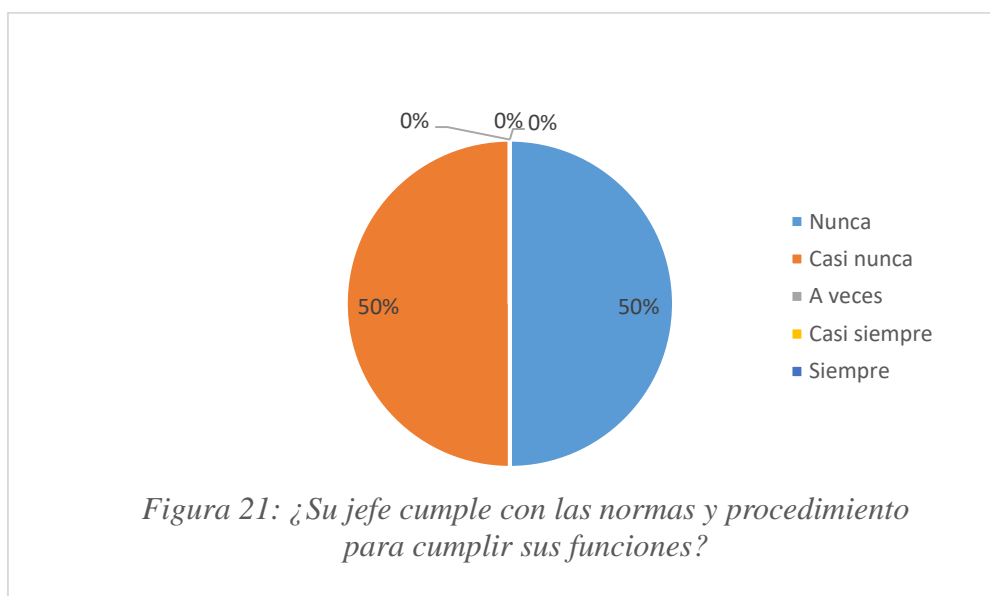
Se ve en la tabla 20, que el 40% de los encuestados dijeron que casi nunca se siente a gusto en participar en eventos cívicos de la municipalidad, el 40% coinciden que a veces y solo el 20% casi siempre dijo que participa.

TABLA 21.

¿Su jefe cumple con las normas y procedimiento para cumplir sus funciones?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	5	50%
Casi nunca	5	50%
A veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

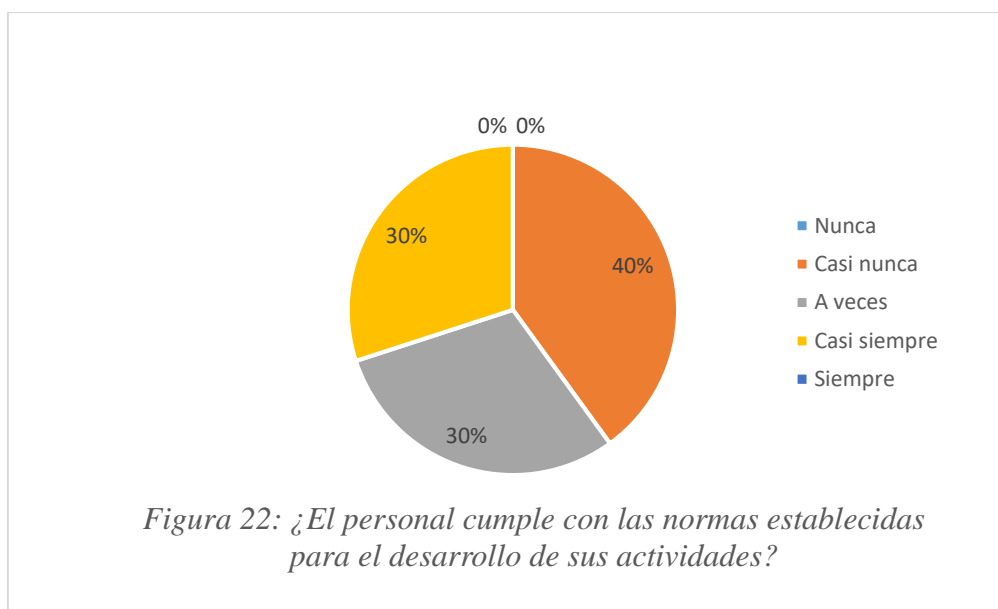
En los resultados de la tabla 21, se ve que el 50% de los encuestados comunicaron que nunca su jefe cumple con las normas y procedimiento para cumplir sus funciones y el otro 50% dijo que casi nunca lo cumple.

TABLA 22.

¿El personal cumple con las normas establecidas para el desarrollo de sus actividades?

ESCALA	CANT.	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	40%
A veces	3	30%
Casi siempre	3	30%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Base de data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

Nos denota en la tabla 22, el 40% de los encuestados dijo que casi nunca el personal cumple con las normas establecidas para el desarrollo de sus actividades, el 30% afirma que a veces y solo el 30% dijo que casi siempre cumple.

TABLA 23:**Correlación entre liderazgo transformacional y compromiso laboral.**

		Liderazgo transformacional	Compromiso laboral
Rho de Pearson	Liderazgo transformacional	Coef. de cor.	1,000
			0,580*
		Sig. (bilateral)	.
		N	10
	Compromiso laboral	Coef. de cor.	0,580**
			1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	10

** con una significancia de correlación a un nivel (0,01).

Confianza a un nivel de 95%

V signif.: $\alpha = 0.05$

Se puede ver que hay una correlación positiva y significativa por el Rho Pearson ya que se tuvo 0,580*, con una significancia estadística bilateral de $p=0,000 < 0,05$. Donde nos confirma que la hipótesis es aceptable, esto se ve en la table 23.

4. Análisis y Discusión.

Explicar si el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso laboral del personal del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca-2023.

Se puede ver que hay una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral, por el Rho Pearson ya que se tuvo 0,580*, con una significancia estadística bilateral de $p=0,000 < 0,05$. Donde nos confirma que la hipótesis es aceptable, esto se ve en la table 23. Por su lado **Vargas (2022)**, tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y compromiso laboral dentro de una organización en Municipalidad. La investigación correspondió a un enfoque cuantitativo, donde sus resultados demostraron la relación significativa directa y baja, por el Tau-b de Kendall = 0,329, donde $p=0,00 < 0,05$, esto hace ver que hay otros factores como las competencias que deben contar los líderes. También **Alva (2022)**, planteó su hipótesis general, y encontró que existe vinculación significativa entre ambas variables, ($\text{sig} = .036 < .050$), por ser positiva muy baja ($\text{Rho} = .141^{**}$) apoyando la noción de que, a mayor liderazgo transformacional percibido, mayor nivel de engagement de los trabajadores, el autor indica que si los jefes poseen el liderazgo transformacional pues conlleva a mejorar de manera positiva en el compromiso de sus colaboradores. Según **Bendezú & Caruajulca (2022)**, identificó en su estudio que hay una correlación positiva considerable, mediante el R de Pearson que asciende a 0,648, con un nivel de significancia de 0,000. Por lo tanto, se concluye que existe una relación entre las variables de estudio. Se recomienda establecer un plan de acción, con la finalidad de desarrollar características del liderazgo transformacional que permita impulsar los niveles de compromiso de los trabajadores.

Hay gran coincidencia en los resultados, donde nos determina que el liderazgo transformacional permite que la empresa logre sus objetivos sin mucho gasto, es tan importante que la empresa pueda reconocer sobre la importancia que sus lideres deben poseer habilidades y destrezas de un líder transformacional, ya que esto

repercutirá positivamente en contar con un mejor compromiso por parte de sus integrantes.

determinar si existe el liderazgo transformacional en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca-2023

En la tabla 2, vemos que el 50% de trabajadores indica que a veces Tu jefe promueve la colaboración entre compañeros, en la tabla 4, un 40% confirma que su jefe a veces le brinda seguridad y apoyo para resolver algún problema, en la tabla 5, otro 40% sostienen que su jefe casi nunca se preocupa en que su personal se capacite, en la tabla 7, un 30% coinciden que a veces se siente a gusto con el liderazgo de su jefe y en la tabla 11, un 30% dice que su jefe a veces comprende su estado de ánimo y lo alienta que mañana es otro día. Por su lado **Chin, et al (2019)**, desarrolló una hipótesis para respaldar la relación lógica entre el liderazgo transformacional y el compromiso de los empleados, para ayudar a capacitar a los gerentes en el estilo de liderazgo transformacional que ayudaría a mejorar el compromiso de los empleados y construir la imagen de las organizaciones para atraer solicitudes competentes a las organizaciones. En su artículo de **Medina, & Balcázar (2021)**, al analizar diferentes estudios sobre la percepción del estilo de liderazgo transformacional al hacer una revisión literaria, para comprender y establecer su importancia organizacional. Los resultados serán para los líderes, información pertinente para mejorar las capacidades y estrategias en la administración de las empresas actuales. La capacidad de liderazgo genera calidad y productividad en escenarios empresariales globales cambiantes, como respuesta del sentido de pertenencia de sus colaboradores. Mientras **Loza, (2019)**, propuso identificar el compromiso laboral de los trabajadores de una empresa, considera que el talento humano es importante para el funcionamiento correcto y eficiente de una organización en todos los niveles en una organización. Concluye que los trabajadores deben estar altamente comprometidos con su empresa, así como sentirse comprometidos y tener identificación y reconocimiento hacia la empresa donde trabajan, permitiendo tener una mayor eficiencia en sus labores y actividades asignadas, así como el interés de cooperar y ayudar en el correcto funcionamiento de la organización.

Es importante que una organización pueda contar con personas que se preocupen en el buen encaminamiento de la empresa, esto se logra cuando el personal está inspirado, motivado o estimulado por el ejemplo a su líder, ya que lo valora por su esfuerzo que hace más eficiente su trabajo, manteniendo una buena comunicación.

Identificar el nivel del compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca-20233

En la tabla 13, el 40% de trabajadores dicen que a veces se siente comprometido a ser leal, por las oportunidades que me dan, en la tabla 15, un 60% afirma que nunca se siente identificado con los problemas de la institución, en la tabla 18, solo el 40% indica que casi siempre le gusta el trabajo que realiza, en la tabla 19, el 80% dicen que los funcionarios nunca desarrollan sus actividades con ética profesional y en la tabla 20, un 40% opinan que a veces se siente a gusto en participar en eventos cívicos de la municipalidad. Sustentan **Robbins & Timothy (2013)**, que es el “grado en que un empleado se identifica con una organización particular y con sus metas; y desea seguir siendo miembro de esta”. En tanto **Vílchez, (2021)**, en su estudio buscó determinar la incidencia del estilo de liderazgo transformacional con las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuación, compromiso normativo para la variable compromiso organizacional se demostró que existe una alta percepción del liderazgo transformacional y compromiso organizacional (...) incidiendo favorablemente en el fortalecimiento de sus capacidades. Mientras **Sancllemente et al., 2017**), indica que los trabajadores comprometidos son personas que toman iniciativas individuales en las labores que realizan, desarrollando su propio feedback sobre su desempeño; por lo tanto, están en la constante búsqueda de nuevos desafíos y se sienten comprometidos en tener un óptimo desempeño.

La empresa debe lograr que sus trabajadores tengan la sensación de pertenencia y e identificación con su empresa, para ello los responsables de la dirección tienen que poseer ciertas habilidades y destrezas que conlleven al trabajador a un compromiso efectivo, normativo y de continuidad, tal como se evidencian en los resultados de las investigaciones.

Fundamentar que el liderazgo transformacional mejora el compromiso laboral del personal del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca-2023.

En la tabla 1, solo el 50% de trabajadores afirman que casi siempre se siente con ánimos y fuerzas al realizar tu labor, en la tabla 6, un 40% opinan que casi nunca su jefe se preocupa por mantenerlos motivados, en la tabla 9, vemos que el 50% dice que a veces su jefe busca soluciones y no culpables ante un problema, en la tabla 14, el 60% coinciden su jefe siempre tiene algunas preferencias por otros trabajadores y en la tabla 16, un 80% considera que su jefe nunca busca los mejores beneficios para el trabajador Buscaron estudiar **Faupel & Sub (2019)**, las reacciones de los empleados al cambio organizacional por los líderes transformacionales, quienes fomentan la disposición y el compromiso de los empleados con el cambio. Los resultados muestran que el compromiso laboral tiene una relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento de los empleados durante el cambio, por lo que se identifican dos mecanismos motivacionales que arrojan luz sobre el proceso de liderazgo. Sabiendo que este aumenta el compromiso laboral. La idea es sensibilizar a los gerentes sobre cómo pueden influir positivamente en los empleados en el curso del cambio organizacional. En tanto **Vadillo (2021)**, con su estudio del liderazgo transformacional y el compromiso laboral, considera que analizar a estas variables son de interés de la organización para llenar vacíos acerca del nivel que tienen ambas variables y como estas se relacionan en la empresa. El liderazgo transformacional se construyó teniendo de base el liderazgo transaccional en que el líder efectúa procesos de transacción o intercambio de recompensas por el buen desempeño; más aún los líderes transformacionales incentivan a los subordinados a que traspasen sus propios beneficios y generen una visión en conjunto (Rojero et al., 2021).

El contar que nuestro personal quienes dirijan nuestra empresa tiene que poseer el liderazgo transformacional, ya que son capaces de influir en otros con el fin perseguir un objetivo, ellos hacen que estos objetivos lo crean como propios de ellos, por lo tanto, este liderazgo si mejora el compromiso laboral.

5. Conclusiones y recomendaciones.

5.1. Conclusiones

Se comprueba que, si hay una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral, ya que el estadístico Rho Pearson fue 0,580*, con una significancia estadística bilateral de $p=0,000 < 0,05$. A ello se confirma que existe una correlación positiva y significativa entre las variables mencionadas, por lo que la hipótesis es aceptable, esto se ve en la tabla 23.

No hay liderazgo transformacional en el área de RRHH, ya que la mitad de los entrevistados indican que a veces el jefe promueve la colaboración entre compañeros, esto se ve en la tabla 4, y peor aún su jefe a veces le brinda seguridad y apoyo para resolver algún problema y casi nunca se preocupa en que su personal se capacite, esto se ve en la tabla 5, cuando un 40% lo dice, es por ello que a veces se siente a gusto con el liderazgo de su jefe y en la tabla 11, un 30% dice que su jefe a veces comprende su estado de ánimo y lo alienta que mañana es otro día.

El compromiso laboral es regular, ya que el 40% de trabajadores dicen que a veces se siente comprometido a ser leal, por las pocas oportunidades que le dan, y notan que hay funcionarios que no cumplen con la normatividad para cumplir con sus funciones, es por ello que nunca se siente identificado con los problemas de la institución, tal como se ve en la tabla 15, cuando un 60% lo afirma, y peor aún notamos que solo el 40% indica que casi siempre le gusta el trabajo que realiza, y muchas veces se sienten desmotivados porque los funcionarios nunca desarrollan sus actividades con ética profesional, generando insistencias en actividades cívicas tal como se en la tabla 20, cuando un 40% opinan que a veces se siente a gusto en participar.

Notamos que el liderazgo actual no ayuda a mejorar el compromiso de los trabajadores, ya que solo el 50% de trabajadores afirman que casi siempre se siente con ánimos y fuerzas al realizar tu labor, pero se siente desmotivados por

su jefe, esto se ve en la tabla 6, cuando un 40% opinan que casi nunca su jefe se preocupa por mantenerlos motivados, ya que a veces busca soluciones y no culpables ante un problema, existe muchas preferencias, esto se ve en la tabla 14, cuando el 60% lo dice y peor en la tabla 16, un 80% considera que su jefe nunca busca los mejores beneficios para el trabajador.

5.2. Recomendaciones

El jefe de recursos humanos debe ingresar al plan operativo un presupuesto para capacitar a todos los responsables de las jefaturas de la municipalidad, así como la misma área, sobre temas de liderazgo transformacional, hacer un plan de capacitaciones donde participen todas las unidades orgánicas, para saber sus necesidades y de esta manera valorar sus acotaciones.

Se debe hacer una encuesta a los trabajadores sobre el tipo de liderazgo que tiene su jefe, con el fin de detectar sus debilidades y tomar las medidas pertinentes, se debe motivar al trabajador a una competencia sana, haciendo que estos busquen de manera personal capacitarse, para ser promovidos, además de ello se debe evaluar haciendo retroalimentaciones de lo aprendido. Generar un buen clima laboral, para lo cual se debe mostrar mucha empatía por diferentes situaciones que incurren los trabajadores.

Los jefes deben incitar el trabajo en equipo, comprometiendo a los trabajadores a buscar las mejores sugerencias para dar solución a los problemas de la institución, así como solicitarles que hagan saber sobre sus necesidades o requerimientos para el desarrollo de sus tareas, se debe hacer reuniones de trabajo semanalmente sobre el desarrollo de sus tareas del trabajador para valorar su desempeño, así como hacerlos participes de las programaciones de las festividades cívicas de la institución, el jefe debe.

Se debe hacer talleres participativos periódicos, donde interactúen todo el personal, comprometerlos a participar en cada fecha festiva, ya que su participación es muy valiosa, así también hacerles agasajos por el día del trabajador, así como delegar a una persona del área de RR.HH., que comunique

sobre las fechas de cumpleaños de los trabajadores y por lo menos dedicarles algunas palabras de felicitaciones, así mismo buscar los mejores incentivos que motiven a la pertenencia de la institución.

6. Referencias Bibliográficas

- Abanto C, Debora, Cruz, E. Giancarlo, E. (2019). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa Rios & Hnos S.A.C. Miguelito - Villa El Salvador*.
https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2156/12-29-32249_AbantoChimobenD.LozanoCruzE.G..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguilar, S. (2019). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de*
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/5703/REP_MAe_st.adm_silvana.aguilar_liderazgo.transformacional.relaci%c3%93n.compromiso.organizacional.instituci%c3%93n.educativa.abelardo.gamarra.trujillo.2019.p](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/5703/REP_MAe_st.adm_silvana.aguilar_liderazgo.transformacional.relaci%c3%93n.compromiso.organizacional.instituci%c3%93n.educativa.abelardo.gamarra.trujillo.2019.pdf?sequence=1&isallowed=y)
[df?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/5703/REP_MAe_st.adm_silvana.aguilar_liderazgo.transformacional.relaci%c3%93n.compromiso.organizacional.instituci%c3%93n.educativa.abelardo.gamarra.trujillo.2019.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Alva, L. (2022). *Liderazgo transformacional y el engagement de los servidores civiles en una municipalidad provincial, La Libertad 2021*.
- Arias, J. (2021). *Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. Desafíos, 12(1), 9-15*.
- Asencio, Z. (2021). *Liderazgo transformacional y Engagement de colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado]*.
<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1590>
- Asrar-ul-Haq, M. y Anwar, S. (2018). *The many faces of leadership. Future Business Journal. 4(2), 179-188*

- Avila, V. & Pascual, M. (2020). Marco Filosófico del compromiso organizacional: Discusión del Modelo de Allen y Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales*, 1(1), 201-226. <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Barbado, J. & Martínez, A. (2020). Sports centre workers fitness effects of leadership, engagement and stress. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 10(10). <http://cdeporte.rediris.es/revista/inpress/arttrabajadores1309.pdf>
- Bendezú, E. & Caruajulca, P. (2022). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Subgerencia de Educación de la Municipalidad de Lima-2020. Para obtener el título de licenciado en administración de empresas, Universidad Autónoma del Perú.
- Casquero, D. (2019). *"Estilos de liderazgo y compromiso laboral del profesorado de instituciones públicas"*. Tesis para optar el Grado Académico Maestro en Ciencias de la Educación. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3522/TM%20CE-Dg%204606%20C1%20-asquero%20Torres%20Debora%20Patricia%20.pdf?>
- Cohen, A., & Lowenberg, G. (1990): "A re-examination of the Side-Bet theory as applied to Organizational Commitment: a meta-analysis". *Human Relations*, Vol. 43, N° 10, pág. 1.015-1.050.
- Chavarro, D. y Tascón, L. (2018). "Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso de los empleados en las MIPYMES del valle de Cuenca". Trabajo de investigación para optar el Título de Lic. en Administración de Empresas, Universidad ICESI, Santiago de Cali - Colombia. Obtenido de https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/83965/1/TG02079.pdf
- Chin, T.; Peng, S. & Peng, P. (2019). Does transformational leadership influence employee engagement. *Global business and management research*. An

International Journal. 11(2), 92-97
<https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A7%3A11951655/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A136670769&crl=c>

Esparcha , J., Noruega , J., & Dolores , M. (2011). *Gestión y promoción del desarrollo local* (Primera edición ed.). Publicaciones de la Universidad de Valencia .
Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=mng6UNRAbZsC&pg=PA181&dq=liderazgo+transformacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwqiq6my2tnzAhUXLLkGHTNIAt8Q6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false>

Edel, R., García, A., y Casiano, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*, vol. 1. Madrid: Biblioteca Nacional Española

Fernández, M. (s/f). *Los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, y su impacto en el desempeño laboral* (Doctoral dissertation, Departamento de Administración). <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/76121>

Fischman, D. (2017). *El Líder Transformador 1*. México: Editorial Planeta Mexicana, S.A. DE C.V

García, V., Jiménez, M. y Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of business research*, 65(7), 1040-1050. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbus-res.2011.03.005>.

Guevara L. y Fernández L. (2016). Work Engagement y Compromiso Laboral. *Rev. Interamericana Psicología Ocupacional*, 34(2). Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/93cf/d44b0e632b924819f0023d6244d0d36b98bc.pdf>

Grant, A. (2012). Giving time, time after time: work design and sustained employee participation in corporate volunteering. *Academy of Management Review*, 37(4), 589-615. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.2010.0280>

Hernández, R., Fernandez, & Baptista. (2016). *Metodología d la investigacion*.

Mexico: Mc Graw Hill.

- Huang, S & Fei, Y. (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
- Hur, W.-M., Park, J., and Kim, M. (2010). The role of commitment on the customer benefits-Loyalty relationship in mobile service industry. *Service Industries Journal*, 30 (14), 2293-2309. [[Links](#)]
- Lima, M. (2016). Compromiso Organizacional: Construyendo un mainstream para el análisis organizacional. Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/5969>
- Loza, D. (2019). "*Compromiso laboral de los trabajadores de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa*". Tesis para optar el Grado Académico de Administración de Empresas. Arequipa: Universidad Tecnológica del Perú. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2632/Compromiso%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20de%20una%20empresa%20productora%20de%20harina%20en%20la%20ciudad%20de%20Arequi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mancha, V. (2020). "*Liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de Enfermería, Dirección Regional de Salud Callao 2019*". Tesis para optar el Grado Académico de Doctor. Lima: Universidad Nacional del Callao. Obtenido de <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5075/MANCHA%20%20ALVAREZ%20doctorado%20-%20Salud%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marcantonio, C. (2017). Concepto y alcance del término En-gagement. Requerimiento a los empleados. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 3(2), 81-91.
- McCunn, L. Kim, A., & James, F. (2018). Reflections on a retrofit: Organizational commitment, perceived productivity and controllability in a building lighting

- project in the United States. *Energy Research & Social Science*, 38, 154-164.
<https://doi.org/10.1016/j.erss.2018.02.002>
- Medina, N. & Balcázar, G. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revisión literaria en el contexto organizacional. *NovaRua*, 13(22).
<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3993>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Morrow, P. (1993): *The theory and measurement of work commitment*. Jai Press Inc. Greenwich, Connecticut.
- Murillo, A., & Herrera, I. (2018). *El liderazgo en los entornos sanitarios Fromas de gestión*. Ediciones Día de Santos. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=nh9zDwAAQBAJ&pg=PA9&dq=liderazgo+transformacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjnieTE4NnzAhWhEbkGHWsZDPc4ChDoAXoECACQAg#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false>
- 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
- Olviedo M. (2021). La justicia organizacional y el engagement en el trabajo como antecedentes del desempeño laboral en una muestra de empleados del sector público [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí Mexico, Facultad de Contaduría y Administración].
<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7381>
- Padave, P., Kanekar, R., & Chande, K. (2021). Empirical study on organisational commitment of employees in Indian. *Materials Today: Proceedings*.
<https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.05.654>

- Quea A. & Espinoza, J. (2021). El endomarketing y su relación con el compromiso organizacional en el personal administrativo de una empresa textil, Arequipa 2021.
- Robbins, S., & Judge, T. (2010). *Comportamiento Organizacional* (Décimo quinta ed.). Mexico: Pearson. Obtenido de https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Robbins, S., y Timothy, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación
- Rojero, R., Gómez, J., & Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las. *Estudios Generales*, 35(151), 178-189.
- Roncallo, A. & Roqueme, L. (2021). *Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en una Entidad Estatal [Tesis de Maestría en Dirección, Universidad 43 del Rosario, Escuela de Administración]*. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/32488>
- Salcedo , A. (2018). *Liderazgo transformacional ¿Qué es y cómo medirlo?* Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Sanclemente, I., Elboj, C. y Iñiguez T. (2017). Engagament o com-promiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas. *Revista de Enfermería Global*, 16(3), 400-413
- Siangchokyoo, N., Klinger, R., & Campion, E. (2020). Follower transformation as the linchpin of transformational leadership theory: A systematic review and future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 31(1). <https://doi.org/j.leaqua.2019.101341>.
- Triguero, R., Peña, J., & Matos, J. (2022). The effect of collectivism-based organisational culture on employee commitment in public organisations. *Socio-*

Economic Planning Sciences(101335).
<https://doi.org/10.1016/j.seps.2022.101335>

Vadillo, T. (2021). 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. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68742/Vadillo_CTL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas Cruz, Medalit Liliana (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en municipalidades de la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97073/Vargas_CML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vílchez, E. (2021). "Incidencia del estilo de liderazgo transformacional para el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Promine Cia.Ltda Ecuador 2020". Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional, Universidad Continental, Huancayo - Perú. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10213/2/IV_PG_MRH_GO_TE_Vilchez_Vargas_2021.pdf

Villalva, M. y Fierro, I. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. INNOVA. Research Journal,2(4); 155-162.

ANEXOS

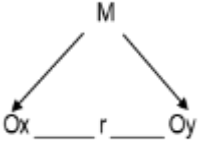
ANEXO 1 – MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Liderazgo Transformacional	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	Es la capacidad de liderar a un grupo de personas ejerciendo cambios en su conducta con la finalidad de lograr objetivos en común, se evaluará con las dimensiones influencia idealizada, inspiración y consideración individual, mediante la ayuda de una escala de Likert.	Influencia idealizada	Ánimo	1. ¿Te sientes con ánimos y fuerzas al realizar tu labor?
				Compañerismo	2. ¿La municipalidad promueve la colaboración entre compañeros?
					3. ¿Al realizar las labores existe apoyo de uno a otro?
			Seguridad	4. ¿su jefe le brinda seguridad y apoyo en sus tareas a realizar?	
			Inspiración	Capacitación	5. ¿Su jefe se preocupa en que su personal se capacite?
				Motivación	6. ¿Su jefe se preocupa por mantenerlos motivados?
				Liderazgo	7. ¿Se siente a gusto con el liderazgo de su jefe?
			Consideración individual	Sueldos	8. ¿Considera que el sueldo está acorde a la actividad o función que usted realiza?
				Apoyo	9. ¿su jefe busca soluciones y no culpables ante un problema?
					10.¿Recibe información sobre su desempeño en el trabajo?
				Empatía	11. ¿Su jefe comprende su estado de ánimo y lo alienta que mañana es otro día?

ANEXO 1 – MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Compromiso laboral	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.	Mediante las dimensiones compromiso afectivo, continuidad y normativo, se podrá medir el compromiso laboral de los trabajadores hacia la municipalidad, donde será evaluado con una escala Likert.	Compromiso afectivo	Sentido de pertenencia	1. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la institución?
				Preferencias	2. ¿Me siento comprometido hacer leal, por las oportunidades que me dan?
					Identificación
			Compromiso de continuidad	Incentivo económico	4. ¿Se siente identificado con los problemas de la institución?
				Estabilidad laboral	5. ¿Considera importante los beneficios que brinda la institución?
				Apego en el puesto de trabajo	6. ¿Se siente estable laboralmente en la institución?
			Compromiso normativo	Ética profesional	7. ¿Le gusta el trabajo que realiza?
				Vínculo moral	8. ¿los funcionarios desarrollan sus actividades con ética profesional?
				Cumplimiento de normas y procedimientos	9. ¿se siente a gusto en participar en eventos cívicos de la municipalidad?
					10. ¿Su jefe cumple con las normas y procedimiento para cumplir sus funciones?
				11. ¿el personal cumple con las normas establecidas para el desarrollo de sus actividades?	

ANEXO 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LAS VARIABLES

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso laboral del personal del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca-2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Explicar si el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso laboral del personal del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca-2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar si existe el liderazgo transformacional en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca-2023 2. Identificar el nivel del compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca-2023. 3. Fundamentar que el liderazgo transformacional mejora el compromiso laboral del personal del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca-2023. 	<p>Hipótesis general</p> <p>H1: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral del personal del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca-2023.</p> <p>H0: El liderazgo transformacional no se relaciona con el compromiso laboral del personal del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca-2023.</p>	<p>Liderazgo transformacional Y</p> <p>Compromiso laboral</p>	<p>Tipo descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño no experimental</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Donde:</p> <p>PM = se cuenta con una población muestral de 10 trabajadores</p> <p>Ox = Representa los datos de la variable liderazgo transformacional</p> <p>Oy = Representa los datos de la variable compromiso laboral</p> <p>r = Indica el grado de correlación entre ambas variables.</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumento: cuestionario Validado por el juicio de expertos Confiabilidad: Alfa de Cronbach</p>

ANEXO 3°
CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Agradecemos su gentil participación e-n la presente encuesta, para obtener información de la investigación titulada:

Liderazgo transformacional y compromiso laboral del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca -2023

- 1.
2. El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea Usted con atención y conteste marcando con un “X” en un solo recuadro.

INSTRUCCIONES:

En las siguientes proposiciones marque con una “X” en valor del casillero que según corresponde.

Calificación

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

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Te sientes con ánimos y fuerzas al realizar tu labor?					
2	¿Tu jefe promueve la colaboración entre compañeros?					
3	¿Al realizar las labores existe apoyo de uno a otro?					
4	¿su jefe le brinda seguridad y apoyo en sus tareas a realizar?					
5	¿Su jefe se preocupa en que su personal se capacite?					
6	¿Su jefe se preocupa por mantenerlos motivados?					
7	¿Se siente a gusto con el liderazgo de su jefe?					
8	¿Considera que el sueldo está acorde a la actividad o función que usted realiza?					
9	¿su jefe busca soluciones y no culpables ante un problema?					
10	¿Recibe información sobre su desempeño en el trabajo?					
11	¿Su jefe comprende su estado de ánimo y lo alienta que mañana es otro día?					
12	¿Se siente orgulloso de pertenecer a la institución?					
13	¿Me siento comprometido hacer leal, por las oportunidades que me dan?					

14	¿su jefe tiene algunas preferencias por otros trabajadores?					
15	¿Se siente identificado con los problemas de la institución?					
16	¿Considera que su jefe busca los mejores beneficios para el trabajador?					
17	¿Se siente estable laboralmente en la institución?					
18	¿Le gusta el trabajo que realiza?					
19	¿los funcionarios desarrollan sus actividades con ética profesional?					
20	¿se siente a gusto en participar en eventos cívicos de la municipalidad?					
21	¿Su jefe cumple con las normas y procedimiento para cumplir sus funciones?					
22	¿el personal cumple con las normas establecidas para el desarrollo de sus actividades?					

GRACIAS

APENDICE 1

Fiabilidad de Liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	11

APÉNDICE 2

Estadísticas de total de elemento Liderazgo transformacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	39,31	54,658	,664	,875
2	38,90	67,656	-,288	,814
3	39,50	62,900	,070	,802
4	39,30	55,122	,751	,874
5	39,90	49,433	,787	,866
6	40,00	57,112	,504	,883
7	39,20	48,400	,883	,860
8	39,70	51,344	,782	,867
9	39,40	48,711	,855	,849
10	39,50	48,701	,830	,850
11	39,60	54,932	,856	,844

APÉNDICE 3

Compromiso laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	11

APÉNDICE 4

Estadísticas de total de elemento *Compromiso laboral*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
11	41,20	62,312	,354	,9326
12	39,40	52,043	,584	,866
13	40,70	50,233	,539	,855
14	40,30	44,456	,883	,842
15	40,10	48,544	,691	,857
16	39,90	46,544	,726	,853
17	40,00	46,444	,801	,849
18	40,60	45,822	,685	,855
19	39,90	46,989	,814	,850
20	39,90	46,989	,854	,850
21	40,60	44,044	,860	,844

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Alejandro López Morillas

Fecha: 20/11/2023 Especialidad: Dr. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: **Mamani Javier Cielo Jennifer**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Liderazgo transformacional y compromiso laboral del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca -2023”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{176} = \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto

Alejandro Lòpez Morillas

DNI.17895349

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Díaz

Fecha: 24/11/2023 Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: **Mamani Javier Cielo Jennifer**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Liderazgo transformacional y compromiso laboral del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca -2023”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	75	57
Sumatoria Total		189 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{180} = \boxed{0.90}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


Pablo Arrulfo Santos Díaz
Msc. Lic. Adm.
CÓDIGO ORCID 0000 0002 8606 3146
DNI. 32542582

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carmen Zavaleta Vergaray

Fecha: 22/11/2023 Especialidad: Lic. Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: **Mamani Javier Cielo Jennifer**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Liderazgo transformacional y compromiso laboral del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca -2023”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	75	57
Sumatoria Total		189 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

180 = 0.90

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Carmen Zavaleta Vergaray
Mg. en Administración de Empresas y negocios
MBA
DNI. 32857740



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Mamani Javier Cielo Jennifer		71518097	cidojenifer0@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segundo Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Liderazgo Transformacional y Compromiso Laboral del Personal del Área de Recursos Humanos, Municipalidad Provincial de Barranca - 2023.			
5. Programa Académico			
Administración.			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ³ (info.eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido ⁴ (info.eu-repo/semantics/restrictedAccess/) ^(*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, el cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Huella Digital




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	27	05	24

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-RUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8 inciso 8.2
- Ley N° 30938 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 036-2019-PCM
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822
- En caso de que el autor elija la segunda opción únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2015-CONCYTEC-DEEC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información: recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2 del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales -RENATI Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA.

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.0)

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
8	Submitted to University of Zakho Trabajo del estudiante	1%

9	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
10	portal.amelica.org Fuente de Internet	<1 %
11	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	revistas.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

21	www.dykinson.com Fuente de Internet	<1 %
22	1library.co Fuente de Internet	<1 %
23	repobib.ubiobio.cl Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	www.yumpu.com Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
28	Submitted to Instituto de Empress S.L. Trabajo del estudiante	<1 %
29	civ.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

33 Submitted to tarapoto <1 %
Trabajo del estudiante

34 Submitted to Universidad Continental <1 %
Trabajo del estudiante

35 Submitted to uniminuto <1 %
Trabajo del estudiante

36 igobernanza.org <1 %
Fuente de Internet

37 worldwidescience.org <1 %
Fuente de Internet

38 apirepositorio.unh.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

39 bonga.unisimon.edu.co <1 %
Fuente de Internet

40 iisunsa.com <1 %
Fuente de Internet

41 repositorio.upla.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

42 repositorio.utp.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

43 Submitted to unsaac <1 %
Trabajo del estudiante

44 virtual.urbe.edu <1 %
Fuente de Internet

45	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1 %
46	www.iheart.com Fuente de Internet	<1 %
47	archive.org Fuente de Internet	<1 %
48	biblioteca2.ucab.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
49	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	edoc.pub Fuente de Internet	<1 %
51	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
52	jefas.esan.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
54	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
55	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
56	uniminuto-dspace.scimago.es Fuente de Internet	<1 %

57	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
58	view.genial.ly Fuente de Internet	<1 %
59	ww1.docero.mx Fuente de Internet	<1 %
60	www.adictosaltrabajo.com Fuente de Internet	<1 %
61	www.adide.org Fuente de Internet	<1 %
62	www.disabilityworld.org Fuente de Internet	<1 %
63	www.iprofesional.com Fuente de Internet	<1 %
64	www.przetargi.info Fuente de Internet	<1 %
65	www.rlc.fao.org Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias: < 6 words

Excluir bibliografía

Activo