



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

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

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
LA EMPRESA GRUPO VIVARGO, CHORRILLOS, 2019

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

AUTORA

AIDA LUZ OSORIO MAITA
ORCID: 0000-0002-5126-4570

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2019



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Osorio Maita, A. L. (2019). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Aida Luz Osorio Maita
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	48296390
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5126-4570
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0128-0123
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Jose Luis Sanguinetti Smith
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	43312336
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Victor Hugo Sevilla Reyes
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40308314
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40612463
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos, 2019
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de Organizaciones y Personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por: MG. SANGUINETI SMITH, JOSE LUIS quien lo preside y los miembros del Jurado MG. SEVILLA REYES, VÍCTOR HUGO y DR. MARCELO QUISPE LUIS ALBERTO, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
LA EMPRESA GRUPO VIVARGO, CHORRILLOS, 2019**

Presentado por la bachiller:

OSORIO MAITA, AIDA LUZ

Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBAR POR UNANIMIDAD

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, 12 de diciembre del 2019



PRESIDENTE
MG. SANGUINETI SMITH, JOSE
LUIS



SECRETARIO
MG. SEVILLA REYES, VICTOR HUGO



VOCAL
DR. MARCELO QUISPE LUIS
ALBERTO



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE docente de la Facultad de CIENCIAS DE GESTIÓN y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

**"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN LA EMPRESA GRUPO VIVARGO, CHORRILLOS, 2019"**

del (de la, los) estudiante(s) AIDA LUZ OSORIO MAITA constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin que se adjunta.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 24 de enero de 2023


(Firma)

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

DEDICATORIA

A mi madre Ayda Porras, por ser un gran apoyo durante toda esta etapa, mi hija quien siempre me dio fuerzas para continuar, mis maestros que siempre me apoyaron.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecer a la compañía Grupo Vivargo por brindarme las facilidades para llevar a cabo mi trabajo de investigación en dicha institución. Así mismo agradecer a la universidad Autónoma del Perú por permitirme ser parte de ella y contribuir en mi desarrollo profesional. En tercer lugar, agradecer a mis maestros que siempre estuvieron presionándome para formar en mí un profesional de calidad. Por último, agradecer a mi asesor el Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe por el tiempo, las enseñanzas, dedicación y sobre todo la presión que puso en mí para terminar la presente investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Justificación e importancia de la investigación	18
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico	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	29
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada	44
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación	48
3.2 Población y muestra	49
3.3 Hipótesis	50
3.4 Variables – Operacionalización	50
3.5 Métodos y técnicas de investigación	52
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados	53
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos	56
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento	58
4.1.1. Análisis de fiabilidad	59
4.2 Resultados descriptivos de las variables	60
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones	62
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas	69
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio	70
4.6 Procedimientos correlacionales	71
CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Discusiones	77

5.2	Conclusiones	81
5.3	Recomendaciones	83

REFERENCIAS**ANEXOS**

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Población de colaboradores de la empresa Grupo Vivargo
- 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 compromiso organizacional
- Tabla 6 Fiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional
- Tabla 7 Fiabilidad del instrumento de la variable compromiso organizacional
- Tabla 8 Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional
- Tabla 9 Análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional
- Tabla 10 Análisis descriptivo de la dimensión carisma
- Tabla 11 Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiradora
- Tabla 12 Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual
- Tabla 13 Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada
- Tabla 14 Análisis descriptivo de la dimensión compromiso afectivo
- Tabla 15 Análisis descriptivo de la dimensión compromiso de continuidad
- Tabla 16 Análisis descriptivo de la dimensión compromiso normativo
- Tabla 17 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional
- Tabla 18 Resultado de la prueba de normalidad de la variable compromiso organizacional
- Tabla 19 Resultado de correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional
- Tabla 20 Resultado de correlación entre el carisma y el compromiso organizacional
- Tabla 21 Resultado de correlación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional
- Tabla 22 Resultado de correlación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional
- Tabla 23 Resultado de correlación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional
- Figura 2 Análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional
- Figura 3 Análisis descriptivo de la dimensión carisma
- Figura 4 Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiradora
- Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual
- Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada
- Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión compromiso afectivo
- Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión compromiso de continuidad
- Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión compromiso normativo
- Figura 10 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional
- Figura 11 Gráfico de dispersión de las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRUPO VIVARGO, CHORRILLOS, 2019

AIDA LUZ OSORIO MAITA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue establecer el nivel de relación existente respecto al Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos, 2019. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 179 trabajadores de la empresa Grupo Vivargo entre varones y mujeres siendo una muestra probabilístico aleatorio simple. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de dos cuestionarios, uno para estudiar el liderazgo transformacional y otra para medir el compromiso organizacional, dichas herramientas fueron validadas por especialistas de la línea de investigación de recursos humanos. Los resultados de confiabilidad indican que son altamente confiables, respecto a la variable liderazgo transformacional y 0.822 respecto a la variable compromiso organizacional, con una confiabilidad muy alta por dar en el intervalo de 0.80 a 0.95 dando como consecuencia que el instrumento es aplicable en la investigación. Finalmente, los resultados evidencian una relación positiva y altamente significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional ($\rho=0.772$; $\text{Sig.}=0.000$) según los colaboradores de la empresa Grupo Vivargo, ubicado en el distrito de Chorrillos.

Palabras clave: liderazgo, compromiso, transformacional, organizacional.

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE COMPANY GRUPO VIVARGO, CHORRILLOS, 2019

AIDA LUZ OSORIO MAITA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of this study was to establish the level of existing relationship regarding transformational leadership and organizational commitment in the company Grupo Vivargo, Chorrillos, 2019. The type of research was descriptive correlational and non-experimental design. The sample consisted of 179 workers from the company Grupo Vivargo between men and women, being a simple random probabilistic sample. Data collection was carried out through the application of two questionnaires, one to study transformational leadership and the other to measure organizational commitment, these tools were validated by specialists in the human resources research line. The reliability results indicate that they are highly reliable, with respect to the transformational leadership variable and 0.822 with respect to the organizational commitment variable, with a very high reliability given in the range of 0.80 to 0.95, resulting in the instrument being applicable in research. . Finally, the results show a positive and highly significant relationship between transformational leadership and organizational commitment ($\rho=0.772$; $\text{Sig.}=0.000$) according to the employees of the Grupo Vivargo company, located in the district of Chorrillos.

Keywords: leadership, commitment, transformational, organizational.

INTRODUCCIÓN

El mundo de los negocios y la administración ha tenido un despegue más acelerado que en los últimos siglos, gracias a la difusión en los medios. En 1985, Bernard Bass publicó su libro *Leadership and Performance Beyond Expectation* donde habla modelo de liderazgo transformacional, esto se nace de los conceptos que Burns quien propuso en 1978; donde menciona dos tipos de liderazgo, ambos opuestos: el transaccional y el transformacional. Burns ve el liderazgo transaccional como intercambio entre el líder y sus seguidores, mientras que Bass afirma la validez de una conexión costo y aprovechamiento; mientras el liderazgo transformacional incita la conciencia en todos los empleados, quienes asumen arriesgándose a lograr el objetivo de la empresa obviando a un costado objetivos propios.

El compromiso organizacional es un tema que ha sido de interés para los directivos y estudiosos del comportamiento humano, mientras una persona puede estar obligada por un contrato formal ya sea verbal o escrito a desempeñar cierta función dentro de una organización, no necesariamente se compromete o liga afectivamente a la misma; las personas constituyen una ventaja competitiva pues son generadoras de los resultados en las organizacionales.

El problema general de la presente investigación fue ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019?

La hipótesis de investigación fue redactada como el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos, 2019.

El objetivo principal fue analizar el nivel de relación que existe respecto al liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.

En el primer capítulo, se desarrolló el análisis de la realidad problemática a nivel internacional, nacional y local que conllevó a formular las preguntas de investigación, luego se desarrolló la justificación e importancia de la investigación, así como los objetivos de la investigación y las principales limitaciones por las que pasó el desarrollo de la investigación.

En el segundo capítulo, se desarrolló el marco teórico que comprende los antecedentes de la investigación a nivel nacional e internacional, así como la definición, importancia, características y dimensiones de las variables de estudio que fundamentan las bases teóricas y las definiciones de la terminología usada en el marco teórico.

En el tercer capítulo, se desarrolló el marco metodológico que comprende el tipo y diseño de investigación, luego se formularon las hipótesis de investigación, asimismo, en este capítulo se identificó la población y la muestra, se explicó las técnicas e instrumentos de recolección de datos para culminar el procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo, se desarrolló el análisis de los resultados que comprende la validación de los instrumentos y la fiabilidad de las variables, luego se desarrollaron los resultados descriptivos de las variables y sus respectivas dimensiones con su interpretación en tablas y gráfico estadísticos, finalmente, se desarrolló la contrastación de la hipótesis.

En el quinto capítulo, se explicaron la discusión de los resultados, las conclusiones y las recomendaciones referente a la investigación.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

En 1985, Bernard Bass publicó su libro *Leadership and Performance Beyond Expectation* donde explica el modelo de liderazgo transformacional, esto se nace de los conceptos que Burns quien propuso en 1978; donde menciona dos tipos de liderazgo, ambos opuestos: el transaccional y el transformacional. Burns ve el liderazgo transaccional como intercambio entre el líder y sus seguidores, mientras que Bass afirma la validez de una conexión coste–aprovechamiento; mientras el liderazgo transformacional incita la conciencia en todos los empleados, quienes asumen arriesgándose a lograr el objetivo de la empresa obviando a un costado objetivo propios.

Barber y Clúa (2014) mencionan: “Es la capacidad de inspirar y motivar a los seguidores para que logren resultados superiores a los planificados originalmente y, al mismo tiempo, obtengan recompensas internas, lo que resulta auto recompensante” (p. 61).

Un líder transformador toma el reto de incluso cambiar la filosofía, los sistemas y la cultura, al respecto existen practicas frecuentes que este tipo de líder utiliza: carisma, porque logra que los empleados vean a su líder como un símbolo; motivación inspiradora, hace que los colaboradores capten la visión de la organización orientándose a los resultados esperados; estimulación intelectual, porque ayuda en el desenvolvimiento de ingenio e inventiva en aquellos colaboradores; consideración individual, porque los trabajadores sienten la preocupación de su persona frente a sus líderes, además de contar con apoyo y asesoría.

El compromiso organizacional es un tema que ha sido de interés para los directivos y estudiosos del comportamiento humano, mientras una persona puede estar obligada por un contrato formal ya sea verbal o escrito a desempeñar cierta

función dentro de una organización, no necesariamente se compromete o liga afectivamente a la misma; las personas constituyen una ventaja competitiva pues son generadoras de los resultados en las organizacionales.

El compromiso organizacional está integrado por tres componentes que son el afectivo, porque refleja el deseo de pertenecer a la entidad; normativo, ya que el trabajador desarrolla una afección de constrictión en permanecer dentro de la institución y continuo, pues aquel empleado es sumiso frente a las normas y procedimientos de la organización.

En la actualidad existe desafíos globales, en cuanto siga aumentando, también lo hará la necesidad de las organizaciones de tener caudillos diseñadores, así mismo coloquen progresivamente tácticas de negocios para ordenar el vigor y la flaqueza frente a la conveniencia y conminación frente a su aparición. El liderazgo transformacional es un factor que incide en el desarrollo de la productividad de los empleados. Por lo general las empresas se enfocan en aumentar las ventas y maximizar sus utilidades; sin embargo, presentan un grave problema en el proceso de la productividad por parte de sus colaboradores ya que el recurso humano es la fuente principal de un negocio, esto debido a la ausencia de una dirección eficiente; pues muchos desconocen sobre el liderazgo transformacional, el cual se caracteriza por causar inspiración en sus colaboradores y llevar sus metas individuales a metas colectivas.

En Singapur, según Pedrajas et al. (2008) mencionan:

Zhu, Chew y Spangler realizan un estudio en 170 firmas en Singapur, y demuestran que el estilo de liderazgo transformacional tiene impacto sobre la eficacia de las empresas, estableciendo un rol como variable moderadora a la gestión de los recursos humanos. (p. 24)

La conducta inadecuada de un líder conlleva a que los colaboradores tengan temor y no puedan expresar sus ideas sobre temas relacionados con la empresa de manera abierta, existen colaboradores que dejan su trabajo por este motivo, estas conductas deben cambiarse para que existan trabajadores eficaces. Las instituciones pierden aproximadamente del 30% de sus trabajadores al año. En el cual, los trabajadores cambian de empresa debido que no les ofrecen una línea de carrera para poder crecer de manera profesional.

En el ámbito local, Grupo Vivargo fue fundado en 1948 en Arequipa, empezaron como la primera empresa nacional de transporte a nivel nacional y desde entonces ha ampliado en sus servicios en tres: alquiler, venta de maquinaria pesada y logística. Asimismo, tiene como visión suministrar los equipos pesado más confiable y seguro del mercado, ofreciendo la tecnología más avanzada con las mejores marcas. Cuenta con una oficina en Lima, Arequipa y en Chile.

El carisma como dimensión del liderazgo transformacional, ayuda a ver a los líderes como un símbolo, en la empresa se observa una ausencia de esta dimensión, ya que la mayoría de los colaboradores no tienen confianza con su jefe y por lo general suelen tener malas referencias de los mismo. Asimismo, se observa una ausencia de motivación inspiradora ya que los colaboradores en su mayoría desconocen la visión de la organización y por lo general existen problemas entre áreas internas, así mismo las personas no son consiente de sus debilidades. También, se observa falta de estimulación intelectual, pues los colaboradores solo cumplen según las indicaciones de sus superiores no buscan alternativas ni hacen más y si está mal, igual lo hacen porque es lo que les ordenaron. Finalmente, también se observa falta la consideración individual ya que los colaboradores refieren que los empleadores no se interesan por ellos, razón por la que no cuentan con una línea de

carrera.

Por otro lado, se observa falta de pertenencia pues un gran grupo de trabajadores opinan que cambiarían de trabajo si tuviesen la oportunidad de pertenecer a una organización más grande. Al igual con el compromiso normativo, los colaboradores de funciones pequeñas en las empresas Grupo Vivargo, creen que las labores que desempeñan no son tan importantes, por lo que no habría problema del como lo hacen.

El liderazgo transformacional, moviliza y suscita a sus adeptos, nadie puede motivar a alguien si esa persona no está motivada, significa que el líder ha identificado que el motivo en su interior que le provee la suficiente cantidad de energía para levantarse, enfrentar y vencer cada adversidad que vaya apareciendo e impidiendo lo que el líder se haya propuesto; es importante saber que para poder motivar un equipo es necesario identificar el motivo que energiza el liderazgo, no a todos se va a motivar, existirá personas que no compartan la visión.

El líder busca motivar a los subordinados, dar significado al trabajo, fomentar buena actitud y percepción de las situaciones en el grupo, considera necesidades personales, es carismático, se gana el respeto y la admiración de los demás miembros y estos se identifican con él. Este tipo de líder trabaja muy de la mano con sus seguidores, los hace partícipe de la visión global de la organización y su entorno, es un planificador de largo plazo, plantea objetivos ambiciosos, asume riesgos razonables, entusiasta y animador permanente. Este líder es visionario desarrolla confianza en su equipo de trabajo, busca soluciones y que estas se conviertan en oportunidades, es comunicativo, retroalimenta, fomenta el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores, trabaja con ética, refleja credibilidad, acepta las diferencias, conoce la fatalidad y motivos particulares en aquellos empleados, forma

y asesora a sus colaboradores. Por otro lado, para finalizar el compromiso organizacional, estudia como los grupos y los individuos se desarrollan dentro de una organización, o dicho de otra forma, pretende describir, controlar, predecir y sobre todo entender cómo es que los seres humanos se desenvuelven dentro de una organización; cuando una persona integra una organización lo hace con la finalidad de alcanzar sus propios objetivos, entonces es ahí cuando se da la interacción de organización y miembros, conocido como proceso de reciprocidad.

Es importante saber que una persona va a estar dispuesta siempre a cooperar con la organización cuando las actividades que realicen dentro de dicha organización contribuyan directamente a su desarrollo personal. El compromiso organizacional funciona como importante gesto en el trabajo, consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización, un fuerte compromiso se caracteriza por el apoyo y la aceptación de las metas y valores de la organización; la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización.

Problema general

¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019?

Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre el carisma y el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019?

¿Qué la relación que existe entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019?

¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019?

¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

El trabajo de investigación es relevante pues demanda delimitar la conexión del liderazgo transformacional con el compromiso organizacional dentro la organización Grupo Vivargo SAC, Chorrillos - 2019. Si las empresas constituyen un elemento importante en la actividad económica del país pues generan empleo, por tal motivo el presente estudio ayudará a mejorar las deficiencias identificadas con el recurso humano por ausencia de una dirección eficiente ya que servirá de guía, pues este tema se ha vuelto una necesidad para garantizar el desempeño y desarrollo de las organizaciones.

Justificación teórica. El presente trabajo busca elaborar una propuesta teórica con información actual y datos de la organización, el cual aporta información importante al sector académico. Esta investigación sustenta la relación entre el liderazgo transformacional basado en la filosofía de Bass y Avolio (1994) y el compromiso organizacional basada en la teoría Robbins y Judge (2017).

Justificación práctica. Se busca distinguir la conexión respecto a las dimensiones que corresponde al liderazgo transformacional con comportamiento organizacional en la organización Grupo Vivargo de lo cual se genera una sinergia para que todos los colaboradores trabajen de manera eficiente, contentos y hacia una misma meta. Así mismo los resultados a los que se llegará servirán para el alcance la empresa.

Justificación metodológica. La investigación proporciona a la sociedad académica, dos herramientas de recopilación de información, el instrumento sirve al cuantificar al liderazgo transformacional y una segunda herramienta para cuantificar

al compromiso organizacional, tales herramientas serán supeditados a rígidas perspectivas de autenticidad y confiabilidad.

Por último, esta investigación beneficia tanto a los colaboradores, como a los empresarios del sector, ya que se debe dar cada vez más importancia al liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Sobre todo, porque contribuye al desarrollo de la organización, pues el recurso humano es una pieza fundamental y su desempeño eficiente una fortaleza. El liderazgo transforma emocionalmente a los individuos, el compromiso organizacional apoya con la salud de una organización.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre carisma y compromiso organizacional dentro de Grupo Vivario, Chorrillos - 2019.

Determinar la relación entre motivación inspiradora y compromiso organizacional dentro de la empresa Grupo Vivario, Chorrillos - 2019.

Determinar la relación entre estimulación intelectual y el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivario, Chorrillos - 2019.

Determinar la relación entre a consideración individualizada y el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivario, Chorrillos – 2019.

1.4. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones presentadas durante el desarrollo del presente trabajo han sido las siguientes:

Limitaciones bibliográficas

No se ha encontrado bibliografías, trabajos de investigación que analicen al mismo tiempo en el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en empresas de alquiler y venta de maquinaria pesada en minería, no han sido halladas.

Limitación teórica

Se elabora una propuesta teórica debido a que no hay libros que hablen de la teoría del compromiso organizacional, así como para la teoría de liderazgo transformacional.

Limitación institucional

La institución cuenta con políticas internas, lo cual obstaculiza la obtención de la información.

Limitación temporal

El poco tiempo que presenta el investigador para poder investigar y profundizar a fondo sobre el tema tratado, ya que por motivos de trabajo y estudio no le permiten buscar nuevas evidencias y asistir a otros centros universitarios a buscar información.

Limitación económica

Las limitaciones que se presentan son por los gastos de los materiales (libros y copias), y gastos de las visitas a bibliotecas de otras universidades.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Trujillo (2008) en su trabajo de investigación *Análisis de clima organizacional del área administrativa de una empresa de frigorizados, basada en el liderazgo, motivación, comunicación y trabajo en equipo*, realizada con el objeto de analizar la relación de la efusión, el liderazgo, la labor en equipo y el incentivo como incide dentro del ambiente laboral en una zona administrativa de una organización de frigorizados, con el fin de obtener información que contribuirá de cimiento para enriquecer y ejecutar participaciones que la organización considere necesario. La finalidad fue hacer un estudio del ambiente laboral de la zona administrativa en una organización referente a frigoríficos, considerando el modelo de liderazgo, incentivo, efusión y el trabajo en equipo. En conclusión, a estas investigaciones se puede afirmar lo siguiente: se alcanzaron provechosamente los objetivos pues se encontró resultado valioso en todos los ítems, aquel resultado ayudará como la realización de ofrecimiento en perfeccionamiento de todas las áreas consideradas para aquella indagación. En conclusión, Trujillo en su trabajo de investigación realizado en el país de México buscó la relación de la efusión, el liderazgo, la labor en equipo y el incentivo como incide dentro del ambiente laboral en una zona administrativa de una organización. La referida tesis aporta conocimiento para la investigación porque contribuye en enriquecer información respecto a lo cómo se relacionan las variables liderazgo y trabajo en equipo; ya que, si bien en cierto no corresponde a las mismas variables en la presente investigación, pero si es referencial porque las variables del trabajo de Trujillo se asemejan a las de mi investigación.

Arenas (2015) en su tesis *Estilos de liderazgo del personal directivo y su Influencia en la motivación al logro en los docentes*, realizada con el objetivo de

analizar el estilo de liderazgo del personal directivo y su influencia en la motivación al logro en los docentes. La investigación tiene un diseño tipo descriptivo exploratorio y transversal, los habitantes objeto de análisis, está conformada con dos directores, y 8 profesores que laboran en Chaguaramos. Se evidenció que los directivos tratan de que cumplan las metas controlando sus actuaciones educativas. Lo que indica que la mayoría de las actividades que se ejecutan dentro del ámbito educativo en la institución son controladas por el directivo, sin dejar que el docente tome sus propias decisiones. Por lo cual la costumbre de líder practicado en aquella institución es el líder autócrata, ya que, dirige, motiva y controla al empleado, centraliza las decisiones, considera que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, percibe en sus trabajadores como incapaces de guiarse a sí mismos. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus empleados con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices. El referido trabajo aporta conocimiento para la investigación porque contribuye con información ya que además de que el trabajo de Arenas busque hallar la relación de las variables liderazgo y motivación de jefes a docentes se asemeja en mi trabajo que busca hallar la relación entre liderazgo transformacional en los jefes y compromiso organizacional de los subordinados.

Alvarado et al. (2011) en su tesis *Evaluación del compromiso del empleado como factor esencial en el cumplimiento de la estrategia de las pymes en la UPZ san Cristóbal, localidad de Usaquéen en la ciudad de Bogotá*, realizada con la finalidad de establecer la conexión existente respecto al grado de compromiso con la implantación de una estrategia organizacional en las Pymes. Esta investigación, resuelve que luego de la inserción de dicha táctica el cuarenta y siete por ciento realiza acciones buscando la finalidad en hallar mayor empeño individual. Asimismo, se visualiza una

conexión directa respecto al compromiso individual, buscando la implantación de cierta táctica resulte exitosamente tratando de sincerar respecto a que dichas instituciones presentan una responsabilidad de producir dicha estimulación en todos sus colaboradores a través de varias acciones por ejemplo entrenamiento, instigación, incentivos, actividades de perfeccionamiento, retribución profesional, ambiente laboral, medio económico, llegando a la finalidad en obtener varios objetos de dichas tácticas, las cuales son canalizadas en general en obtener una distinción al igual una persistencia en la plaza. El trabajo contribuye porque brinda conocimiento acerca de la variable compromiso organizacional, si bien no busca relacionarla con otra variable, indaga de como fomentar el compromiso de los colaboradores, en este caso nos ayuda con conocimiento.

Cruz (2014) en su tesis *Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados*, realizada con la finalidad de comprobar y examinar los componentes en el liderazgo transformacional deslumbrando dentro del rendimiento de dichos colaboradores en una empresa textilera con el fin de proponer un plan de mejora. Este estudio presenta un diseño no experimental transversal o transaccional tipo cualitativo, para esta investigación se usaron como instrumentos cuestionarios, en una muestra conformado por 12 empleados de la misma entidad. En sus conclusiones se indica que concientizar en los empleados la consecuencia de un sondeo adaptado de liderazgo transformacional con la finalidad ver qué puntos deben reforzarse y cuáles hay que aplicar. Asistir a aquellos colaboradores en asegurar y adaptar los componentes del liderazgo transformacional a través de recomendaciones que contribuirán en esta investigación. Informar a los colaboradores la importancia de aplicar el liderazgo transformacional el mismo que será beneficioso para ambas partes.

Villareal (2016) en su trabajo de investigación *La motivación intrínseca y el clima laboral en la cooperativa de ahorro y crédito Rey David CIA Ltda*, realizada con el objetivo de relacionar influyentemente la estimulación intrínseca dentro del ambiente organizacional. Esta investigación presenta un diseño de investigación descriptiva cualitativo y cuantitativo, en este estudio se usaron como instrumentos cuestionarios, en una muestra conformada por once individuos referente a los colaboradores administrativos y operativos. En sus conclusiones, la cooperativa actualmente cuenta con reglas mucho menos procesos referente a una estimulación intrínseca con relación a sus trabajadores quienes no mantienen mecanismo de progreso personal mucho menos en grupo, dando como consecuencia pésimo ambiente organizacional, debido a que no cuenta con guía mucho menos estrategia acorde al desenvolvimiento y afianzamiento en la estimulación interna con sus trabajadores, trabaja con procedimientos conservador de evolución individual y colectiva, olvidando sus deberes laborales sean comunes. El clima organizacional en la cooperativa se encuentra en niveles deficientes, se puede determinar en un análisis psicosocial de desarrollo individual y colectivo mínimo, sin dejar que los empleados manifiesten sus habilidades y destrezas en forma espontánea. El trabajo de Villareal aporta información de cómo dos variables de la línea de gestión se relacionan, ya que no se ha hallado tesis internacionales con variables similares a la investigación realizada, pero aquella ayuda ya que el trabajo de Villareal nos dice que la motivación intrínseca influye en un buen clima organizacional.

Antecedentes nacionales

Talavera y Alemán (2014) en su estudio titulado *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la casa de estudios Luis Fabio Xammar Jurado UGEL 09-Huaura, 2014*, desarrollado en la universidad Cesar Vallejo con el objeto de hallar

la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, en este estudio se utilizó el diseño descriptivo correlacional y una muestra conformada por 110 maestros. En sus resultados se indica la conexión existente referente al liderazgo transformacional y el compromiso organizacional dentro de la escuela educativa emblemática, se concluye que se evidencia conexión es alta y recta con referencia al liderazgo transformacional en comparación al compromiso organizacional (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .872). El trabajo de Talavera muestra la relación de las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional, aunque ha sido aplicada en un centro educativo, con el resultado de Rho de Spearman de 0.872 muestra una alta relación de ambas variables mencionadas, lo que indica que en nuestro trabajo también podría darse de la misma manera.

Chacón (2016) en sus tesis *Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral*, presentada a la universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, con el objetivo de conocer en qué medida el estilo de liderazgo transformacional se relaciona con los niveles de satisfacción laboral en una organización limeña del rubro logística. Se concluye que la consideración individualizada y las extensiones sentirse bien en el trabajo y buen lugar para trabajar de la serie de satisfacción laboral principalmente, encontramos una correlación asertiva y significativa ($r=.440$; $r=.484$); consecuente a esta correlación se evidencia con ayuda de la conveniencia que ofrece el caudillo de colaborar y proporcionar opiniones adentro del equipo de trabajo, pues se está alcanzando en dichos trabajadores experimenten que progresan con ayuda de la institución dentro de la empresa, lo que afirma que está derechamente concomitante a la altura de la satisfacción laboral de un trabajador. Respecto a la dimensión motivación inspiradora y las extensiones referentes a la escala de

satisfacción laboral obtuvieron correlación asertiva y elocuente entre ($r=.416$; $r=.403$). Dicho fruto está contrastado con la destreza de cada caudillo para estimular a las personas, inspirando un enfoque compartido, y motivar el apoyo recíproco, con esto se potencia el fomentar ingenio con la finalidad de una superación personal y versado dentro de una institución. Referente a la extensión influencia idealizada y extensiones de mérito de satisfacción laboral se encontró una correlación positiva a la vez significativa ($r=.526$; $r=.490$) entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral; dicha conexión es porque la conducta y la perspectiva que observan la mayoría de los empleados respecto a sus caudillos, siempre han de ser observados como propietarios de seguridad y ética. La relación respecto a la extensión de estimulación intelectual y las extensiones de méritos de satisfacción laboral, hallamos una conexión asertiva y relativamente alta ($r=.300$; $r=.313$), dicha consecuencia se encuentra enlazado a la instrucción y cognición que brinda una institución y sus caudillos.

Barra (2017) en su trabajo de investigación *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional dos de Mayo Lima 2017*, realizada en Universidad Cesar Vallejo con el objetivo de brindar información a aquella institución para la mejora del desempeño del personal del área, investigación es de tipo no experimental y una muestra constituida por 477 enfermeras. En sus conclusiones se afirma la relación existente respecto a la motivación inspiradora y el compromiso organizacional con las enfermeras con un nivel de significancia de $0,000 < .05$; el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de $,726$ semejante a una correlación significativamente. En el trabajo de Barra evidencia la asociación entre las variables, aunque el grado de relación varía de acuerdo con la

situación y momento en que se dé y que más adelante ayudará a realizar las discusiones de la investigación.

Nanfuñay (2017) en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra, Lima, 2017*, realizado en la Universidad Cesar Vallejo con el objetivo de hallar la conexión respecto al liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Esta investigación es de tipo no experimental, transaccional, y considera una población conformada por todos los docentes. Se concluye que el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional no están relacionados ($\text{Sig.} = ,397 > 0,05$), por lo que se concluye que ambas variables no presentan vínculo alguno, pues se desarrollan de manera independiente.

Villacrisis (2018) en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018*, realizada en la casa de estudios Cesar Vallejo con el objeto hallar la conexión del liderazgo transformacional con el compromiso organizacional de los colaboradores. Esta investigación presenta un diseño no experimental y una muestra conformada por 70 colaboradores. En sus resultados se halló una correlación verdaderamente fuerte con Rho de Spearman 0.994 con $\text{Sig} = 0.000$; en relación con el resultado se puede afirmar que a mejor liderazgo transformacional será mayor el compromiso organizacional de los colaboradores. En el trabajo de Villacrisis, se puede observar una relación muy alta entre las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional según lo resultado Rho de Spearman 0.0944. Es importante la presente investigación ya que muestra que el logro de un liderazgo transformacional promueve el compromiso organizacional en los colaboradores.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1 Bases teóricas del liderazgo transformacional

Lussier y Achua (2008) señala lo siguiente: “Los seguidores confían y respetan al líder transformacional. Hay una confianza colectiva de los seguidores en la visión del líder respecto a la organización y, en consecuencia, están dispuestos a realizar un esfuerzo excepcional para alcanzar las metas organizacionales” (p. 355).

Bass y Avolio (1994) mencionan que el liderazgo transformacional se da a lugar en consecuencia a la impresión que se obtiene en los adeptos, pues muchos líderes logran la admiración, respetabilidad y pasmo de aquellos.

Los líderes transformacionales, quienes infunden en sus adeptos para que se propague sus beneficios particulares en beneficio a la institución. Estos líderes llegan a emanar una sensación extraordinaria con respecto sus seguidores, ya que estos responden con un mayor nivel de compromiso (Robbins y Judge, 2017).

Robbins y Judge (2017) afirman lo siguiente:

El liderazgo transformacional se basa en el liderazgo transaccional, y logra que el trabajo y el desempeño de los adeptos alcance niveles que el liderazgo transaccional no lograría por sí mismo. Sin embargo, lo opuesto no es verdad.

Un buen líder que no cuenta con cualidades transformacionales está destinado a ser un líder mediocre. (p. 395).

Los líderes transformacionales estimulan a realizar más de lo ambicionado, inclusive lo que se pensaba era imposible. Estructuran posibilidades más desafiantes y obtienen desenvolvimiento mayor. El liderazgo transformacional es una ampliación del liderazgo transaccional. El liderazgo transaccional resalta la transacción o trueque que se lleva a cabo entre caudillos, compañeros y adeptos. Esta permuta está cimentada en el concorde del caudillo para con los demás respecto a lo que requiere

realizar, singularizando las estipulaciones y retribuciones que percibirán si suplen las exigencias.

Un líder transformador es aquel capaz de transformar una organización sin necesidad de presionar, puede mover grandes masas de personas de forma en que los mismos seguidores buscan agradar al líder y esto por iniciativa misma de ellos, de la mejor forma que más para una organización donde todos los colaboradores hagan su trabajo sin necesidad de la presión ello ayudaría en evitar contratar una persona como supervisor, no habría horas extras pues las personas trabajarían enfocadas a dar lo mejor.

2.2.1.1. Importancia del liderazgo transformacional.

Robbins y Judge (2017) afirman:

El liderazgo transformacional ha percibido respaldo a diversas categorías de vacantes laborales y oficios (directores de escuela catedráticos, comandantes de la marina, ministros religiosos, presidentes de asociaciones de posgrado, cadetes representantes sindicales y vendedores). En general las organizaciones se desempeñan mejor cuando tienen líderes transformacionales. Un estudio de empresa de investigación y desarrollo, por ejemplo, reveló que los equipos dirigidos por individuos con muchas características de liderazgo transformacional produjeron artículos que un año después se considerarían de mejor calidad y que cinco años más tarde generaron mayores utilidades. (p. 398)

Barber y Clúa (2014) afirman:

Los líderes transformacionales realizan cambios mayores al modelo de vida, a la manera de hacer las actividades importantes, a la forma de alcanzar los objetivos. Un líder transformador toma el reto de incluso cambiar la filosofía,

los sistemas y la cultura que apoyan a los métodos que normalmente se están ejecutando. (p. 62)

El líder transformacional, es estudiado por el carácter individual del caudillo. La función de las discrepancias particulares respecto al temperamento y temple construye un factor adecuado que regula el tipo de liderazgo que se trasluce en un caso en particular. Resultados empíricos apunta que propiedad tales como: la aptitud física, experiencias asociadas, amor propio, habilidad intelectual y emocional, están relacionadas a la rapidez del liderazgo transformacional, estas cualidades personales resultan céntricas en el liderazgo transformacional, prioritariamente para la realidad del caudillo frente a sus adeptos. Por otro lado, características y rasgos particulares fomentan la visibilidad de ciertos comportamientos transformacionales mucho más que de otras actitudes.

2.1.1.2. Características del liderazgo transformacional.

Todos los rasgos del liderazgo transformacional apuntan a que estos caudillos son expertos en estimular en los adeptos a desenvolverse por encima de lo esperado y a trasciende su interés particular por el bien de la empresa. La consideración individualizada, la estimulación intelectual, la motivación inspiradora y la influencia idealizada conocido como las 4 "I" con ella se obtiene como fruto el esfuerzo adicional de los empleados, mayor rendimiento, mayor observación de ímpetu, más complacencia, mayor operatividad empresarial, menos revolución, bajo nivel de distracción y mejor adaptación con la empresa. En base a este ejemplar los caudillos tienden a ser más productivos cuando utilizan de manera óptima las cuatro conductas transformacionales (Robbins y Judge, 2017).

La terminación liderazgo transformacional fue analizada por James McGregor Burns, fines de los 70, y evolucionada por Bass en 1990. En base a los estudios de

dichos autores, la singularidad que fijan esta silueta de caudillo es el líder transformacional, el mismo que se focaliza en el interés del recurso humano como base primordial en la colectividad y en la ocupación que desempeña valorando su potencial y habilidad que tenga, aquel caudillo es quien promueve unas mejores vinculaciones entre las personas y por el trabajo en equipo (Barra, 2017).

- Creación y articulación de visión, es el comportamiento del líder dirigido a encontrar las nuevas oportunidades para la organización, concebir, articular e inspirar a los seguidores con la visión de un mejor futuro.
- Modelo por seguir, establece el ejemplo para los seguidores que sea consistente con los valores organizacionales y las expectativas.
- Fomentar la compra de las metas del equipo, es el comportamiento dirigido a alentar y construir el trabajo en equipo de los seguidores y el compromiso con las metas compartidas.
- Expectativas de alto desempeño, comportamiento que comunique las expectativas del líder para la excelencia diaria y el desempeño superior por parte de los seguidores.
- Intercambio personalizado entre líder y seguidor, comportamiento que indique que el líder confía, respeta y tiene confianza en cada seguidor y está preocupado por sus necesidades personales, no solo por la organización.
- Empowerment, es el comportamiento por parte del líder que desafía a los seguidores a pensar fuera del esquema y a reanalizar las viejas formas.

2.1.1.3. Teorías que explican el liderazgo transformacional.

A. Teoría del liderazgo transformacional de Lussier y Achua.

Los autores mencionan que según la propuesta de Burn consiste en dos enfoques de liderazgo para hacer el trabajo, estos son el liderazgo transaccional y

liderazgo transformacional. El liderazgo transformacional se enfoca en gran medida en la visión del líder más que en las atribuciones de los seguidores. Los líderes transformacionales son conocidos por conmover y cambiar las cosas en gran forma al comunicar a los seguidores una visión especial del futuro utilizando los ideales y motivos más altos de los seguidores. Buscan alterar la estructura existente e influir en las personas para promover la idea de una visión y nuevas posibilidades.

Como en el caso de los líderes carismáticos, los seguidores confían admiran y respetan al líder transformacional, hay una aceptación colectiva de la visión organizacional planteada por el líder y como tal los seguidores en forma voluntaria dedican un esfuerzo excepcional para alcanzar las metas organizacionales. El liderazgo transformacional sirve para cambiar el estado de las cosas al articular con los seguidores los problemas en el sistema actual y una visión atractiva de lo que podría ser una nueva organización.

Efectos del liderazgo transformacional.

Mientras las empresas continúan enfrentando los desafíos globales, la necesidad de los líderes que puedan crear e implementar en forma exitosa estrategias intrépidas que transformen o alineen las fortalezas y debilidades de la organización con oportunidades en surgimiento y amenazas es mayor que nunca. La creciente volatilidad y la incertidumbre en el entorno externo es considerado como uno de los factores que contribuye el auge de un liderazgo transformacional. Este describe un proceso de influencia positiva que cambia y transforma a los individuos, organizaciones y comunidades.

B. Teoría del liderazgo transformacional según Aamodt.

En los últimos años, se ha vuelto muy común separar los estilos de liderazgo en dos tipos: transaccional y transformacional. El liderazgo transaccional comprende

muchas de las conductas orientadas a la tarea mencionadas a lo largo de este capítulo (fijar metas, monitorear el desempeño y establecer consecuencias para el éxito o el fracaso). Se cree que el liderazgo transaccional tiene tres dimensiones: recompensa contingente, administración por excepción-activa y administración por excepción-pasiva. La dimensión de recompensa contingente se refiere a los líderes que recompensan a los seguidores que se involucran en una actividad deseada. La administración por excepción-activa se refiere a los líderes que monitorean activamente el desempeño y toman medidas correctivas cuando es necesario. La administración por excepción pasiva se refiere a los líderes que no monitorean activamente la conducta de sus seguidores y que toman medidas correctivas sólo cuando los problemas son serios.

El liderazgo transformacional se enfoca en cambiar o transformar las metas, los valores, la ética, los estándares y el desempeño de los demás. A los líderes transformacionales a menudo se les etiqueta como visionarios, carismáticos e inspiradores. Lideran desarrollando una visión, cambiando a las organizaciones para que se alineen con tal visión y motivando a los empleados a lograr la visión o la meta a largo plazo. Los líderes transformacionales son seguros de sí mismos, tienen necesidad de influir en los demás y mantienen la firme convicción de que sus creencias e ideas son correctas. Se basan en la innovación, cuestionan el estado de las cosas, se enfocan en la gente, son flexibles, ven a futuro, analizan cuidadosamente los problemas y confían en su intuición. El liderazgo transaccional está más relacionado con la dimensión de personalidad de extraversión; está positivamente relacionado con la agradabilidad, conciencia y apertura a la experiencia, y está negativamente relacionado con el neuroticismo. Se cree que hay tres dimensiones estrechamente relacionadas con el liderazgo transformacional,

estas son: carisma (influencia idealizada, motivación inspiradora), estimulación intelectual y consideración individual. El carisma se refiere a los líderes con altos estándares morales y éticos, que tienen una firme visión de adónde quieren que lleguen sus seguidores y que utilizan el entusiasmo para motivarlos. La estimulación intelectual se refiere a los líderes que fomentan el cambio y el pensamiento abierto, cuestionan el estado de las cosas y aprecian la diversidad. La consideración individual se refiere a los líderes que fomentan el crecimiento individual y que se dan tiempo para enseñar y orientar a sus seguidores.

Lussier y Achua (2008) señala lo siguiente: “Los líderes carismáticos son transformacionales por naturaleza, pero no todos los líderes de este tipo logran resultados transformadores mediante los efectos carismáticos de sus personalidades” (p. 356).

C. Teoría del liderazgo transformacional según Robbins y Judge.

Los líderes transformacionales caben ser mayor vigoroso ya que son ingeniosos, a su vez porque estimulan a sus adeptos a que sea ingeniosos. La creatividad y la facilitación (empowerment) son fundamentales para el triunfo en la empresa, y líderes transformacionales son aptos de aumentar la proactividad de los adeptos pues inspiran en el equipo un alma que dice “podemos hacerlo”. Una investigación que estudió la ingeniosidad de los trabajadores y el liderazgo transformacional halló que los colaboradores que tenían líderes con aquel estilo mostraban más seguridad en su competencia de ser hábiles en el centro laboral, y lograr un desempeño con mayores niveles de creatividad (Robbins y Judge, 2017).

Según lo mencionado, un líder transformacional permite llegar a los colaboradores y hace que estos trabajen con el mejor ánimo de forma beneficiosa para la organización, cabe resaltar que este tipo de liderazgo según menciona Lussier

y Achua tiene más impacto en una empresa que aún no está estructurada, que por lo general las empresas siempre necesitan actualizarse ante estos temas ya que todas las personas tienen distintos tipos de carácter; por lo que siempre este aspecto, refiriéndonos al recurso humano el mismo que es más difícil de tratar, como lo mencionado anteriormente cada persona, los mismo que debemos entender y hacer que compartan nuestras ideas para que voluntariamente puedan seguir a sus líderes en beneficio de la organización.

2.1.1.4. Dimensiones del liderazgo transformacional.

A. Carisma.

Chiavenato (2009) afirma: “Proporciona visión y sentido de misión, infunde orgullo, genera respeto y confianza” (p. 363).

Barber y Clúa (2014) afirman: “Cuentan con un ideal que es carismático y llega a ser idealizado. En la humildad los líderes también son capaces de reconocer sus errores y defectos” (p. 62).

Es un factor fundamental en el proceso transformacional. Los líderes transformacionales con carisma poseen la capacidad para desarrollar gran poder simbólico que entonces se utiliza para influir en los seguidores.

B. Motivación inspiradora.

Chiavenato (2009) afirma: “Comunica elevadas expectativas utiliza símbolos para concentrar esfuerzos, expresa propósitos importantes a través de medos simples” (p. 363).

Barber y Clúa (2014) afirman:

El líder transformador tiene la visión sabe comunicarla, orienta a resultados esperados, sabe cómo captar la atención de las personas, influye confianza,

se fija en lo positivo, y conoce sus fortalezas y sus debilidades. No es complaciente y no se siente especialmente importante. (p. 64)

Los líderes transformacionales tienden a ser también inspiradores. La inspiración describe la forma en que el líder comunica de manera apasionada una meta o situación idealista futura que sea una mejor opción para el estado de las cosas y que pueda ser compartida. El líder transformacional emplea explicaciones visionarias para describir lo que puede lograr el grupo de trabajo.

C. Estimulación intelectual.

Chiavenato (2009) afirma: “Promueve la inteligencia, y racionalidad y una cuidadosa solución de problemas” (p. 363).

Barber y Clúa (2014) afirman: “El líder transformacional inspira imaginación y creatividad, Ve las oportunidades y está atento a las amenazas, reconoce los problemas y sabe cómo plantear soluciones potenciales” (p. 64).

Describe el estilo de pensamiento creativo y fuera del esquema del líder, él o ella alienta a los seguidores a abordar los problemas viejos y familiares de forma inédita; al estimular las pautas de pensamiento novedosos en los empleados, el líder inspira a los seguidores a cuestionar sus propias creencias y aprender a resolver los problemas en forma creativa por ellos mismos.

D. Consideración individualizada.

Chiavenato (2009) afirma: “Ofrece atención personal, trata, asesora e impulsa individualmente” (p. 363).

Barber y Clúa (2014) afirman: “Los líderes transformacionales se preocupan por su desarrollo y las necesidades de los demás. Mantienen siempre abierto los canales de comunicación, brindan apoyo y asesoría, se preocupan no solo por sus seguidores, sino también por sus subordinados, como personas” (p. 63).

La consideración individualizada es un factor que revela el rol del mentor que con frecuencia se asume por los líderes transformacionales. El líder sirve como mentor para los seguidores.

2.2.2. Bases teóricas del compromiso organizacional

2.2.2.1. Definiciones del compromiso organizacional.

Robbins y Judge (2017) mencionan: “El compromiso organizacional es el grado en que un empleado invierte su energía física, cognitiva y emocional en el desempeño laboral” (p. 231).

Meyer y Allen (1991) explican que es el lazo que junta al colaborador a su institución, resultado de cortas transposiciones realizadas durante un amplio periodo. Según ello, el individuo sigue en la empresa ya que quiere modificar su posición supone privarse de las ocupaciones realizadas.

El compromiso organizacional es el grado en que un colaborador se encuentra estrechamente enlazado con la organización, es más intrínseco, por lo que dichos colaboradores desempeñan su función de manera positiva y de la mejor manera que lo hacen con afecto y responsabilidad.

2.2.2.2. Importancia del compromiso organizacional.

Robbins y Judge (2017) afirman: “Es probable que también el nivel de compromiso pronostique mejor resultados laborales importantes que las actitudes tradicionales hacia el trabajo” (p. 231).

El compromiso organizacional es importante porque llega a la contribución activa al logro de las metas de la organización, ya que se vuelve compromiso es una actitud hacia el trabajo, trayendo como consecuencia un nivel alto en la productividad de sus labores, referente al colaborador. En la actualidad las entidades realmente exitosas y con una ventaja súbdita, toman muy en cuenta a sus empleados en

diversas escalas jerárquicas, tratando de hallar un mayor índice de compromiso en su actitud respecto a con la organización referente al logro de su meta y objeto; al mismo tiempo un índice muy alto de satisfacción laboral, que permita desarrollar personal y profesionalmente.

2.2.2.3. Características del compromiso organizacional.

Robbins y Judge (2017) afirman:

Muchos empleados arriesgados son en menor cantidad proclives a la soledad laboral, inclusive sienten insatisfacción, pues llevar muy adentro un sentir de fidelidad o apego organizacionales. Si los colaboradores no se sienten felices con su resultado, están lo ampliamente comprometidos muestran disposición a realizar sacrificios por la entidad. (p. 78)

Robbins y Judge (2017) afirman: “Es el grado en que un empleado se identifica con una organización específica y con sus metas, y desea seguir siendo miembro de ella” (p. 78).

- Características personales. Autoestima, necesidad de logro y de poder, edad, escolaridad, estrés, satisfacción con la vida, etc.; en resumen, se trata de la Personalidad y de los aspectos demográficos relativos.
- Características del trabajo. Sentir el trabajo como un reto, identidad con la tarea, interacción con otros a discreción, retroinformación, etc. También aquí juega un papel importante la Personalidad.
- Experiencias en el trabajo. Actitudes del grupo, percepción de la propia importancia en la organización, así como las inversiones de tiempo, esfuerzo y otras efectuadas en la organización, expectativas de recompensas, confianza en la organización, etc.

2.2.2.4. Teorías relacionadas a compromiso organizacional

A. Teoría del compromiso organizacional según Robbins y Judge.

Es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de esta y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo en específico en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. Hay razones para creer que el concepto de compromiso es menos importante para las empresas y trabajadores de lo que una vez fue. El contrato de lealtad no escrito que existía hace 30 años entre ellos se ha visto dañado seriamente, y el concepto de que los empleados permanezcan con una sola organización en la mayor parte de su carrera es cada vez más obsoleto. Por eso la medición del lazo entre colaborador y la organización, como el compromiso son problemáticas para las relaciones con los empleados nuevos. Esto sugiere que el compromiso organizacional en tanto actitud relacionada con el trabajo probablemente sea menos importante de lo que fue en el pasado. En su lugar es de esperarse que algo parecido al compromiso ocupacional se vuelva una variable de medida más relevante porque refleja el flujo de la fuerza de trabajo que se da en la actualidad. El compromiso organizacional tiene tres dimensiones distintas

B. Teoría del compromiso organizacional según Aamodt.

Aquí se explorarán varias teorías que buscan explicar por qué los trabajadores se sienten satisfechos y comprometidos con su trabajo, pero ninguna de ellas explica a cabalidad estas actitudes laborales. Sin embargo, cada una es valiosa porque sugiere maneras de aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados. Por ello, aun cuando una teoría podría no estar apoyada completamente por la

investigación, por lo general las sugerencias resultantes han conducido a una mejora en el desempeño o a una mayor permanencia en la organización.

Antes de revisar las diversas teorías, es importante precisar que estas dos actitudes laborales tienen varias facetas; es decir, los empleados podrían estar satisfechos con una faceta del puesto (como su salario), pero no con otra (p. e., sus compañeros). Las facetas de la satisfacción laboral que más se han estudiado son el salario, la supervisión, los compañeros de trabajo, el trabajo y las oportunidades de ascenso. Muchas otras, como la satisfacción con el equipo, las instalaciones, el lugar de trabajo y las políticas de la compañía también son importantes, pero no se han investigado tanto.

Se cree que hay tres facetas motivacionales para el compromiso organizacional. El compromiso afectivo es el grado en el cual un empleado desea permanecer en la organización, le importa la misma y está dispuesto a realizar un esfuerzo por ella. El compromiso de continuidad es el grado en el que un empleado cree que debe permanecer en la organización debido al tiempo, dinero y esfuerzo que ha invertido en la misma, o a la dificultad que tendrá para encontrar otro empleo y el compromiso normativo es el grado en el cual un empleado se siente obligado con la organización y, como resultado de esta obligación, debe permanecer en ella.

C. Teorías del compromiso organizacional según Robbins.

Un compromiso en el colaborador otorga en su filiación con la institución especial y con sus objetos, metas y reglamentos, así mismo su ímpetu de seguir cumpliendo con un buen desenvolvimiento, entrega en total al objetivo encomendado, proactividad e ingeniosidad desde cualquier función que desempeñe en una organización (Robbins, 2004).

Cabe mencionar que el compromiso de un personal para con la organización es vital, ya que los individuos son quienes trabajan para el funcionamiento de la empresa y en su mayoría depende del aporte de estos para que el negocio pueda crecer.

2.2.2.5. Dimensiones del compromiso organizacional

A. Compromiso organizacional afectivo.

El talento humano tiene una condición de ánimo que permite ver la afición y la vehemencia de corresponder o mantenerse en una empresa, aquellos a diferencia de considerarlo una dificultad mantenerse en la organización, se deleita de su permanencia en el puesto de trabajo que desempeña al igual que en la empresa, donde cada colaborador siente el orgullo de corresponder al grupo de trabajo de determinada entidad y en ciertos casos, estos orgullos se exteriorizan. Los empleados que reconocen su trabajo como valorado, aquellos son los que se dedican al cien por ciento, con el único objetivo de lograr las metas de la institución (Meyer y Allen, 1991).

B. Compromiso organizacional normativo.

El compromiso normativo hace referencia a la obligación, fe, sencillez que transmiten los empleados y responsabilidades en todas las personas frente a la labor que desempeñe dentro de la organización, partiendo de responsabilidades y objetivos encomendados, de igual forma frente a los lazos que se tiene con sus colegas (Meyer y Allen, 1991).

El compromiso normativo tiene sus cimientos en ciertas prohibiciones que orienta al cada individuo a lo largo de su existencia, creen el deber de integrar en cierta organización pues ello muestra su grado de educación hacia sus colegas al igual que sus jefes, sin dejar de lado el objeto de la empresa (Aamodt, 2010).

Compromiso organizacional continuo.

Aamodt (2010) afirma lo siguiente:

Los empleados debido a la inversión de tiempo dada a una organización, creen que en consecuencia a sus años no podrán encontrar empleo, a través de fuentes de emulación existente en un mercado de empleabilidad, integrado en su mayoría los jóvenes contemporáneos y una mayor fuerza no más preferidos por algunas empresas. (p. 366)

El compromiso de continuidad tiene sus cimientos cuando un colaborador pretende seguir dentro de una entidad por ciertos aprovechamientos que consigue dentro de tal, por lo que una creencia sería que al distanciarse renunciará aquellos derechos y premios que ha obtenido en una empresa, y al integrarse a cualquier nueva entidad, comenzará de abajo lo que demandará tiempo (Aamodt, 2010).

Por último, el compromiso organizacional, es una situación psicológica peculiar en la relación de un individuo y la institución e influye en la decisión de seguir o abandonar el centro laboral. Consta de tres factores; el afectivo, este es el vínculo emocional que los colaboradores sienten hacia la empresa, así como el deseo de seguir perteneciendo a ella; continuidad, hace referencia a los costos tales como financiero, beneficios, los cuales perdería al retirarse de un trabajo y el normativo el que es el sentimiento de pertenecer a la organización, el cual es de ser leal a la empresa. Lo principal para provocar el compromiso organizacional es tener una comunicación adecuada con los colaboradores, que ellos sepan que es lo que realmente la empresa espera de ellos. El compromiso es cuando el trabajador se siente parte de la empresa y sobre todo comparte los objetivos, el afán de permanecer a la empresa y de su participación activa en la misma; cuando el empleado perciba que la empresa tiene en consideración sus necesidades este es propenso a trabajar con mayor dedicación; este compromiso que se genera en los empleados hace que

se orienten hacia un comportamiento positivo, que contribuye de una manera más efectiva a la obtención de los objetivos organizacionales y por ende se mejoren los resultados empresariales; si el empleado percibe que la empresa apoya su conducta se genera una actitud positiva a través de la satisfacción laboral, mejor desempeño en el centro laboral.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Afectivo

Es el reflejo de su pasión por permanecer en sus puestos del trabajo y en la organización lo cual se manifiesta como una sensación interna que se despierta en la persona.

Carisma

La forma en que el líder orienta hacia un propósito claro a los subordinados el cual es energizante para ellos y un patrón de función para el comportamiento ético, a través de ello se podrán identificar.

Consideración individualizada

El líder muestra conductas que sirven como modelos de rol para los que están a su alrededor, muestra preocupación por la privación de sus seguidores como prioridad a comparación de su propia escasez, distribuye peligro con los adeptos; existe conexión entre lo que habla y muestra con hechos que sucedido en la empresa.

Compromiso organizacional

Cuando la persona se siente comprometido con su trabajo ya que existe una voluntad de seguir en la organización; esta persona da todo de sí para cumplir con sus funciones.

Continuo

Cuando un individuo desea continuar en una organización debido a los beneficios y privilegios que ha ganado durante su estadía en la organización, piensan que por dejar la organización los perderá.

Deficiencia

Carece de capacidad para poder resolver problemas complejos, trayendo como consecuencia retrasos en los resultados esperados, esto perjudica la productividad de la organización.

Estimulación intelectual

El líder es respetado, admirado y cuenta con la confianza de sus subordinados, convirtiéndose en un modelo de identificación e imitación para los que le siguen.

Empoderar

Otorgamiento de poder a los empleados de la empresa, para así obtener beneficios óptimos mediante la tecnología de la información y además teniendo acceso al uso de la crítica de los subordinados.

Liderazgo transformacional

Proceso con conexión líder - seguidor, lo cual se singulariza a través de su carisma, donde sus seguidores se sienten identificados por lo que tienden a imitarlos; inspira a sus seguidores, mediante competencia y convicción, otorgando motivo y juicio.

Motivación inspiradora

El caudillo fomenta un pensamiento a futuro institucional, empujando hacia objetivos tentadores para todos los interesados, de la misma forma orienta al cómo lograrlas, gracias a ello los seguidores se sienten poderosos.

Normativo

Son las virtudes propias del individuo, quienes consideran que deben permanecer en la empresa para mostrar que son educados con los demás adeptos de la institución, de la misma manera con el objetivo de dicha organización.

Objetivo general

Enunciado que resume la finalidad del trabajo de investigación, así mismo es la meta primordial para alcanzar, es a la que se contribuye todos los capítulos de una tesis.

Potencial intelectual

Capacidad para desarrollar labores directivas y solucionar problemas complejos haciendo uso de su juicio práctico.

Visión

Es la declaración de a donde quiere llegar la empresa o aquello que pretende convertirse a largo plazo.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación es descriptivo correlacional, porque describe como se relaciona el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Se evidencia el tipo de relación positiva presentan dichas variables. Al respecto, Carrasco (2019) afirma lo siguiente: “Esta investigación se emplea para analizar y conocer las características, rasgos, propiedades y cualidades de un hecho o fenómeno de la realidad en un momento determinado del tiempo” (p. 72).

Carrasco (2019) afirma lo siguiente

Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia. (p. 73)

Aquella exploración se realizó en único momento, por lo que se posiciona al interior de ciertas indagaciones del estilo transversal. Al respecto, Hernández et al. (2014) menciona: “Los modelos de indagación transeccional o transversal recopilan información dentro del tiempo necesario y único. Siendo el objetivo el especificar inconsistentes de lo cual se está estudiando al igual que su predominio y conexión dentro de cierto contexto” (p. 132).

Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, debido a que no hay manipulación de las variables. Al respecto, Hernández et al. (2014) menciona que se refiere a las investigaciones representativas el cual trata de precisar los dominios, los rasgos de los individuos, equipos, sociedades, sucesos, objetivos y diversos términos, los mismo que serán sometidos a un enfoque crítico. Aquello pretende

exclusivamente cuantificar o recopilar datos independientemente, también se puede dar en conjunto respecto a las opiniones de las variables de las que referimos.

3.2. Población y muestra.

Población

En esta indagación realizada la comunidad de análisis ha sido conformada gracias a empleados de la empresa Grupo Vivargo, quienes en cantidad ascienden a 333 colaboradores.

Tabla 1

Población de colaboradores de la empresa Grupo Vivargo

Áreas	Número de colaboradores	%
Administración	1	0.3
Finanzas	2	0.6
Operaciones	313	94.0
Recursos humanos	3	0.9
logística	3	0.9
Almacén	4	1.2
Mantenimiento	7	2.1
Total	333	100%

Carrasco (2019) afirma lo siguiente: “Es el conjunto de todos los elementos (unidad de análisis) que permite al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 237).

Muestra

Tomando en cuenta dichas presuposiciones detalladas anteriormente, en aquella indagación, gracias a la dimensión de cierta comunidad constituida por ciertos empleados de centro empresarial Grupo Vivargo ubicado en el distrito de Chorrillos, la muestra está integrado por los 179 empleados a estas personas se adjudicó las herramientas de recopilación de referencias, con un ejemplar probabilística de modelo aleatorio simple, para establecer la conexión existente del liderazgo

transformacional y el compromiso organizacional.

Carrasco (2019) respecto a la muestra, afirma:

Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetivas y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos de la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población. (p. 237)

3.3. Hipótesis.

Hipótesis general

El liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.

Hipótesis específicas

El carisma se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.

La motivación inspiradora se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.

La estimulación intelectual se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.

La consideración individualizada se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.

3.4. Variables – Operacionalización.

La variable se define como una particularidad o virtud del cual se verifica a una existencia el mismo siendo cuantificado, chequeado y analizado a través de cierto procedimiento de indagación (Hernández et al. 2014).

Definición conceptual del liderazgo transformacional

Los seguidores confían, admiran y respetan al líder transformacional. Hay una

confianza colectiva de los seguidores en la visión del líder respecto a la organización y, en consecuencia, están dispuestos a realizar un esfuerzo excepcional para alcanzar las metas organizacionales (Lussier y Achua, 2008).

Definición operacional del liderazgo transformacional

Liderazgo transformacional como variable es cuantificada en relación de 4 extensiones siendo un término de 12 indicadores, será medido mediante los puntajes obtenidos a través de la escala: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, parcialmente de acuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo, es decir, a una escala de Likert.

Tabla 2

Operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Carisma	- Genera respeto - Genera confianza - Proporciona visión a seguidores	1 al 9		
Motivación inspiradora	- Comunica altas expectativas - Concentra los esfuerzos - Expresa propósitos importantes	10 18	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo	Alto [142 – 163] Medio
Estimulación intelectual	- Promueve desarrollo intelectual - Fomenta creatividad - Impulsa solución de los problemas	19 27	3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	[123 - 142] Bajo [103 - 123]
Consideración individualizada	- Consciente de las preocupaciones de otros - Promueve comunicación entre jerarquías - Entendimiento recíproco	28 36		

Definición conceptual del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) afirman: “Compromiso es un estado mental que se focaliza en el vínculo del trabajador con la institución” (p. 61).

Definición operacional del compromiso organizacional

Compromiso organizacional es una variable que se calculó con 3 dimensiones, siendo a su vez en termino de 9 indicadores, será medido mediante los puntajes obtenidos a través de los niveles: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, parcialmente de acuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo; que expresa la actitud de los empleados de la empresa en relación con su compromiso.

Tabla 3

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	- Identificación con la empresa	1 al 12	1. Totalmente en desacuerdo	Alto
	- Pasión por la empresa			
	- Sentimiento de pertenencia			
Compromiso de continuidad	- Inversión de tiempo	13 al 24	2. En desacuerdo	Medio [129 – 145]
	- Alternativas laborales			
Compromiso normativo	- Permanencia en la empresa	25 al 36	3. Parcialmente de acuerdo	Bajo [111 – 129]
	- Compromiso con la institución			
	- Sentimiento del deber			
	- Conducta ética			
	- Totalmente de acuerdo		4. De acuerdo	[89 – 111]
			5. Totalmente de acuerdo	

3.5. Métodos y técnicas de investigación.

Métodos de investigación

El método que se uso fue el hipotético deductivo, este método contiene los siguientes pasos: observación del fenómeno en estudio, redacción de una hipótesis

que explique el fenómeno y deducción. Al respecto, Bernal (2010) afirma que: “Este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se indica con el análisis de los postulados, leyes, principios de la aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlo a soluciones particulares” (p. 60).

Técnica

Carrasco (2019) afirma: “Constituye el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica” (p. 274).

En la presente investigación se aplicó una técnica de encuesta lo cual permitió identificar el problema en el lugar de estudio, de la misma forma utilizó cuestionarios como técnica de recolección de datos para evaluar el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo.

Carrasco (2019) afirma: “La encuesta es una técnica para la investigación social por exigencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (p. 314).

De la misma manera se hizo uso de la observación como técnica para ser aplicado en toda la investigación, lo que permitió participar directamente en la obtención del criterio acerca del problema propuesto. La observación, como método de indagación científica, como procedimiento riguroso que ayuda a entender, a manera natural, el objetivo del análisis prosiguiendo a describir y estudiar momentos en el cual la existencia analizada (Bernal, 2010).

3.6. Descripción de instrumentos utilizados

La obtención de la información del ejemplar requirió una fabricación de unas herramientas de recopilación de información, uno para estudiar el liderazgo

transformacional y otra para medir el compromiso organizacional, dichas herramientas cuantifican de forma autónoma las inconstantes para posteriormente relacionarlas. Dichas herramientas fueron fabricadas por el explorador y sujeto a discernimiento de validez y confiabilidad anticipado a su adjudicación.

Aquel instrumento es un grupo de interrogantes preparadas en crear los datos que se necesitarán, buscando un objetivo en especial lograr las metas de lo indagado. Consta de un proyecto serio buscando hallar suficiente data en referencia a lo estudiado en base a cierto análisis; núcleo de un inconveniente de indagación. Resumiendo, un sondeo atribuye un grupo de interrogantes referente a inconstantes que se cuantificará. El instrumento logra homogenizar uniformemente un procedimiento en base a recolección de información (Bernal, 2010).

Cualquier herramienta de recopilación de información tiene que incluir tres estipulaciones indispensables: confiabilidad, validez y objetividad.

Instrumento I. Cuestionario liderazgo transformacional

Nombre	: Cuestionario de liderazgo transformacional.
Autor	: Aida Luz Osorio Maita
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual
Duración	: Aproximadamente 20 minutos.
Aplicación	: Colaboradores de la empresa Grupo Vivargo
Materiales	: Hoja y papel.

Descripción

El formulario es una herramienta que contribuye a cuantificar las cuatro extensiones del liderazgo transformacional a una institución como son: carisma, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada. El

mismo que está compuesto por 36 ítems, siendo 9 para cada dimensión. Para la escala de respuestas se consideró la escala tipo Likert con cinco elecciones.

Normas de aplicación

La prueba se aplica de manera individual cada individuo tiene cinco probables respuestas a cada proposición, serán confidencialidades los resultados. Comprendiendo a continuación los criterios: Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo, (4), parcialmente de acuerdo (3), en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1)

Instrumento II. Cuestionario compromiso organizacional

Nombre : Cuestionario de compromiso organizacional.

Autor : Aida Luz Osorio Maita

Procedencia : Perú

Administración : Individual

Duración : Aproximadamente 20 minutos.

Aplicación : Colaboradores de la empresa Grupo Vivargo

Materiales : Hoja y papel.

Descripción

El formulario es una herramienta que contribuye a cuantificar las tres extensiones de compromiso organizacional a una institución como son: normativo, continuo y afectivo. El mismo que está compuesto por 36 ítems, siendo 9 para cada dimensión. Para la escala de respuestas se consideró la escala tipo Likert con cinco elecciones.

Normas de aplicación.

El cuestionario se puede aplicar de manera individual o colectiva; cada individuo tiene cinco probables respuestas a cada proposición, serán confidencialidades los resultados. Considerando la siguiente escala: Totalmente de

acuerdo (5), de acuerdo, (4), parcialmente de acuerdo (3), en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1)

3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos

El análisis de los resultados se presentó en tablas y gráficos según respecta al análisis estadístico, en base a las normas APA, tanto para los objetivos descriptivos como para la prueba de hipótesis.

Todos los datos obtenidos a través de las técnicas e instrumentos de las personas encuestadas serán incorporados al plan computarizado SPSS versión 24 de esta manera será posible confeccionar los cuadros de precisión porcentuales.

Para la evaluación de los datos obtenidos y confirmación de la existencia de problemáticas en ellos. Posteriormente, se elaboró el análisis exploratorio de datos. Dicho análisis permitió la verificación del cumplimiento o incumplimiento de las premisas importantes.

Para analizar de manera descriptiva las variables, se obtuvieron puntajes cuya presentación fue organizada en medias, varianzas, desviación típica, máximos, mínimos. Asimismo, su distribución y confiabilidad.

Para analizar los resultados, se interpretaron los valores estadísticos y se establecieron niveles que permitieron la asociación de variables y dimensiones. Además, se de presentarse tablas y figuras por cada variable. Finalmente, se realizaron conclusiones y recomendaciones en base a los resultados.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento del liderazgo transformacional

La validez de contenido de la prueba de liderazgo transformacional se realizó mediante el criterio de jueces expertos en la temática desarrollado, estos jueces consideraron que los ítems que componen la prueba son los suficientes para medir la variable de estudio. Finalmente, luego de su análisis de los ítems corregidos brindaron su resultado de aplicable a la prueba de liderazgo transformacional.

Tabla 4

Resultados de la validación del cuestionario liderazgo transformacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Ing. Wilber Hugo Flores Vilca	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

Validez del instrumento del compromiso organizacional

La validez de contenido de la prueba de compromiso organizacional se realizó mediante el criterio de jueces expertos en la temática desarrollado, estos jueces consideraron que los reactivos que estructuran el cuestionario son los suficientes para medir el compromiso organizacional en la empresa. Finalmente, luego de su análisis de los ítems corregidos brindaron su resultado de aplicable a la prueba de compromiso organizacional en la empresa Vivargo.

Tabla 5

Resultados de la validación del cuestionario compromiso organizacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Ing. Wilber Hugo Flores Vilca	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

4.1.1 Análisis de fiabilidad

Fiabilidad del instrumento del liderazgo transformacional.

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional se empleó la prueba estadística de Alfa de Cronbach considerando que el cuestionario señala una escala politómica.

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	36

Conforme se aprecia en la tabla 6, al aplicar el estadístico alfa de Cronbach arrojó un resultado de 0.831, el cual es mayor a 0.80, de modo que indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta por dar en el intervalo de 0.80 a 0.95 dando como consecuencia que el instrumento es aplicable para la recolección de datos.

Fiabilidad del instrumento del compromiso organizacional.

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable compromiso organizacional se empleó la prueba estadística de alfa de Cronbach considerando que el cuestionario señala una escala politómica.

Tabla 7

Fiabilidad del instrumento de la variable compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	36

Conforme se aprecia en la tabla 7, al aplicar el estadístico alfa de Cronbach arrojó un resultado de 0.822, el cual es mayor a 0.80, de modo que indica que el instrumento presenta una confiabilidad alta por dar en el intervalo de 0.80 a 0.95 dando como consecuencia que el instrumento es aplicable para el recojo de datos.

4.2. Resultados descriptivos de las variables.

Resultados descriptiva de la variable liderazgo transformacional

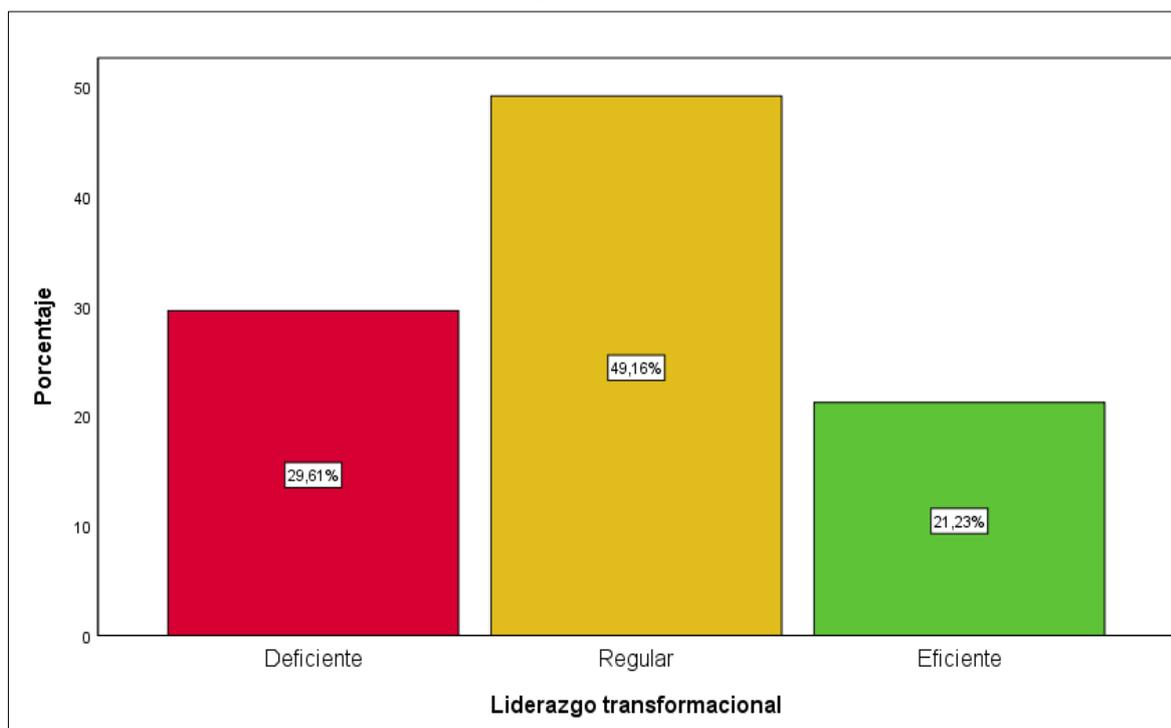
Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional

	Colaboradores	Porcentaje
Deficiente	53	29,6
Regular	88	49,2
Eficiente	38	21,2
Total	179	100,0

Figura 1

Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional



Se evidencia en la figura 1 que 88 colaboradores que simboliza el 49,16% estiman al liderazgo transformacional en un nivel regular, 53 colaboradores que representan al 29,61% lo perciben en un nivel ineficiente y 38 colaboradores que representan el 21,23% lo estiman en un nivel eficiente. Esto evidencia que la mayoría de los encuestados perciben que existe un liderazgo transformacional deficiente lo

cual no ayuda a estimular en los seguidores a desenvolverse por encima de lo esperado para lograr los objetivos de la organización.

Resultados descriptiva de la variable compromiso organizacional

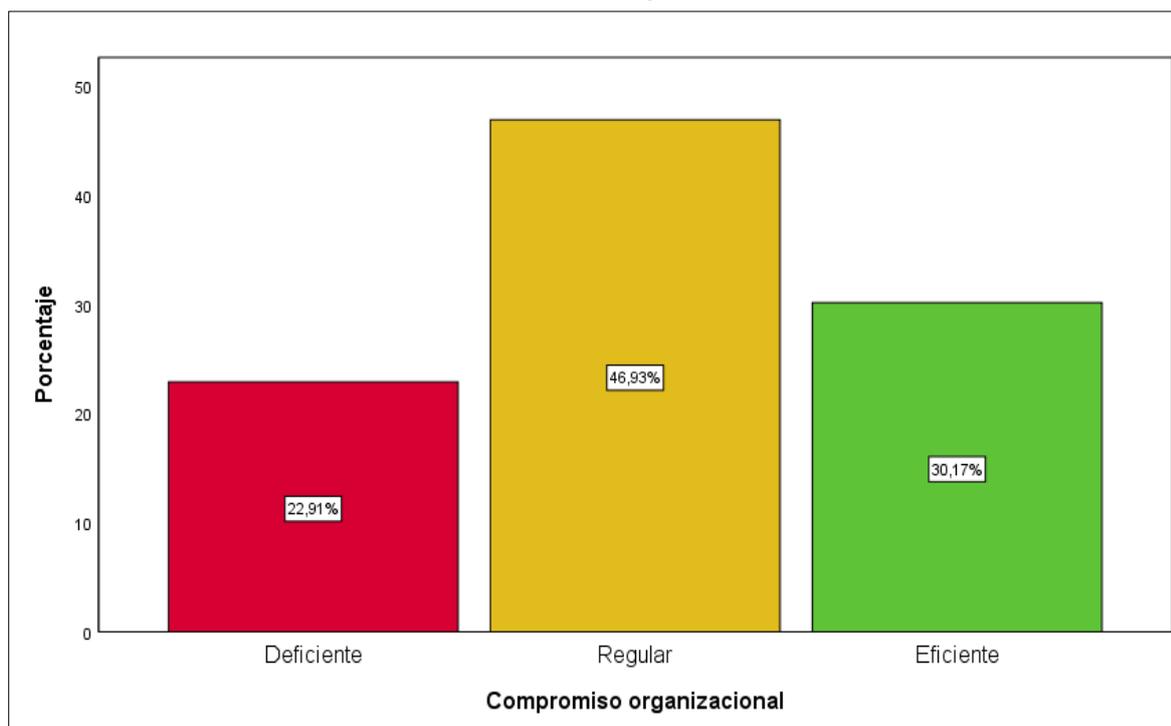
Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional

	Colaboradores	Porcentaje
Deficiente	41	22,9
Regular	84	46,9
Eficiente	54	30,2
Total	179	100,0

Figura 2

Análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional



Se evidencia en la figura 2 que 84 colaboradores que simboliza el 46,93% estiman al compromiso organizacional en un nivel regular, 54 colaboradores que representan al 30,17% lo perciben en un nivel eficiente y 41 colaboradores que representan el 22,91% lo estiman en un nivel ineficiente. Esto evidencia que la

mayoría de los encuestados perciben que existe un compromiso organizacional regular lo cual muestra que los colaboradores no están dando el cien por ciento de su capacidad.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones.

Resultados descriptivos de las dimensiones del liderazgo transformacional

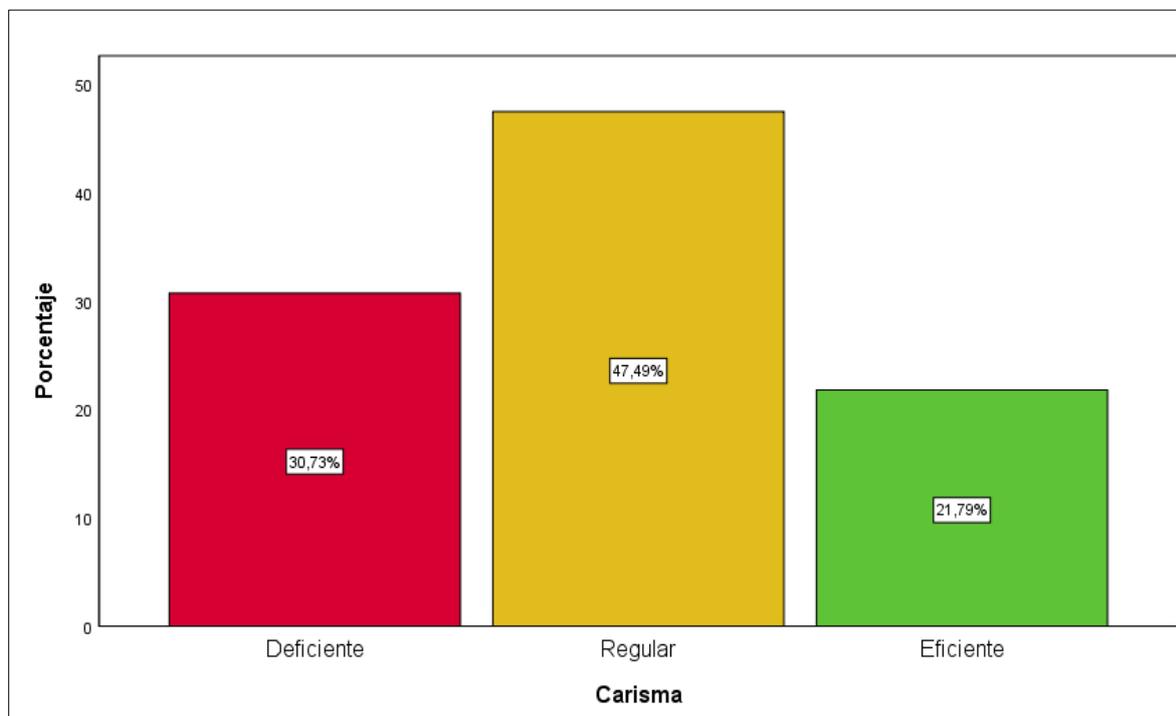
Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión carisma

	Colaboradores	Porcentaje
Deficiente	55	30,7
Regular	85	47,5
Eficiente	39	21,8
Total	179	100,0

Figura 3

Análisis descriptivo de la dimensión carisma



Se evidencia en la figura 3 que 85 colaboradores que simboliza el 47,49% estiman al carisma en un nivel regular, 55 colaboradores que representan al 30,73% lo perciben en un nivel ineficiente y 39 colaboradores que representan el 21,79% lo

estiman en un nivel eficiente. Esto evidencia que la mayoría de los encuestados perciben que existe un carisma deficiente, mostrando así que el colaborador no tiene confianza ni respeto a su jefe.

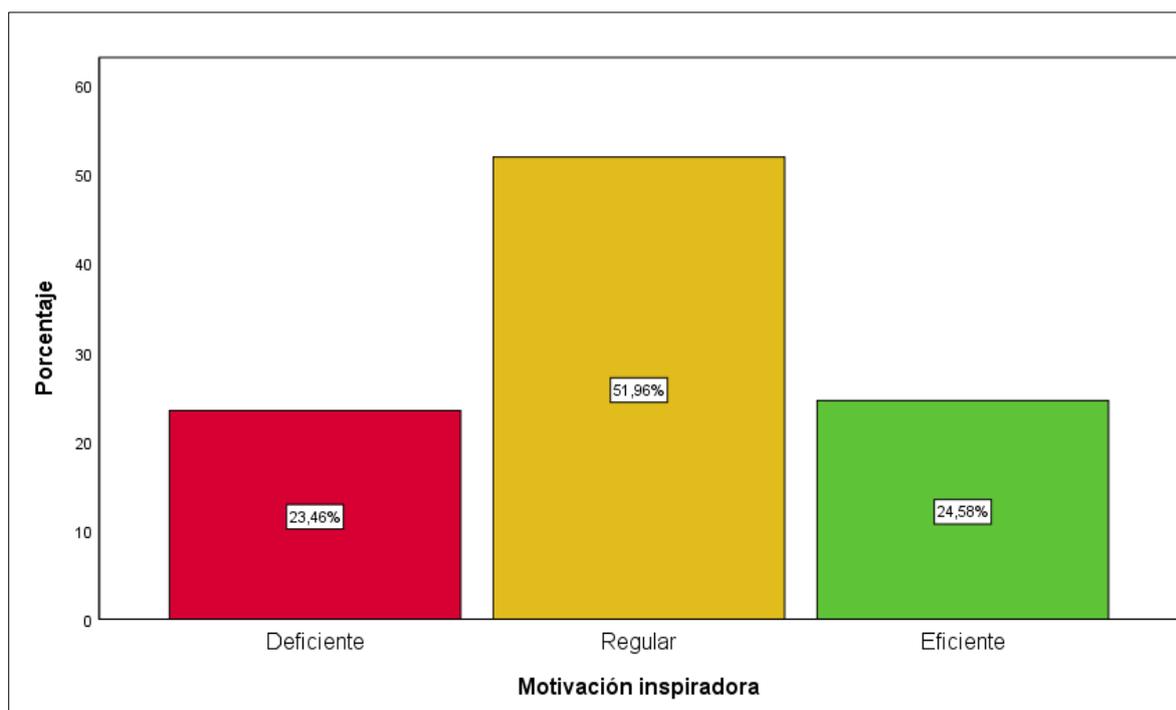
Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiradora

	Colaboradores	Porcentaje
Deficiente	42	23,5
Regular	93	52,0
Eficiente	44	24,6
Total	179	100,0

Figura 4

Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiradora



Se evidencia en la figura 4 que 93 colaboradores que simboliza el 51,96% estiman a la motivación inspiradora en un nivel regular, 42 colaboradores que representan al 23,46% lo perciben en un nivel ineficiente y 44 colaboradores que representan el 24,56% lo estiman en un nivel eficiente. Esto evidencia que la mayoría

de los encuestados perciben que existe una motivación inspiradora regular para mostrar y orientar de manera correcta la visión de la organización.

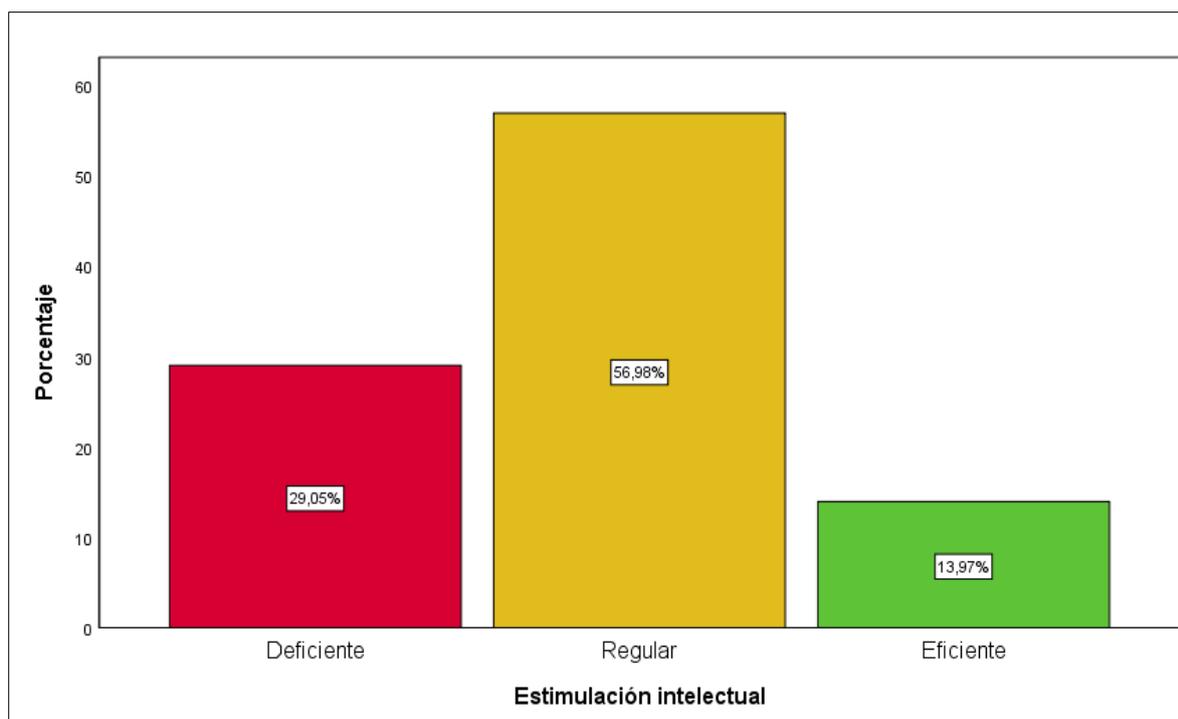
Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual

	Colaboradores	Porcentaje
Deficiente	52	29,1
Regular	102	57,0
Eficiente	25	14,0
Total	179	100,0

Figura 5

Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual



Se evidencia en la figura 5 que 102 colaboradores que simboliza el 56,98% estiman a la estimulación intelectual en un nivel regular, 52 colaboradores que representan al 29,05% lo perciben en un nivel ineficiente y 25 colaboradores que representan el 13,97% lo estiman en un nivel eficiente. Esto evidencia que la mayoría

de los encuestados perciben que existe una estimulación intelectual deficiente lo cual no ayuda a reconocer problemas y buscar soluciones de manera creativa.

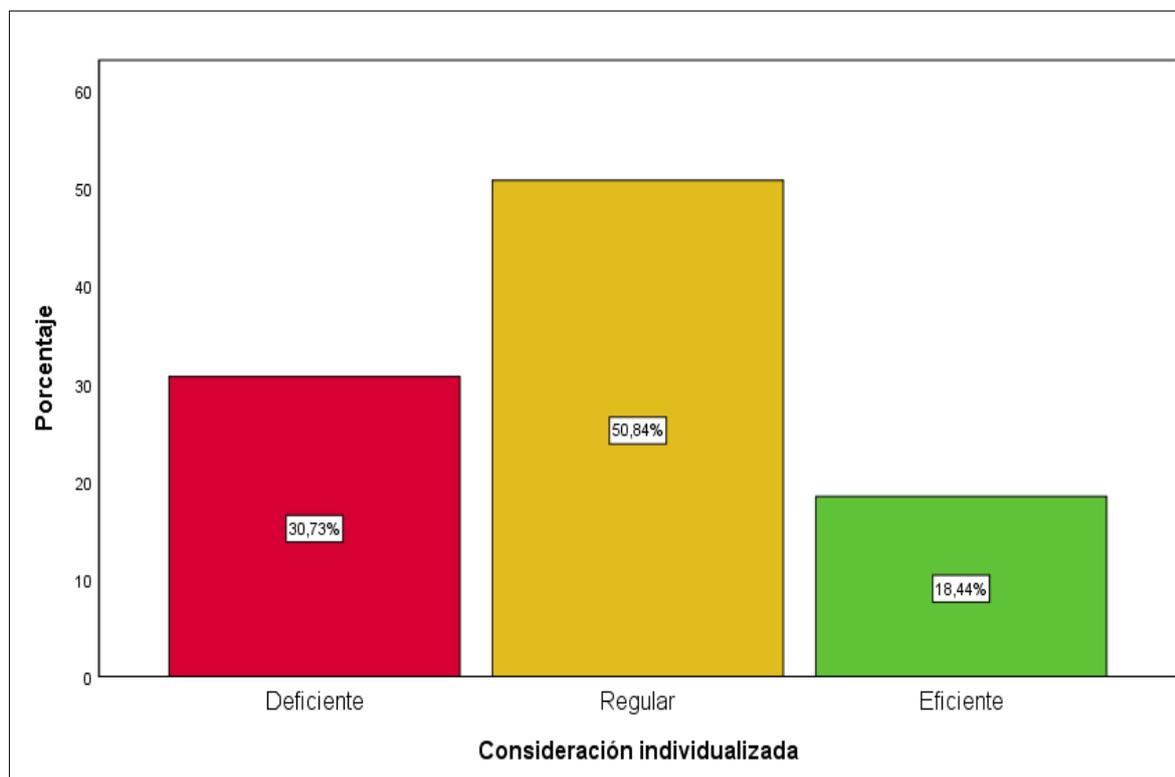
Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada

	Colaboradores	Porcentaje
Deficiente	55	30,7
Regular	91	50,8
Eficiente	33	18,4
Total	179	100,0

Figura 6

Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada



Se evidencia en la figura 6 que 91 colaboradores que simboliza el 50,84% estiman a la consideración individualizada en un nivel regular, 55 colaboradores que representan al 30,73% lo perciben en un nivel ineficiente y 33 colaboradores que representan el 18,44% lo estiman en un nivel eficiente. Esto evidencia que la mayoría de los encuestados perciben que existe una consideración individualizada deficiente

debido a que no se les brinda apoyo ni asesoría por dudas que tiene respecto al trabajo.

Resultados descriptivos de las dimensiones del compromiso organizacional

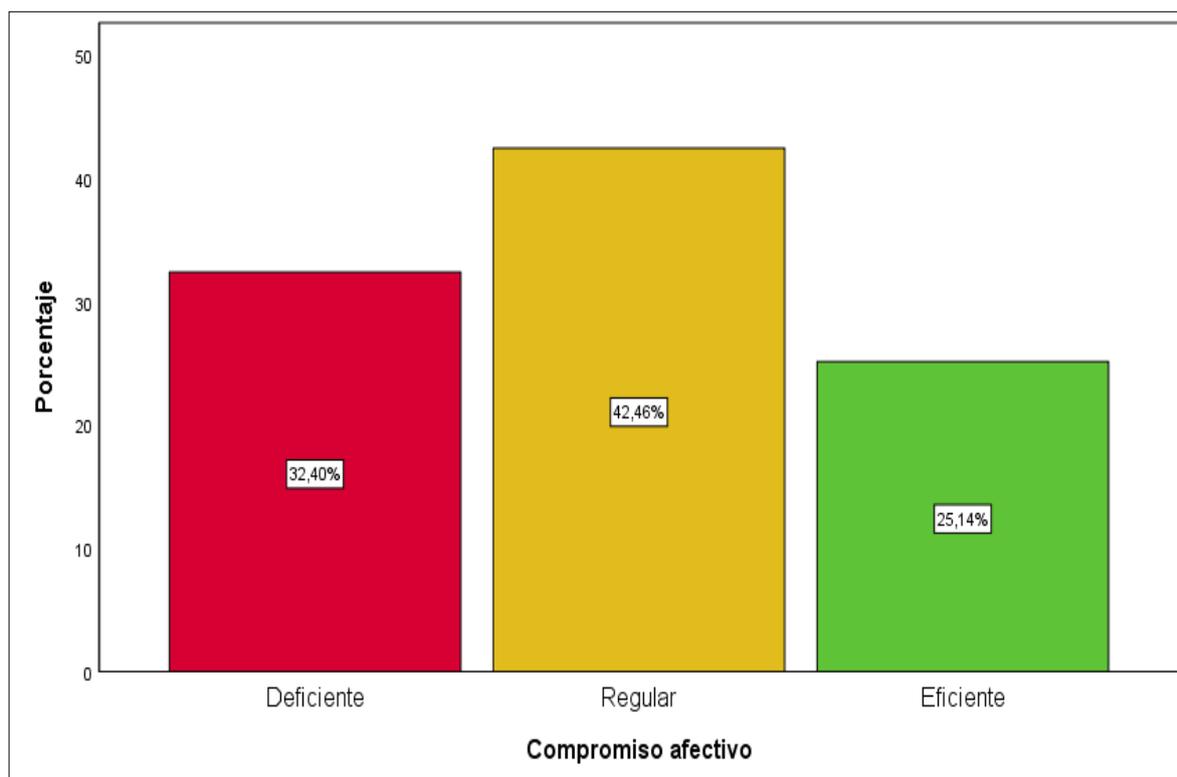
Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión compromiso afectivo

	Colaboradores	Porcentaje
Deficiente	58	32,4
Regular	76	42,5
Eficiente	45	25,1
Total	179	100,0

Figura 7

Análisis descriptivo de la dimensión compromiso afectivo



Se evidencia en la figura 7 que 76 colaboradores que simboliza el 42,46% estiman al compromiso afectivo en un nivel regular, 58 colaboradores que representan al 32,40% lo perciben en un nivel ineficiente y 45 colaboradores que representan el 25,14% lo estiman en un nivel eficiente. Esto evidencia que la mayoría de los

encuestados perciben que existe un compromiso afectivo deficiente ya que los colaboradores no sienten orgullo de trabajar en dicha organización.

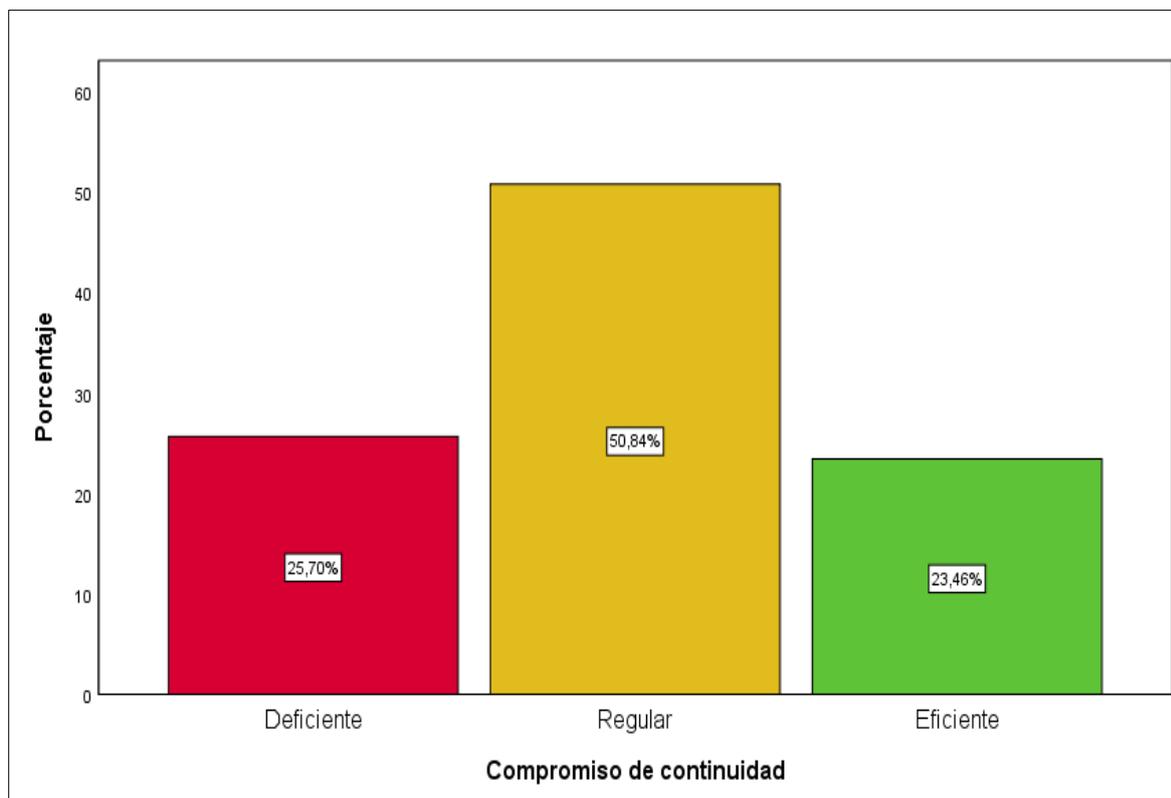
Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión compromiso de continuidad

	Colaboradores	Porcentaje
Deficiente	46	25,7
Regular	91	50,8
Eficiente	42	23,5
Total	179	100,0

Figura 8

Análisis descriptivo de la dimensión compromiso de continuidad



Se evidencia en la figura 8 que 91 colaboradores que simboliza el 50,84% estiman al compromiso de continuidad en un nivel regular, 46 colaboradores que representan al 25,7% lo perciben en un nivel Ineficiente y 42 colaboradores que representan el 23,46% lo estiman en un nivel eficiente. Esto evidencia que la mayoría

de los encuestados perciben que existe un compromiso de continuidad deficiente pues creen que nos son remunerados correctamente.

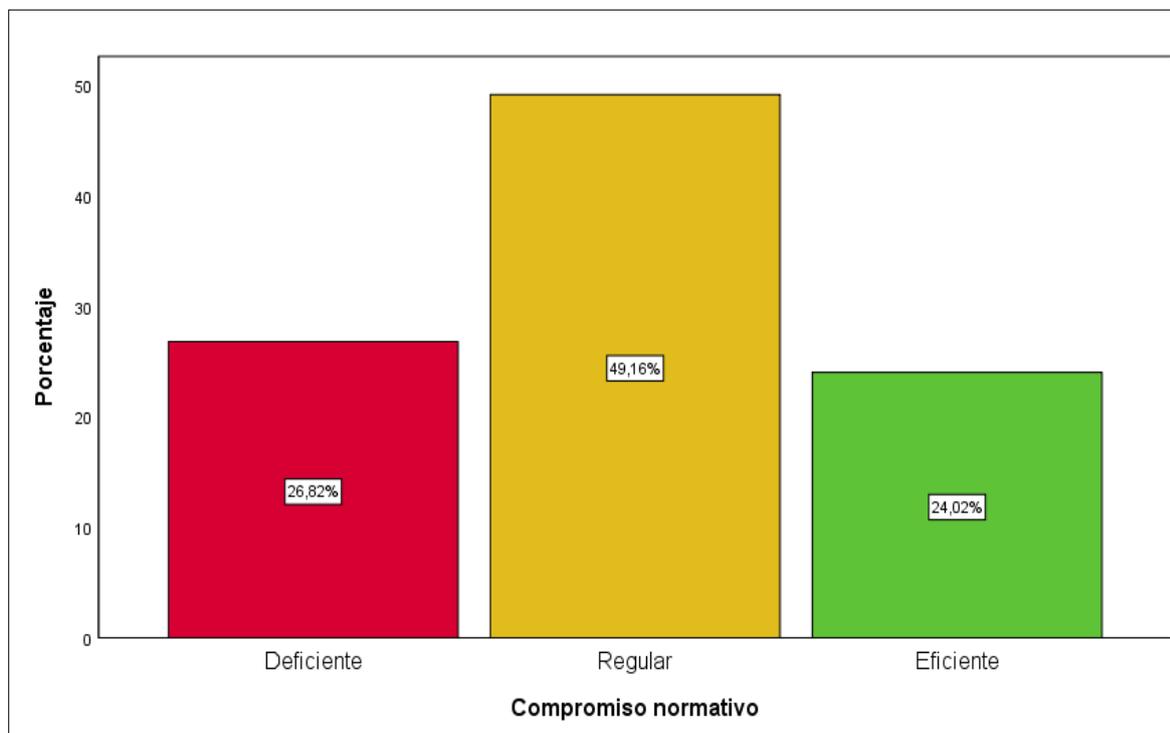
Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión compromiso normativo

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	48	26,8
Regular	88	49,2
Eficiente	43	24,0
Total	179	100,0

Figura 9

Análisis descriptivo de la dimensión compromiso normativo



Se evidencia en la figura 9 que 88 colaboradores que simboliza el 49,16% estiman al compromiso de continuidad en un nivel regular, 48 colaboradores que representan al 26,82% lo perciben en un nivel Ineficiente y 43 colaboradores que representan el 24,02% lo estiman en un nivel eficiente. Esto evidencia que la mayoría de los encuestados perciben que existe un compromiso normativo deficiente es decir

no sienten obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

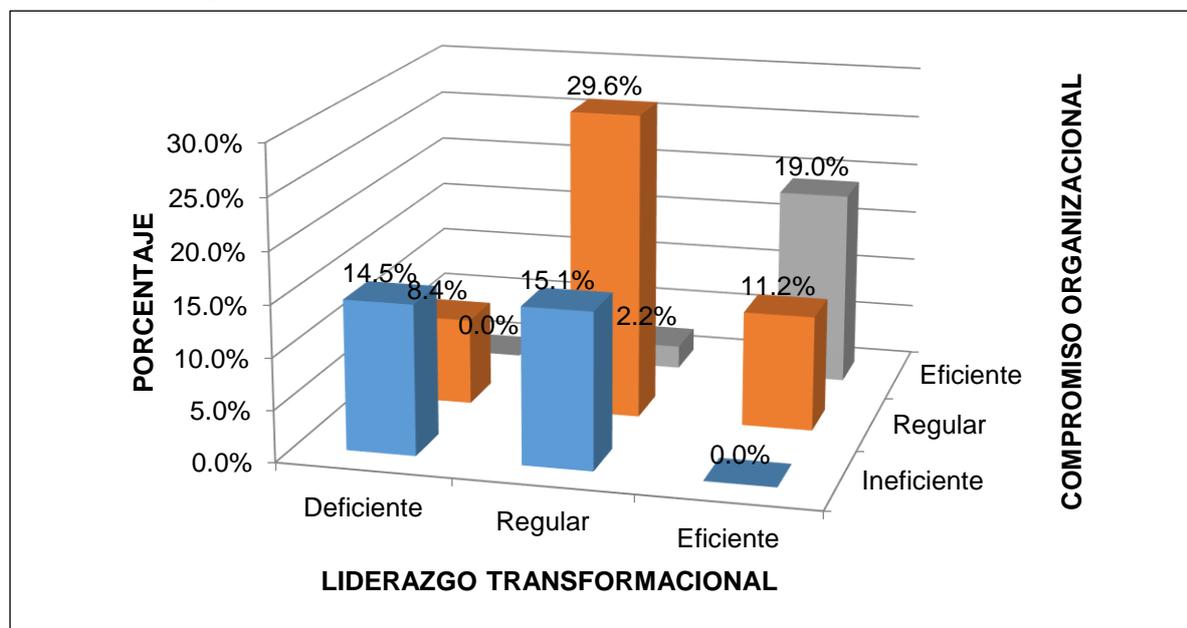
Tabla 17

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional

Liderazgo transformacional	Compromiso organizacional						Total	
	Ineficiente		Regular		Eficiente		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Deficiente	23	12.8%	14	7.8%	0	0.0%	37	20.7%
Regular	18	10.1%	67	37.4%	21	11.7%	106	59.2%
Eficiente	0	0.0%	9	5.0%	27	15.1%	36	20.1%
Total	41	22.9%	90	50.3%	48	26.8%	179	100.0%

Figura 10

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional



La tabla 17 y figura 10 presentan la descripción con respecto a las variables de estudio, donde se puede apreciar que el 14,5% de los encuestados consideran la

relación entre dichas variables como deficiente o baja. De igual modo, 29,6% de los encuestados perciben esta relación como moderada o regular, en tanto el 19,0% de los encuestados aseguran que esta relación es eficiente o bueno; esto prueba que existe relación directa entre la variable liderazgo transformacional y compromiso organizacional, de tal forma que se verificara con la correspondiente prueba de hipótesis.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H₀. La variable compromiso organizacional presenta una distribución normal.

H_a. La variable compromiso organizacional difiere una distribución normal.

Tabla 18

Resultado de la prueba de normalidad de la variable compromiso organizacional

Compromiso organizacional		
N		179
Parámetros normales ^{a,b}	Media	120,0615
	Desv.	12,07940
	Desviación	
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,096
	Positivo	,051
	Negativo	-,096
Estadístico de prueba		,096
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

La tabla 18 muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmodorov-Smirnov donde se percibe que la mayoría de los puntajes no se acercan a una distribución normal de la variable compromiso organizacional, puesto que el coeficiente adquirido es significativo (sig. < 0.05); por consiguiente el resultado consigue rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, de modo que la

prueba de estadística a emplear debe ser paramétrica, en el caso de la investigación para los estadísticos inferenciales se empleó la prueba de Rho de Spearman.

4.6. Contrastación de hipótesis

Contraste de la hipótesis general

H₀. El liderazgo transformacional no se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos, 2019.

H_a. El liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos, 2019.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de decisión: Sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 19

Resultado de correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional

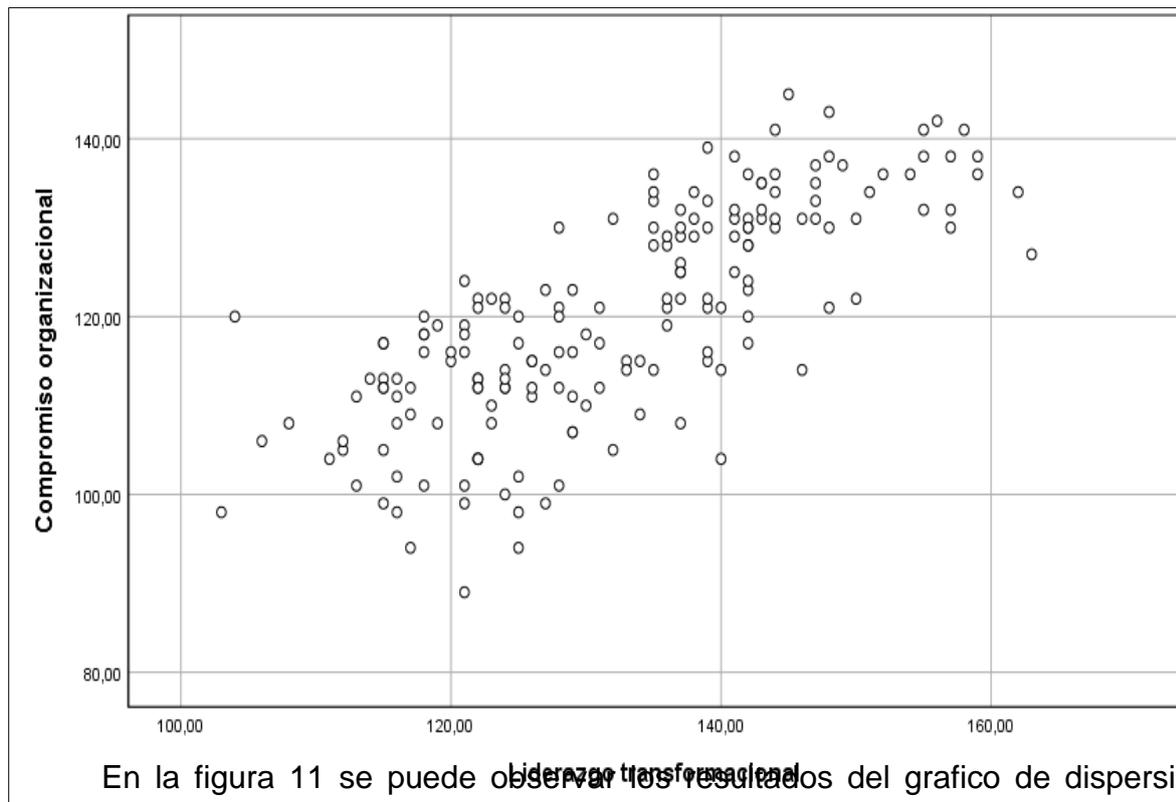
		Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,772**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	179

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

La tabla 19 muestra los resultados de la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional, con un estadístico de Rho de Spearman que asciende a 0.772, a un nivel de significancia 0,00 que es menor al 0,05 por esta razón, se puede decir que existe una correlación positiva entre las variables, lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, estableciendo que existe una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.

Figura 11

Gráfico de dispersión de las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional



donde indica que existe una relación positiva directa entre las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional, en otras palabras, se puede decir que a mayores puntajes de la variable liderazgo transformacional, mayores serán los puntajes de la variable compromiso organizacional.

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀. El carisma no se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.

H₁. El carisma se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.

Tabla 20

Resultado de correlación entre el carisma y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,508**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	179

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

En la tabla 20 se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión de la variable carisma y el compromiso organizacional con un estadístico Rho de Spearman que asciende a ,508 a un nivel de sig. = 0,000 que es menor a 0,05 lo cual que significa que existe una correlación positiva moderada, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, determinando que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión de la variable carisma y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀. La motivación inspiradora no se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.

H₂. La motivación inspiradora se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.

Tabla 21*Resultado de correlación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,799**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	179

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

En la tabla 21 se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión de la variable motivación inspiradora y el compromiso organizacional con un estadístico Rho de Spearman que asciende a ,799 a un nivel de sig. = 0,000 que es menor a 0,05 lo cual que significa que existe una correlación positiva alta, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, determinando que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión de la variable motivación inspiradora y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀. La estimulación intelectual no se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.

H₃. La estimulación intelectual se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.

Tabla 22

Resultado de correlación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,271**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	179

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

En la tabla 22 se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión de la variable motivación inspiradora y el compromiso organizacional con un estadístico Rho de Spearman que asciende a ,271 a un nivel de sig. = 0,000 que es menor a 0,05 lo cual que significa que existe una correlación positiva baja, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, determinando que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión de la variable motivación inspiradora

y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.

Contrastación de hipótesis específica 4

H₀. La consideración individualizada no se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019

H₄. La consideración individualizada se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.

Tabla 23

Resultado de correlación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,691**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	179

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

En la tabla 23 se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión de la variable motivación inspiradora y el compromiso organizacional con un estadístico Rho de Spearman que asciende a ,691 a un nivel de sig. = 0,000 que es menor a 0,05 lo cual que significa que existe una correlación positiva moderada, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, determinando que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión de la variable motivación inspiradora y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Los instrumentos aplicados para la recolección de datos, fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad, logrando como resultado un alto nivel de confiabilidad; con respecto al instrumento de liderazgo transformacional se logró alcanzar un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0,831; mientras que el instrumento del compromiso organizacional se logró alcanzar un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0,822 mayor que el 0,7; probando que ambos instrumentos resultaron ser altamente confiables para el recojo de datos de la muestra, dicho aspecto permite seguir con la investigación.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de hipótesis general mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0,772 a un nivel de significancia de 0,000, es decir existe una correlación positiva alta entre liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Dichos resultados se contrasta con los resultados obtenidos por Talavera y Alemán (2014) en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la casa de estudios Luis Fabio Xammar Jurado UGEL 09 - Huaura, 2014*, se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de Rho de Spearman de 0,872, y un nivel de significancia de 0,00, se obtuvo una probabilidad de 0,00 menor al 0,05, demostrando que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Así mismo se contrasta con los resultados obtenidos por Barra (2017) en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional dos de Mayo Lima 2017*, se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de Rho de Spearman de 0,726, y un nivel de significancia de 0,00, se obtuvo una probabilidad de 0,00 menor

al 0,05, demostrando que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Por otro lado los datos obtenidos por Villacrisis (2018) en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores en la financiera pro empresa, ATE - 2018*, se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de Rho de Spearman de 0,994, y un nivel de significancia de 0,00, se obtuvo una probabilidad de 0,00 menor al 0,05, demostrando que existe relación fuertemente significativa entre liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Es decir, si se desea mejorar el compromiso organizacional en los colaboradores, el liderazgo transformacional ayuda a lograrlo, ya que este tipo de liderazgo lejos de forzar fomenta en el trabajador el deseo propio de contribuir en beneficio de la entidad.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis específica 1, el estadístico de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0,508 a un nivel de significancia de 0,000, es decir existe una correlación positiva alta entre carisma y compromiso organizacional. Dichos resultados se contrasta con los resultados obtenidos por Barra (2017) en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional dos de Mayo Lima 2017*, se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de Rho de Spearman de 0,722, y un nivel de significancia de 0,00, se obtuvo una probabilidad de 0,00 menor al 0,05, demostrando que existe relación significativa entre carisma y el compromiso organizacional. Así mismo se contrasta con el trabajo de Villacrisis (2018) en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores en la financiera pro empresa, ATE - 2018* se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de Rho de Spearman de

0,888, y un nivel de significancia de 0,00, se obtuvo una probabilidad de 0,00 menor al 0,05, demostrando que existe relación significativa entre carisma y el compromiso organizacional. El carisma transmitido por el líder ayuda a mejorar el compromiso organizacional en los colaboradores, porque los líderes se muestran como ejemplos a seguir.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis específica 2, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0,799 a un nivel de significancia de 0,000, es decir existe una correlación positiva alta entre motivación inspiradora y el compromiso organizacional. Dichos resultados se contrasta con los resultados obtenidos por Barra (2017) en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional dos de Mayo Lima 2017*, se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de Rho de Spearman de 0,726, y un nivel de significancia de 0,00, se obtuvo una probabilidad de 0,00 menor al 0,05, demostrando que existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional. Asimismo se contrasta con el trabajo de Villacrisis (2018) en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores en la financiera pro empresa, ATE – 2018*, se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de Rho de Spearman de 0,878, y un nivel de significancia de 0,00, se obtuvo una probabilidad de 0,00 menor al 0,05, demostrando que existe relación significativa entre motivación inspiradora y el compromiso organizacional. La motivación inspiradora del líder ayuda a mejorar el compromiso organizacional en los colaboradores; porque muestra a los trabajadores el significado de sus acciones de estos.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis específica 3, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0,271 a un nivel de significancia de 0,000, es decir existe una correlación positiva alta entre estimulación intelectual y el compromiso organizacional. Dichos resultados se contrasta con los resultados obtenidos por Barra (2017) en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional dos de Mayo Lima 2017*, se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de Rho de Spearman de 0,639, y un nivel de significancia de 0,00, se obtuvo una probabilidad de 0,00 menor al 0,05, demostrando que existe relación significativa entre estimulación intelectual y el compromiso organizacional. Así mismo se contrasta con el trabajo de Villacrisis (2018) en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores en la financiera pro empresa, ATE – 2018*, se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de Rho de Spearman de 0,695, y un nivel de significancia de 0,00, se obtuvo una probabilidad de 0,00 menor al 0,05, demostrando que existe relación significativa entre estimulación intelectual y el compromiso organizacional. La estimulación intelectual fomentada por el líder ayuda a mejorar el compromiso organizacional en los colaboradores, porque motiva y enseña a su equipo a encontrar soluciones y alternativas de solución de problemas del día a día.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis específica 4, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0,691 a un nivel de significancia de 0,000, es decir existe una correlación positiva alta entre consideración individualizada y el compromiso organizacional. Dichos resultados se contrasta con los resultados obtenidos por Barra

(2017) en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional dos de Mayo Lima 2017*, se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de Rho de Spearman de 0,703, y un nivel de significancia de 0,00, se obtuvo una probabilidad de 0,00 menor al 0,05, demostrando que existe relación significativa entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional. Asimismo, se contrasta con el trabajo de Villacrisis (2018) en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores en la financiera pro empresa, ATE – 2018*, se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de Rho de Spearman de 0,805, y un nivel de significancia de 0,00, se obtuvo una probabilidad de 0,00 menor al 0,05, demostrando que existe relación significativa entre consideración individualizada y el compromiso organizacional. La consideración individualizada fomentada por parte del líder ayuda a mejorar el compromiso organizacional en los colaboradores, porque el líder presta atención a las necesidades de sus subordinados que los afecten para con el trabajo.

5.2. Conclusiones

Primero. Existe correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019, por medio de un Rho de Spearman de 0,772 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05. Se determina que en cuanto el liderazgo transformacional sea eficiente, los colaboradores tendrán un alto sentido de compromiso con la organización en consecuencia esto será beneficioso para la empresa tanto para el factor tiempo como económico, ya que el colaborador dará el 100% de su esfuerzo y disminuirá la rotación de personal.

Segundo. Existe correlación positiva moderada entre el carisma y el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019, por medio de un Rho de Spearman de 0,508 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05. Se determina que cuando el carisma del líder sea eficiente, los colaboradores mostrarán más confianza y respeto a su jefe, porque los líderes se muestran como ejemplos a seguir.

Tercero. Existe correlación positiva alta entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019, por medio de un Rho de Spearman de 0,799 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05. Se determina que cuando la motivación inspiradora del líder sea eficiente, los colaboradores entenderán de manera correcta la visión de la organización, porque muestra a los trabajadores el significado de sus acciones de estos.

Cuarto. Existe correlación positiva alta entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019, por medio de un Rho de Spearman de 0,271 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05. Se determina que entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional existe una correlación muy baja. Por lo que la acción de una variable no altera a la otra.

Quinto. Existe correlación positiva alta entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019, por medio de un Rho de Spearman de 0,691 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05. Se determina que cuando la consideración individualizada del líder es eficiente moderadamente el colaborador reconoce el apoyo y asesoría que le brinda su líder.

5.3. Recomendaciones

Respecto a la primera conclusión, se recomienda generar un plan de acción, para lograr fomentar en los jefes y encargados de las áreas el liderazgo transformacional a través de una capacitación de coach; ya que según el presente estudio realizado este tipo de liderazgo promueve el compromiso organizacional en los colaboradores beneficiando así, el rendimiento productivo en los trabajadores de la empresa, para lograr lo mencionado anteriormente, debe existir un compromiso de los jefes en cumplir con lo siguiente

- Capacitar a los líderes en coach, quienes deben poner en práctica dentro de su rutina diaria las siguientes actividades:
- Aprender y enseñar lo que sabe, para desarrollar las capacidades individuales de cada uno y alcanzar en conjunto, los objetivos
- Predicar y/o enseñar con ejemplos.
- No temer al cambio.
- Transformar los métodos, las técnicas, la forma de trabajar, incluso de pensar, de los trabajadores para mejorar y avanzar.
- Pensar en el futuro y no en el ahora, porque la transformación de una empresa es un proceso largo.
- Creer en las capacidades de su equipo.
- Aprender a motivar, transmitir confianza, el líder delega responsabilidad, premia y comparte los éxitos con sus seguidores.

Respecto a la segunda conclusión, se sugiere que los jefes tengan un trato carismático para con sus subordinados, puesto que al mostrar dicha actitud los colaboradores se sentirán mejor y comprometidos con la organización.

- Realizar una vez al mes reunión de confraternidad para unir el grupo y mostrar el lado amable generando confianza.
- Fomentar el trato amical entre subordinado y jefe, sin perder el respeto

Respecto a la tercera conclusión, respecto a la motivación inspiradora y compromiso organizacional se sugiere aplicar en los colaboradores a través de los jefes el coaching, una herramienta para el liderazgo transformacional, el mismo que consta en hacer preguntas para ayudar a otras personas, a través del aprendizaje, en la exploración y el descubrimiento de nuevas creencias que tienen como resultado el logro de sus objetivos; porque ayudará a comprometer a los colaboradores para con la organización.

- Realizar una reunión todos los lunes citando 10 minutos antes y 15 minutos luego de iniciado la hora de trabajo, donde se ponga en conocimiento de los objetivos de la semana y tocar de modo que cumplieron de la semana pasada y que quedo pendiente.
- Realizar una vez al mes concurso de ideas creativas a un problema que se observe en su área

Respecto a la cuarta conclusión, respecto a la estimulación intelectual y compromiso organizacional, se sugiere incorporar una herramienta de gestión, que para este caso sería empowerment, pues ayudará a los trabajadores a crear nuevas ideas de solución contribuyendo al compromiso organizacional, esto conllevar a guiar a todos los colaboradores hacia un mismo objetivo.

- Proveer a los empleados de la información necesaria para que puedan cumplir cabalmente con su actividad laboral.
- Dejar a criterio de los colaboradores sobre la solución de ideas.

Respecto a la quinta conclusión, se sugiere que todos jefes apliquen la consideración individualizada en los colaboradores de la organización, pues ello ayuda a mantenerlos involucrados fomentando así el compromiso organizacional; lo cual llevará a mejorar el desarrollo de sus funciones, contribuyendo de manera positiva en beneficio de la empresa.

- Capacitar sobre actualización de temas de acuerdo con el perfil de los colaboradores, para lo que hay que ver sus fortalezas.
- Formular un manual de funciones específicas de cada puesto, para que cada colaborador tenga conocimiento de los objetivos mensuales de su área de trabajo.
- Programar entrevista de jefes a subordinados, una vez cada mes por cada colaborador que tenga a su cargo, esto ayudara a motivar y sacar lo mejor de cada uno; así mismo permitirá que las personas sean conscientes de sus fortalezas y debilidades para poder mejorarlas y crecer como persona y trabajador.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional* (6ª ed.). Paidós.
- Alvarado, L., Pérez, C. y Urrego, D. (2011). *Evaluación del compromiso del empleado como factor esencial en el cumplimiento de la estrategia de las Pymes en la UPZ San Cristóbal, localidad de Usaquén en la ciudad de Bogotá* [Tesis de pregrado, Universidad de San Buenaventura]. Repositorio Institucional USB. http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/7514/1/Evaluacion_compromiso_empleado_Alvarado_2011.pdf
- Arenas, A. (2015). *Estilos de liderazgo del personal directivo y su influencia en la motivación al logro en los docentes* [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. Repositorio Institucional UC. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/1876>
- Barber, C. y Clúa, C. (2014). *Liderazgo inspiracional*. McGraw-Hill.
- Barra, T. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8785>
- Bass, B. y Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational leadership*. Sage.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Pearson.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica* (19ª ed.). San Marcos.
- Chacón, G. (2016). *Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7439/chac on_luna_gisselle_liderazgo.pdf?sequence=1&isallowed=y

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (2ª ed.). McGraw-Hill.
- Cruz, Y. (2014). *Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Estado de México]. Repositorio Institucional Uaemex.
<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/30808>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Lussier, R. y Achua, C. (2008). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (2ª ed.). Cengage Learning
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of Organizational Commitment*. Paidós.
- Nanfuñay, C. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra, Lima, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11373>
- Pedrajas, L., Rodríguez, E. y Rodríguez, J. (2008). Importancia de los estilos de liderazgo sobre la eficacia: un estudio comparativo entre grandes y pequeñas y medianas empresas privadas. *Revista de ciencias sociales*, XIV(1), 20-29.
Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28011673003.pdf>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª ed.). Pearson.
- Robbins, S. y Jugde, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (15ª ed.). Pearson.
- Sánchez, H. (1998) *Metodología y diseño de la Investigación*. Mantaro.
- Talavera, A. y Alemán, C. (2014). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la institución educativa emblemática Luis Fabio Xammar*

Jurado UGEL 09- Huaura, 2014 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5632>

Trujillo, M. (2008). *Análisis de clima organizacional del área administrativa de una empresa de frigorizados, basada en el liderazgo, motivación, comunicación y trabajo en equipo* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Aguas Calientes]. Repositorio Institucional UAAA.

<http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/11317/69/296298.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villacrisnes, E. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, ATE – 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28691/Villacrisnes_SEL.pdf?sequence=1&isAllowed

Villareal, A. (2016). *La motivación intrínseca y el clima laboral en la cooperativa de ahorro y crédito Rey David CIA LTDA* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/24562>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema general ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019? Problemas específicos. ¿Qué relación existe entre el carisma y el compromiso organizacional en la empresa Grupo	Objetivo general Determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019. Objetivos específicos Determinar la relación entre carisma y compromiso organizacional dentro de Grupo	Hipótesis general El liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019. Hipótesis específicas El carisma se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019.	Variable 1: Liderazgo transformacional			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Carisma	- Genera respeto - Genera confianza - Proporciona visión a seguidores	1. Totalmente en desacuerdo	Alto [142 – 163] Medio [123 - 142] Bajo [103 - 123]
			Motivación inspiradora	- Comunica altas expectativas - Concentra los esfuerzos - Expresa propósitos importantes	2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	
Estimulación intelectual	- Promueve desarrollo intelectual - Fomenta creatividad - Impulsa solución de los problemas					

<p>Vivargo, Chorrillos - 2019? ¿Qué la relación que existe entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019?</p>	<p>Vivario, Chorrillos - 2019. Determinar la relación entre motivación inspiradora y compromiso organizacional dentro de la empresa Grupo Vivario, Chorrillos - 2019.</p>	<p>La motivación inspiradora se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019. La estimulación intelectual se relaciona con el</p>	<p>Consideración individualizada</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Consciente de las preocupaciones de otros - Promueve comunicación entre jerarquías - Entendimiento recíproco 		
Variable 2: Compromiso organizacional						
<p>¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019? ¿Qué relación existe entre la consideración</p>	<p>Determinar la relación entre estimulación intelectual y el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivario, Chorrillos - 2019. Determinar la relación entre a</p>	<p>compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019. La consideración individualizada se relaciona con el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos -</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Escala de medición</p>	<p>Niveles y rangos</p>
<p>Compromiso afectivo</p>			<p>Compromiso afectivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con la empresa - Pasión por la empresa - Sentimiento de pertenencia 	<p>1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo</p>	<p>Alto [129 – 145] Medio</p>
<p>Compromiso de continuidad</p>			<p>Compromiso de continuidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inversión de tiempo - Alternativas laborales - Permanencia en la empresa 	<p>3: Parcialmente de acuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo</p>	<p>[111 – 129] Bajo [89 – 111]</p>
<p>Compromiso normativo</p>			<p>Compromiso normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con la institución 		

individualizada y el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivargo, Chorrillos - 2019?	consideración individualizada y el compromiso organizacional en la empresa Grupo Vivario, Chorrillos – 2019.	2019.		- Sentimiento del deber - Conducta ética		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadísticos utilizados		
Tipo: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental Método: Hipotético deductivo	Población: 333 colaboradores Muestra: 179 colaboradores	Variable 1: liderazgo transformacional Técnicas: La encuesta Instrumentos: Cuestionario de aprendizaje organizacional Variable 2: Compromiso organizacional Técnicas: La encuesta Instrumentos: Cuestionario de desempeño laboral		Estadísticos descriptivos Media, grafico, cuadro estadístico, media de tendencia central Estadísticos inferenciales Rho Spearman		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Parcialmente de acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	----------------------------	---------------	--------------------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
CARISMA						
1	Su jefe se ha ganado su respeto.	1	2	3	4	5
2	Comparte usted las normas de su jefe.	1	2	3	4	5
3	Aprecia de forma personal a su jefe.	1	2	3	4	5
4	Su jefe muestra con acciones lo que dice.	1	2	3	4	5
5	Su jefe se muestra sincero.	1	2	3	4	5
6	Su jefe transmite mensajes que pueden ser alcanzados.	1	2	3	4	5
7	Su jefe transmite con claridad la visión de la empresa.	1	2	3	4	5
8	En la solución de problemas existe iniciativa por parte de su jefe.	1	2	3	4	5
9	Se entiende con claridad las órdenes de su jefe.	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN INSPIRADORA						
10	Es motivado por su jefe.	1	2	3	4	5
11	Su jefe promueve la mejora de procesos y optimización.	1	2	3	4	5
12	Logra las metas planteadas por su jefe.	1	2	3	4	5
13	Existe apoyo mutuo cuando realizan trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
14	Cumplen con el objetivo establecido al tener un trabajo en equipo.	1	2	3	4	5

15	Cuentan con el ambiente necesario para realizar sus actividades laborales.	1	2	3	4	5
16	Su jefe expresa propósitos importantes.	1	2	3	4	5
17	Favorece la crítica constructiva.	1	2	3	4	5
18	Su jefe tiene una organización adecuada.	1	2	3	4	5
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
19	Su jefe le brinda el apoyo y facilidades necesarias para desarrollar de modo óptimo sus conocimientos.	1	2	3	4	5
20	Su jefe facilita que las cosas se hagan sin necesidad de imponerlas.	1	2	3	4	5
21	Su jefe limita sus críticas para evitar conflictos internos.	1	2	3	4	5
22	Su jefe promueve a desarrollar ideas innovadoras.	1	2	3	4	5
23	Su jefe le da confianza en proponer nuevas ideas.	1	2	3	4	5
24	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.	1	2	3	4	5
25	Su jefe le da libertad para solucionar problemas.	1	2	3	4	5
26	Anima y ayuda a pensar cómo mejorar el trabajo.	1	2	3	4	5
27	Su jefe premia sus logros.	1	2	3	4	5
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						
28	Existe apoyo mutuo cuando realizan trabajos en equipo.	1	2	3	4	5
29	Presta atención personalizada para absolver dudas.	1	2	3	4	5
30	Concede atención personal en situaciones problemáticas.	1	2	3	4	5
31	Ayuda a los nuevos trabajadores.	1	2	3	4	5
32	Se mantiene al tanto de sus intereses y necesidades.	1	2	3	4	5
33	Su jefe apoya a las acciones e ideas de los demás.	1	2	3	4	5
34	Su jefe conoce aspectos fuertes y débiles de los colaboradores.	1	2	3	4	5
35	Su jefe tiene en cuenta el valor de las personas por encima de cuestiones organizativas.	1	2	3	4	5
36	Los capacitadores están preparados en los temas que brinda.	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO						
1	Es alcanzable, los objetivos de la empresa.	1	2	3	4	5
2	Esta empresa como parte de mi familia.	1	2	3	4	5
3	Busco lo mejor para la empresa.	1	2	3	4	5
4	Esta empresa como un modelo a seguir.	1	2	3	4	5
5	Es satisfactorio servir por muchos años a esta institución.	1	2	3	4	5
6	Me agrada hacer horas extras.	1	2	3	4	5
7	Trabajo por gusto propio.	1	2	3	4	5
8	Defiendo la posición de la empresa.	1	2	3	4	5
9	Cuando estoy de vacaciones extraño la empresa.	1	2	3	4	5
10	Soy parte de la familia en esta institución.	1	2	3	4	5
11	Soy pieza clave en mi institución.	1	2	3	4	5
12	Soy parte del equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
COMPROMISO CONTINUIDAD						
13	Estoy comprometido con la gente.	1	2	3	4	5
14	La empresa me ayuda a aprender y desarrollar nuevas capacidades.	1	2	3	4	5
15	Pongo todo de mi parte para que la empresa progrese.	1	2	3	4	5
16	La empresa proporciona oportunidades para mi desarrollo personal.	1	2	3	4	5
17	Seguiré trabajando en esta institución.	1	2	3	4	5

18	Es difícil encontrar un nuevo empleo.	1	2	3	4	5
19	Cuento con otras opciones de trabajo.	1	2	3	4	5
20	Es seguro mi trabajo ya que es estable.	1	2	3	4	5
21	Continúo en esta institución por las ventajas y beneficios.	1	2	3	4	5
22	La empresa considera exclusivo mis servicios.	1	2	3	4	5
23	La empresa me brinda seguridad.	1	2	3	4	5
24	La institución me hace sentir miembro de ella.	1	2	3	4	5
COMPROMISO NORMATIVO						
25	Esta institución merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
26	Le debo mucho a mi institución.	1	2	3	4	5
27	Mi trabajo mantiene mi familia.	1	2	3	4	5
28	Soy participe de los éxitos y fracasos de la empresa.	1	2	3	4	5
29	Realmente siento los problemas de mi institución con propios.	1	2	3	4	5
30	Tengo el deber de solucionar los problemas de la empresa.	1	2	3	4	5
31	Apoyo así no tenga que ver con mis funciones.	1	2	3	4	5
32	Es adecuada las reglas de mi institución.	1	2	3	4	5
33	Brindo información verídica así me perjudique.	1	2	3	4	5
34	Asumo mi culpa así me tengas que descontar el sueldo.	1	2	3	4	5
35	Prefiero perder el trabajo que echar la culpa a otro.	1	2	3	4	5
36	Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo laboral.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Ficha de validación de los instrumentos

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. Dr. Mg/Lic./Ing.: VASQUEZ RUIZ SEGUNDO 2020

DNI: 17858481

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico

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

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


Firma 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. Dr. Mg/Lic./Ing.: VASQUEZ RUIZ SEGUNDO 2020

DNI: 17858481

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico

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

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


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: Horacio Churo Steya

DNI: 43486931

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): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: Horacio Churo Steya

DNI: 43486931

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.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

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.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

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. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ



Señores:

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERÚ

Presente.-

De nuestra consideración:

Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado permiso a la Srta. Aida Luz Osorio Maita, identificada con DNI 48296390, a realizar la aplicación del instrumento para el desarrollo de la investigación de la tesis LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRUPO VIVARGO SAC, CHORRILLOS, 2019.

Estas actividades las realizó en Av. Premio Real S1 Lote 4A - Urb. Los Huertos de Villa – Chorrillos.

La Srta. Aida Luz Osorio Maita ha contado con todos los elementos necesarios para el análisis de una muestra de población, identificación de factores y aplicaciones para el desarrollo de su investigación.

Atentamente:


GRUPO VIVARGO S.A.C.
Fernando Lozano
Jefe de Asesoría

LIMA: Av. Premio Real Mz. S-1
Lote 4 A, Urb. Los Huertos de Villa
Chorrillos
Telf.: (01) 715 8000

AREQUIPA: Bonifaz 319, María Isabel
Telefax: (054) 245 561
Telf.: (054) 243 183

www.VIVARGO.com.pe

Anexo 5. Informe de índice de coincidencias

The screenshot shows the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area contains the following text with red highlights:

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRUPO VIVARGO, CHORRILLOS, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA
AIDA LUZ OSORIO MAITA
ORCID: 0000-0002-5126-4570

ASESOR

The sidebar on the right displays a "Resumen de coincidencias" (Summary of coincidences) with a total of 15%. Below this, a list of sources is shown:

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	10 %
2	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	5 %

At the bottom of the interface, the status bar shows: "Página: 1 de 110", "Número de palabras: 19984", "Versión solo texto del informe", "Alta resolución", "Activado", and the system tray with weather and date information.

Anexo 6. Base de datos

Base de datos del liderazgo transformacional

#	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK			
1	4	3	5	5	3	2	5	5	3	3	2	2	1	5	4	2	1	5	1	4	5	5	4	2	5	5	5	3	5	5	2	1	5	3	2	5				
2	5	4	4	5	4	1	5	5	4	2	1	4	1	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	1	5	4	1	5				
3	4	5	5	5	1	4	5	4	1	1	4	1	1	4	3	1	1	5	1	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	1	1	4	1	4	1	4	5		
4	4	4	5	5	3	2	3	3	2	2	1	1	1	4	3	3	1	5	1	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	1	1	4	3	2	3				
5	5	4	5	5	2	2	5	5	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	2	2	4	2	2	5				
6	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	2	2	2	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	2	2	5	4	4	5					
7	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4			
8	4	4	4	5	2	1	5	4	4	1	1	1	2	5	2	4	1	4	1	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	1	2	5	2	1	5				
9	4	3	4	4	1	1	4	4	3	3	1	1	1	4	4	3	3	3	1	1	4	4	1	1	4	4	1	5	4	4	1	1	4	1	4	1	4			
10	4	2	5	4	2	1	5	4	4	2	3	3	1	5	3	4	2	5	1	4	5	5	5	3	5	5	5	2	5	4	3	1	5	2	1	5				
11	2	4	3	4	3	1	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	1	4				
12	2	5	4	3	5	1	4	3	2	5	3	1	1	5	1	1	4	4	1	2	2	5	2	5	5	5	5	4	3	1	1	5	5	1	4					
13	4	4	5	5	3	2	3	2	2	1	1	2	4	3	3	1	5	1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	3	2	3					
14	5	4	5	5	2	2	5	5	4	2	2	2	1	4	4	2	2	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	2	1	4	2	2	5			
15	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	2	1	2	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	1	2	5	4	4	5				
16	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	5	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4				
17	4	4	5	5	3	2	3	3	2	2	1	1	1	4	3	3	2	5	1	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	1	1	4	3	2	3				
18	5	4	5	5	2	2	5	5	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	5	3	4	4	2	4	4	4	4	5	5	3	2	4	2	2	5				
19	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	2	2	2	3	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	2	3	5	4	4	5				
20	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4			
21	5	4	5	5	3	2	3	3	2	2	1	1	1	4	3	3	1	5	1	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	1	4	3	2	3			
22	5	4	5	4	2	2	5	5	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	3	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	2	1	4	3	2	2	5			
23	3	4	4	5	4	4	5	4	3	2	2	2	2	5	4	3	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	2	5	4	4	5					
24	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4				
25	4	4	5	4	3	2	3	3	2	2	1	1	1	4	3	3	1	4	1	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	1	1	4	3	2	3				
26	5	4	4	5	2	2	5	5	4	2	1	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	3	2	5		
27	4	3	4	5	4	3	5	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	2	2	4	4	3	5				
28	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	5	3	3	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	3	2	5	3	4	2	3			
29	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	3				
30	5	3	5	4	2	2	5	5	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	2	4	2	2	5				
31	4	3	4	5	4	2	5	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	2	2	4	4	3	5					
32	5	4	4	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	1	1	4	1	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3					
33	5	4	4	5	2	3	5	5	4	2	1	2	2	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	2	2	3	2	2	3					
34	4	5	5	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	5	4	5	5	4	2	2	4	3	4	3					
35	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	1	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	1	4	2	2	3					
36	4	5	4	5	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3					
37	4	4	5	4	3	2	3	3	3	2	1	1	3	4	3	3	1	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	3	4	3	3					
38	3	3	4	4	5	2	4	4	2	2	1	1	2	4	5	2	1	4	3	3	5	3	3	2	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3					
39	3	3	5	4	3	3	4	3	2	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	2	5	4	5					
40	5	3	5	5	3	3	4	3	5	5	1	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	2	2	3	5	3	2	3				
41	3	5	4	5	4	4	5	3	3	2	2	2	2	5	3	3	2	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	2	2	5	4	5					
42	3	4	4	4	4	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	1	2	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	2	2	4	4	2	4				
43	5	3	4	5	3	2	5	4	3	3	2	2	2	5	4	2	2	5	3	4	5	5	4	2	5	5	3	5	5	2	3	5	3	2	5					
44	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	2	4	4	3	4					
45	4	4	5	4	4	5	3	4	2	1	4	2	5	3	4	1	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	2	5	4	3	5				
46	3	5	5	5	3	2	4	4	2	2	2	2	2	3	5	2	2	4	3	4	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	3	2	4	3	2	5				
47	4	5	5	5	1	4	5	4	4	1	4	1	2	4	3	1	3	5	2	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	1	4	4	1	4	5				
48	3	5	5	5	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	5	4	2	4	3	4	5	4	4	2	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	2	5				
49	4	4	5	5	3	2	3	3	2	2	1	1	3	4	3	3	1	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	1	2	4	3	2	3				
50	3	5	5	5	3	2	5	4	2	2	4	2	2	3	5	2	2	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	5					
51	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4				

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	
73	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	5	4	4	4	4	2	3	4	5	4	2	1	1	4	3	3	2	5	1	4	4	4	4	
74	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	1	4	2	4	4	3	4	
75	4	4	4	5	4	2	3	3	4	2	1	1	1	4	3	3	1	5	1	4	4	5	4	2	2	2	5	4	4	4	3	2	4	3	2	3	
76	4	4	4	5	2	2	5	5	4	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	2	2	4	2	2	5	
77	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	5	5	3	2	3	3	2	2	4	5	4	4	5	3	4	4	5	2	2	5	4	4	5		
78	3	4	5	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	2	3	5	4	3	5
79	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	5	2	4	4	2	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	2	5	
80	3	4	4	5	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4	2	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	
81	4	5	5	5	4	4	5	4	2	3	2	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	
82	3	5	4	5	5	3	3	5	3	2	3	3	4	3	4	3	3	5	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	4	5
83	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4	2	4	2	5	3	3	5	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5
84	4	5	5	4	4	4	4	5	3	2	4	3	4	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	3	2	5	5	3	5	
85	3	5	3	5	4	4	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	4	2	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	5	
86	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	3	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	
87	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	2	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	
88	3	3	4	5	5	3	3	2	2	4	4	3	3	2	5	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	
89	5	4	5	3	3	5	4	3	2	2	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	
90	4	3	4	5	3	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	5	5	3	4	3	5	5	3	5	5	2	2	5	5	3	3	
91	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	2	4	4	3	3	5	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	
92	4	5	3	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	2	5	2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	2	5	
93	3	3	5	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	4	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	2	5	5	4	3	
94	5	4	3	4	4	3	5	4	4	2	3	3	5	4	2	2	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	4	4	
95	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	5	2	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	2	4	
96	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	2	4	5	5	4	4	4	2	3	5	5	4	4		
97	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	2	2	3	5	5	2	2	5	2	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	2	2	3	3	4	5		
98	3	5	4	3	5	3	3	5	4	2	2	4	3	5	2	4	4	3	5	3	3	5	2	5	3	3	5	3	3	2	3	3	2	3	2	5	
99	4	5	3	5	5	3	4	5	4	2	3	2	4	5	2	2	4	5	2	2	5	3	3	5	2	5	3	3	5	2	3	3	3	3	5		
100	3	5	5	5	5	3	3	5	2	2	2	3	5	3	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	2	3	3	2	5	
101	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	
102	5	4	5	3	5	3	5	4	2	3	2	4	5	4	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	2	4	
103	3	4	4	5	4	4	3	4	2	2	2	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4
104	4	3	3	5	5	4	4	3	2	2	2	2	5	4	3	3	5	4	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
105	3	3	3	5	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	
106	3	4	4	5	3	4	3	4	4	2	2	4	5	3	4	3	5	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	3	2	5	5	3	4	
107	3	4	5	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	3	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	2	3	5	5	2	4	
108	4	5	5	4	5	4	4	5	4	2	3	2	2	4	5	4	4	4	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	5	4	2	3	3	2	5	4	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ		
109	4	3	5	4	3	4	4	3	2	3	3	2	5	4	3	2	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
110	5	4	3	5	3	4	5	4	2	3	2	4	3	5	4	2	4	5	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	
111	5	3	5	3	3	3	5	3	2	2	4	3	5	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	
112	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	
113	3	5	3	4	3	3	5	2	2	3	2	2	3	5	3	2	5	2	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	2	5	
114	4	5	5	3	5	4	4	5	2	2	3	2	5	4	5	3	3	5	2	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	5	
115	4	5	3	3	3	3	4	5	2	2	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	2	3		
116	5	3	4	5	3	4	5	3	2	2	3	4	5	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	2	3	5	2	3	
117	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2	3	3	2	4		
118	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	2	3	3	
119	3	4	5	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	4	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	2	4
120	3	5	3	5	4	4	3	5	4	2	3	2	2	3	5	3	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	5	
121	4	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	
122	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
123	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	3	5	3	3	3
124	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4																			

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ					
145	4	4	3	5	4	3	4	5	3	3	3	5	4	3	2	5	5	3	3	5	3	5	5	4	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	3	5	3	4			
146	5	4	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	5	3	5	4			
147	3	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5	3	3	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	3	3	5	4		
148	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4	4		
149	3	4	3	5	3	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	3	5	3	3	4	5	3	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5		
150	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	2	2	3	5	4	4	4	4	2	4	4	5	3	2	2	2	2	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	5			
151	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4	
152	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	
153	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	
154	5	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
155	5	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	3	
156	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	3	5	4	3	
157	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	4	5	
158	3	3	4	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	3	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	
159	3	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4		
160	3	5	3	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3	3	
161	5	5	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	
162	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	3	4	5	3	4	4	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	4	3	
163	5	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	4	3	5	5	3	3	3	3	4	3	
164	5	3	3	5	4	4	5	3	4	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3		
165	5	5	5	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5		
166	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
167	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	5	5	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	4	3	
168	4	3	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	3	5	3	5	3	5	4	5	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	5	4	3		
169	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5		
170	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
171	3	3	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
172	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	3	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	
173	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	3	2	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	5	
174	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	5	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
175	5	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	
176	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5	3	4	4	5	3
177	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	3	4	3	4	5	3	3	5	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	
178	4	3	5	4	3	5	3	5	3	3	5	5	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	
179	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	2	2	4	3	2	4	3	2	3	4	5	

Base de datos del compromiso organizacional

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ			
1	4	3	5	5	3	2	5	5	3	3	2	2	1	5	4	2	1	5	1	5	1	4	5	5	4	2	5	5	5	3	5	5	2	1	5	3	2	5	
2	5	4	5	4	1	5	5	4	2	1	4	1	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	1	5	4	1	5
3	4	5	5	5	1	4	5	4	1	1	4	1	1	4	3	1	1	5	1	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	1	1	4	1	4	1	4	5	
4	4	4	5	5	3	2	3	3	2	2	1	1	1	4	3	3	1	5	1	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	1	1	4	3	2	3			
5	5	4	5	5	2	2	5	5	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	2	2	5		
6	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	2	2	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	2	5	4	4	5				
7	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
8	4	4	4	5	2	1	5	4	4	1	1	1	2	5	2	4	1	4	1	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	1	2	5	2	1	5			
9	4	3	4	4	1	1	4	4	3	3	1	1	1	4	4	3	3	3	1	1	4	4	4	1	5	4	5	3	4	4	1	1	4	1	1	4			
10	4	2	5	4	2	1	5	4	4	2	3	3	1	5	3	4	2	5	1	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	2	5	4	3	1	5	2	1	5	
11	2	4	3	4	3	1	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	1	4			
12	2	5	4	3	5	1	4	3	2	5	3	1	1	5	1	1	4	4	1	2	2	5	2	5	5	5	5	5	4	3	1	1	5	5	1	4			
13	4	4	5	5	3	2	3	3	2	2	1	1	1	4	3	3	1	5	1	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	1								

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	A			
109	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	4	3	2	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
110	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	2	4	5	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	
111	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	5	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	5	2	4	4	4	2	3		
112	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	2	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	
113	5	5	5	5	4	3	5	5	5	2	2	2	2	3	5	3	2	5	3	2	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	2	2	4	4	2	5	
114	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	2	5	4	5	3	3	5	2	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5		
115	4	5	5	5	3	4	5	5	5	2	2	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	2	5		
116	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	2	4	5	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	2	3	3	2	3			
117	5	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2	3	3	2	4	
118	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	2	3			
119	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	2	4			
120	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	2	3	5	3	4	4	2	5	3	4	4	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5		
121	4	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	3	3			
122	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	4	3			
123	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	5	3	3	4		
124	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	5	4	5	3	5	5	3	4	5				
125	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5			
126	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4		
127	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
128	3	4	3	5	5	3	3	3	3	5	3	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4		
129	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	5	4	4	5	3	5	3	4	4	5	3	4	3	4	2	4	2	4			
130	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4			
131	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	3	4	5	3		
132	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5		
133	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	3	5		
134	5	3	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	4	3	5	3		
135	3	3	4	3	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3		
136	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	5	3	4	5			
137	3	5	3	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3			
138	4	4	3	5	5	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4		
139	5	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3		
140	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
141	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
142	3	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
143	3	5	3	5	3	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5		
144	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	5	3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	A			
145	4	4	3	5	4	3	4	5	3	3	3	5	3	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	3	5		
146	5	4	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	3	5	
147	3	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3		
148	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	3	4		
149	3	4	3	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3			
150	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	2	2	2	5	3	4	4	2	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5			
151	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4		
152	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4		
153	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	4	3	5	3	3	5	3	4	5		
154	5	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5		
155	5	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	4	3	3	5		
156	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	5	4	5	3	4	
157	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5		

Anexo 7. Plan de acción

	Objetivos	Actividades	Responsables	Duración	Recursos
Liderazgo transformacional	Promover el compromiso organizacional en los colaboradores beneficiando así, el rendimiento productivo en los trabajadores de la empresa.	Capacitar a los líderes en coach	Gerentes Jefes Encargados	12 meses	Sala de reuniones Líder Coach: \$ 1500.00 mensual
Carisma	Fomentar en los jefes un trato carismático para con sus subordinados, logrando confianza y compromiso en los colaboradores.	Realizar una vez al mes reunión de confraternidad para unir el grupo y mostrar el lado amable generando confianza. Fomentar el trato amical entre subordinado y jefe, sin perder el respeto.	Jefes Encargados Recursos humanos Colaboradores	12 meses	Comedor de la institución Tiempo extralaboral Equipos de sonido y audio.
Motivación inspiradora	Aplicar en los colaboradores a través de los jefes el coaching, ayudará a estimular nuevas ideas a los colaboradores.	Realizar una reunión todos los lunes citando 10 minutos antes y 15 minutos luego de iniciado la hora de trabajo, donde se ponga en conocimiento de los objetivos de la semana y	Toda la empresa	12 meses	Equipo de sonido y audio Patio principal Materiales

		<p>tocar el modo que cumplieron de la semana pasada y que quedo pendiente.</p> <p>Realizar una vez al mes concurso de ideas creativas a un problema que se observe en su área</p>			
Estimulación intelectual	<p>Estimular en los trabajadores generación de ideas de solución contribuyendo al compromiso organizacional, esto conllevar a guiar a todos los colaboradores hacia un mismo objetivo con ayuda empowerment.</p>	<p>Proveer a los empleados de la información necesaria para que puedan cumplir cabalmente con su actividad laboral.</p> <p>Dejar a criterio de los colaboradores sobre la solución de ideas.</p> <p>Capacitación de Empowerment</p>	<p>Recursos humanos</p> <p>Gerentes</p> <p>Jefes</p> <p>Colaboradores</p>	12 meses	<p>Equipo de sonido y audio.</p> <p>Internet</p> <p>Capacitador:</p> <p>\$ 1500.00 mensual</p>
Consideración individualizada	<p>Mantener involucrados a los colaboradores constantemente sin la necesidad de estar detrás de cada uno, fomentando así el compromiso</p>	<p>Capacitar sobre actualización de acuerdo con su función a los colaboradores.</p>	<p>Recursos humanos</p> <p>Gerentes</p> <p>Jefes de grupo</p> <p>Colaboradores</p>	12 meses	<p>Salón de charlas y reuniones.</p> <p>Equipo de sonido y audio.</p> <p>Internet</p>

	<p>organizacional; lo cual llevará a mejorar el desarrollo de sus funciones, contribuyendo de manera positiva en beneficio de la empresa.</p>	<p>Realizar un manual de funciones específicas de cada puesto, para que cada colaborador tenga conocimiento de los objetivos mensuales de su área de trabajo.</p> <p>Programar entrevista de jefes a subordinados, una vez cada mes por cada colaborador que tenga a su cargo, esto ayudara a motivar y sacar lo mejor de cada uno.</p>			<p>Capitador: \$ 1500.00 mensual</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	------------------------------------------