



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA RIOS & HNOS S.A.C. MIGUELITO -
VILLA EL SALVADOR, 2019

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORES

DEBORA ABANTO CHIMOBEN
ORCID: 0000-0002-3778-3374

EMILIO GIANCARLO LOZANO CRUZ
ORCID: 0000-0002-3591-8933

ASESOR

ING. WILBER HUGO FLORES VILCA
ORCID: 0000-0002-7630-1059

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2019

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a Dios, a mi mamá y mis hermanos, pilares fundamentales en mi vida. A mi novio como también a mi considerada mejor amiga Yovani Llontop por el apoyo moral.

Debora Abanto Chimoben

Está tesis se la dedico a Dios porque está conmigo en cada paso que doy, protegiéndome y dándome fortaleza para continuar. A mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presenta sin dudar ni un solo momento en mí.

Lozano Cruz, Emilio Giancarlo

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por estar en cada paso que damos llenándonos de sabiduría, fortaleza y salud que son necesarios para realizar con éxito esta tesis. A nuestro asesor líder de esta materia, el Ing. Wilber Hugo Flores Vilca, quien a lo largo de este tiempo ha puesto a prueba sus capacidades y conocimientos ayudándonos en el desarrollo de esta tesis el cual ha finalizado llenando todas nuestras expectativas. Finalmente, a esta prestigiosa universidad la cual abre sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien y por último a la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, por permitirnos el ingreso a sus instalaciones y lograr hacer este estudio.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Justificación e importancia de la investigación	17
1.3 Objetivos de la investigación: general y específicos	19
1.4 Limitaciones de la investigación	19
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios	22
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	28
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada	42
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación	45
3.2 Población y muestra	46
3.3 Hipótesis	46
3.4 Variables – Operacionalización	47
3.5 Métodos y técnicas de investigación	49
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados	50
3.7 Análisis estadísticos e interpretación de los datos	52
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento	55
4.2 Resultados descriptivos de las variables	57
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones	59
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas	67
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio	68
4.6 Procedimientos correlacionales	68
CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Discusiones	74
5.2 Conclusiones	77

5.3	Recomendaciones	78
-----	-----------------------	----

REFERENCIAS**ANEXOS**

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Comparación entre liderazgo transformacional y liderazgo transaccional
- Tabla 2 Operacionalización de la variable liderazgo transformacional
- Tabla 3 Operacionalización de la variable compromiso organizacional
- Tabla 4 Resultados de la validación del cuestionario liderazgo transformacional
- Tabla 5 Resultados de la validación del cuestionario de compromiso organizacional
- Tabla 6 Índice de consistencia interna del cuestionario de liderazgo transformacional
- Tabla 7 Índice de consistencia interna del cuestionario de compromiso organizacional
- Tabla 8 Distribución de frecuencias de los niveles de liderazgo transformacional
- Tabla 9 Distribución de frecuencias de los niveles de compromiso organizacional
- Tabla 10 Distribución de frecuencias de los niveles de motivación inspiracional
- Tabla 11 Distribución de frecuencias de los niveles de estímulo intelectual
- Tabla 12 Distribución de frecuencias de los niveles de consideración individual
- Tabla 13 Distribución de frecuencias de los niveles de influencia idealizada
- Tabla 14 Distribución de frecuencias de los niveles de compromiso afectivo
- Tabla 15 Distribución de frecuencias de los niveles de compromiso de continuidad
- Tabla 16 Distribución de frecuencias de los niveles de identificación
- Tabla 17 Distribución de frecuencias de los niveles de compromiso normativo
- Tabla 18 Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional
- Tabla 19 Pruebas de normalidad de las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional
- Tabla 20 Coeficiente de correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional
- Tabla 21 Coeficiente de correlación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional

- Tabla 22 Coeficiente de correlación entre el estímulo intelectual y el compromiso organizacional
- Tabla 23 Coeficiente de correlación entre la consideración individual y el compromiso organizacional
- Tabla 24 Coeficiente de correlación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Distribución porcentual según nivel de liderazgo transformacional
- Figura 2 Distribución porcentual según nivel de compromiso organizacional
- Figura 3 Distribución porcentual según nivel de motivación inspiracional
- Figura 4 Distribución porcentual según nivel de estímulo intelectual
- Figura 5 Distribución porcentual según nivel de consideración individual
- Figura 6 Distribución porcentual según nivel de influencia idealizada
- Figura 7 Distribución porcentual según nivel de compromiso afectivo
- Figura 8 Distribución porcentual según nivel de compromiso de continuidad
- Figura 9 Distribución porcentual según nivel de identificación
- Figura 10 Distribución porcentual según nivel de compromiso normativo
- Figura 11 Distribución porcentual de la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA RIOS & HNOS S.A.C. MIGUELITO -
VILLA EL SALVADOR, 2019**

**DEBORA ABANTO CHIMOBEN
EMILIO GIANCARLO LOZANO CRUZ**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar el nivel de relación que presentan el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. Miguelito. El diseño de investigación fue no experimental, corte transversal y nivel descriptivo correlacional, por otro lado, la muestra estuvo conformada por 53 colaboradores de la empresa. Los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios de 20 ítems cada uno que fueron elaborados y aplicados a las unidades de análisis. Estos cuestionarios pasaron por procesos de validación por criterio de jueces y análisis de consistencia interna mediante alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron de 0.948 para la prueba de liderazgo transformacional y 0.952 para la prueba de compromiso organizacional. Los resultados mostraron una correlación positiva moderada entre ambas variables ($\rho=0.541$; Sig.0.000). Asimismo, los resultados descriptivos indicaron que existen deficiencias en la aplicación de liderazgo transformacional que afectan al compromiso organizacional de los colaboradores. En ese sentido, en la medida que mejore la gestión en el liderazgo transformacional, mejora en el compromiso organizacional.

Palabras clave: liderazgo transformacional, compromiso organizacional, motivación, influencia idealizada.

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
IN THE COMPANY RIOS & HNOS S.A.C. MIGUELITO – VILLA EL SALVADOR,
2019**

**DEBORA ABANTO CHIMOBEN
EMILIO GIANCARLO LOZANO CRUZ**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PERÚ

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the level of relationship presented by transformational leadership and organizational commitment in the employees of the company Rios & Hnos S.A.C. Miguelito. The research design is non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational level, on the other hand, the sample consisted of 53 employees of the company. The data collection instruments were questionnaires of 20 items each, which were prepared and applied to the units of analysis. These questionnaires underwent validation processes based on judges' criteria and internal consistency analysis using Cronbach's alpha, whose results were 0.948 for the transformational leadership test and 0.952 for the organizational commitment test. The results showed a moderate positive correlation between both variables ($\rho=0.541$; Sig.0.000). Likewise, the descriptive results indicated that there are deficiencies in the application of transformational leadership that affect the organizational commitment of the collaborators. In that sense, to the extent that transformational leadership management improves, organizational commitment improves.

Keywords: transformational leadership, organizational commitment, motivation, idealized influence.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las diferentes empresas viven en un constante cambio gracias a la globalización y esto hace que los empleadores exijan más a sus colaboradores, ya que las personas obtienen de una manera más rápida la información y están al tanto de la actualidad y si no se está a la par de la competencia o superior a ella, esta terminará siendo mejor, es por ello que el empleador exige cada vez más a sus colaboradores, como por ejemplo, brindando cursos de actualización y de capacitación, para que de esta manera adquieran nuevos conocimientos y poder elaborar un trabajo más eficiente, obteniendo mejores ganancias tanto para ellos como para la organización.

Actualmente, se vive en una sociedad cada día más inestable en sus gustos, comportamiento e ideas, las empresas tienen que estar muy atentos a los gustos y preferencias de los consumidores, es por ello que se está optando por nuevos conceptos y esquemas teóricos válidos, de este modo se crea nuevos conocimientos, para obtener mejores estrategias trabajando efectivamente en forma grupal, esto hará que los empleadores compartan entre ellos distintos puntos de vista y lleguen a tomar una mejor decisión de manera conjunta, es por ello que es muy importante estas variables que son el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, ya que si no hubiera en ninguna organización, la primera variable, no se podría llegar a los colaboradores y ellos no podrían efectuar un trabajo eficiente, porque el liderazgo transformacional se enfoca a las necesidades de la empresa y de los colaboradores, al enfocarse a ellos hace que ellos se sientan más valorados y comprendidos, haciendo de esta manera que nazca un sentimiento de identificación con la empresa. En cuanto a las referencias, estas han sido escogidas de investigaciones nacionales como internacionales elaboradas.

El trabajo de investigación ha sido estructurado en cinco capítulos, los cuales se dividen de la siguiente manera:

En el primer capítulo, se desarrolló la realidad problemática mediante un análisis mundial, nacional y local, asimismo, se desarrolló la justificación e importancia que tiene desarrollar la investigación, por otro lado, se desarrollaron los objetivos de investigación y las limitaciones que se presentaron en el desarrollo del estudio.

En el segundo capítulo, se desarrolló los antecedentes de la investigación mediante una revisión de los principales repositorios a nivel nacional e internacional, luego se desarrolló las teorías científicas que explican las variables de estudio y finalmente, se explicaron las definiciones de las principales técnicas comprendidas en las bases teóricas.

En el tercer capítulo, se desarrolló la metodología de la investigación que comprende el tipo y diseño de investigación, así como la identificación de la población y la muestra, luego se formularon las hipótesis de investigación, se explicaron las variables como su proceso de operacionalización, para concluir con los instrumentos de recolección de datos y sus procesos estadísticos.

En el cuarto capítulo, se desarrolló el análisis de los resultados que comprende el análisis de validación y confiabilidad de cuestionarios, los procesos estadísticos descriptivos como inferenciales, así como el análisis de normalidad de las variables y sus gráficos de dispersión de puntos.

Finalmente, en el quinto capítulo, se presentaron la discusión de los resultados, las conclusiones y las principales recomendaciones a las que llegó la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

Las empresas requieren contar con líderes que dirijan la organización, por el mismo desafío competitivo e innovador que exige el entorno y el hecho de mantenerse en constante cambio. Algunas figuras de liderazgo empresarial tienen atributos, como buscar la excelencia, tener la capacidad suficiente para pensar de manera global y poder transmitir seguridad a sus equipos.

A nivel global, una organización puede contar con una buena planeación, pero no logra seguir desarrollándose a falta de un buen líder, además, sabemos que el compromiso organizacional es una alianza de fidelidad entre el colaborador al desear mantenerse en la empresa. La responsabilidad de todo empresario es poder mantener activa su organización, por lo tanto, pretenden que sus trabajadores provean su máximo desempeño en su labor, pero el problema se origina cuando los colaboradores no se sienten contentos en su puesto de trabajo, esto genera una menor productividad; lo que se busca es que los colaboradores se encuentren a gusto con su empresa y puesto de trabajo, de esta manera se verá un mejor cumplimiento de las tareas, generando así un beneficio productivo para la organización.

En el ámbito internacional, los que representan a las organizaciones líderes del mercado elaboran las capacitaciones a un nivel gerencial, sin dejar de lado al compromiso organizacional, porque podría ser una estrategia de los jefes que manejan el área de talento humano para saber la lealtad y que tan vinculados están los colaboradores con su empresa. Por lo tanto, el área de talento humano tiene un rol importante ya que es el encargado de atender el bienestar de sus trabajadores, con el fin de generar un vínculo de identificación del colaborador con su organización.

A nivel nacional, según el Diario Gestión (2017) las 25 empresas reconocidas y premiadas como líderes del mercado, por los atributos y mejor reputación fueron el

grupo Alicorp, el grupo Interbank, Minas Buenaventura, Banco de Crédito del Perú, entre otros. Por ese motivo se puede mencionar que el liderazgo es de suma importancia para la supervivencia de toda organización, ya que es el líder el guía, motivador e impulsor de su empresa.

En ese sentido, en las empresas no siempre los directivos o los gerentes generales desarrollan el papel de líder, sino se ve el involucramiento de todos los que trabajan en la organización, cuando eso no ocurre, refleja una mala planificación y dirección de los bienes de la organización y la baja motivación de los colaboradores, las empresas toman mayor importancia a las actividades operativas, esto lleva a disminuir el compromiso y la motivación de los trabajadores con la empresa, razón por la cual los colaboradores no demuestran responsabilidad, entrega e identificación en su puesto de trabajo, lo cual también es reflejado con los resultados. Por consiguiente, el capital humano que no tiene compromiso con su labor en su puesto de trabajo y los objetivos de la empresa, muestran un comportamiento de poco interés en la solución de problemas que se origine, no dan más en las tareas que realizan diariamente, crean un mal clima organizacional, los resultados no son los esperados por la empresa para cumplir con sus objetivos y es más probable que este comportamiento transmita a los demás colaboradores de la empresa que al no ser previstos de manera oportuna y tomar las medidas necesarias podría perjudicar en el desempleo de la empresa.

A nivel local, el estudio se centra en la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito ubicada en el parque industrial de Villa El Salvador, esta empresa se dedica a la fabricación y venta de ropa, asimismo, se observan problemas en distintos aspectos internos de su empresa. En cuanto al liderazgo transformacional resulta necesario conocer su relación con el compromiso organizacional, a fin de determinar si la

empresa aplica correctamente la gestión de liderazgo y de este modo lograr que los colaboradores sean más productivos al realizar sus labores.

En cuanto a la motivación inspiracional, resulta necesario conocer su relación con el compromiso organizacional es de suma importancia, a fin de determinar si la empresa ya tiene plasmada la misión, visión y objetivos, así mismo lograr que los colaboradores se comprometan para alcanzar lo establecido.

En cuanto a la estimulación intelectual, resulta necesario conocer su relación con el compromiso organizacional, de modo que se pueda determinar si las decisiones que se toman están siendo centradas en el alto mando o en conjunto con todos los aportes por parte de los colaboradores.

En cuanto a la consideración individualizada, resulta necesario conocer su relación con el compromiso organizacional para que de esta forma se pueda brindar un apoyo individual para cada uno de los colaboradores, y se busque la superación y desarrollo.

En cuanto a la influencia idealizada, resulta necesario conocer su relación con el compromiso organizacional y de esta manera pues se refleje admiración por parte de los colaboradores hacia los líderes de la organización.

Por otro lado, la organización presenta aspectos preocupantes que se pueden mejorar, tales como el bajo nivel de compromiso afectivo por parte de los colaboradores no se están trabajando para fortalecer este detalle, también se está dejando pasar por alto el compromiso de continuidad de los trabajadores para con la empresa. Además, la empresa no obtiene un alto nivel de productividad porque no está potenciando el nivel de identificación con la empresa, y tampoco se está desarrollando un compromiso normativo como plan de acción. En ese sentido, es necesario que la empresa fortalezca bien tanto el liderazgo transformacional y el

compromiso en su organización, para mantener motivados a sus colaboradores y obtener mayor productividad; se debe trabajar en las debilidades y poder convertirlos en una fortaleza del capital humano.

Problema general

¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador - 2019?

Problemas específicos

¿De qué manera la motivación inspiracional se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador - 2019?

¿De qué manera el estímulo intelectual se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador - 2019?

¿De qué manera la consideración individual se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador - 2019?

¿De qué manera la influencia idealizada se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador - 2019?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La investigación es importante porque en una organización se debe valorar adecuadamente el recursos humano para que se cumplan con los objetivos que se planteen como organización, sin embargo, estos colaboradores también necesitan ser guiados por una persona que tenga influencia en ellos, los motive, los considere como

una pieza importante en la empresa; en ese sentido, el líder tiene la capacidad de ser carismático, un motivador inspiracional, un estimulador intelectual, un buen comunicador; es decir, debe tener la capacidad de influenciar positivamente en sus seguidores, liderando estratégicamente a la organización con la finalidad de cumplir con todas las metas y los objetivos empresariales.

Justificación teórica. La investigación induce a revisar las teorías y enfoques existentes en la actualidad y que permita conocer cuantitativamente la relación entre las variables de estudio, por lo cual la variable liderazgo transformacional está basada en la teoría del liderazgo transformacional de Bracho y García (2013) y la variable compromiso organizacional en la teoría de Meyer y Allen (1991). Esta investigación está basada en la recopilación de libros de autores nacionales e internacionales, además del uso de la página Web que ayudó a profundizar los temas de liderazgo transformacional y compromiso organizacional.

Justificación práctica. La importancia de esta investigación es que ayudó a corregir las deficiencias identificadas en el liderazgo transformacional que es uno de los recursos más importantes que tiene la organización. A su vez la investigación se centra en conocer la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, con la finalidad de que se pueda desarrollar un estilo de liderazgo que permita generar técnicas para transformar positivamente y contribuyan al logro de todos los objetivos establecidos.

Justificación metodológica. La investigación pone al alcance de todos los interesados dos instrumentos de recolección de datos que sirvan para recoger información válida sobre el liderazgo transformacional y otro para medir la variable compromiso organizacional. Asimismo, estos cuestionarios antes de su aplicación pasaron por procesos de validez y confiabilidad que garanticen información veraz.

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador - 2019.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional en la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador - 2019.

Determinar la relación entre el estímulo intelectual y el compromiso organizacional en la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador - 2019.

Determinar la relación entre la consideración individual y el compromiso organizacional en la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador - 2019.

Determinar la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional en la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador - 2019.

1.4. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la siguiente investigación fueron las siguientes:

Limitaciones bibliográficas

Escasa información bibliográfica, puesto que no se encontraron suficientes trabajos realizados de ambas variables. Sobre todo, bibliografía sobre las teorías de compromiso organizacional, por lo que también sirvieron de apoyo los artículos científicos relacionados con las variables de estudio.

Limitaciones teóricas

Escasa base teórica actualizada, se tuvo inconvenientes al tener que recurrir a distintas fuentes de información ya sea virtual o impresa, pero gracias a la constancia y perseverancia pudieron ser encontradas, a través de libros físicos y virtuales.

Limitaciones económicas

Se tuvo inconvenientes económicos al realizar la investigación ya que requiere de una inversión para cubrir gastos de materiales entre otros costos que se presentaron, sin embargo, esto fue cubierto por los ahorros.

Limitaciones de tiempo

Poco tiempo disponible para realizar el estudio, debido al horario laboral de los investigadores, esto fue cubierto por los días no laborables y en tiempos disponibles.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Vera (2018) en su tesis *Investigación exploratoria de liderazgo transformacional en asociaciones civiles con fines socioeducativos domiciliadas en la Ciudad de México*, realizada con el objetivo de explorar la relación de las distintas dimensiones del liderazgo transformacional, transaccional y no liderazgo con distintas variables resultados y así enriquecer el estudio teórico del liderazgo en las asociaciones civiles referidas. El diseño de investigación es transversal y una muestra no probabilística. En sus conclusiones se verifica que existe una relación significativa y directamente proporcional en el liderazgo transformacional y sus dimensiones de carisma, motivación, tolerancia psicológica y liderazgo hacia arriba, con las variables resultado de esfuerzo extraordinario, eficacia, satisfacción con la dirección y la colaboración, e influencia directiva en las asociaciones civiles estudiadas. Por otro lado, no hay suficiente evidencia de la relación entre la dimensión persuasión para dependencia con esfuerzo extra sea significativa. Además, se puede concluir, resultado del comparativo de las correlaciones de las dimensiones integrantes de los distintos estilos de liderazgo con las variables esfuerzo extra, eficacia, satisfacción con la colaboración, satisfacción con la dirección, pues en el caso de carisma, motivación, tolerancia psicológica y liderazgo hacia arriba (pertenecientes al estilo transformacional) que éstas presentan valores de Spearman más elevados que los de dirección por excepción y dirección por contingencia (del estilo transaccional).

Chavarro y Tascon (2018) en su tesis *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso de los empleados en las MiPymes del Valle del Cauca*, realizada con el objetivo de establecer el rol que juegan tanto la motivación como las percepciones de justicia organizacional de los empleados en el marco de la relación

entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional. La investigación presenta un diseño transversal de nivel explicativo desarrollado en una muestra de 187 colaboradores. En las conclusiones de este estudio se afirma que un líder transformacional puede llegar a generar en el deseo de permanecer en la empresa y la identificación de un empleado con ella. Por otro lado, el liderazgo transformacional encamina a un compromiso organizacional de tipo afectivo y normativo mediante la generación de motivación de tipo autónoma como controlada. Mientras que el liderazgo transformacional encamina a un compromiso de continuidad a través de la promoción de percepciones de justicia por un lado y la generación de motivación controlada por otro lado.

Silva (2015) en su tesis *Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP Petroecuador*, realizada con el objetivo de identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción de los funcionarios. Esta investigación presenta un diseño no experimental en una muestra de 40 funcionarios. En sus conclusiones se indica que las dimensiones transformacionales de mayor frecuencia en los líderes son la motivación inspiracional e influencia idealizada seguidas de las dimensiones transaccionales recompensa contingente, existe una relación positiva entre estas dimensiones, esto se explica en primer lugar por cómo se ha expuesto en la teoría los líderes transformacionales adoptan conductas tanto transformacionales como transaccionales y ambas representan conductas activas de liderazgo. La relación observada entre los puntajes transformacionales y transaccionales es debido a que tanto los líderes como los colaboradores se desenvuelven en un ambiente laboral estable, individualista, con una estructura marcada, toma de decisiones centralizada, tareas rutinarias y

recompensas extrínsecas que da favor a la creación de un liderazgo basado en principios de regulación, negociación y control. La práctica del liderazgo transformacional permanecerá a largo plazo, no solo en la satisfacción laboral si no también en otros temas positivos como la comunicación, la innovación y creatividad, las relaciones interpersonales, y el incremento de la calidad de vida laboral.

Jarufe (2017) en su tesis *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral: Estudio para Cecinas Fanda, Los Ángeles, 2017*, realizada con el objetivo de analizar el nivel de incidencia que tiene el compromiso organizacional en la satisfacción laboral en la empresa. Respecto a la metodología, el diseño desarrollado es no experimental en una muestra de 61 personas. En sus conclusiones se indica que el compromiso afectivo es quien presentó el nivel más alto en comparación al compromiso normativo y al compromiso de normatividad. Por lo que señala que los niveles de compromiso efectivo marcan una buena labor en la empresa ya que se encuentran por el 50%. Por ello los esfuerzos deben estar encaminados en seguir aumentando estos niveles de compromiso efectivo. Por lo tanto los niveles de compromiso normativo y de continuidad deben ser disminuidos debido a las características, donde el compromiso normativo es por retribución y el de continuidad es el deseo de permanecer en la empresa por miedo a no encontrar otro trabajo.

Loza (2016) en su tesis *Clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de Aymesa S.A. Quito 2016*, realizada con el objetivo de analizar el nivel de influencia que tiene el clima laboral en el compromiso organizacional del personal administrativo de la empresa. La investigación presenta un diseño no experimental siendo desarrollada en una muestra de 30 colaboradores. En sus conclusiones se indica que el tipo de compromiso que sobresale en el personal administrativo es el compromiso afectivo lo cual es el vínculo que existe entre el

colaborador y su organización, siendo la categoría suficiente, por tanto, se menciona que los colaboradores sienten apego emocional hacia su organización lo cual se debe a que sus expectativas son cubiertas y disfrutan de pertenecer a ella, esto garantizará efectividad y productividad.

Antecedentes nacionales

Peña (2017) en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores en la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017*, realizada con el objetivo de conocer el nivel de relación que presenta el liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los trabajadores en la empresa. la investigación presenta un diseño no experimental y transeccional y una muestra constituida por 30 trabajadores. En sus conclusiones se comprobó que existe un vínculo muy fuerte entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional demostrado mediante un resultado χ^2 de 13.50, con un grado de libertad y con una significancia de 0.000, este resultado demuestra que el vínculo es significativo en relación con el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa antes mencionada, entendiéndose que la gestión adecuada del liderazgo transformacional genera compromiso de los colaboradores de la empresa. asimismo, se logró establecer la relación entre el carisma y el compromiso de continuidad de los trabajadores mediante el nivel de carisma en un 70% regular y 16.7% en un nivel adecuado, y respecto al nivel de compromiso de continuidad el 10% indica que es bajo, 10% indica que es regular y 3.3% indica que es alto. Por otro lado, se determinó la relación entre la motivación inspiradora y el compromiso normativo de los colaboradores; es decir, se gestiona en forma regular el incentivo inspirador y el compromiso normativo para los colaboradores.

Tone (2017) en su tesis *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en Mi Banco, La Victoria – 2017*, realizada con el objetivo de estudiar el nivel de incidencia del liderazgo transformacional en el desarrollo del compromiso organizacional de la empresa. En este estudio se aplicó un nivel correlacional y una muestra conformada por 55 colaboradores. En sus conclusiones se demuestra que existe una vinculación afirmativa muy fuerte entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Asimismo, existe una vinculación positiva entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional. Otra de las conclusiones importantes, indica que el impulso favorece el desarrollo del compromiso organizacional. Finalmente, se concluyó que hay una vinculación importante relacionado con la estimulación inspiradora y el compromiso organizacional. De igual modo el administrador debe comenzar a estimular en sus trabajadores la creatividad y la ruptura de esquemas.

Barra (2017) en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima – 2017*, realizada con el objetivo de vincular el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de las enfermeras. Este estudio presenta un diseño no experimental y una muestra constituida por 188 enfermeras. En sus conclusiones se demuestra una vinculación importante entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional ($\rho=0.770$; $\text{Sig.}=0.0000$). Según a las pruebas calculadas, hay vinculación importante entre la contribución elevada y el compromiso organizacional en las enfermeras, ($\rho=0.772$; $\text{Sig.}=0.0000$). Según a las pruebas calculadas, hay vinculación importante entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional en las enfermeras ($\rho=0.726$; $\text{Sig.}=0.0000$). Por otro lado, según las pruebas calculadas, hay vinculación importante entre la consideración individualizada

y el compromiso organizacional de las enfermeras ($\rho=0.703$; $\text{Sig.}=0.0000$). Finalmente, los resultados estadísticos explican que existe una vinculación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional en las enfermeras ($\rho=0.639$; $\text{Sig.}=0.0000$).

Basurto (2016) en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la compañía Scharff Logística Integrada S.A. – 2016*, realizada con el objetivo de establecer el nivel de vinculación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la compañía. Asimismo, este estudio presenta un diseño relacionado y una muestra conformada por 126 colaboradores. En sus conclusiones se indica que existe una relación importante entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la compañía ($r=0.644$, $\text{Sig.}=0.000$). Asimismo, se conforma la existencia de la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional de la compañía ($r=0.510$; $\text{Sig.}=0.000$), por otro lado, se confirma una relación importante entre la motivación inspiradora idealizada y el compromiso organizacional de la compañía ($r=0.592$; $\text{Sig.}<0.05$). otro resultado importante, indica que existe una relación importante entre el estímulo intelectual y el compromiso organizacional de la compañía ($r=0.680$; $\text{Sig.}=0.000$). Finalmente, se confirmó que existe la relación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional de la compañía ($r=0.575$; $\text{Sig.}=0.000$) por lo tanto, es una relación afirmativa regulada; existiendo conjuntamente una relación a nivel de la población; puesto que $p<0.05$.

Quin (2016) en su tesis *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad pública, nuevo Chimbote*, con el objetivo de analizar el nivel de relación que presenta los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad pública. Esta investigación

presenta un diseño correlacional y una muestra conformada por 120 colaboradores. Los resultados de la investigación indica que el compromiso organizacional que tiene el mayor porcentaje de trabajadores de una entidad pública es en promedio del 97.5% (117), el 2.5% (3) presentan bajo compromiso organizacional y ningún colaborador presenta un alto nivel de compromiso organizacional. En referencia a la correlación que hay entre los estilos de liderazgo y el componente afectivo, solo se halló que dicho componente tiene relación negativa con los estilos de liderazgo generativo punitivo y emotivo. En referencia a la correlación que hay entre los estilos de liderazgo y el componente de continuidad posee relación positiva con el estilo generativo nutritivo racional. Finalmente, en referencia a la correlación que hay entre los estilos de liderazgo y el componente regulado posee correlación de negación con los estilos emotivos dócil y el emotivo indócil.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Bases teóricas del liderazgo transformacional

2.2.1.1. Definiciones de la variable.

Bracho y García (2013) sostienen:

El liderazgo transformacional comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, aportando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo. (p. 166)

Fischman (2015) define: “El líder transformador se presenta cuando el líder apela a los más altos valores morales para guiar a sus seguidores hacia un propósito elevado” (p. 21).

Bracho y García (2013) sostienen:

El liderazgo transformacional desea motivar como también incentivar a los seguidores a que actúen de manera constante en los cambios del entorno interno, para conseguir sensibilizar a cada uno de ellos para que se empoderen de la misión y visión; para que después se activen para alcanzarla, dentro de un clima laboral agradable, de esta manera laborando con entusiasmo, con mística, responsabilidad, productividad, alto sentido de compromiso con el alcance de los objetivos organizacionales. (p. 167)

El liderazgo transformacional, entonces, es un proceso de influencia en el comportamiento de los colaboradores para que estos adapten la misión y visión en su trabajo tomados como puntos de partida con alto compromiso para así lograr los objetivos establecidos por la organización.

Por consiguiente, se puede mencionar que el liderazgo transformacional es de mucha importancia para toda organización; puesto que abarca el desarrollo de la empresa y ayuda a que se pueda transformar a una empresa exitosa.

2.2.1.2. Importancia del liderazgo transformacional.

Fischman (2015) indica que el líder transformador:

Eleva el nivel de consciencia de sus seguidores sobre la importancia y el valor de metas idealizadas además ayuda a que todos los que conforman su equipo superen sus intereses propios llevándolos a elegir una causa noble como el bienestar del equipo o el de la empresa. (p. 22)

2.2.1.3. Características del liderazgo transformacional.

Bracho y García (2013) sostienen lo siguiente:

Los líderes transformacionales, a través de la influencia ejercida en sus interrelaciones con los miembros del grupo, animan a los cambios de perspectiva que llevan a cada sujeto a dejar de lado sus intereses personales

para buscar al interés agrupado, todavía cuando no tenga satisfechas sus necesidades vitales existenciales, tales como la seguridad y salud, como también las relaciones, que encierran el amor y afiliación. (p. 168)

En el mismo sentido, Robbins y Judge (2009) explica: “Los líderes transformacionales atraen a quienes los siguen para que trasciendan sus intereses propios por el bien de la organización, y son capaces de tener en ellos un efecto profundo y extraordinario” (p. 418).

2.2.1.4. Teorías relacionadas al liderazgo transformacional.

Teoría del liderazgo transformacional según Bass (1990).

D’Alessio (2014) define: “Las teorías de liderazgo han dependido de otros métodos de verificación y que los modelos de liderazgo dependen de diferentes métodos de medición” (p. 41).

Es significativo entender que las hipótesis son verificadas y los modelos son medidos. En ese sentido, D’Alessio (2014) muestra de manera clara esta discrepancia al mencionar:

Las teorías de liderazgo han intentado revelar los factores involucrados tanto en el surgimiento del liderazgo como en la naturaleza del liderazgo y sus resultados. Los modelos, en cambio, muestran la interacción con las variables concebidas a ser involucradas; son replicas o reconstrucciones de las realidades. Ambas, las teorías y los modelos, pueden ser útiles para definir problemas de investigación para el científico, social y político, y para mejorar la predicción y control del desarrollo y la aplicación del liderazgo. (pp. 41-42)

Asimismo, D’Alessio (2014) argumenta:

La existencia de nueve dimensiones en el comportamiento del liderazgo, con cinco dominios en el transformacional, y cuatro en el transaccional. El primer

comportamiento en el liderazgo transformacional es el dominio idealizado, con dos dimensiones: atributos y comportamiento; la que describe a los líderes que obtienen altos estándares de moral y conducta ética, quienes son vistos con mucho respeto personal y que generan lealtad con el seguidor. Luego la motivación inspiracional, la cual describe a los líderes que tienen una clara visión del futuro, basada en los valores e ideales. La estimulación intelectual se refiere a los líderes que afrontan las normas organizacionales, promueven el pensamiento divergente, y empujan a los seguidores a desarrollar estrategias innovadoras. Finalmente, la consideración individualizada, se refiere a los comportamientos que el líder posee orientados a reconocer el desarrollo de las personas y las necesidades de desarrollo de sus seguidores, así como también el entrenamiento que dan en ambos casos. (pp. 8-9)

Tabla 1

Comparación entre liderazgo transformacional y liderazgo transaccional

Liderazgo transformacional	Liderazgo transaccional
- Influencia idealizada	- Recompensa contingente.
- Atributos.	- Gerencia por la excepción – activa.
- Influencia idealizada	
- Comportamiento.	Liderazgo pasivo evitativo
- Motivación inspiracional.	- Gerencia por la excepción – pasiva
- Estimulación intelectual.	- Dejar de hacer (laissez – faire).
- Consideración individualizada.	

Nota: D`Alessio, 2014, p. 128.

Asimismo, D`Alessio (2014) indica que

Existe correlación entre las necesidades humanas, y especialmente con las que se ubican en el dominio del crecimiento personal, autoestima y autorrealización. Los líderes transformacionales, a través de la influencia ejercida en sus interrelaciones con los miembros del grupo, estimulan cambios

de visión que llevan a cada individuo a abandonar sus intereses personales para buscar el interés agrupado, aun cuando no tenga compensadas sus necesidades vitales existenciales (seguridad y salud) o relaciones (amor y afiliación). Ese cambio de prioridades del sujeto permite la expansión de su abanico de necesidades con la inclusión de la necesidad de desarrollo personal, a través del compromiso que adquiere el individuo con el logro del objetivo grupal. Este cambio trae como resultado que los individuos dentro de la empresa tengan potencial para transformarse en líderes auto dirigidos, auto actualizados y auto controlados. Este efecto multiplicador o efecto cascada, es característico del liderazgo transformacional, el cual tanto el desarrollo de cada individuo, como la transformación del colectivo. (pp. 15-16)

En el mismo sentido, D'Alessio (2014) indica: "El liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad" (p. 20).

Teoría del liderazgo transformacional según Burns (1978).

D'Alessio (2014) indica: "El liderazgo transformacional ocurre cuando uno o más individuos se comprometen con otros de tal modo que los líderes y los seguidores elevan sus niveles de motivación y moralidad, y eso es visto como el liderazgo real y autentico" (p. 8).

Asimismo, D'Alessio (2014) explica:

Los líderes transformacionales son menos una función de las atribuciones del seguidor; en vez de ello logran su reputación como líderes transformacionales a partir de sus logros conocidos. Los líderes transformacionales se identifican por mover y cambiar las organizaciones "en gran medida", al comunicar a los

seguidores una visión inspiradora del futuro y, a igual que los líderes carismáticos, al aprovechar sus ideales más altos y su deseo de cambio. Los líderes transformacionales buscan convertir una organización corriente al influir en los seguidores para tener una visión y posibilidades nuevas. Los líderes transformacionales afectivos saben que para continuar avanzando primero deben de conseguir la confianza, el compromiso y el respeto de los seguidores. Cuando esto sucede, tienen mayores posibilidades de lograr “la aceptación” colectiva de su visión. Los seguidores están atentos al esfuerzo excepcional a conseguir las metas organizacionales. (p. 328)

Por otro lado, D’Alessio (2014) define:

El liderazgo transformacional es característicamente eficaz para formar la conducta transformadora del seguidor y la invención resulta que es una fuerza de impulso en las empresas que se están convirtiendo. Por ello, el liderazgo transformacional trata de cambiar el statu que el líder transformacional explora cambiar al articular las dificultades en el sistema actual con una visión convincente de lo que de repente podría ser una empresa nueva. (p. 330)

2.2.1.5. Dimensiones del liderazgo transformacional.

A. Motivación inspiracional.

Fishman (2015) indica:

Inspirar a los seguidores, retándolos y proporcionando sentido y significado en su trabajo. Provocar un sentido de equipo, entusiasmo y optimismo. Los líderes envuelven a sus seguidores en visionar el futuro y les comunican visiblemente sus expectativas. Los líderes demuestran un claro compromiso con las metas trazadas y la visión compartida. (p. 143)

Bracho y García (2013) plantean:

Este tipo de líder tiene la destreza de incitar a la gente para llegar a un desempeño superior, inspirando el logro de esfuerzos extras para lograr los objetivos trazados. Este líder convence a sus seguidores, anima a un amplio rango de intereses y se interesa en iniciar objetivos comunes. (p. 173)

D'Alessio (2014) define:

Estos líderes actúan de tal manera que motivan a quienes están a su alrededor, dando significado y relevancia al trabajo de sus seguidores, poseen una clara visión del futuro basados en valores e ideales. Demuestran un espíritu individual y de equipo, así como entusiasmo y optimismo, generan confianza, e inspiran a los seguidores usando actitudes y lenguaje persuasivo. El líder anima a sus seguidores para que visualicen un futuro atractivo para ellos. (p. 61)

B. Estimulación Intelectual.

Fischman (2015) certifica: “Los líderes transformadores estimulan el ahínco de sus seguidores para ser más creativos e innovadores, ayudándolos a cuestionar supuestos, modificando problemas y aproximando viejas situaciones con nuevos aspectos” (p. 105).

Fishman (2015) certifica:

La práctica de la estimulación intelectual puede, por su nombre formar confusiones. De igual modo, la frase estimulación intelectual puede implicar que el líder auxiliará a su personal a desarrollarse intelectualmente. Uno podría considerar que esta práctica está más centrada en la preparación y en la capacitación; pero lo que el creador del modelo de liderazgo transformador trata de demostrar está más relacionado con la creatividad y la innovación. (p. 105)

Bracho y García (2013) certifican:

El líder transformacional empodera a otros para que piensen acerca de los problemas y desplieguen sus propias habilidades intelectuales, estimulando la reflexión, creación, o nuevas ideas y soluciones ante las situaciones de conflicto organizacional. La estimulación intelectual ayuda a los seguidores a debatir, así como a generar soluciones. (p. 172)

Robbins y Judge (2009) indican que los líderes transformacionales con manejo de estimulación intelectual: “Promueven la inteligencia, la racionalidad y la solución de los problemas” (p. 342).

D'Alessio (2014) explica:

Estos líderes estimulan a sus seguidores a esforzarse por ser innovadores y creativos a través del cuestionamiento de supuestos, reformulando problemas, y acercándose a situaciones pasadas de diferentes maneras. No hacen públicos los errores de las personas, ni las exponen al ridículo o a la crítica en público. Las nuevas ideas y las soluciones creativas se solicitan de los seguidores, quienes están incluidos en el proceso de direccionar los problemas y encontrar soluciones. (p. 61)

C. Consideración individual.

D'Alessio (2014) menciona:

Estos líderes ponen atención en el aumento de las personas, en las necesidades de desarrollo de cada una, logrando que se superen a través de su actuación como guía o mentor, así como el entrenamiento y asesoramiento que les abastecen. Los seguidores desarrollan continuamente un alto potencial. Nuevas oportunidades de aprendizaje se crean junto con un clima propicio y de apoyo, los cuales les permiten crecer como personas. (p. 61)

Robbins y Judge (2004) explica que: “Los líderes transformacionales con manejo de consideración individual prestan atención personal, tratan en lo individual a cada empleado, dirigen, aconsejan” (p. 342).

D. Influencia idealizada.

Estos líderes son admirados, respetados y confiados. Posee altos estándares de honestidad y conducta ética, quienes hacen notar gran respeto personal, y genera lealtad con el seguidor.

D'Alessio (2014) menciona:

Los seguidores se identifican con estos líderes, un punto a favor de estos líderes es que consideran las necesidades de sus seguidores por encima de sus propias necesidades. El líder comparte riesgos con sus seguidores y los lleva hacia sus acciones tomando en cuenta los principios morales y valores, entre otros. La influencia idealizada puede darse de dos formas: influencia idealizada por atributos e influencia idealizada por comportamiento. (p. 60)

Arnold y Randall (2012) mencionan: “El líder realiza sacrificios personales, toma responsabilidad por sus acciones, comparte gloria y muestra gran determinación” (p. 522).

2.2.2. Bases teóricas del compromiso organizacional

2.2.2.1. Definiciones de la variable.

Arias et al. (2003) precisaron: “El compromiso como un estado psicológico que describe la relación entre una persona y una corporación, la cual presenta resultados respecto a la decisión para continuar en la corporación o dejarla” (p. 16).

Arias et al. (2003) mencionan: “La fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización” (p. 15).

Robbins y Judge (2009) precisa el compromiso organizacional como: “El grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de esta, y desea conservar su relación con ella” (p. 79).

Griffin et al. (2017) definen el compromiso organizacional como: “El grado al cual un empleado se identifica con la organización y sus metas, y desea permanecer en ella” (p. 129).

Uribe (2014) define el compromiso organizacional como: “Grado en el cual los valores y metas de los trabajadores son congruentes con los de la organización donde trabajan, lo cual propicia que ellos se comprometan con la organización” (p. 79).

El compromiso organizacional es la compenetración que tiene el trabajador para con su compañía y muestra de ello es el sentimiento de permanencia en ella además de deleitarse del trabajo que ejecuta.

2.2.2.2. Importancia del compromiso organizacional.

Bayona et al. (2015) indican: “Es vital la visualización estratégica empresarial ya que permite conocer el vínculo establecido entre las personas y la institución en la que se encuentran” (p. 45). Este vínculo ha sido estudiado a lo largo del tiempo a través de distintos conceptos, pero que en la actualidad se conoce como compromiso organizacional, puesto que es la que tiene mayor aceptación a la hora de estudiar los conceptos de lealtad y vinculación entre colaboradores y empresa.

Hellriegel y Slocum (2001) indican:

El compromiso organizacional va más allá de la fidelidad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de dicha institución. Es una actitud hacia el trabajo más amplia que la satisfacción, porque se aplica a toda la organización y no solo al trabajo. Es más, por lo común el compromiso consiste

en algo más firme que la complacencia, pues es poco posible que los sucesos cotidianos lo cambien. (p. 54)

2.2.2.3. Características del compromiso organizacional.

Hellriegel y Slocum (2001) mencionan: “El compromiso organizacional consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización” (p. 49).

Un fuerte compromiso organizacional se caracteriza por:

- El apoyo y aceptación de las metas y valores de la organización,
- La disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización.
- El deseo de mantenerse dentro de la organización.

2.2.2.4. Teorías relacionadas al compromiso organizacional.

Ruiz (2013) sostiene lo siguiente:

Respecto a las referencias del compromiso, se señalan tres tipos de variables: organizacionales; personales y del entorno. Entre las primeras se enfatizan: la naturaleza del trabajo, la descripción del puesto, las políticas de recursos humanos, la comunicación, el grado de participación en la institución y los estilos de liderazgo de los directivos. Entre las personales se marcan: edad, género, antigüedad en el cargo, expectativas en el trabajo, valores respecto al trabajo, compromisos familiares, afectividad y estimulación. Relacionadas con el entorno se identifican algunas tales como las oportunidades laborales. (pp. 70-71)

Por otro lado, Arnold y Randall (2012) distinguieron el compromiso organizacional de la siguiente manera:

Compromiso afectivo, se preocupa esencialmente del apego emocional del individuo con la institución. Compromiso de continuidad, noción de la persona de los costos y riesgos agrupados a dejar su compañía actual. Hay considerable evidencia de que hay dos aspectos del compromiso de continuidad: el sacrificio de uno mismo que involucraría dejar la institución y las pocas opciones disponibles para la persona. Compromiso normativo, dimensión moral, basada en la obligación y compromiso sentida por la persona hacia su organización empleadora. Estos autores, desarrollaron su propio cuestionario para evaluar los componentes afectivo, normativo y de continuidad, cada uno de los cuales se evalúa mediante ocho reactivos. Aunque no es muy efectiva, esta medición ha resistido bien el escrutinio psicométrico y ahora se usa con frecuencia. Hay muchos otros cuestionarios diseñados para medir otros componentes y conceptos del compromiso. (pp. 221 - 222)

2.2.2.5. Dimensiones del compromiso organizacional.

A. Compromiso afectivo.

Arnold y Randall (2012) indican que el compromiso afectivo: “Se ocupa esencialmente del afecto del individuo con la organización” (p. 221).

Robbins y Judge (2009) menciona: “Peso emocional hacia la institución y la creencia en sus valores. Por ejemplo, un empleado de Petco puede ser que tenga un compromiso afectivo con la empresa debido a su involucramiento con los animales” (p. 79).

Uribe (2014) explica: “La orientación y vínculo afectivos, así como grado de identificación del trabajador hacia la organización, sus metas, objetivos y valores” (p. 79).

Griffin et al. (2017) menciona que: “El compromiso afectivo, es el apego emocional positivo a una organización y una identificación fuerte con sus metas y valores. Está relacionado con niveles superiores de desempeño y hace que los empleados permanezcan en la organización” (p. 129).

B. Compromiso de continuidad.

Arnold y Randall (2012) indican que:

Es la noción de la persona de los costos y riesgos asociados a dejar su compañía actual. Hay considerable evidencia de que existe dos aspectos del compromiso de continuidad: el sacrificio individual que implica dejar la institución y la falta de alternativas disponibles para la persona. (p. 221)

Bayona et al. (2015) indican: “Este compromiso de continuidad se refiere a que el individuo es consciente de que existen unos costes asociados a dejar la organización en la que trabaja” (p. 5).

Robbins y Judge (2009) definen: “Es el valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla. Una trabajadora quizá se comprometa con su empleador porque este le paga bien y ella siente que su familia se vería perjudicada si renuncia” (p. 80).

Griffin et al. (2017) lo definen como: “La permanencia en una organización porque se perciben costos económicos o sociales altos asociados con salir de ella. El compromiso continuo hace que los empleados permanezcan en la organización porque sienten que tienen que hacerlo” (p. 130).

C. Nivel de identificación.

Robbins y Judge (2009) sostienen: “Es el involucramiento, satisfacción y entusiasmo de una persona con el trabajo que realiza” (p. 81).

Arnold y Randall (2012) indican: “La identificación se da cuando las personas acogen maneras y conductas para ser asociado con una relación más placentera, autodefinida con otra persona u otro grupo” (p. 63).

D. Compromiso normativo.

Arnold y Randall (2012) indican: “Dimensión moral, basada en la obligación y responsabilidad sentida por el individuo hacia su organización empleadora” (p. 221).

Robbins y Judge (2009) mencionan: “Deber de permanecer con la organización por razones honestas o éticas. Vamos a poner un ejemplo, un trabajador que lidera con pasión una iniciativa nueva tal vez permanezca en la empresa porque sienta “la dejaría mal parada si se fuera” (p. 80).

Bayona et al. (2015) definen:

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. (p. 6)

Por otro lado, Uribe (2014) menciona:

Es el que tienen los trabajadores por considerar correcto de acuerdo con su moral para continuar sus labores en una determinada organización derivado de presiones normativas internalizadas con el objeto de contribuir al logro de las metas de la organización. (p. 79)

Griffin et al. (2017) argumentan:

Es el sentimiento de obligación de permanecer en una empresa por razones éticas o morales. Un empleado que ha concluido una maestría podría sentir la obligación moral de permanecer en la empresa que pagó su colegiatura, al menos durante el tiempo necesario para pagar su deuda. El compromiso

normativo se relaciona con un desempeño superior y hace que los empleados permanezcan en la organización porque sienten que es su deber. (pp. 129-130)

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Compromiso afectivo

Es el vínculo y sentimiento que tiene un colaborador hacia su empresa empleadora, y como muestra de ello trabaja por cumplir los objetivos como suyos.

Compromiso

Se define compromiso a la obligación de una persona que se compromete o es comprometida a hacer algo.

Consideración individual

Es una manera de liderar y se caracteriza por la preocupación que muestra el líder con sus seguidores para motivarlas.

Escrutinio

Se refiere al recuento de veces elegidas, es referido al momento exacto en que se conocerá un resultado de alguna elección.

Estimulación Intelectual

El compromiso que tiene este líder es buscar que sean creativos y poder desarrollar nuevas ideas.

Influencia idealizada

Es el desenvolvimiento que tiene el líder con sus seguidores en busca de integración para generar confianza y credibilidad.

Liderazgo

Es cuando el individuo ocupa un puesto y se distingue del resto ya que tiene la capacidad de influir y tomar decisiones correctas para el grupo.

Motivación inspiracional

Es la entrega que tiene un líder con sus seguidores, es decir lo que transmite ya sea entusiasmo, optimismo, motivación con el fin de tener seguidores comprometidos.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación es descriptivo correlacional puesto que las condiciones que se busca determinar es analizar el nivel estadístico de correlación que presenta el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.

Hernández et al. (2014) explican:

Este tipo de estudios tienen como finalidad conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones solo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. (p. 93)

Bernal (2010) menciona: “La correlación examina asociaciones, pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro” (p. 114).

Diseño de investigación

El diseño de investigación efectuada es no experimental, porque estas investigaciones no manipulan las variables solo la narran, examinan y pronostican los resultados del estudio.

Hernández et al. (2014) definen: “La investigación no experimental consiste en observar fenómenos tal como se dan en un contexto natural, para analizarlos podría decirse como la investigación que se realizara sin manipular deliberadamente variables” (p. 149).

Por otro lado, Hernández et al. (2014) definen la investigación no experimental como: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 185).

Además, de acuerdo con los momentos de recolección de datos la investigación es de diseño transversal, porque, se realizó en un solo y único momento.

Hernández et al. (2014) indican que:

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos de un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en su momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p. 151)

3.2. Población y muestra

Población

La investigación considera una población constituida por 53 colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito. Al respecto, Hernández et al. (2014) indican: “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174).

Muestra

En la investigación siendo el tamaño de la población 53 colaboradores, la muestra se encuentra conformada por todos los colaboradores siendo considerada una muestra censal. Este tipo de muestra se considera cuando el total de la población es pequeña y está al alcance de los investigadores. Hernández et al. (2014) explican: “Solo cuando queremos realizar un censo debemos incluir en el estudio a todos los casos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o la población” (p. 172).

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito del parque industrial, Villa El Salvador - 2019.

Hipótesis específicas

La motivación inspiracional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito del parque industrial, Villa El Salvador - 2019.

El estímulo intelectual se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito del parque industrial, Villa El Salvador - 2019.

La consideración individual se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito del parque industrial, Villa El Salvador - 2019.

La influencia idealizada se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito del parque industrial, Villa El Salvador - 2019.

3.4. Variables – Operacionalización

Hernández et al. (2014) mencionan: “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p. 105).

Definición conceptual del liderazgo transformacional

Arnold y Randall (2012) explican: “El liderazgo transformacional trata sobre inspirar y desafiar a los subalternos, proporcionando una meta general y estableciendo el ejemplo personal” (p. 522).

Definición operacional del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es una variable que se mide considerando las cuatro dimensiones que indican los teóricos y estructurado en un cuestionario de 20 ítems que miden la actitud que tienen los colaboradores de la empresa frente al liderazgo transformacional que se tiene de la organización.

Tabla 2*Operacionalización de la variable liderazgo transformacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Motivación inspiracional	- Trabajo en equipo	1 – 5		
	- Motivación			
	- Logro de objetivos			
Estimulo intelectual	- Creatividad	6 – 10	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto [74 – 100) Medio [47 – 73) Bajo [20 – 46)
	- Desarrollo personal y profesional			
	- Capacidad para solucionar problemas			
Consideración individual	- Reconocimiento personal	11 – 16		
	- Clima favorable y de apoyo			
	- Relación con el trabajador			
Influencia idealizada	- Priorizan el respeto	17 – 20		
	- Crean confianza			
	- Toman en cuenta la visión			

Definición conceptual del compromiso organizacional

Arnold y Randall (2012) explican: “El compromiso organizacional se refiere al sentido de apego del individuo hacia su organización. Tiene diversos componentes y es tan solo uno de los diversos compromisos que una persona puede sentir” (p. 222).

Definición operacional del compromiso organizacional

El compromiso organizacional es una variable medida en función de las cuatro dimensiones que indican los teóricos y estructurado en un cuestionario de 20 ítems que miden la actitud que tienen los colaboradores de la empresa frente al compromiso que tienen con la organización.

Tabla 3*Operacionalización de la variable compromiso organizacional*

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	- Sentimiento de pertenencia	1 – 3	1. Nunca	Alto
	- Apego al trabajo			
	- Pasión por la empresa			
Compromiso de continuidad	- Necesidad económica	4 – 10	2. Casi nunca	[74 – 100)
	- Beneficios			
	- Estabilidad laboral			
Nivel de identificación	- Identificación con la empresa	11 – 15	3. A veces	[47 – 73)
	- Calidad de vida en el trabajo			
	- Resultados y productividad			
Compromiso normativo	- Lealtad	16 – 20	4. Casi siempre	Bajo
	- Obligación			
	- Gratitud			
			5. Siempre	[20 – 46)

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Método de investigación

En la investigación se utilizó el método científico porque se está estudiando el porqué de un fenómeno y poder llegar a una conclusión con las hipótesis planteadas. Al respecto Hernández et al. (2014) indican: “Se concibe como un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno; es dinámica, cambiante y evolutiva” (p. 26).

Otro método utilizado fue el método cuantitativo, porque se efectuó un análisis estadístico de los datos recolectados de la muestra y de esa manera poder establecer la vinculación que se da entre las variables liderazgo transformacional y el compromiso organizacional tanto como las dimensiones de dichas variables. Al respecto Hernández et al. (2014) indican: “Enfoque cuantitativo. utiliza la recolección

de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Asimismo, se utilizó también el método deductivo porque se plantean posibles hipótesis que son sometidas a pruebas para su aceptación o rechazo. Al respecto Hernández et al. (2014) explica: “La lógica o razonamiento deductivo comienza con la teoría, y de esta se derivan expresiones lógicas denominadas “hipótesis” que el investigador somete a prueba” (p. 6).

Técnica de investigación

Las técnicas utilizadas en la investigación fueron el análisis y observación que permitieron recoger la información de fuentes primarias y secundarias que requirió para medir las variables de estudio. Al respecto, Bernal (2010) define: “La técnica de investigación científica, es un proceso riguroso que permite conocer, de forma directa, el objeto de estudio para luego describir y analizar situaciones sobre la realidad estudiada” (p. 257).

3.6. Descripción de los instrumentos utilizados

El recojo de los datos exigió la elaboración de dos instrumentos de recolección de datos, uno para evaluar el liderazgo transformacional y el otro para medir el compromiso organizacional. Dichos instrumentos han sido elaborados por los investigadores. Respecto al cuestionario, Hernández et al. (2014) mencionan: “El cuestionario es el conjunto de preguntas que tienen como finalidad medir una o más variables que se van a medir” (p. 217).

Los instrumentos antes de su aplicación en la recolección de datos pasaron por un proceso de validez y confiabilidad. Al respecto, Bernal (2010) menciona que la validez: “Un instrumento de medición es valioso cuando mide aquello para lo cual está destinado” (p. 247), por otro lado, Bernal (2010) explica: “La confiabilidad de un

cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios” (p. 247).

Instrumento I Cuestionario del liderazgo transformacional

Nombre	: Cuestionario de liderazgo transformacional
Autores	: Débora Abanto Chimoben y Emilio Giancarlo Lozano Cruz
Procedencia	: Perú
Año	: 2019
Administración	: Individual
Duración	: Aproximadamente 35 minutos
Aplicación	: Colaboradores
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción

El cuestionario es sirve para medir las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional dentro de una organización como son la motivación inspiradora, estímulo intelectual, consideración individual e influencia idealizada, mediante un conjunto de 20 ítems medidos a una escala de Likert con cinco opciones, y la calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 100.

Normas de aplicación

La aplicación se procedió aplicar de forma personal donde cada colaborador que fue evaluado tiene cinco oraciones las alternativas de respuestas, asimismo, al momento de aplicarlo se les recalca la privacidad de los resultados, para que estos sean confiables. Los criterios de valoración de cada ítem son: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Instrumento II. Cuestionario del compromiso organizacional

Nombre	: Cuestionario de compromiso organizacional
Autores	: Débora Abanto Chimoben y Emilio Giancarlo Lozano Cruz
Procedencia	: Perú
Año	: 2019
Administración	: Individual
Duración	: Aproximadamente 35 minutos
Aplicación	: Colaboradores

Descripción

El cuestionario es sirve para medir las cuatro dimensiones del compromiso organizacional dentro de una organización como son el compromiso afectivo, compromiso de continuidad, nivel de identificación y compromiso normativo, mediante un conjunto de 20 ítems medidos a una escala de Likert con cinco opciones, y la calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 100.

Normas de aplicación

La aplicación del cuestionario fue de manera personal donde cada colaborador evaluado tiene cinco alternativas de respuestas, recalándose que sus respuestas serán íntegramente para la investigación y confidenciales. Los criterios de valoración de cada ítem son: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos

El análisis estadístico comienza con la elaboración de la base de datos con los puntajes obtenidos de la aplicación de los dos cuestionarios que se aplicaron, por otro lado, a esta base de datos se le aplicó los supuestos estadísticos como máximo, mínimo, datos perdidos, entre otros, que permiten obtener respuestas fiables.

Luego se realizó la prueba de análisis de confiabilidad de los cuestionarios y validez mediante criterios de jueces expertos.

Posteriormente, se realizaron los análisis estadísticos descriptivos que se expresaron en tablas y gráficos estadísticos que permitieron explicar la problemática identificada en la empresa.

Finalmente, se desarrollaron los análisis inferenciales que permitieron probar las hipótesis que se formularon en la investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento de liderazgo transformacional

El cuestionario de liderazgo transformacional pasó por validación de contenido mediante la valoración de jueces expertos en el tema de liderazgo transformacional, estos jueces permitieron mejorar la redacción de cada ítem para que sea pertinente en relación con el indicador que se desea medir. Finalmente, cuando cumplía las condiciones indicaciones dieron una valoración de aplicable.

Tabla 4

Resultados de la validación del cuestionario liderazgo transformacional

Validador	Experto	Aplicabilidad
Ing. Wilber Hugo Flores Vilca	Metodológico	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Estadístico	Aplicable
Mag. José Luis Sanguinetti Smith	Temático	Aplicable
Mag. Graciela Margot Vejarano García	Temático	Aplicable

Validez del instrumento del compromiso organizacional

El cuestionario de compromiso organizacional pasó por validación de contenido mediante el criterio de jueces expertos en el tema de recursos humanos, estos jueces brindaron observaciones y mejoras en la redacción de los ítems que permita medir mejor a la variable compromiso organizacional. Finalmente, cuando cumplía las condiciones indicaciones dieron una valoración de aplicable.

Tabla 5

Resultados de la validación del cuestionario de compromiso organizacional

Validador	Experto	Aplicabilidad
Ing. Wilber Hugo Flores Vilca	Metodológico	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Estadístico	Aplicable
Mag. José Luis Sanguinetti Smith	Temático	Aplicable
Mag. Graciela Margot Vejarano García	Temático	Aplicable

4.1.1 Análisis de la fiabilidad

Fiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional.

La determinación de consistencia interna de la prueba de liderazgo transformacional se desarrolló aplicando el estadístico alfa de Cronbach, considerando que este estadígrafo es el apropiado para pruebas con escala de valoración múltiple de cinco alternativas.

Tabla 6

Índice de consistencia interna del cuestionario de liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,948	20

Los resultados de la tabla 6, desarrollado mediante el alfa de Cronbach indican un resultado de 0,948 siendo un resultado mayor a 0.80, por lo tanto, este cuestionario es adecuado para la recoger los datos de la muestra.

Fiabilidad del instrumento de compromiso organizacional.

La determinación de consistencia interna de la prueba de compromiso organizacional se desarrolló aplicando el estadístico alfa de Cronbach, considerando que este estadígrafo es adecuado para pruebas con escala de valoración de Likert como en el caso de este cuestionario.

Tabla 7

Índice de consistencia interna del cuestionario de compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.952	20

Los resultados de la tabla 7, desarrollado mediante el alfa de Cronbach indican un resultado de 0,952 siendo un resultado mayor a 0.80, por lo tanto, este cuestionario aplicado en diferentes oportunidades a un mismo sujeto otorga valores equivalentes, demostrando su consistencia en sus aplicaciones.

4.2 Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional

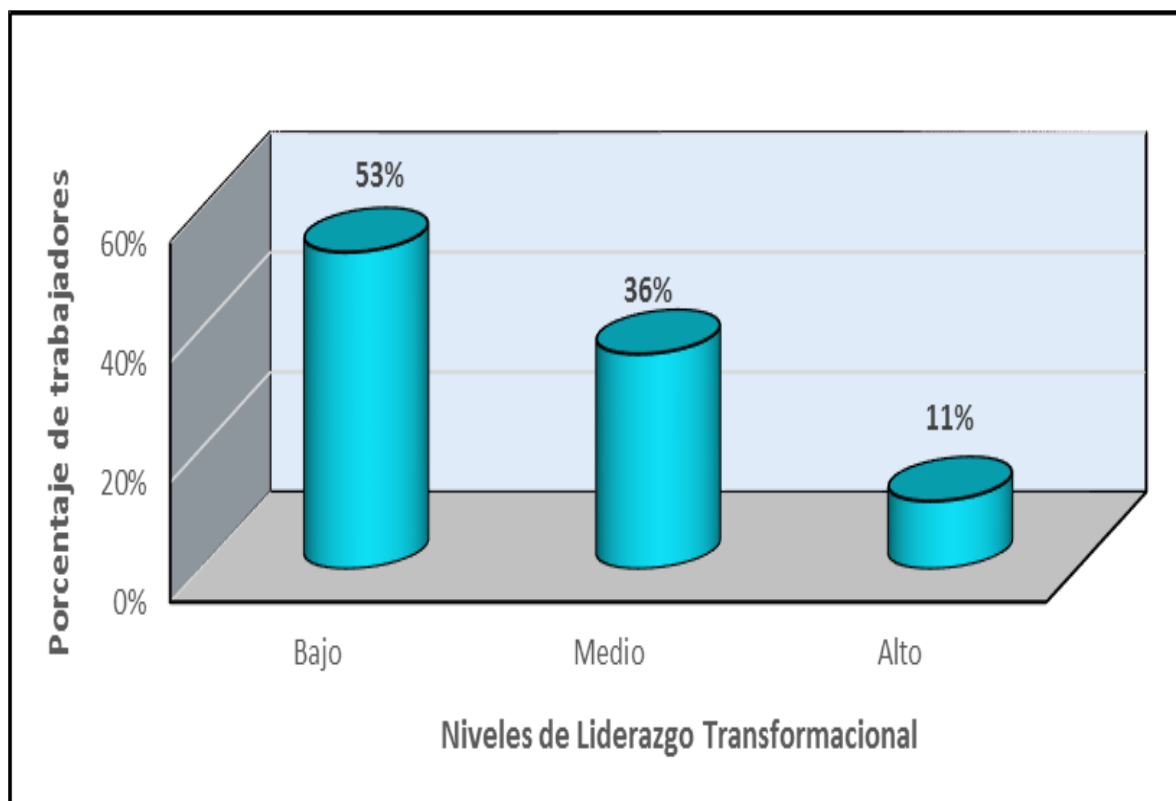
Tabla 8

Distribución de frecuencias de los niveles de liderazgo transformacional

Niveles	Colaboradores	%
Bajo	28	53%
Medio	19	36%
Alto	6	11%
Total	53	100%

Figura 1

Distribución porcentual según nivel de liderazgo transformacional



Los resultados de la tabla 8 y figura 1, evidencian que el 53% de los trabajadores perciben un nivel bajo en el ejercicio del liderazgo transformacional, seguido de un considerable 36% de los trabajadores que considera un nivel medio el ejercicio de líder transformacional y el 11% de los trabajadores considera que el ejercicio del liderazgo transformacional presenta un nivel alto.

Resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional.

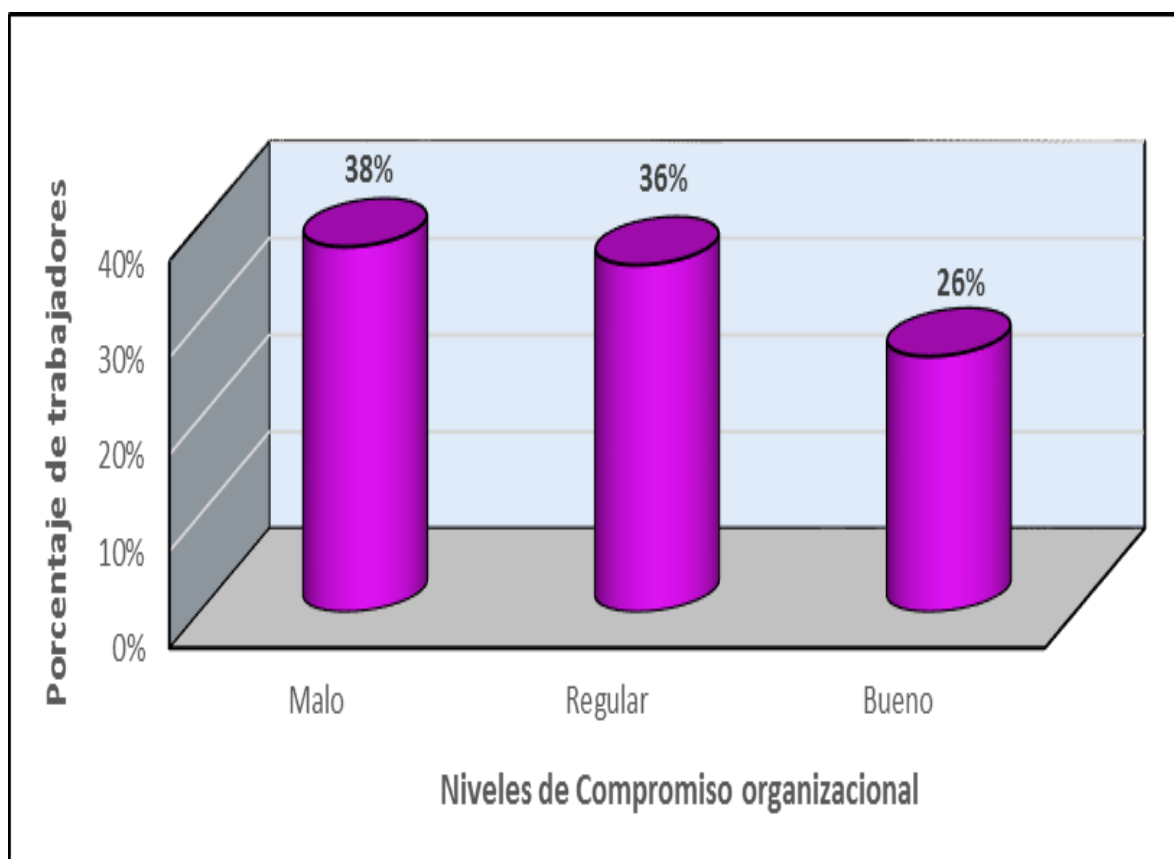
Tabla 9

Distribución de frecuencias de los niveles de compromiso organizacional

Niveles	Colaboradores	%
Malo	20	38%
Regular	19	36%
Bueno	14	26%
Total	53	100%

Figura 2

Distribución porcentual según nivel de compromiso organizacional



Los resultados de la tabla 9 y figura 2, evidencian que el 38% de los trabajadores perciben un nivel malo de compromiso organizacional con la empresa, seguido de un considerable 36% de los trabajadores que presenta un nivel de compromiso organizacional regular y finalmente, el 26% de los trabajadores considera que su compromiso organizacional es de nivel bueno.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones del liderazgo transformacional

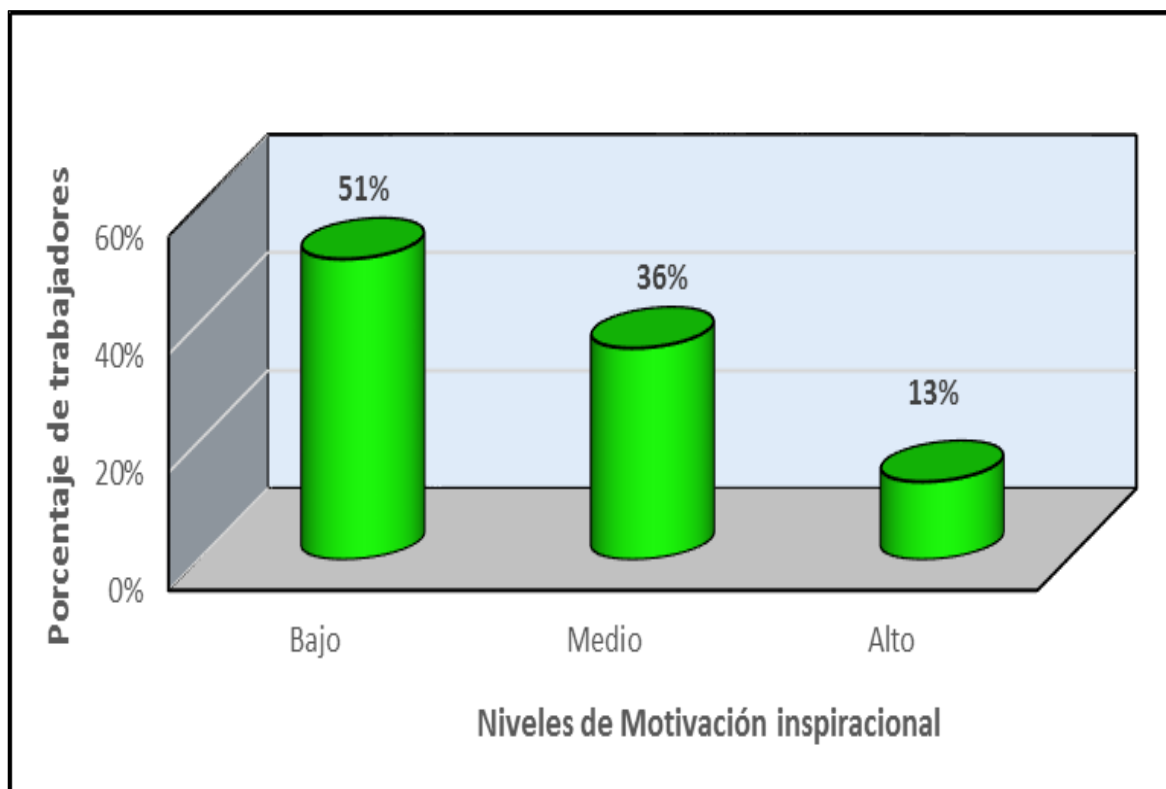
Tabla 10

Distribución de frecuencias de los niveles de motivación inspiracional

Niveles	Colaboradores	%
Bajo	27	51%
Medio	19	36%
Alto	7	13%
Total	53	100%

Figura 3

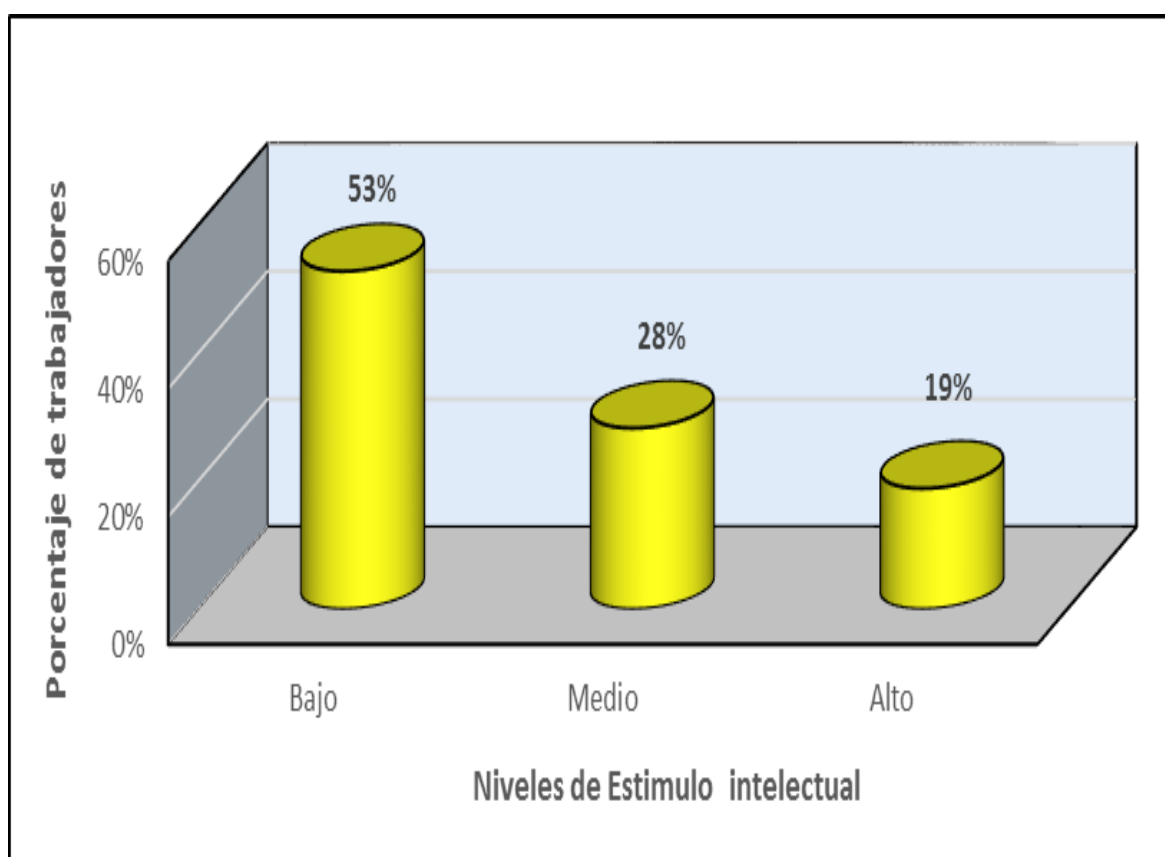
Distribución porcentual según nivel de motivación inspiracional



Los resultados de la tabla 10 y figura 3, evidencian que el 51% de los trabajadores presenta un nivel bajo de motivación inspiracional con el desarrollo de sus funciones, seguido de un 36% de los trabajadores presenta un nivel medio de motivación inspiracional y finalmente, el 13% de los trabajadores manifiesta un nivel alto de motivación inspiracional.

Tabla 11*Distribución de frecuencias de los niveles de estímulo intelectual*

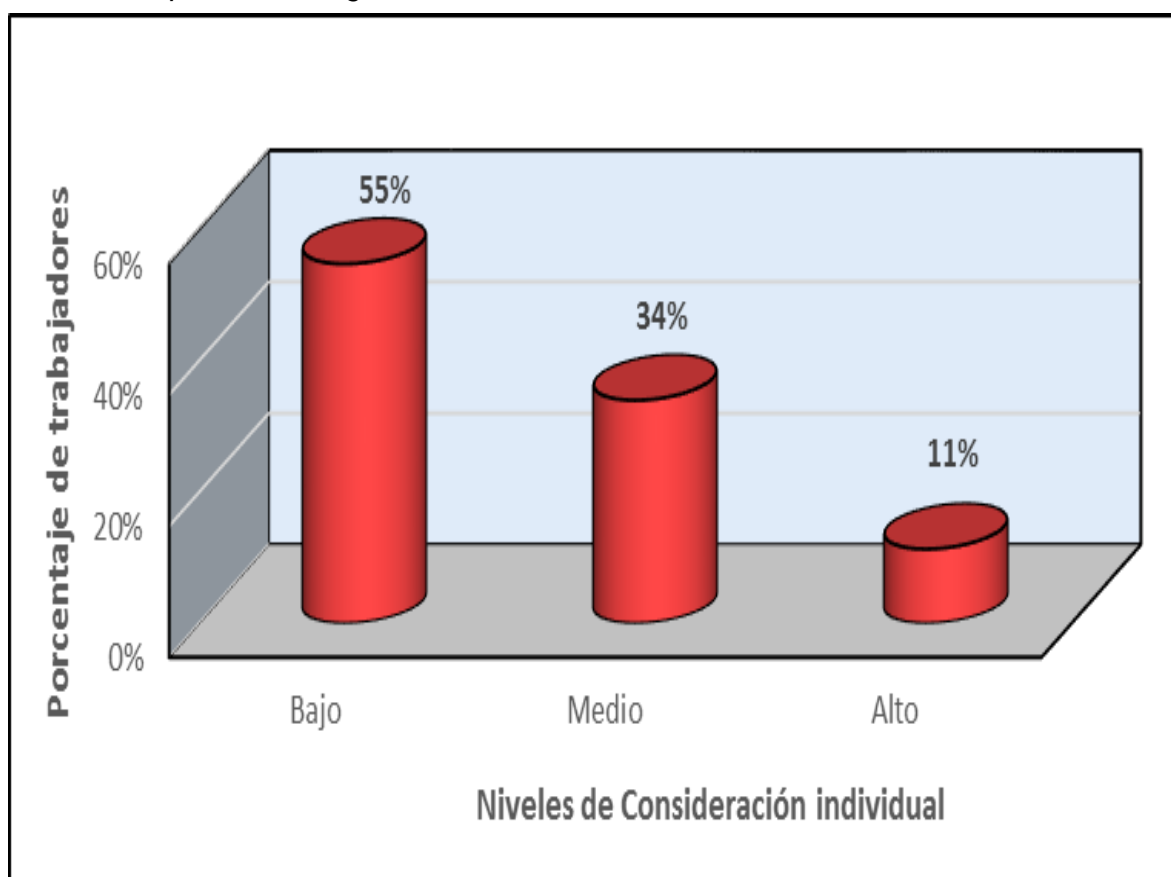
Niveles	Colaboradores	%
Bajo	28	53%
Medio	15	28%
Alto	10	19%
Total	53	100%

Figura 4*Distribución porcentual según nivel de estímulo intelectual*

En los resultados de la tabla 11 y figura 4, se evidencian que el 53% de los trabajadores presenta un nivel bajo de estímulo intelectual para el desarrollo de sus funciones, seguido de un 28% de los trabajadores que presenta un nivel medio y finalmente, el 19% de los trabajadores presenta un nivel alto de estimulación intelectual, demostrándose que la empresa se preocupa por el desarrollo intelectual de sus colaboradores.

Tabla 12*Distribución de frecuencias de los niveles de consideración individual*

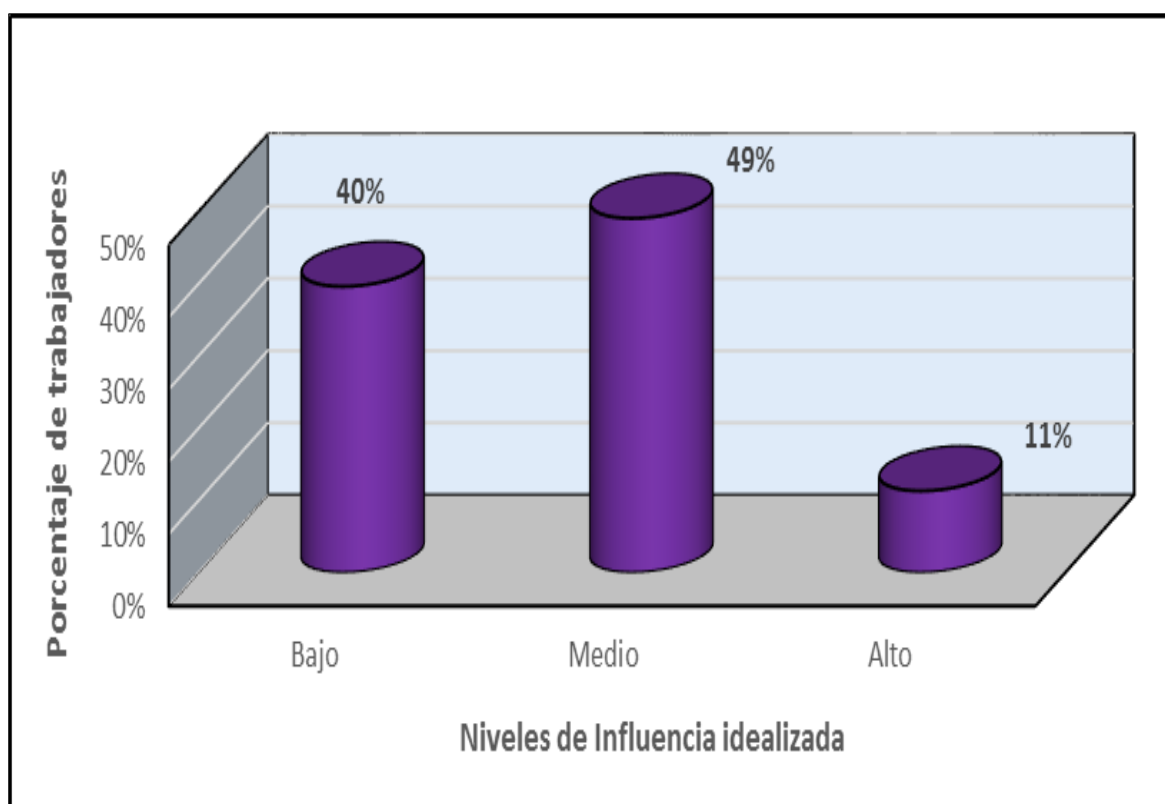
Niveles	Colaboradores	%
Bajo	29	55%
Medio	18	34%
Alto	6	11%
Total	53	100%

Figura 5*Distribución porcentual según nivel de consideración individual*

Los resultados de la tabla 12 y figura 5, evidencian que el 55% de los trabajadores perciben un nivel bajo de consideración individual por parte de los jefes de la empresa, seguido de un 34% de los colaboradores que percibe un nivel medio respecto a la consideración que tiene la empresa con los colaboradores y finalmente, un 11% percibe un nivel alto de consideración individual de la empresa con sus trabajadores.

Tabla 13*Distribución de frecuencias de los niveles de influencia idealizada*

Niveles	Colaboradores	%
Bajo	21	40%
Medio	26	49%
Alto	6	11%
Total	53	100%

Figura 6*Distribución porcentual según nivel de influencia idealizada*

Los resultados de la tabla 13 y figura 6, evidencian que el 40% de los trabajadores perciben un nivel bajo de influencia idealizada por parte del líder de la empresa, seguido de un 49% de los trabajadores que percibe esta influencia en un nivel medio y finalmente, el 11% de los trabajadores percibe un nivel alto de influencia idealizada por parte de los jefes de la empresa hacia sus trabajadores. Es decir, los trabajadores no consideran a los jefes como un ejemplo o modelo a seguir por lo tanto no ejerce una buena influencia en ellos.

Resultados descriptivos de las dimensiones del compromiso organizacional

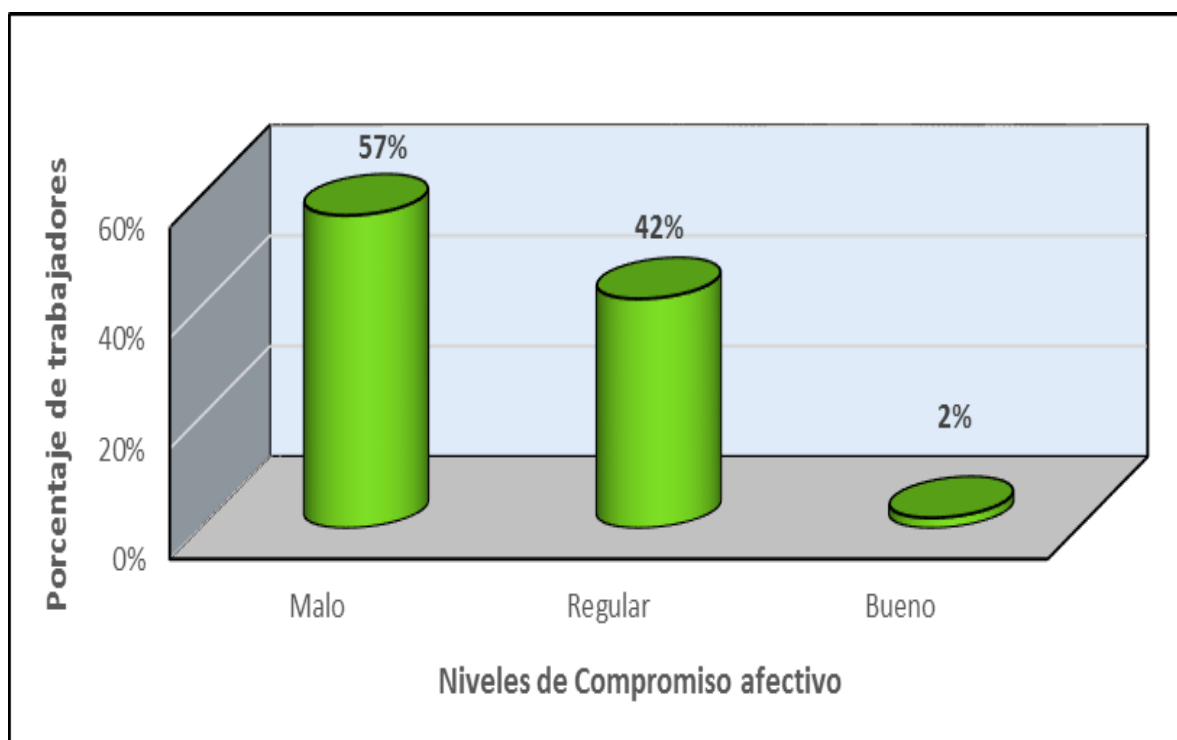
Tabla 14

Distribución de frecuencias de los niveles de compromiso afectivo

Niveles	Colaboradores	%
Malo	30	57%
Regular	22	42%
Bueno	1	2%
Total	53	100%

Figura 7

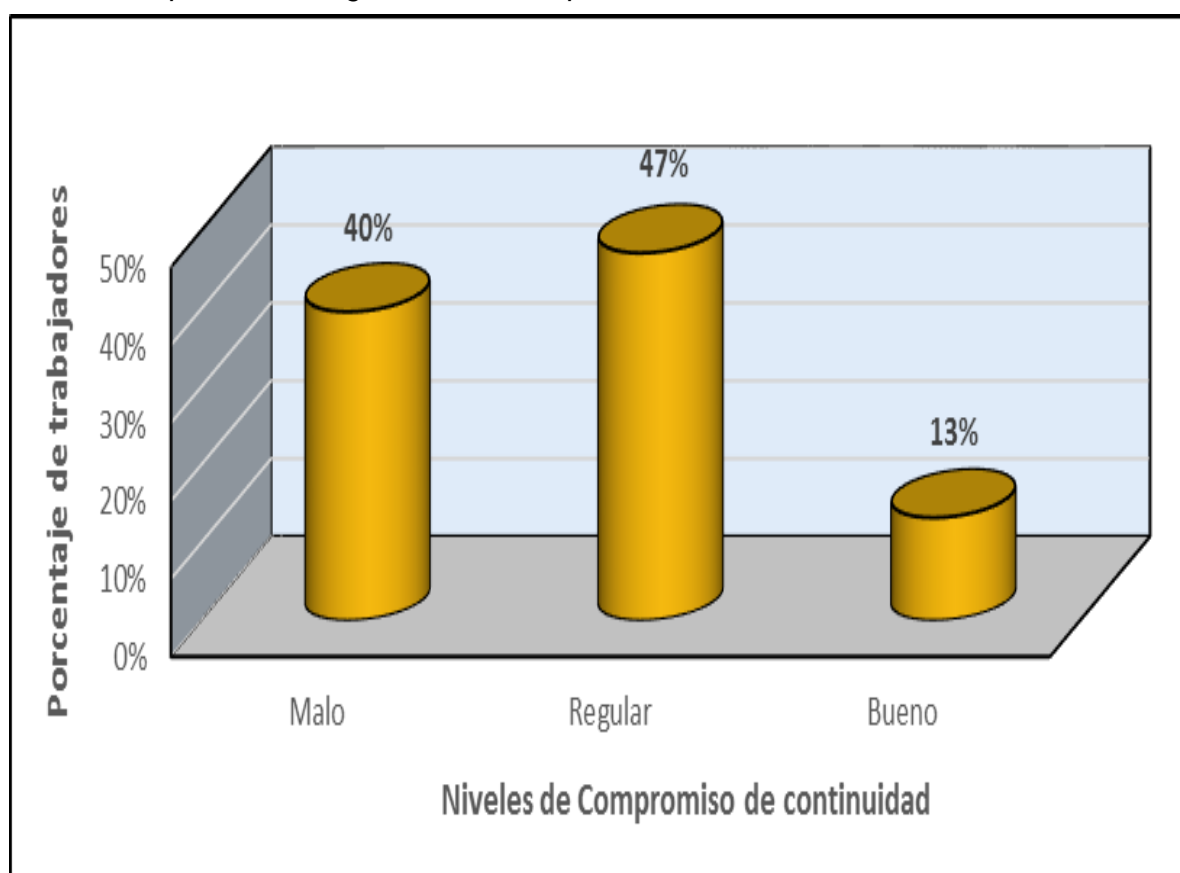
Distribución porcentual según nivel de compromiso afectivo



Los resultados de la tabla 14 y figura 7, evidencian que el 57% de los trabajadores presenta un nivel malo en el compromiso afectivo con los objetivos que presenta la empresa, seguido de un 42% de los trabajadores que presenta un nivel regular de compromiso afectivo con la empresa y finalmente, el 2% de los trabajadores presenta un nivel bueno de compromiso afectivo con la empresa. esto demuestra que los trabajadores no se sienten identificado sentimentalmente con la empresa.

Tabla 15*Distribución de frecuencias de los niveles de compromiso de continuidad*

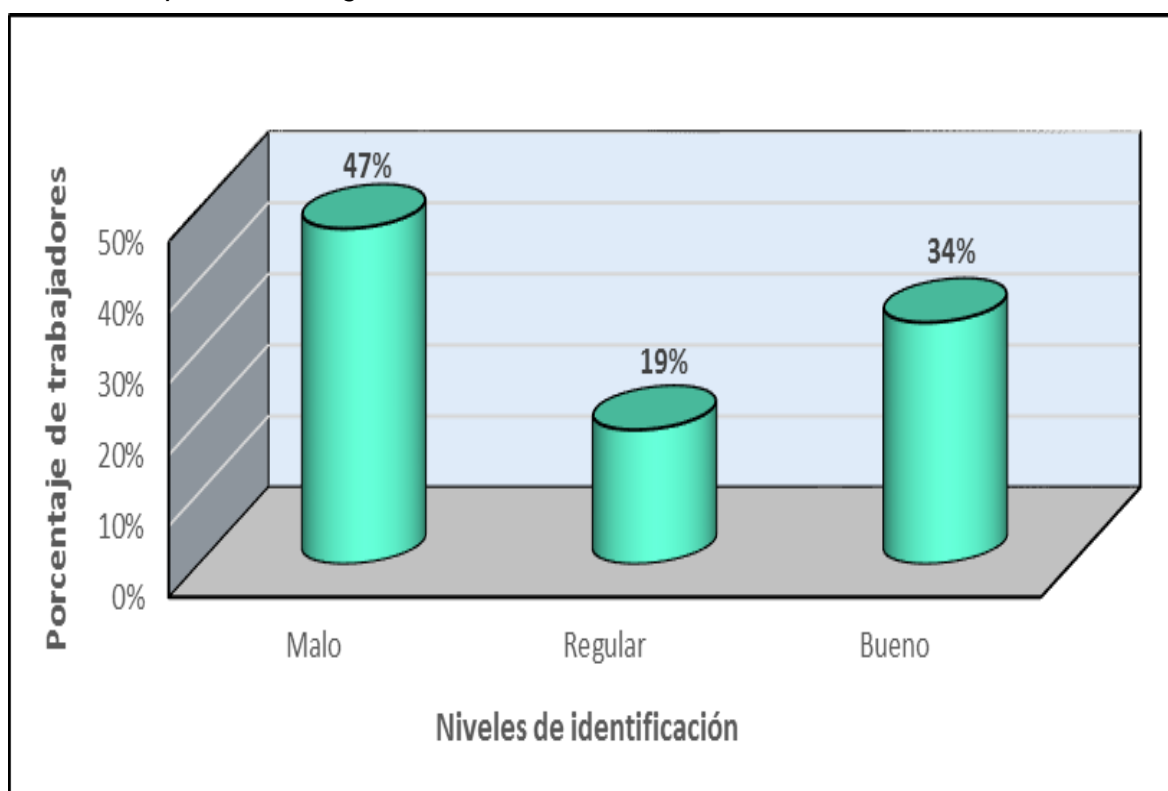
Niveles	Colaboradores	%
Malo	21	40%
Regular	25	47%
Bueno	7	13%
Total	53	100%

Figura 8*Distribución porcentual según nivel de compromiso de continuidad*

Los resultados de la tabla 15 y figura 8, evidencian que el 40% de los trabajadores perciben un nivel malo en el compromiso de continuidad con la empresa, así como también un 47% de los trabajadores presenta un nivel regular de contundía laborando en la empresa y finalmente, el 13% de los trabajadores considera que tener un nivel bueno de compromiso de continuar laborando en la empresa, pues considera que es una empresa donde puede crecer profesionalmente.

Tabla 16*Distribución de frecuencias de los niveles de identificación*

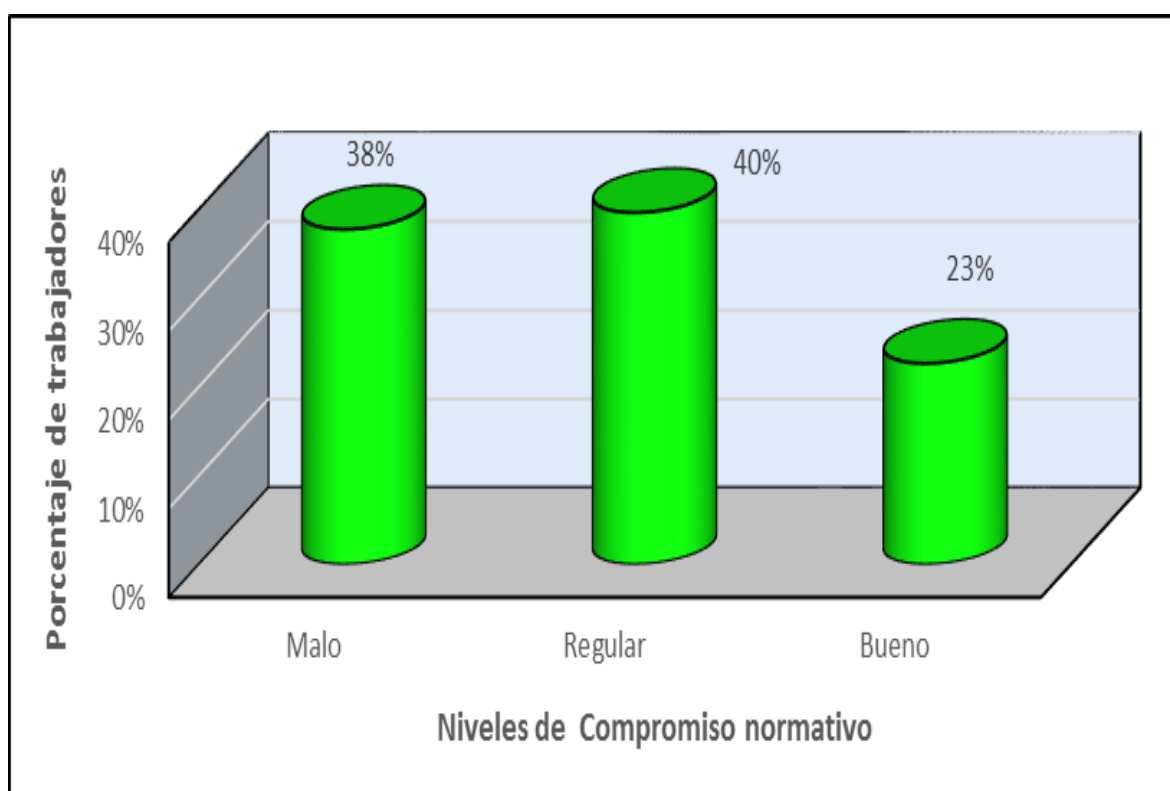
Niveles	Colaboradores	%
Malo	25	47%
Regular	10	19%
Bueno	18	34%
Total	53	100%

Figura 9*Distribución porcentual según nivel de identificación*

Los resultados de la tabla 16 y figura 9, evidencia que el 47% de los trabajadores perciben un nivel malo de identificación con la empresa, así como un considerable 19% de los trabajadores percibe tener un nivel regular con la empresa y finalmente, el 34% de los trabajadores presenta un nivel bueno de identificación con la empresa. Estos resultados indican que los colaboradores no se sienten totalmente identificación con la empresa, es decir, no asumen como suyos los objetivos de la empresa en el corto, mediano y largo plazo.

Tabla 17*Distribución de frecuencias de los niveles de compromiso normativo*

Niveles	Colaboradores	%
Malo	20	38%
Regular	21	40%
Bueno	12	23%
Total	53	100%

Figura 10*Distribución porcentual según nivel de compromiso normativo*

Los resultados de la tabla 17 y figura 10, evidencian que el 38% de los trabajadores perciben un nivel malo en el compromiso normativo con la empresa, así como un considerable 40% de los trabajadores percibe un nivel regular de compromiso con la empresa y finalmente, el 23% de los trabajadores percibe un nivel bueno de compromiso normativo con la empresa. Es decir, los colaboradores no siempre cumplen con las normas establecidas por la empresa para un buen manejo interno de sus funciones.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

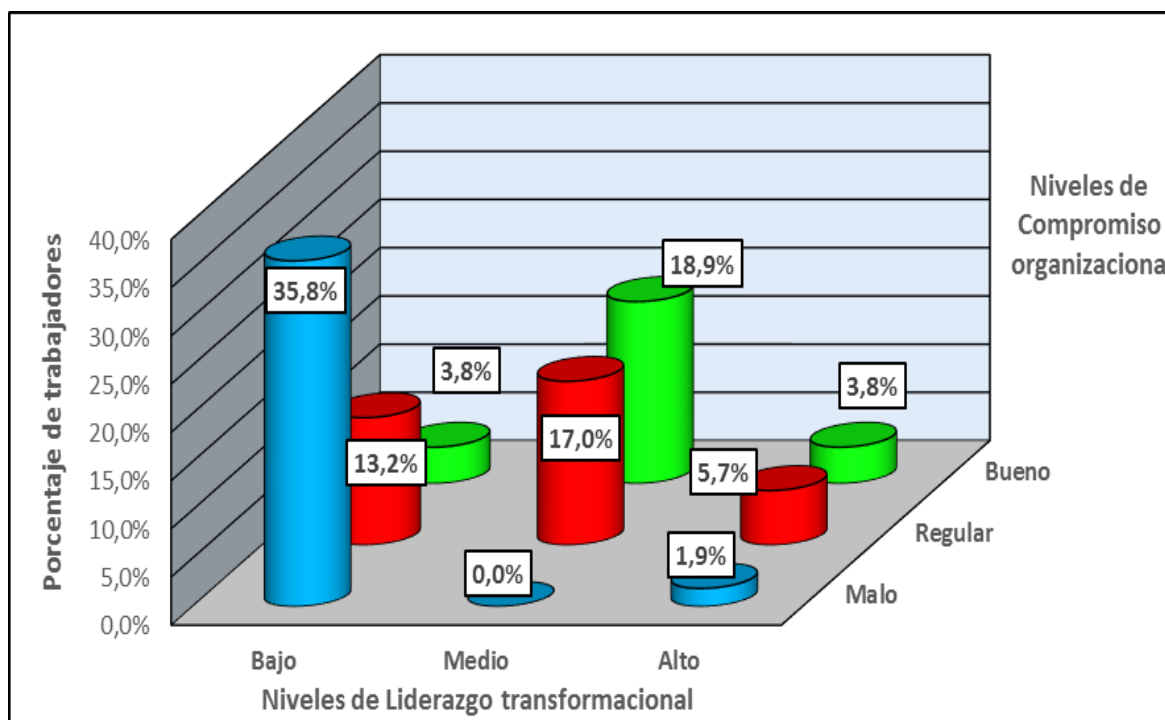
Tabla 18

Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional

Liderazgo transformacional	Compromiso organizacional							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	19	35.8%	7	13.2%	2	3.8%	28	52.8%
Medio	0	0.0%	9	17.0%	10	18.9%	19	35.8%
Alto	1	1.9%	3	5.7%	2	3.8%	6	11.3%
Total	20	37.7%	19	35.8%	14	26.4%	53	100.0%

Figura 11

Distribución porcentual de la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional



Los resultados de la tabla 18 y figura 11, permiten apreciar que existe un grupo representativo del 35.8% de los trabajadores de la empresa que perciben un nivel bajo tanto para el liderazgo transformacional y los niveles de compromiso

organizacional; asimismo, el 18.9% de los trabajadores perciben un nivel medio para el liderazgo transformacional y el compromiso para ambas variables.

4.5. Prueba de normalidad para la variable de estudio

Ho. La distribución de la muestra sigue una distribución normal

Ha. La distribución de la muestra no sigue una distribución normal.

Tabla 19

Pruebas de normalidad de las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional

	Kolmogorov - Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0.303	53	0.000
Compromiso organizacional	0.356	53	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Siguiendo la regla de decisión respecto al tamaño de la muestra, se decidió emplear el estadístico Kolmogorov - Smirnov, dado que la muestra del presente estudio está conformado por 53 colaboradores; además, de acuerdo con la tabla 19, se evidencia que las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional mantiene una significancia de 0.000; por lo cual, se procede a rechazar la hipótesis nula y se aceptar la hipótesis alterna, la cual menciona que la distribución de la muestra no sigue una distribución normal. Por ello, el presente estudio se empleará estadísticos no paramétricos para poder comprobar las hipótesis planteadas.

4.6. Procedimientos correlacionales

Prueba de hipótesis general

Ho. El liderazgo transformacional no tiene relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito del parque industrial, Villa El Salvador - 2019.

Ha. El liderazgo transformacional tiene relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito del parque industrial, Villa El Salvador - 2019.

Tabla 20

Coeficiente de correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,541**
Spearman	transformacional	Sig. (bilateral)	0.000
		N	53

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

De acuerdo a la regla de decisión se establece que la significancia asumida es de un nivel de significancia menor a 0,05 y al observar la tabla 20 se encontró una significancia de 0,000; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; además, el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa puesto que se detalla el valor del coeficiente de correlación de 0.541**, razón por la cual se interpreta que el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional presentan una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀. El liderazgo transformacional de motivación inspiradora no tiene relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito del parque industrial, Villa El Salvador - 2019.

H₁. El liderazgo transformacional de motivación inspiradora tiene relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito del parque industrial, Villa El Salvador - 2019.

Tabla 21

Coeficiente de correlación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de	Motivación	Coeficiente de correlación	,603**
Spearman	inspiracional	Sig. (bilateral)	0.000
		N	53

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

De acuerdo a la regla de decisión se establece que la significancia asumida es de un nivel de significancia menor al 0,05 y al observar la tabla 21 se encontró una significancia de 0,000; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; además, se menciona que la motivación inspiracional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa mediante el valor del coeficiente de correlación que es de 0.603**, es decir, la motivación inspiracional y compromiso organizacional presentan una correlación positiva fuerte.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀. El liderazgo transformacional del estímulo intelectual no tiene relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito del parque industrial, Villa El Salvador - 2019.

H₂. El liderazgo transformacional del estímulo intelectual tiene relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito del parque industrial, Villa El Salvador - 2019.

Tabla 22

Coeficiente de correlación entre el estímulo intelectual y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de	Estimulo	Coeficiente de correlación	,576**
Spearman	intelectual	Sig. (bilateral)	0.000
		N	53

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

De acuerdo a la regla de decisión se establece que la significancia asumida es de un nivel de significancia menor al 0,05 y al observar la tabla 22 se encontró una significancia de 0,000; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; además, se comprende que la motivación inspiracional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa demostrado mediante el coeficiente de correlación de 0.576**, es decir, el estímulo intelectual y el compromiso organizacional mantiene una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀. El liderazgo transformacional de consideración individual no tiene relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito del parque industrial, Villa El Salvador - 2019.

H₃. El liderazgo transformacional de consideración individual tiene relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito del parque industrial, Villa El Salvador - 2019.

Tabla 23

Coeficiente de correlación entre la consideración individual y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de	Consideración	Coeficiente de correlación	,422**
Spearman	individual	Sig. (bilateral)	0.002
		N	53

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

De acuerdo a la regla de decisión se establece que la significancia asumida es de un nivel de significancia menor a 0,05 y al observar la tabla 23 se encontró una significancia de 0,000; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; además, se comprende que la consideración individual se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de la

empresa demostrado mediante el coeficiente de correlación de 0.422**, es decir, la consideración individual y el compromiso organizacional mantiene una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 4

H₀. El liderazgo transformacional de influencia idealizada no tiene relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito del parque industrial, Villa El Salvador - 2019.

H₄. El liderazgo transformacional de influencia idealizada tiene relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito del parque industrial, Villa El Salvador - 2019.

Tabla 24

Coeficiente de correlación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	,661**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	53

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

De acuerdo a la regla de decisión se establece que la significancia asumida es de un nivel de significancia menor de 0,05 y al observar la tabla 25 se encontró una significancia de 0,000; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; además, se comprende que la consideración individual se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa demostrado con el coeficiente de correlación de 0.661**, es decir, la influencia idealizada y el compromiso organizacional mantiene una correlación positiva moderada.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIÓN Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

En el estudio realizado se plantea la necesidad de investigar los factores negativos que afectan al deficiente compromiso organizacional en las empresas como también la falta del liderazgo transformacional, en la actualidad las organizaciones toman conciencia en introducir e implementar nuevos enfoques que los ayuden a tener un mejor liderazgo y de esta manera obtener optimo desarrollo organizacional, incluyendo en la empresa actividades como reuniones, fomentando de esta manera la unión de los colaboradores y mantener una comunicación más cercana con ellos para saber sus dificultades o problemas que puedan aparecer, tratarlas de solucionarlas y mejorando de esta manera la productividad de los colaboradores en la empresa. Por ello, se ha desarrollado la investigación teniendo como objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador - 2019.

Los resultados obtenidos son favorables de acuerdo con las pruebas estadísticas aplicadas, por ello se concluye que el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional se relacionan según los colaboradores en la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador - 2019. Para tal efecto dichos resultados comparten similitudes con el estudio de Peña (2017) en su tesis *Liderazgo Transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017* en el cual concluyo que existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, de esta manera confirma que una buena gestión del liderazgo transformacional trae como consecuencia mayor compromiso de los colaboradores de la organización. Por lo tanto, de acuerdo a los resultados se puede señalar que la buena gestión de liderazgo transformacional es muy importante tanto para los colaboradores como para la propia

empresa, esto hará que los colaboradores sean más efectivos en su producción ya que reforzará el compromiso organizacional en la empresa.

Por otro lado, de acuerdo con el primer objetivo específico que consiste en determinar la relación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional en la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador - 2019, se ha definido que la motivación inspiracional influye significativamente en el compromiso organizacional en la empresa. Para lo cual estos resultados guardan similitudes con los antecedentes de Tone (2017) en su tesis *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en Mi Banco, la Victoria*, donde se concluye que para fortalecer el vínculo de los colaboradores para con la empresa el administrador debe comenzar a estimular la creatividad y la ruptura de esquemas. Por lo tanto, de acuerdo a este resultado, se puede señalar que los colaboradores se mantendrán mucho más comprometidos con sus labores si la empresa fomenta la creatividad, motivación, y trabajo en equipo esto hará que se pueda cumplir con los objetivos planteados.

Por otro lado, respecto al segundo objetivo específico que consiste en determinar la relación entre el estímulo intelectual y el compromiso organizacional en la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador - 2019, se ha determinado que el estímulo intelectual influye significativamente con el compromiso organizacional en la empresa. Estos datos guardan cierta relación con el estudio de Barra (2017) en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo*, el cual confirma que existe una vinculación importante con la estimulación intelectual y el compromiso organizacional. Por lo tanto, de acuerdo con este resultado nos permite recalcar que mientras mayor sea la estimulación intelectual mayor será la vinculación con el compromiso

organizacional. Es importante que el estímulo intelectual sea aplicado en la empresa, ya que esto hará que los colaboradores puedan afrontar cualquier situación problemática y puedan ser solucionados rápidamente.

Por otro lado, respecto al tercer objetivo específico que consiste en determinar la relación entre la consideración individual y el compromiso organizacional en la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador - 2019, se ha determinado que la estimulación intelectual influye significativamente con el compromiso organizacional en la empresa y se percibe que, los colaboradores consideran importante el ambiente laboral y el apoyo constante por parte de su jefe, además de ser premiados por su buen trabajo. Estos datos se ven respaldados con el argumento de Silva (2015) en su tesis *Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP Petroecuador*, afirmando que la relación observada entre los puntajes transformacionales y transaccionales es debido a que tanto los líderes como los colaboradores se desenvuelven en un ambiente laboral firme. Por lo tanto, de acuerdo a este resultado nos permite señalar que la consideración individual influye significativamente en los colaboradores, ya que hoy en día es considerado importante el hecho de tener un ambiente laboral grato y acogedor para así poder tener un nivel más alto de compromiso organizacional.

Finalmente, el cuarto objetivo específico que consiste en determinar la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional en la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador - 2019, se ha determinado que la influencia idealizada influye significativamente con el compromiso organizacional en la empresa a su vez se percibe que, a mayor influencia idealizada mayor será el compromiso organizacional. Estos datos se ven respaldados con el estudio de Basurto (2016) en

su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la compañía Scharff Logística Integrada S.A.*, afirmando que, se conformó el coeficiente de relación calculadamente importante con la influencia idealizada y el compromiso organizacional de la compañía, teniendo una relación afirmativa regulada. Por lo tanto, de acuerdo con este argumento, permite señalar que la influencia idealizada esta enlazada a las necesidades de los colaboradores; la influencia idealizada busca crear una relación directa con el jefe de esta manera generando confianza, esto refleja lo valioso que es para el colaborador trabajar en una empresa que se preocupe por sus necesidades personales, por ende, lo motiva a seguir perteneciendo a ella sintiéndose muy importante.

5.2. Conclusiones

Partiendo del análisis obtenido de los resultados de la presente investigación, se concluyó lo siguiente:

Primero. En cuanto al objetivo general que consistió en determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador – 2019, se concluye que existe relación entre ambas variables. En consecuencia, se percibe que a mayor liderazgo transformacional también será mayor el compromiso organizacional; por lo tanto, se identifica que para que los colaboradores sean más efectivos y productivos al realizar sus tareas es necesario contar con una buena gestión de liderazgo ya que esto beneficiara tanto a la empresa como a los colaboradores.

Segundo. En cuanto al objetivo específico que consistió en determinar la relación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional en la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador - 2019. Si se determinó que la motivación inspiracional influye significativamente con el compromiso

organizacional. En consecuencia, se percibe que los colaboradores valoran más la motivación inspiracional, y a su vez se elevaría el compromiso organizacional.

Tercero. En cuanto al objetivo específico, determinar la relación entre el estímulo intelectual y el compromiso organizacional en la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador - 2019, se concluye que el estímulo intelectual influye significativamente con el compromiso organizacional en la empresa. En consecuencia, se percibe que mientras mayor sea el estímulo intelectual, también será mayor el compromiso organizacional.

Cuarto. En cuanto al objetivo específico, determinar la relación entre la consideración individual y el compromiso organizacional en la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador - 2019, se concluye que la consideración individual influye significativamente con el compromiso organizacional en la empresa. En consecuencia, se percibe que, a mayor eficiencia en la administración de la consideración individual, también será mayor el compromiso organizacional.

Quinto. En cuanto al objetivo específico, determinar la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional en la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito, Villa El Salvador - 2019, se concluye que la influencia idealizada influye significativamente con el compromiso organizacional en la empresa. En consecuencia, se percibe que, a mayor influencia idealizada, también será mayor el compromiso organizacional.

5.3. Recomendaciones

En relación con el objetivo general se determina que existe una relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa. Se recomienda al gerente aplicar el liderazgo transformacional con mayor responsabilidad en todos los rangos, desde la alta gerencia hasta los rangos menores.

Además, se debería tomar mayor atención al liderazgo transformacional e impulsar que los líderes de la empresa sean más cercanos a todos los colaboradores preocupándose por sus necesidades y su crecimiento personal, pues ello ayudará significativamente a que los colaboradores se sientan comprometidos con la empresa. Logrando de esta manera una mejor calidad de trabajo para los colaboradores, y por ende mejorar la productividad de la organización.

Respecto al primer objetivo específico, se determinó que la motivación inspiracional influye significativamente con el compromiso organizacional en la empresa. Por lo que se recomienda para generar la motivación inspiracional los jefes de área deben promover la colaboración entre compañeros, y el trabajo en equipo al realizar las labores diarias, además transmitir la importancia de recibir el apoyo mutuo unos a otros a través de charlas de integración, que permitan a los colaboradores lograr las metas y objetivos que tienen en común, de esta manera generar un compromiso organizacional.

Respecto al segundo objetivo específico, se determinó que el estímulo intelectual influye significativamente con el compromiso organizacional en la empresa. Se recomienda que, para generar el estímulo intelectual los jefes de área, cada trimestre promuevan dinámicas, talleres de innovación y creatividad por parte de personas especializadas en el tema, ya que los colaboradores del área de diseño siempre están a la expectativa de descubrir nuevos diseños y estar a la par con la moda, mediante ello también se podrá desarrollar habilidades creativas de solución ante una situación problemática, de esta manera lograr en los colaboradores un apego con la empresa.

Respecto al tercer objetivo específico, se determinó que la consideración individual influye significativamente con el compromiso organizacional en la empresa.

Se recomienda que el empleador implemente una política de reconocimiento a los colaboradores por su buen desempeño laboral a través de premios, bonos, e incentivos, lo cual ayudará a elevar su estado emocional y a tener un ambiente laboral grato y acogedor; lo mencionado es importante para el colaborador, ya que fortalece el compromiso organizacional.

Respecto al cuarto objetivo específico, se determinó que la influencia idealizada influye significativamente con el compromiso organizacional en la empresa. Se recomienda que los líderes de cada área sean más empáticos con sus colaboradores mostrando preocupación e interés por las necesidades de cada colaborador esto se logrará involucrándose más en las labores que realizan, brindándoles confianza al mostrarse como un compañero más, y teniendo una comunicación directa tomando en cuenta sus ideas al tomar una decisión. Por otro lado se recomienda que el gerente general organice un evento para celebrar el aniversario de la empresa fomentando de este modo la unión de todos los colaboradores.

REFERENCIAS

- Arias, F., Varela D., Loli, A. y Quintana M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 13-25. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v6i2.5147>
- Arnold, J. y Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo: Comportamiento humano en el ámbito laboral* (5ª ed.). Pearson.
- Barra, T. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8785>
- Basurto, L. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Scharff Logística Integrada S.A. 2016. Lima* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8518>
- Bayona, C., Goñi, S. y Madorrán, C. (2015). Compromiso organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Revista Europea de dirección y economía de las empresas*, 9(1), 12–20. https://www.researchgate.net/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestion_estrategica_de_los_Recursos_Humanos
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Pearson.
- Bracho, O. y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15(2), 165-177. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>

- Chavarro, D. y Tascon, Y. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso de los empleados en las MyPymes del Valle del Cauca. Santiago de Cali* [Tesis de pregrado, Universidad Icesi]. Repositorio Institucional Icesi, https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/83965/1/TG02079.pdf
- D'Alessio, F. (2014). *Liderazgo y atributos gerenciales una visión global y estratégica*. Pearson.
- Fischman, D. (2015) *El líder transformador I*. Planeta.
- Gestión (2017, setiembre). Alicorp y sus tres pilares para alcanzar el liderazgo. *Diario Gestión*. <https://archivo.gestion.pe/empresas/alicorp-y-sus-tres-pilares-alcanzar-liderazgo-2199983>
- Griffin, R., Phillips J. y Gully S. (2017). *Comportamiento organizacional* (12ª ed.). CengageLearning.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2001). *Comportamiento organizacional*. Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Jarufe, S. (2017). *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral: Estudio para Cecinas Fanda, Los Ángeles* [Tesis de pregrado, Universidad de Concepción]. Repositorio Institucional UDEC. <http://repositorio.udec.cl/handle/11594/2502?locale-attribute=en>
- Loza, S. (2016). *Clima laboral y su influencia en el Compromiso Organizacional del personal administrativo de Aymesa S.A. Quito*. [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7336>

- Meyer, J. y Allen, N. (1991) Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *Revisión de la gestión de recursos humanos*, 1(1), 61-89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Peña, I. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores en la empresa inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13262>
- Quin, Y. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, Nuevo Chimbote* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/241>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13ª ed.). Pearson.
- Ruiz, J. (2013) El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, 1(1), 67-86. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089649.pdf>.
- Silva, A. (2015). *Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP Petroecuador* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7316>
- Tone, M. (2017). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en Mibanco, La Victoria* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3445>

Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Manual Moderno.

Vera, C. (2018). *Investigación exploratoria de liderazgo transformacional en asociaciones civiles con fines socioeducativos domiciliados en la ciudad de México* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de México].

Repositorio

Institucional

UNAM.

<http://132.248.9.195/ptd2018/agosto/0779125/0779125.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa Rios & Hnos S.A.C. | Miguelito - Villa

El Salvador – 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema general ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. Miguelito, Villa El Salvador - 2019? Problemas específicos ¿De qué manera la motivación inspiracional se	Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la empresa Rios & Hnos S.A.C. Miguelito, Villa El Salvador - 2019. Objetivos específicos Determinar la relación entre la motivación	Hipótesis general El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. Miguelito del parque industrial, Villa El Salvador - 2019. Hipótesis específicas La motivación inspiracional se	Variable 1: Liderazgo transformacional			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Motivación inspiracional	- Trabajo en equipo - Motivación - Logro de objetivos	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto [74 – 100) Medio [47 – 73) Bajo [20 – 46)
			Estimulo intelectual	- Creatividad - Desarrollo personal y profesional - Capacidad para solucionar problemas		
Consideración individual	- Reconocimiento personal - Clima favorable y de apoyo					

relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. Miguelito, Villa El Salvador - 2019? ¿De qué manera el estímulo intelectual se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. Miguelito, Villa El Salvador - 2019? ¿De qué manera la consideración individual se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores de la	inspiracional y el compromiso organizacional en la empresa Rios & Hnos S.A.C. Miguelito, Villa El Salvador - 2019. Determinar la relación entre el estímulo intelectual y el compromiso organizacional en la empresa Rios & Hnos S.A.C. Miguelito, Villa El Salvador - 2019. Determinar la relación entre la consideración individual y el compromiso organizacional en	relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. Miguelito del parque industrial, Villa El Salvador - 2019. El estímulo intelectual se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. Miguelito del parque industrial, Villa El Salvador - 2019. La consideración individual se relaciona significativamente con		- Relación con el trabajador		
			Influencia idealizada	- Priorizan el respeto - Crean confianza - Toman en cuenta la visión		
Variable 2: Compromiso organizacional						
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Compromiso afectivo	- Sentimiento de pertenencia - Apego al trabajo - Pasión por la empresa	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto [74 – 100) Medio [47 – 73) Bajo [20 – 46)
			Compromiso de continuidad	- Necesidad económica - Beneficios - Estabilidad laboral		
			Nivel de identificación	- Identificación con la empresa - Calidad de vida en el trabajo		

<p>empresa Rios & Hnos S.A.C. Miguelito, Villa El Salvador - 2019? ¿De qué manera la influencia idealizada se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. Miguelito, Villa El Salvador - 2019?</p>	<p>la empresa Rios & Hnos S.A.C. Miguelito, Villa El Salvador - 2019. Determinar la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional en la empresa Rios & Hnos S.A.C. Miguelito, Villa El Salvador - 2019.</p>	<p>el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. Miguelito del parque industrial, Villa El Salvador - 2019. La influencia idealizada se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Rios & Hnos S.A.C. Miguelito del parque industrial, Villa El Salvador - 2019.</p>	<p>Compromiso normativo</p>	<p>- Resultados y productividad - Lealtad - Obligación - Gratitude</p>		
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadísticos utilizados</p>			
<p>Nivel: Descriptivo</p>	<p>Población:</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional Técnicas: Encuesta</p>	<p>Estadísticos descriptivos Se empleo la prueba de baremo a través de tablas</p>			

Diseño: No experimental Método: Cuantitativo.	La población estará conformada por un total de 53 colaboradores Muestra: Censal	Instrumentos: Cuestionario Autor: Abanto Chimoben Débora y Lozano Cruz Emilio Giancarlo Año: 2019	de frecuencia y gráficos de barra. Estadísticos inferenciales Prueba de Rho de Spearman.
		Variable 2: Compromiso organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Instrumento Autor: Abanto Chimoben Débora y Lozano Cruz Emilio Giancarlo Año: 2019	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO SOBRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Introducción. A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ello exprese su opinión considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código.

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

Parte I. Liderazgo transformacional

Nº	ÍTEMS					
		1	2	3	4	5
1	¿Al realizar las labores existe apoyo de unos a otros?					
2	¿La empresa promueve la colaboración entre compañeros?					
3	¿La empresa se preocupa por mantenerlo motivado?					
4	¿Te sientes con ánimos y fuerza al realizar tu labor?					
5	¿Cumplen con los objetivos planteados?					
6	¿Existen nuevas ideas constantemente?					
7	¿La empresa se preocupa en formar a sus colaboradores?					
8	¿La empresa busca soluciones y no culpables ante un problema?					
9	¿Considera que su jefe toma buenas decisiones ante un problema?					
10	¿Normalmente los problemas son solucionados rápidamente?					
11	¿Recibe información sobre su desempeño en el trabajo?					
12	¿La institución premia su buen trabajo?					
13	¿El ambiente laboral es agradable?					
14	¿Durante su labor siente el apoyo por parte de su jefe?					
15	¿Considera que el ambiente de trabajo es grato y acogedor?					
16	¿Su jefe tiene una relación cercana con usted? ¿Así como con los demás colaboradores?					
17	¿El valor principal de la empresa es el respeto?					

18	¿Fluye la confianza entre compañeros de trabajo?					
19	¿Existe relación directa con su jefe?					
20	¿Considera importante la misión y visión de la empresa?					

Parte II. Compromiso organizacional

Nº	Ítems	Puntajes				
		1	2	3	4	5
1	¿Se siente orgulloso de pertenecer a la institución?					
2	¿Le gusta el trabajo que realiza?					
3	¿Se siente emocionalmente vinculado con la empresa?					
4	¿Considera que el sueldo está acorde a la actividad o función que usted realiza?					
5	¿Estar laborando actualmente en la empresa es una necesidad económica?					
6	¿Siente que si renuncia corre un riesgo económico?					
7	¿La empresa brinda beneficios económicos adicionales a los colaboradores?					
8	¿Considera importante los beneficios que brinda la empresa?					
9	¿Se siente estable laboralmente en la empresa?					
10	¿La empresa se preocupa por la estabilidad laboral de todos sus colaboradores?					
11	¿Considera que tomó una buena decisión de pertenecer a esta empresa?					
12	¿Se siente identificado con los problemas de la empresa?					
13	¿Considera que hay un buen clima laboral en la empresa?					
14	¿Cumplen con las metas que se proponen?					
15	¿Se fijan metas de manera continua?					
16	¿Siente que la empresa merece su lealtad?					
17	¿Siente que tiene un compromiso con sus compañeros?					
18	¿Continúa en la empresa porque existe un compromiso para quedarse?					
19	¿Considera que si renuncia la empresa valoraría el tiempo que trabajó?					
20	¿Se siente usted valorado por la empresa, por el trabajo que desempeña en ella?					

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos

Validación del instrumento Liderazgo Transformacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic/Ing: Wilber Hugo Flores Vilca

DNI: 0324100

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto y directo.

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


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Compromiso Organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic/Ing: Wilber Hugo Flores Vilca

DNI: 0324100

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto y directo.

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


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Liderazgo Transformacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic/Ing: VEJARANO GARCIA GRACIELA MARGOT

DNI: 17036741

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Compromiso Organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic/Ing: VEJARANO GARCIA GRACIELA

DNI: 17936741

Especialidad del validador: Temático Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Liderazgo Transformacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic/Ing: UASCOTZ RUIZ SEGUNDO WILSON

DNI: 17818481

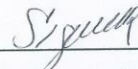
Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Compromiso Organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic/Ing: UASCOTZ RUIZ SEGUNDO WILSON

DNI: 17818481

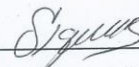
Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Ideología Transformacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, (Mg/Lic/Ing): JANUINETI JUAN JOSE

DNI: 43312336

Especialidad del validador: Temático Metodológico [] Estadístico []

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

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


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Compromiso Organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, (Mg/Lic/Ing): JANUINETI JUAN JOSE

DNI: 43312336

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

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

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


Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Informe de coincidencias

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1075289969&s=1&o=1943534401

feedback studio Debora Abanto Chimoben Emilio Giancarlo Loz... /0 6 de 15

EMPRESAS

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA RIOS & HNOS S.A.C. | MIGUELITO - VILLA EL SALVADOR - 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORES

DEBORA ABANTO CHIMOBEN
ORCID: 0000-0002-3778-3374

EMILIO GIANCARLO LOZANO CRUZ
ORCID: 0000-0002-3591-8933

ASESOR

ING. WILBER HUGO FLORES VILCA

Resumen de coincidencias

12 %

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	7 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	docplayer.es Fuente de Internet	1 %

Página: 1 de 100 | Número de palabras: 17337 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

18°C Nublado | 11:28 | 3/11/2022

Anexo 5. Documento de consentimiento informado



Villa el Salvador, 21 de Noviembre 2019

“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”

El señor **JHIMIELL J. CABALLERO CULCA** identificado con DNI N° 43050479; Apoderado Legal de **RIOS & HNOS S.A.C.** Con RUC: **20108129841**.

CERTIFICA:

Por medio de la presente se hace **constancia**, que los señores **EMILIO GIANCARLO LOZANO CRUZ**, identificado con DNI N° 42762528 y la señorita **DEBORA ABANTO CHIMOBEN**, identificada con DNI N° 71412135, han realizado su trabajo de investigación titulado **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA RIOS & HNOS S.A.C | MIGUELITO - VILLA EL SALVADOR - 2019”**, en la Empresa Rios & Hnos S.A.C, realizando encuestas correspondientes al tema de estudio; cabe resaltar que el estudio en la organización se realizó en Noviembre del 2019.

Expedimos esta certificación para fines académicos de los solicitantes.

Atentamente.

RIOS & HNOS S.A.C.

Jhimiell J. Caballero Culca
DNI: 43050479
APODERADO

.....
JHIMIELL J. CABALLERO CULCA
APODERADO LEGAL

Anexo 6. Base de datos

*DATOS_CORREC_1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

34 : P22 4 Visible: 60 de 60 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	
1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	
3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	
4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	
5	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	
6	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	
7	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	
8	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	
9	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	
10	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2
11	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	
12	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	
13	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	
14	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	
15	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	
16	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	
17	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	
18	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	
19	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	
20	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	4	2	
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	4	2	
22	5	3	5	4	5	5	1	1	2	3	4	4	5	5	4	4	3	3	5	3	2	4	2	
23	4	4	4	1	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	1	4	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

DATOS_CORREC_1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 60 de 60 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	
2	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	
3	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi
4	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi
5	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	
6	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi
7	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi
8	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	
9	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi
10	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi
11	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	
12	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi
13	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi
14	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi
15	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi
16	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	
17	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	
18	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	
19	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi
20	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi
21	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	
22	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi
23	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON