UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El liderazgo resonante y su influencia en el compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR
Juana Lidia Villegas Elias

ASESOR
Rolando Eduardo Malca Correa
https://orcid.org/0000-0002-9168-5484

Chiclayo, 2025

El liderazgo resonante y su influencia en el compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque

PRESENTADA POR

Juana Lidia Villegas Elias

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Carlos Daniel García Toro
PRESIDENTE

Diógenes Jesús Díaz Rios
SECRETARIO

Rolando Eduardo Malca Correa
VOCAL

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios por haberme guiado en este camino dándome sabiduría, paciencia y fortaleza para enfrentar cualquier obstáculo, a mis padres por sus consejos y apoyo incondicional en todo momento impulsándome a cumplir cada objetivo propuesto, a mi familia por el apoyo que me han brindado y en especial a mis dos hermanas Eliliana y Yacenia por su cariño, su confianza y su ayuda desde el inicio de mi carrera hasta el final.

Agradecimiento

A los docentes de la Facultad de Administración de empresas que me han enseñado y formado en un profesional y un agradecimiento especial a mi asesor el Mgtr. Rolando Malca Correa por sus conocimientos aportados en la investigación, su paciencia y el tiempo dedicado para lograr concluir mi tesis.

El Liderazgo Resonante y su influencia en el Compromiso Organizacional en una municipalidad de la Región Lambayeque

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%	9%	0%	2%
ÍNDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	revistas.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet	<1%
8	lareferencia.info Fuente de Internet	<1%

Índice

Resumen 6

Abstract 7

Introducción 8

Revisión de literatura 9

Materiales y métodos 13

Resultados y discusión 16

Conclusiones 22

Recomendaciones 23

Referencias 24

Anexos 27

Resumen

El liderazgo resonante es fundamental en el sector público porque contribuye al cumplimiento de metas; sin embargo, en la municipalidad en estudio ubicada en la región Lambayeque se ha demostrado un liderazgo ineficaz y resonante porque se centra sólo en los fracasos, no hay capacidad de respuesta ante un conflicto y el ambiente de trabajo es poco motivador y agradable, por tal motivo se plantea como objetivo general determinar la influencia del liderazgo resonante en el compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque. Respecto a la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y tipo aplicada. Del mismo modo, tuvo un diseño no experimental de corte transversal con una muestra de 135 colaboradores que participaron de los cuestionarios de liderazgo resonante adaptado de Goleman (2016) y compromiso organizacional de Montoya (2014). Como resultado principal se demostró la influencia altamente significativa del liderazgo resonante en el compromiso organizacional (Sig.=0.000) y se concluye que a medida que el líder demuestre empatía, interés y fomente el crecimiento personal y laboral de sus seguidores, éstos se involucrarán con la institución y sus metas o proyectos.

Palabras clave: liderazgo resonante, compromiso organizacional, visionario, coaching, democrático

Código JEL: M0, M10, M12

Abstract

Resonant leadership is essential in the public sector because it contributes to the achievement of goals; however, in the municipality under study located in the Lambayeque region, ineffective and resonant leadership has been demonstrated because it focuses only on failures, there is no capacity to respond to a conflict and the work environment is not very motivating and pleasant, therefore For this reason, the general objective is to determine the influence of resonant leadership on organizational commitment in a municipality in the Lambayeque region. Regarding the methodology, it had a quantitative approach, correlational level and applied type. Likewise, it had a non-experimental cross-sectional design with a sample of 135 employees who participated in the resonant leadership questionnaires adapted from Goleman (2016) and organizational commitment from Montoya (2014). As the main result, the highly significant influence of resonant leadership on organizational commitment was demonstrated (Sig.=0.000) and it was concluded that as the leader demonstrates empathy, interest and encourages the personal and work growth of his followers, they will become involved with the institution and its goals or projects.

Keywords: resonant leadership, organizational commitment, visionary, coaching, democratic

Introducción

La actual dinámica organizacional requiere de colaboradores con capacidad de desarrollar formas innovadoras de ejecutar la gerencia, por su parte, el liderazgo es clave fundamental, púes influye en el logro de objetivos establecidos en la empresa. Específicamente el liderazgo resonante y el compromiso organizacional son variables esenciales porque contribuyen al enfrentamiento de nuevos retos, así mismo, estimulan la confianza e identificación de los colaboradores y generan un entorno laboral saludable direccionando al trabajo hacía el éxito común (Ali & Kashif, 2020).

El líder resonante logra que sus seguidores respondan con un alto compromiso, por ello debe ser un tema valorado y estudiado para lograr organizaciones saludables (Chirinos et al., 2020). Sin embargo, pese a la importancia de las variables anteriormente mencionadas, los estudios de estas son limitadas en el sector público. En tal sentido, lo que se busca es demostrar el efecto de este liderazgo en el compromiso de los colaboradores para conseguir mejores resultados

Los líderes resonantes brindan una gestión humanista en el sector público a través de la realización de obras y el cumplimiento de metas establecidas (Cardeño et al., 2018; Ali & Kashif, 2020). Del mismo modo, los colaboradores comprometidos contribuyen al buen funcionamiento y desempeño de las empresas públicas (Giacomelli et al., 2020). Por ejemplo, países como Colombia, Chile y Ecuador optan por el liderazgo resonante porque el éxito depende de la forma cómo el líder realiza su gestión y cómo interfiere positivamente en el compromiso del personal de instituciones públicas (Ramírez, et al., 2021).

En el Perú, el régimen laboral del sector público está restringido por la modalidad de contrato que cada empresa maneja y la mayoría de éstos suele desconocer sus derechos laborales como su remuneración y beneficios según ley; además, no suelen recibir capacitaciones u oportunidades de crecimiento profesional. Asimismo, los cargos de confianza no son propuestos debido a la meritocracia, evidenciado en un bajo estado emocional de los colaboradores, poco compromiso e identificación hacia su empresa. Por ejemplo, en los Gobiernos Locales de Arequipa se ha percibido el bajo nivel de compromiso y desánimo de los colaboradores (Calizaya, et al., 2020).

Las entidades del estado poseen relevancia pues tienen como objetivo brindar servicios públicos para satisfacer las necesidades demandadas por la población y procurar el bienestar de la misma, para ello se necesita la gestión de un buen líder. Por tal razón, las municipalidades

deben optar por un líder resonante que construya relaciones sólidas, reconozca las oportunidades y los riesgos (Cerdeño et al. 2017).

Sin embargo, en una municipalidad de la región de Lambayeque se ha evidenciado que el liderazgo resonante se centra en los fracasos, no hay capacidad de respuesta ante un conflicto y el ambiente laboral es poco motivador y agradable. Estas situaciones han generado que los colaboradores no se comprometan con las metas, no se identifiquen con su institución y, por ende, los resultados laborales no son alentadores.

Frente a lo expuesto surge la siguiente interrogante ¿Cuál es la influencia del liderazgo resonante en el compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque?

El objetivo General es determinar la influencia del liderazgo resonante en el compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque mientras que los objetivos específicos son identificar las percepciones qué tienen los colaboradores sobre el liderazgo resonante, determinar el nivel del compromiso organizacional y determinar la influencia de las dimensiones del liderazgo resonante en el compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque.

Esta investigación presenta justificación práctica ya que abordará un problema que existe en nuestro medio y los resultados y conclusiones brindados servirán como guía para que se puedan tomar las acciones preventivas y/o correctivas en la institución donde se realizó el estudio. A nivel metodológico, presenta los lineamientos de la investigación científica, que ayudaran a desarrollar la investigación (Arias et al., 2022).

Asimismo, la información orienta a estas instituciones públicas sobre los retos que impone actualmente el entorno laboral. Por último, los hallazgos son útiles para los gerentes de servicios de este sector porque deben esforzarse en conseguir un ambiente donde predomine el liderazgo resonante.

Revisión de literatura

En cuanto a los antecedentes se ha considerado los siguientes: Hassan y Qureshi (2019) determinaron que el liderazgo resonante aumenta el compromiso de los colaboradores. Asimismo, este liderazgo predice el compromiso de continuidad más que cualquier otro componente del compromiso organizacional. Asimismo, Tiwaria y Lenka (2019) demostraron que el liderazgo resonante infunde energía positiva, aumenta la confianza en los colaboradores

y la estima de sus subordinados al articular una visión significativa, compasión y un estado de ánimo positivo en general. De la misma manera, Ali y Kashif (2020) demostraron que el liderazgo resonante influye positivamente en el compromiso organizacional lo cual genera que aumente la productividad en el trabajo. Se evidenció que este liderazgo logra que la organización sea más saludable y asimismo el lugar de trabajo, la amistad y la cultura de servicio ayuda que los colaboradores se identifiquen más con la organización.

Por otro lado, Poongothai y NoorulSafna (2020) demostraron que el liderazgo resonante tiene dominio en las organizaciones del sector público e influye en el compromiso y cumplimiento de los objetivos. Del mismo modo, Ramineth (2020) encontró que, entre los estilos del liderazgo resonante, el afiliativo fue el menos presente debido a que por lo general la armonía y la amistad no son consideradas, afectando las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo. Asimismo, Nathan y Sathiaseelan (2020) evidenciaron que el liderazgo resonante está presente en los gerentes millennials y que estos practican una mezcla de coaching, mando y estilos de liderazgo visionarios. Además, la mayoría de los participantes creían que sus gerentes eran líderes efectivos que mostraban estilos de liderazgo apropiados. Por ello, los gerentes deben establecer relaciones más sólidas, mostrar respeto, mejorar la comunicación y proporcionar objetivos claros.

Continuando con Tuysuz et al. (2020) demostraron que es más probable que los colaboradores continúen permaneciendo en sus organizaciones en términos de compromiso de continuidad, porque es más complicado encontrar trabajo fuera e implicaría pérdidas de ganancias económicas. Sin embargo, esta situación no es muy deseada por las organizaciones debido a las consecuencias que pueden originarse como el abandono de la organización y el absentismo que reducen la productividad. Por último, Araya et al. (2020) analizaron el nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una entidad municipal de Chile y en los resultados se halló un nivel moderado de compromiso organizacional; también, se evidenció un mayor compromiso normativo con la institución por parte de los colaboradores con mayores años de antigüedad laboral.

Respecto a las bases teóricas, se ha utilizado el modelo de Goleman et al. (2016) para la variable liderazgo resonante y es un concepto que ha sido estudiado ampliamente en su libro llamado: “El Líder Resonante crea más”. Este estilo se diferencia de otras teorías de liderazgo por su base en la inteligencia emocional y los autores se aproximan a la resonancia, como el propiciar un clima positivo e indispensable con el fin de movilizar lo mejor del ser humano.

Este liderazgo consiste en que los líderes son conscientes, optimistas y muestran empatía al centrarse en las necesidades sociales y emocionales de sus seguidores, lo que genera resultados laborales positivos (Goleman et al. 2016), Asimismo, los líderes resonantes apoyan y empoderan a sus seguidores, lo que puede generar positividad entre ellos.

Por otro lado, estos líderes están conectados con su entorno, lo que da como resultado la sintonía de los pensamientos y emociones de los colaboradores que trabajan a su alrededor. También pueden controlar no solo sus propias emociones, sino también las de las personas a quienes guían. (Goleman, et al. 2016). Como los líderes resonantes tienen altas competencias emocionales, pueden desarrollar empatía entre sus seguidores (Goleman et al., 2013). Además, debido a su capacidad para socializar y manejar situaciones difíciles en el trabajo con facilidad, los líderes resonantes pueden construir fuertes lazos sociales con las personas en el trabajo.

Los estilos de liderazgo resonantes contienen enfoques visionarios, de entrenamiento, afiliativos y democráticos, mientras que los estilos disonantes incluyen el establecimiento de ritmo y el mando (Goleman et al., 2016). Asimismo, Goleman et al. (2002), recomiendan que los lideres opten por desarrollar estilos de resonancia positivos para generar resonancia entre los miembros del equipo.

Las dimensiones del liderazgo resonante propuestos por Goleman et al. (2016) son: visionario, coaching, afiliativo y democrático.

El lider visionero inspira y logra que las personas desarrollen su capacidad de crear una sola visión objetiva y atrayente del futuro que ayuda al progreso de la organización. Además, otorga que todos los integrantes de la organización diseñen metas realistas y creativas (Goleman, et al. 2016). En esta dimensión la persona busca establecer un propósito en común y que motive a todos los equipos, consigue difundir la importancia de las tareas de cada colaborador en la obtención del fin mayor y logra un importante compromiso con la entidad.

El siguiente estilo es el Coaching donde se busca formar a un lider coach, el mismo que delega y propone actividades desafiantes a su equipo para que crezcan personal y profesionalmente, para ello el equipo debe tener deseos de aprender y hacer. De hecho, Goleman expresa que el coaching es el método más efectivo, pero poco común (Goleman, et al. 2016; Ramírez et al., 2021).

El estilo afiliativo fomenta la armonía y amistad entre los colaboradores, tiene efectos positivos en los equipos y mejora la comunicación. Suele buscar la felicidad y la autonomía en

los colaboradores; además, está basado principalmente en la empatía y necesidades de los demás, antes que en los resultados (Goleman, et al. 2016; Ramírez et al., 2021).

Por último, el liderazgo democrático es un estilo que crea consenso, realmente escucha a los demás y tiene en cuenta las opiniones de cada persona para tomar decisiones. En el caso de incertidumbres este liderazgo es adecuado porque se escucha a los empleados y se les incorpora en las decisiones a tomar (Goleman et al, 2016; Wang et al., 2011). Por lo tanto, se necesita de personas competentes cuando se les ofrece orientación por voz (Zhang, 2015).

Continuando con la variable compromiso organizacional y sus dimensiones se ha utilizado el modelo de Meyer y Allen (1991):

El compromiso organizacional es un estado psicológico caracterizado por las actitudes de los empleados hacia la empresa y su decision de continuar trabajado en ella (Meyer &, Allen, 1991). Asimismo, este compromiso refleja tres temas generales: la participación activa en la organización, los costos predecibles de dejar la organización y el compromiso de permanecer en ella. Estos enfoques se denominan compromiso afectivo, continuo y normativo.

El compromiso afectivo es la relación emocional e identidad de los colaboradores con la organización; es decir, los colaboradores que están muy afectivamente dedicados a la organización permanecen en ella porque así lo desean (Meyer & Allen, 1991; Radosavljević et al., 2017).

El compromiso continuo es el conocimiento del precio relacionado con abandonar la organización. Los costos potenciales de dejar la organización implican la amenaza de perder tiempo y esfuerzo en la adquisición de habilidades no transmisibles, pérdida de beneficios atractivos, renuncia a privilegios que conllevan largos años de servicio y el colapso de asociaciones familiares y personales. Además de los costos relacionados con la salida de la organización, también se desarrollará un compromiso continuo en ausencia de oportunidades de empleo (Meyer & Allen, 1991; Radosavljević et al., 2017).

Por último, los colaboradores con altos niveles de compromiso normativo se sienten obligados a permanecer en la organización y los motivos son internalización de presiones normativas (familiares o culturales) o responsabilidad moral debido a las presiones de las personas inluyentes en las entidades (Meyer & Allen, 1991; Radosavljević et al., 2017).

Sin embargo, el compromiso normativo también se desarrolla cuando la organización permite que los empleados sean premiados por adelantado (por ejemplo, que se les paguen tasas de matrícula para el doctorado) o compensa costos significativos por la provisión de empleo (por ejemplo, los costos asociado con la capacitación para el trabajo), la identificación de estas inversiones induce que los colaboradores se consideren obligados con la entidad hasta el pago de la deuda (Radosavljević, et al. 2017).

Materiales y métodos

Tuvo un enfoque cuantitativo, porque se analizaron las variables a través de un análisis estadístico, de esta manera se comprobaron los objetivos. También fue aplicada porque se centró en la solución de un problema específico en la empresa previamente identificado. Además, fue de nivel explicativo porque se probó la causa y efecto que tuvieron las variables y tuvo un diseño no experimental de corte transversal debido a que se tomó la información tal y como se observa y se recogieron datos en un solo momento (Hernández et al., 2014).

La población estuvo constituida por 135 colaboradores de una municipalidad de la Región Lambayeque. Respecto a los criterios de selección se incluyeron a los colaboradores que estén en planilla y se excluyeron a los estuvieron con suspensión perfecta o que estuvieron con licencia o vacaciones.

La muestra fue censal porque se incluyeron a todos los trabajadores y al ser muestra censal no hubo muestreo.

Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para recolectar información acerca del liderazgo resonante se tomó en cuenta el fundamentado de Goleman et al. (2016) cuyo cuestionario está conformado por 24 preguntas distribuidas en 4 dimensiones: visionario, coaching, afiliativo y democrático, cada una con 6 ítems, cuyas opciones de respuestas están en escala Likert donde 1 es “Esto es totalmente falso de mi parte” y 5 “Esto siempre es cierto para mí”. Se obtuvo la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach (0,941) para el instrumento y para las dimensiones; es así que se tienen los valores de: 0.868 para la dimensión visionario, 0.811 para coaching, 0.874 para afiliativo y 0.811 para democrático.

Asimismo, el cuestionario de compromiso organizacional fue creado por Meyer y Allen (1991) y adaptado por Montoya (2014), está conformada por 18 preguntas divididos en sus 3 dimensiones: afectivo, normativo y de continuidad (con 6 preguntas cada dimensión), las respuestas presentan opciones en escala Likert donde 1 es “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”. La confiabilidad obtenida para el instrumento fue de 0,874 y respecto

a los valores para las dimensiones se tiene que: el compromiso afectivo tiene un valor de 0.773, el compromiso normativo tiene 0.772 y el compromiso de continuidad 0.723.

En cuanto al procedimiento de recolección de datos se buscó a los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque para la aplicación de las encuestas, el llenado de los mismos se dio a disponibilidad de los colaboradores de manera presencial y duro 15 minutos.

Después, se realizó el tratamiento descriptivo y, por último, se llevó a cabo el tratamiento inferencial a través de las regresiones: lineal y múltiple.

Tabla 01

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala	Técnica	Instrumento
Liderazgo resonante	Goleman, et al. (2016) mencionaron que el liderazgo resonante sintoniza con los sentimientos de las personas y las encauza en una dirección emocionalmente positiva, al expresar sinceramente sus propios valores y emociones de las personas que le rodean, lo que se ve reflejado en el líder visionario, coaching, afiliativo, democrático.	Visionario	Metas a largo plazo Traducción de la estrategia organizacional Innovación Establecer visión Retroalimentación Iniciativa para lograr metas	Likert	Encuesta	Cuestionario de liderazgo resonante basado en Goleman
		Coaching	Delegar asignaciones desafiantes Invertir tiempo en personas Ayudar a identificar fortalezas Dar instrucciones y comentarios Crear objetivos Crear acuerdos			
		Afiliativo	Confianza del equipo Desear que todos sean felices Crear sentido de pertenencia Lazos emocionales con el equipo Evaluación de desempeño Autonomía			

		Democrático	Conseguir la aceptación de ideas Obtener información en equipo Mantener reuniones en equipo Decisiones colectivas Participación del equipo en las gestiones y metas			
Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1991) refieren que es un vínculo psicológico en la relación entre un colaborador y la organización, en ello se tiene el compromiso afectivo, continuo y normativo.	Compromiso afectivo	Actitud emocional Apropiación de los problemas Sentido de pertenencia Lazo emocional Sentido de familia Significado personal	Likert	Encuesta	Cuestionario de Meyer y Allen adaptado por Montoya (2014)
		Compromiso continuo	Necesidad y deseo Poca voluntad para abandonar Impacto en la vida Percepción de opciones Inversión de vida Escasez de opciones			
		Compromiso normativo	Obligación de permanencia Juicio de valor Culpabilidad Lealtad Sentido de obligación Sentido de deuda			

Nota: Basado en Goleman et al. (2017) y Meyer et al. (1991)

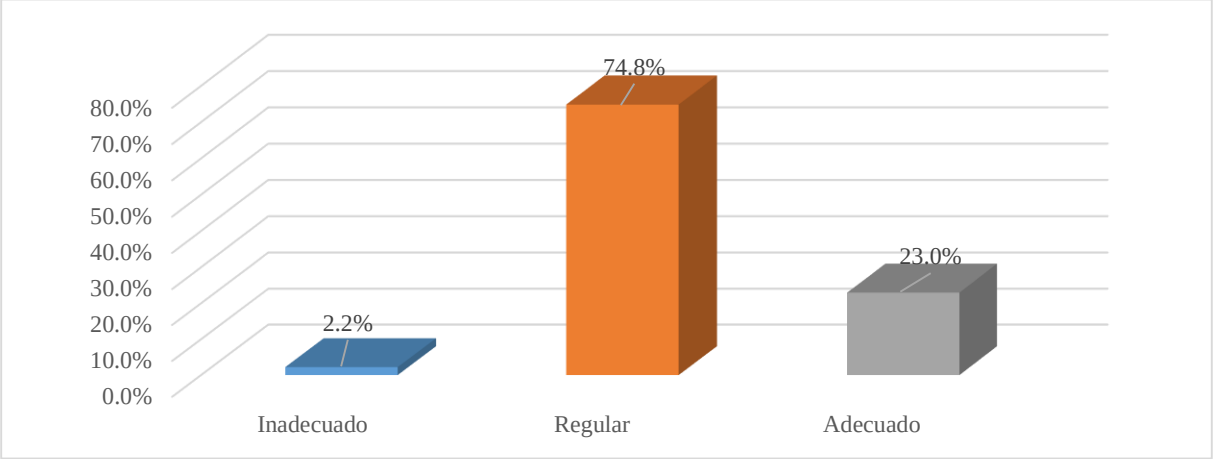
Resultados y discusión

Objetivo específico 01: Identificar las percepciones qué tienen los colaboradores sobre el liderazgo resonante.

A continuación, se presenta la percepción evaluada tanto de la variable como de sus dimensiones. Los niveles de la percepción se obtuvieron mediante baremación (Ver en anexos)

Figura 1

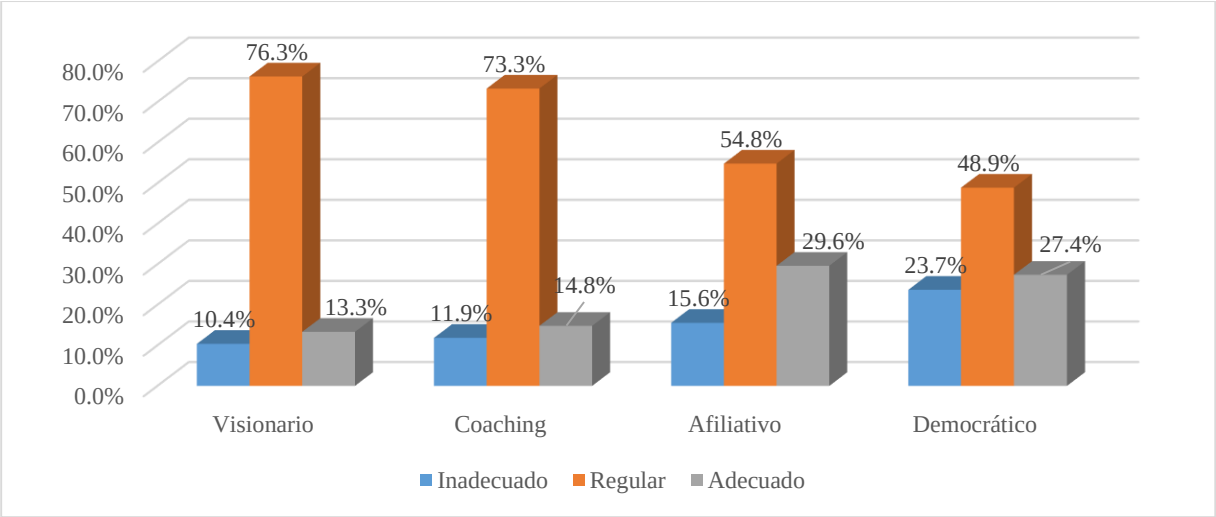
Percepciones del liderazgo resonante



Luego del procesamiento de los datos se puede visualizar en la figura 1 que la variable liderazgo resonante está representada por el nivel regular dejando en evidencia que éste término medio exhorta a replantear las acciones del líder para mejorar su percepción, y lograr la motivación a los colaboradores para seguir indicaciones y coberturar con éxito las metas de la organización pública, tal cual expresa Poongothai y NoorulSafna (2020) quienes demostraron que el liderazgo resonante tiene dominio en las organizaciones del sector público e influye en el compromiso y cumplimiento de los objetivos; además de determinar el aumento del compromiso de los colaboradores (Hassan y Qureshi,2019), Por su parte, Tiwaria y Lenka (2019) enfatizan que una característica del liderazgo resonante es propagar energía positiva, así mismo elevar la confianza en los trabajadores y la estima de sus subordinados al emitir una visión significativa, compasión y un estado de ánimo positivo en general.

Figura 2

Percepciones según dimensiones del liderazgo resonante.



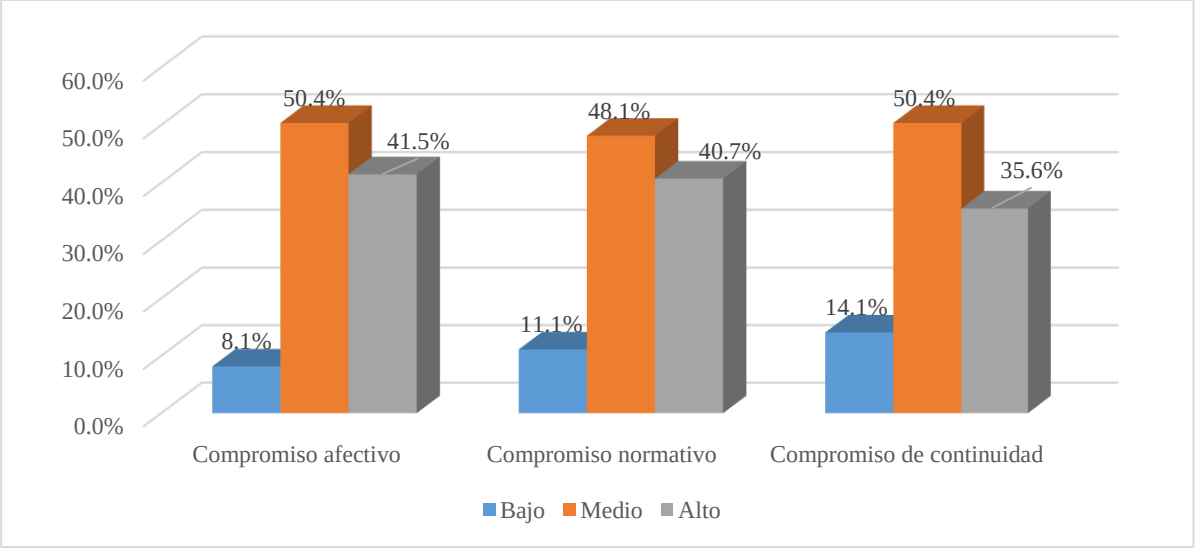
Como se puede observar en la figura 02, en el estilo visionario predomina el nivel medio porque los líderes suelen establecer metas a largo plazo, brindar una retroalimentación adecuada e iniciativas para lograr metas, pero aún deben reforzar sus acciones de mejora para conseguir un alto nivel. Del mismo modo, el estilo coaching obtuvo un nivel medio porque los líderes invierten su tiempo en actividades desafiantes e identifican el potencial de sus seguidores. Por su parte, el estilo democrático también obtuvo un nivel medio, porque los participantes percibieron que no siempre sus ideas son escuchadas y, por último, el estilo afiliativo obtuvo un nivel medio porque el líder ofrece autonomía y crea sentido de pertenencia, pero deben reforzar sus técnicas para conseguir un alto nivel en esta dimensión. Sin embargo, en el estudio de Ramineth (2020) encontró que el liderazgo afiliativo fue el menor puntuado porque no se evidencia la armonía en los equipos de trabajo y la amistad entre compañeros. Al respecto, Nathan y Sathiaseelan (2020) evidenciaron un alto nivel de liderazgo resonante porque los líderes tienen un poco de cada estilo (coaching, visionario, etc.) y muestran interés y empatía en sus seguidores; estos resultados comparados con el presente estudio discrepan porque en la municipalidad no se está reforzando las acciones de mejora en cuanto al liderazgo, siendo necesario fomentar relaciones sólidas, el respeto, la comunicación y brindar objetivos comunes y claros. Asimismo, Goleman et al. (2016) respalda lo mencionado anteriormente y resalta la importancia de los líderes resonante para el empoderamiento de sus seguidores y el logro de resultados laborales favorables para la empresa.

Objetivo específico 02: Determinar el nivel del compromiso organizacional

A continuación, se presenta la percepción evaluada de la variable mediante sus dimensiones.

Figura 3

Nivel de las dimensiones de compromiso organizacional



Se identifica un nivel medio de compromiso afectivo porque los colaboradores se identifican emocionalmente con su empresa, siendo importante para ellos, recibir un adecuado reconocimiento y valoración por parte de sus jefes o supervisores. Asimismo, en el compromiso normativo predominó el nivel medio porque los colaboradores tienen agradecimiento a su institución por las oportunidades brindadas en el trabajo. En el compromiso de continuidad predominó el nivel medio debido a que se quedan en la empresa por motivos económicos o falta de oportunidades laborales. Sin embargo, en el estudio de Araya et al. (2020) se evidenció un mayor compromiso normativo en la organización por parte de los trabajadores con mayores años de antigüedad laboral y Radosavljević et al. (2017) argumenta que esto puede deberse a las presiones normativas, responsabilidad moral o agradecimiento por tantos años de trabajo y reconocimiento a su trabajo (Meyer & Allen, 1991). A diferencia del estudio de Tuysuz et al. (2020) quienes encontraron predominancia en el compromiso de continuidad porque es más difícil hallar trabajo fuera y significaría pérdidas de ganancias económicas. Pero, este tipo de compromiso no es ideal para las empresas porque traen consigo el abandono de la organización y esto disminuye la productividad. Por lo tanto, es necesario reforzar en las instituciones públicas el compromiso afectivo porque los colaboradores permanecen en ellas porque así lo

desean y demuestran un alto grado de identificación, resultando bueno para el éxito empresarial (Meyer & Allen, 1991; Radosavljević et al., 2017).

Objetivo específico 03: Determinar la influencia de las dimensiones del liderazgo resonante en el compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque.

Tabla 02

Correlación del liderazgo resonante en las dimensiones del compromiso organizacional.

			Visionario	Coaching	Afiliativo	Democrático
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,432**	,464**	,423**	,242**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.005
		N	135	135	135	135

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 03

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,554[a]	0.307	0.285	10.632

a. Predictores: (Constante), Democrático, Coaching, Afiliativo, Visionario

Tabla 04

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	6497.805	4	1624.451	14.371	,000[b]
	Residuo	14694.743	130	113.036		
	Total	21192.548	134			

a. Variable dependiente: COMPROMISO

b. Predictores: (Constante), Democrático, Coaching, Afiliativo, Visionario

Tabla 05

COEFICIENTES

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	25.064	6.239		4.018	0.000
	Visionario	0.259	0.335	0.070	0.773	0.441
	Coaching	1.024	0.299	0.297	3.426	0.001
	Afiliativo	0.865	0.211	0.366	4.107	0.000
	Democrático	-0.083	0.247	-0.029	-0.337	0.737

a. Variable dependiente: COMPROMISO

Dado el nivel de significancia mayor a 0.05 obtenido en las dimensiones: visionario y democrático, se excluyen del modelo predictivo, quedan de la siguiente manera la ecuación:

ECUACIÓN

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu$$

$$Y = 25.064 + 1.024 * coaching + 0.865 * afiliativo + \mu$$

Se evidencia que las dimensiones del liderazgo resonante (Sig.=0.000), influyen en el compromiso organizacional esto sugiere que la variable estaría explicada en las dimensiones.

Específicamente, la dimensión afiliativa, influye en el compromiso organizacional a medida que el líder inspire confianza y contribuya al avance de la empresa; además, diseñe junto a sus seguidores metas realistas e innovadoras que orienten al éxito común. Del mismo modo, Goleman et al. (2016) refiere que este líder busca objetivos comunes, motiva a los equipos y resalta la importancia de las funciones de los colaboradores y sobre todo consigue un importante compromiso con la institución. Así mismo, el factor afiliativo, implica que el líder genere un fuerte sentido de pertenencia para todo el equipo. Asimismo, Ramírez et al. (2021) demuestra la importancia de fomentar la armonía, la amistad, la comunicación y la autonomía en los colaboradores para obtener beneficios como altos niveles de compromiso (Goleman, et al. 2016).

Asimismo, la dimensión referente al coaching, incrementa el compromiso organizacional del personal a medida que delegue actividades desafiantes y promueve el desarrollo de los colaboradores y para Ramírez et al. (2021) este compromiso se enfoca en conseguir el crecimiento personal y profesionalmente del colaborador y, por ende, se comprometa con la empresa (Goleman, et al. 2016). Un líder es capaz de tener un buen nivel de coaching, ya que los colaboradores esperan ser escuchados, valorados y que todas sus opiniones sean tomadas en cuenta para los proyectos y metas. Esto significa que, es importante el escucha activa e involucrar a los colaboradores en la municipalidad en los proyectos para obtener un personal comprometido (Goleman et al, 2016; Wang et al., 2011).

Dada la tabla de coeficientes, se determinó no considerar en el modelo de predicción a las dimensiones visionario y democrático por no ser significativos para la ecuación.

Conclusiones

1. La percepción sobre el liderazgo resonante se encuentra en un nivel regular, lo que indica que el líder debe reforzar acciones para que se logre un nivel adecuado. Aunado a ello, el estilo democrático es el que presenta el menor porcentaje del nivel inadecuado, debido a que no siempre se escuchan las ideas de los colaboradores o los involucran en las actividades.

2. Asimismo, dentro de las dimensiones del compromiso organizacional, se destacó en el nivel medio del compromiso afectivo y de continuidad todo esto debido a que parte del personal se identifica emocionalmente con la municipalidad formando un sentido de lealtad, compartiendo valores y esforzándose por cumplir con las actividades y otra parte muestran compromiso con la entidad por obligación por un tipo de compensación.

3. Por otro lado, entre las dimensiones del liderazgo resonante que se percibe influencia sobre el compromiso organizacional son: el coaching y el afiliativo, el desarrollo de cada dimensión por parte del líder genera que los colaboradores sepan manejar sus emociones en cada situación que se presente y no afecte las actividades a desarrollar.

4. Existe influencia del Liderazgo resonante en el compromiso organizacional, por lo que se infiere que, a mayor calidad en este tipo de liderazgo, mayor será el compromiso del personal en la entidad. La adecuada aplicación del liderazgo resonante logra que los colaboradores respondan con mayor productividad dentro de la entidad al estar al mando de un líder que genera emociones positivas forjando una visión en común, consiguiendo el éxito personal y organizacional.

Recomendaciones

1. El líder debe practicar la empatía, la escucha activa, la autoconciencia emocional, Adaptabilidad y flexibilidad para lograr un nivel adecuado liderazgo. Respecto al liderazgo democrático, es importante involucrar más a los colaboradores en la toma de decisiones, asimismo desarrollar habilidades como la buena comunicación, y tomar en cuenta sus ideas, para las soluciones que se requieran, de esta manera ellos sentirán que sus ideas son escuchadas y aplicadas.

2. Distinguir el esfuerzo que hace el personal a través de un reconocimiento escrito (resolución, memorándum, etc.) que sume en el file del colaborador, cada vez que realice un trabajo adicional o que cumpla con las metas, organizar actividades para la integración del personal, brindar retroalimentación para el buen desarrollo de las labores, compartir información relevante a todas las áreas, realizar encuestas periódicas para conocer cómo se siente el colaborador con la entidad y en que se debe mejorar. Alineado a ello se debe mantener el compromiso afectivo ya que ello ayudara a que los colaboradores permanezcan en la institución por deseo y no por obligación.

3. Continuar aplicando cada estilo del liderazgo resonante, sabiendo diferenciar cual es el que encaja mejor en cada situación, para que los colaboradores puedan percibir que su líder responde a sus necesidades, también se debe establecer reuniones periódicas con todos los líderes para intercambiar ideas y analizar la manera en cómo están trabajando con sus equipos y que resultados se están obteniendo.

4. Se debe evaluar periódicamente a los líderes en gestión para ver si están desarrollando de manera adecuada el liderazgo resonante, de tal manera que alcancen los objetivos trazados; fomentando la empatía entre los líderes y seguidores para contribuir al compromiso organizacional creándose una organización saludable.

Referencias

Ali, R. & Kashif, M. (2020). The Role of Resonant Leadership, Workplace Friendship and Serving Culture in predicting Organizational Commitment: the Mediating Role of Compassion at Work. *Revista brasileira de gestão de negocios*.22 (4),799-819. https://doi.org/10.7819/rbgn.v22i4.4085

Araya, S., Díaz, K. & Rojas, L. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428

Calizaya, J. et al. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. *Universidad, ciencia y tecnología*, 24 (106), 13-19). https://www.uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/390/698

Cardeño, E. et al. (2018). Liderazgo resonante como elemento potenciador de la responsabilidad social en organizaciones del sector público. *Revista espacios*, 39 (8), 28. https://www.revistaespacios.com/a18v39n08/a18v39n08p28.pdf

Chirinos, Y.; Rojas, D. & Barbera, N. (2020). Influencia del liderazgo resonante en el desempeño laboral para crear organizaciones saludables. *Tendencias en la Investigación Universitaria*, 10, 132-148. https://alinin.org/wp-content/uploads/2020/08/ten_inv_uni_x_132_148.pdf

Giacomelli, G. (2020). Organizational commitment across different institutional settings: how perceived procedural constraints frustrate self-sacrifice. *International Review of Administrative Sciences*.1-19. https://sci-hub.mksa.top/10.1177/0020852320949629

Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). The new leaders: Transform ing the art of leadership into the science of results. London, England: Little, Brown

Goleman, D. et al. (2013). Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence. Boston, Massachusetts: Harvard Business Press.

Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2016). *El Líder Resonante Crea Más: El Poder De La Inteligencia Emocional*. Penguin Random Hause Grupo Editorial España, S.A.

Hassan, M. & Qureshi, A. (2019). Resonant leadership at workplace: How emotional intelligence impacts Employees' attitudes - A cross-sectional study. *Pakistan business review*,21.237-251.

Meyer, J. &, Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Hum. Resour. Manage. Revi*. 1, 61–83. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Nathan, C. & Sathiaseelan, A. (2020). Investigation into the effectiveness of Leadership styles in the performance And retention of millennials. *Journal of Management & Administration*. https://hdl.handle.net/10520/EJC-1d9ff76b81

Poongothai & NoorulSafna (2020). A critical evaluation of resonant and dissonant leadership and their implications during the COVID-19 pandemic situation in Sri Lanka. 3rd Research Conference on Business Studies (RCBS) – 2020,320-327. http://repo.lib.jfn.ac.lk/ujrr/handle/123456789/2608

Radosavljević, Z. et al. (2017). Employee Organizational Commitment. *International Review* (1-2). http://dx.doi.org/10.5937/intrev1702018R

Ramineth, J. (2020). *Inteligencia social y liderazgo resonante en instituciones públicas de salud*. [Tesis de posgrado, Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín]. http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.22047.18084

Ramírez, R. et al. (2021). Inteligencia social y liderazgo resonante. Medellín, Antioquia – Colombia: Corporación Cimted.

Tiwaria, B. & Lenka, U. (2019). Employee engagement: A study of survivors in Indian IT/ITES sector. *IIMB Management Review*, 32, 249–266. https://doi.org/10.1016/j.iimb.2019.10.003

Tuysuz, M.; Doğan, M. & Tuysuz, M. (2020). The Effect of Organizational Trust in Municipalities and Municipal Companies on Organizational Commitment. *Strategic Public Management Journal*,6,42-57. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1324421

Wang, J. et al. (2011). Leader characteristics and styles in the smes of the people's Republic Of china during the global financial crisis. *strategic change*, 20(1-2). http://dx.doi.org/10.1002/jsc.882

Zhang, J. et al. (2015). The effect of leadership style on talent retention during merger and acquisition integration: evidence from China. *The International Journal Of Human Resource Management*, 26(7), 1021-1050. http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2014.908316

Anexos

Tabla 04

Matriz de consistencia

Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis principal	Variables	Dimensiones	Indicadores
¿Cuál es la influencia del liderazgo resonante en el compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque?	**Objetivo general** Determinar la influencia del liderazgo resonante en el compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque **Objetivos específicos** Identificar las percepciones qué tienen los colaboradores sobre el liderazgo resonante, Determinar el nivel del compromiso organizacional Determinar la influencia de las dimensiones del liderazgo resonante en el compromiso	Existe influencia del liderazgo resonante en el compromiso organizacional en una municipalidad de la Región Lambayeque	Variable independiente Liderazgo resonante	Visionario	Metas a largo plazo Traducción de la estrategia organizacional Innovación Establecer visión Retroalimentación Iniciativa para lograr metas
				Coaching	Delegar asignaciones desafiantes Invertir tiempo en personas Ayudar a identificar fortalezas Dar instrucciones y comentarios Crear objetivos Crear acuerdos
				Afiliativo	Confianza del equipo Desear que todos sean felices Crear sentido de pertenencia Lazos emocionales con el equipo Evaluación de desempeño Autonomía
				Democrático	Conseguir la aceptación de ideas Obtener información en equipo Mantener reuniones en equipo Decisiones colectivas Participación del equipo en las gestiones y metas

	organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque.		Afectivo	Actitud emocional Apropiación de los problemas Sentido de pertenencia Lazo emocional Sentido de familia Significado personal
		Variable dependiente Compromiso organizacional	Continuo	Necesidad y deseo Poca voluntad para abandonar el lugar de trabajo Impacto en la vida Percepción de opciones Inversión de vida Escasez de opciones
			Normativo	Obligación de permanencia Juicio de valor Culpabilidad Lealtad Sentido de obligación Sentido de deuda
Diseños y tipo de investigación Enfoque cuantitativo Diseño no experimental Tipo aplicada	**Población, Muestra y muestreo** 135 colaboradores de una municipalidad distrital de Lambayeque Muestra censal	**Procedimiento y procesamiento de datos** Se realizó un cuestionario a los colaboradores de la municipalidad La confiabilidad se realizó en el alfa de Cronbach Luego fueron procesados en el programa estadístico SPSS V25 para obtener los resultados descriptivos e inferenciales.		

Cuestionario

Cuestionario de Liderazgo resonante

1	2	3	4	5
Esto es totalmente falso de mi parte	Esto es en gran parto falso de mi parte	Neutro	Esto suele ser cierto para mí	Esto siempre es cierto para mí

Ítem	DECLARACIONES	1	2	3	4	5
	Dimensión Visionario					
1	El líder establece metas a largo plazo y participa en el trabajo diario					
2	El líder Traduce la estrategia de la organización en términos que el equipo puede entender.					
3	El líder le da al equipo el margen de maniobra para tomar riesgos calculados y ser innovador, una vez que he establecido la dirección que deben tomar.					
4	El líder Intenta establecer una visión y logra que el personal acompañe en la creación de la misma.					
5	Al dar retroalimentación, el líder mira hasta qué punto el trabajo de una persona ha fomentado la visión de la institución.					
6	El líder inspira dónde quiere que llegue el equipo y espera que utilicen su iniciativa para llegar allí.					
	Dimensión Coaching					
1	El líder Delega tareas desafiantes, incluso si no se llevarán a cabo rápidamente.					
2	El líder invierte tiempo en las personas.					
3	El líder dedica tiempo a ayudar al personal a identificar sus propias fortalezas y áreas de desarrollo.					
4	El líder da abundantes instrucciones y comentarios.					
5	El líder crea objetivos con el equipo sobre sus roles y responsabilidades.					
6	El líder propone planes de desarrollo					
	Dimensión Afiliativo					
1	El líder brinda confianza					
2	El líder fomenta la felicidad dentro de la organización, a través de ser un Gefe y no un jefe					
3	El líder cumple con sus responsabilidades para crear un fuerte sentido de pertenencia a todo el equipo.					
4	El líder establece lazos emocionales entre él y el equipo.					
5	El líder tiene con los miembros del equipo un dialogo de desempeño para mejorar el mismo					
6	El líder da libertad al equipo para tomar decisiones en el logro los objetivos.					
	Dimensión Democrático					
1	El líder acepta el aporte de las ideas de los miembros del equipo.					
2	El líder obtiene una gran cantidad de información sobre un problema si lo discute en equipo.					
3	El líder mantiene las reuniones necesarias con el equipo para asegurarse de que estén contentos con la forma en que se está trabajando					
4	El líder considera que la toma de decisiones colectiva es la forma más eficaz de toma de decisiones					
5	El líder deja que el equipo opine en la forma en que se gestiona.					
6	El líder y su equipo establecen las metas y objetivos					

Cuestionario de compromiso organizacional

Indicaciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con la empresa. Siguiendo sus propios sentimientos, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases**.**

1	2	3	4	5
En total desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo Ni de acuerdo	De acuerdo	En Total acuerdo

Ítem	DECLARACIONES	1	2	3	4	5
	Dimensión compromiso afectivo					
1	La empresa tiene un gran significado personal para mí.					
2	Me siento como “parte de la familia” en la empresa.					
3	Me siento ligado emocionalmente con la empresa.					
4	Tengo un fuerte sentido de pertenencia con la empresa.					
5	En realidad, siento como si los problemas de la empresa fueran los míos.					
6	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en la empresa					
	Dimensión compromiso normativo					
1	Siento que le debo mucho a la empresa.					
2	No dejaría la empresa ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo					
3	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.					
4	Me sentiría culpable si dejo la empresa ahora.					
5	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la empresa ahora, no sería lo correcto.					
6	No siento ninguna obligación de permanecer en la empresa.					
	Dimensión compromiso de continuidad					
1	Una de las consecuencias negativas de dejar la empresa sería la escasez de otras alternativas disponible.					
2	Si no hubiera invertido tanto de mí, en la empresa yo podría considerar trabajar en otro lugar.					
3	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar la empresa.					
4	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la empresa en la que trabajo ahora.					
5	Sería muy difícil para mí, dejar la empresa ahora, incluso si deseara hacerlo.					
6	Por ahora, permanecer en la empresa refleja tanto necesidad como deseo.					

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, Jeffry S. Musayón Diaz mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Administración de Empresas**, titulado **"El LIDERAZGO RESONANTE Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE",** elaborado por la estudiante: **(Villegas Elías Juana Lidia)**; identificado con DNI. N° 75231082; Código USAT N° 162TD66543, con domicilio actual en Elvira García y García #979 - Lambayeque, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 22 de setiembre del 2021.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Jeffry S. Musayón Diaz
Cargo Actual: Jefe de proyectos para el Estado y docente de USIL

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, Rafael Martel Acosta mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Administración de Empresas**, titulado **"EL LIDERAZGO RESONANTE Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE",** elaborado por la Estudiante: **(Villegas Elías Juana Lidia)**; identificado con DNI. N° 75231082; Código USAT N° 162TD66543, con domicilio actual en Elvira García y García #979 - Lambayeque, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.
Atentamente

Chiclayo, 23 de setiembre del 2021.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Dr. Rafael Martel Acosta
Cargo Actual: Director de planeación UDCH y docente a tiempo completo UCV

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, ERNESTO KARLO CELI AREVALO mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Administración de Empresas**, titulado **"EL LIDERAZGO RESONANTE Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE",** elaborado por la Estudiante: **(Villegas Elias Juana Lidia)**; identificado con DNI. N° 75231082; Código USAT N° 162TD66543, con domicilio actual en Elvira García y García #979 - Lambayeque, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 20 de 09 del 2021.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Años de experiencia: 22 DNI. N.º: **18068078**

Dr./ Mg./Lic. Nombre: ERNESTO KARLO CELI AREVALO
Cargo Actual: DOCENTE UNPRG

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, JUANA GRACIELA PALMA VALLEJO mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Administración de Empresas**, titulado **"EL LIDERAZGO RESONANTE Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE",** elaborado por la Estudiante: (**Villegas Elias Juana Lidia)**; identificado con DNI. N° 75231082; Código USAT N° 162TD66543, con domicilio actual en Elvira García y García #979 - Lambayeque, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 21 de 09 del 2021.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: JUANA GRACIELA PALMA VALLEJO.
Cargo Actual: Coordinadora de Responsabilidad Social Universitaria y Docente de la UCV

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, MARIA GUZMAN VALLE mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Administración de Empresas**, titulado **"EL LIDERAZGO RESONANTE Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE",** elaborado por la Estudiante: **(Villegas Elias Juana Lidia)**; identificado con DNI. N° 75231082; Código USAT N° 162TD66543, con domicilio actual en Elvira García y García #979 - Lambayeque, reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 18 de 09 del 2021.

María de los Angeles Guzmán Valle
INGENIERO DE SISTEMAS - CIP. 69435
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: MARIA GUZMAN VALLE
Cargo Actual: Docente UTP- UNPRG

CONFIABILIDAD

La confiabilidad de un test se refiere a la consistencia interna de sus preguntas, a la mayor o menor ausencia de errores de medida. Un test confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

Para verificar la referida confiabilidad se utilizó el Coeficiente Alfa Conbrach.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

-Coeficiente alfa >.9 es excelente

- Coeficiente alfa >.8 es bueno

-Coeficiente alfa >.7 es aceptable

- Coeficiente alfa >.6 es cuestionable

- Coeficiente alfa >.5 es pobre

- Coeficiente alfa <.5 es inaceptable

Para el presente estudio se utilizó una muestra piloto de 50 colaboradores. El nivel de confiabilidad de los instrumentos arrojó un valor de 0.893 para el cuestionario que mide la variable liderazgo resonante y 0.793 para el cuestionario que mide el clima organizacional.

Resultados de la confiabilidad para el cuestionario liderazgo resonante

Alfa de Cronbach	N de elementos (ítems)
0.893	24

Resultados de la confiabilidad para el cuestionario clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos (ítems)
0.793	18

Se concluye que el alfa encontrado en la presente investigación se está entre la calificación de bueno y aceptable.

BAREMACIÓN

Baremación de la variable Liderazgo resonante

N° DE PREGUNTAS		Inadecuado	Regular	Adecuado
Visionario	6	6-14	15-23	24-30
Coaching	6	6-14	15-23	24-30
Afiliativo	6	6-14	15-23	24-30
Democrático	6	6-14	15-23	24-30
TOTAL	**24**	**24-56**	**57-88**	**89-120**

Baremación de la variable Compromiso organizacional

N° DE PREGUNTAS		Bajo	Medio	Alto
Compromiso afectivo	6	6-14	15-23	24-30
Compromiso normativo	6	6-14	15-23	24-30
Compromiso de continuidad	6	6-14	15-23	24-30
TOTAL	**18**	**18-42**	**43-66**	**67-90**

PRUEBA DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO	0.127	135	0.000	0.960	135	0.000
COMPROMISO	0.090	135	0.009	0.957	135	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Dado que la muestra es mayor a 50 elementos se opta por trabajar con el nivel de significancia dados por los autores: Kolmogorov-Smirnov.

Como el nivel de significancia para ambas variables es menor a 0.05, entonces se afirma q el conjunto de datos que miden el liderazgo como compromiso presentan una distribución no normal, para lo cual le corresponde trabajar las relaciones planteadas en los objetivos específicos bajo una prueba no paramétrica, en éste caso Spearman.