



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

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

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ELÍAS AGUIRRE
ROMERO 7224, VILLA EL SALVADOR - 2019

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

AUTORAS

JENNIFER JOANNA CUZCANO PACHAS
ORCID: 0009-0007-6632-6352

SARA MICAELA CHANTA VERA
ORCID: 0000-0003-4146-6248

ASESOR

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

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

Cuzcano Pachas, J. J., & Chanta Vera, S. M. (2019). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre Romero 7224, Villa El Salvador – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Jennifer Joanna Cuzcano Pachas
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42935521
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-6632-6352
Datos del autor	
Nombres y apellidos	Sara Micaela Chanta Vera
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74046306
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4146-6248
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Wilber Hugo Flores Vilca
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01324100
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7630-1059
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	James Aristides Pajuelo Rodriguez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	03497186
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Rodolfo Zea Melodias
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29388850
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Wilber Flores Vilca
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324100
Datos de la investigación	

Título de la investigación	Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre Romero 7224, Villa El Salvador – 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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

El jurado evaluador de la TESIS:

**"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ELÍAS AGUIRRE
ROMERO 7224, VILLA EL SALVADOR - 2019."**

Que ha(n) sustentado:

- a) CHANTA VERA, SARA MICAELA
- b) CUZCANO PACHAS, JENNIFER JOANNA

Apellidos Nombre(s)

INTERESADO (DA) en: **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

ACUERDA

a) **APROBADO POR UNANIMIDAD**

Lima, 10 de Diciembre de 2019

Presidente(a) de Jurado: MG. PAJUELO RODRIGUEZ, JAMES
ARISTIDES

Nombre Completo



Firma

Miembro (a) de Jurado: MG. ZEA MELODIAS, RODOLFO

Nombre Completo



Firma

Miembro (a) de Jurado: ING. FLORES VILCA, WILBER

Nombre Completo



Firma



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo WILBER HUGO FLORES VILCA 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 (a) de la tesis titulado(a)

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ELÍAS AGUIRRE ROMERO 7224, VILLA EL SALVADOR - 2019”

del (de la, los) estudiante(s) JENNIFER JOANNA CUZCANO PACHAS y SARA MICAELA CHANTA VERA constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11% 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, 5 de abril del 2023



(Firma)

ING. WILBER HUGO FLORES VILCA

DNI: 01324100

DEDICATORIA

A Dios por darme la fuerza para continuar en todo el proceso de la carrera. A mi esposo por la paciencia y el apoyo incondicional. A mi familia por estar siempre presentes dándome su apoyo moral a lo largo de esta etapa, y a mi amada hermanita que desde el cielo siempre me cuida y guía.

Jennifer Cuzcano Pachas

A mis padres por el apoyo en cada una de mis decisiones, aconsejarme en todos estos cinco años de estudio y de esfuerzo para lograr alcanzar mis objetivos. A mis cuatro abuelos que desde el cielo siempre están guiando mi camino, y a mi novio por el apoyo y consejos brindados.

Sara Chanta Vera

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a todos nuestros docentes que nos guiaron en lo largo de nuestra carrera profesional impartiendo sus conocimientos, experiencias e instruirnos en el camino. A los familiares por el apoyo moral y consejos para seguir luchando contra las adversidades. Finalmente, a nuestros compañeros de vida que fueron testigos de nuestro esfuerzo brindándonos su paciencia y comprensión, quienes estuvieron dispuestos a ayudar y jamás dudaron de nosotras.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Justificación e importancia de la investigación	18
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico	20
1.4 Limitaciones de la investigación	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios	23
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	28
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada	47
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación	50
3.2 Población y muestra	50
3.3 Hipótesis	51
3.4 Variables – Operacionalización	52
3.5 Métodos y técnicas de investigación	54
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados	55
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos	57
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento	59
4.2 Resultados descriptivos de las variables	61
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones	63
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas	70
4.5 Prueba de normalidad para la variable de estudio	71
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 I.E Elías Aguirre 7224
- Tabla 2 Cuadro de operacionalización de la variable liderazgo transformacional
- Tabla 3 Cuadro de operacionalización de la variable compromiso organizacional
- Tabla 4 Resultados de validación del cuestionario de liderazgo transformacional
- Tabla 5 Resultados de validación del cuestionario de compromiso organizacional
- Tabla 6 Índice de consistencia interna del cuestionario de liderazgo transformacional
- Tabla 7 Índice de consistencia interna del cuestionario de compromiso organizacional
- Tabla 8 Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de liderazgo transformacional
- Tabla 9 Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de compromiso organizacional
- Tabla 10 Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de estimulación intelectual
- Tabla 11 Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de consideración individualizada
- Tabla 12 Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de motivación inspiradora
- Tabla 13 Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de influencia idealizada
- Tabla 14 Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de compromiso afectivo
- Tabla 15 Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de compromiso de continuidad
- Tabla 16 Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de compromiso de normatividad
- Tabla 17 Distribución de frecuencias y porcentajes entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional

- Tabla 18 Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov
- Tabla 19 Correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional
- Tabla 20 Correlación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional
- Tabla 21 Correlación entre la consideración individual y el compromiso organizacional
- Tabla 22 Correlación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional
- Tabla 23 Correlación entre la Influencia idealizada y el compromiso organizacional

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Distribución porcentual según nivel de liderazgo transformacional
- Figura 2 Distribución porcentual según el nivel de compromiso organizacional
- Figura 3 Distribución porcentual según el nivel de estimulación intelectual
- Figura 4 Distribución porcentual según el nivel de consideración individualizada
- Figura 5 Distribución porcentual según el nivel de motivación inspiradora
- Figura 6 Distribución porcentual según nivel de influencia idealizada
- Figura 7 Distribución porcentual según el nivel de compromiso afectivo
- Figura 8 Distribución porcentual según el nivel de compromiso de continuidad
- Figura 9 Distribución porcentual según el nivel de compromiso de normatividad
- Figura 10 Distribución porcentual entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ELÍAS AGUIRRE
ROMERO 7224, VILLA EL SALVADOR - 2019**

**JENNIFER JOANNA CUZCANO PACHAS
SARA MICAELA CHANTA VERA**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

En la investigación se tuvo como situación problemática analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre Romero 7224, Villa El Salvador – 2019. Este estudio tuvo por objetivo de analizar el nivel de relación que presenta el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la institución mencionada. Respecto a la metodología, el estudio fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal, teniendo como población 53 colaboradores y como la población fue accesible no se consideró pertinente utilizar muestra. El recojo de datos se realizó mediante la aplicación de dos cuestionarios válidos y confiables demostrado mediante resultados alfa de Cronbach de 0,940 y 0,945 para las pruebas de liderazgo transformacional y compromiso organizacional respectivamente lo que demuestra la idoneidad de los datos para el análisis estadístico realizado. Los resultados fueron satisfactorios y demostraron que existe correlación moderadamente significativa entre las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional ($\rho=0.661$; $\text{Sig.}=0.000$), es decir, en la medida que mejore el liderazgo transformacional mejora el compromiso de los colaboradores.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, compromiso organizacional, identidad.

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF THE EMPLOYEES OF THE ELÍAS AGUIRRE ROMERO EDUCATIONAL
INSTITUTION 7224, VILLA EL SALVADOR - 2019**

**JENNIFER JOANNA CUZCANO PACHAS
SARA MICAELA CHANTA VERA**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

In the research, the problematic situation is to analyze the relationship between transformational leadership and organizational commitment in the collaborators of the Elías Aguirre Romero Educational Institution 7224, Villa El Salvador - 2019. This study had the objective of analyzing the level of relationship that transformational leadership and organizational commitment in the collaborators of the aforementioned institution. Regarding the methodology, the study is of a basic type, quantitative approach, non-experimental design and cross-section, with a population of 53 collaborators and since the population was accessible, it was not considered pertinent to use a sample. Data collection was carried out through the application of two valid and reliable questionnaires demonstrated by Cronbach's alpha results of 0.940 and 0.945 for the transformational leadership and organizational commitment tests, respectively, which demonstrates the suitability of the data for the statistical analysis carried out. The results were satisfactory and showed that there is a moderately significant correlation between the variables transformational leadership and organizational commitment ($\rho=0.661$; $\text{Sig.}=0.000$), that is, to the extent that transformational leadership improves, employee commitment improves.

Keywords: Transformational leadership, organizational commitment, identity.

INTRODUCCIÓN

El tema de la presente tesis titulada *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre Romero 7224, Villa El Salvador – 2019*, es importante porque analiza dos variables importantes para un funcionamiento adecuado de las organizaciones como el liderazgo que permite una gestión eficaz de una organización y el compromiso que pueden desarrollar los colaboradores producto de una influencia positiva del líder transformacional.

El análisis realizado en la organización sujeta de estudio, permito formular el problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la institución educativa Elías Aguirre Romero 7224, Villa El Salvador - 2019?

En ese sentido, el objetivo que persigue la investigación consiste en establecer la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre Romero 7224, Villa El Salvador – 2019.

Los resultados producto de la investigación confirmaron la hipótesis planteada que consistía en verificar la existencia de la relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre Romero 7224, Villa El Salvador – 2019.

Por otro lado, en el capítulo I de la investigación se desarrolló el problema de investigación que consistió en analizar la realidad problemática en sus tres niveles que permitió la formulación de los problemas y objetivos de investigación, asimismo, se justificó la investigación desde la perspectiva teórica, práctica y metodológica para culminar con las limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, se desarrolló el marco teórico del estudio que brinda el fundamento de las variables mediante el análisis de las dimensiones y fuentes teóricas de las variables de estudio para culminar con la definición de la terminología empleada.

En el capítulo III, se desarrolló el marco metodológico que permitió fundamentar el desarrollo del tipo, diseño, población y muestra del estudio, así como la formulación de las hipótesis de investigación y sus operacionalizaciones de las variables, seguidamente de los cuestionarios de recolección de datos para culminar con los procesos estadísticos a seguir en el estudio.

En el capítulo IV, se desarrolló el análisis de los resultados de la investigación, que consistió en evidenciar la validez y confiabilidad de los cuestionarios, seguidamente se desarrolló el análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones, luego se analizó la prueba de normalidad para ver el comportamiento de los datos para culminar con las pruebas de hipótesis del estudio.

Finalmente, en el capítulo V, se desarrolló las principales conclusiones a las que llegó el estudio, así como las discusiones y recomendaciones producto de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

El liderazgo actualmente es utilizado y controvertido en la vida laboral desde hace décadas y continúa siendo uno punto primordial en la gestión de las organizaciones, generando un cuestionamiento que a pesar de los años sigue estando vigente ¿Cuál es el estilo de liderazgo que conduce al éxito de los equipos de trabajo y de las organizaciones? Su descripción y clasificación han cambiado por épocas, y ha sido considerada por diversos autores presentándose con diversos nombres y características consideradas. En este marco, es importante considerar que los líderes son fundamentales para que la organización de mantenga competitivo en el mercado laboral basado en generar la identificación de los colaboradores con la organización.

A nivel mundial, existen evidencias importantes que demuestran que las organizaciones buscan líderes que manejen sus organizaciones de forma competitiva basados principalmente en la atención en el colaborador, puesto estos consideran que una organización no puede funcionar sino tiene un personal comprometido e identificado con los objetivos de la empresa. Un líder transformacional en las organizaciones garantiza mejores indicadores de productividad y un nivel de competitividad óptima en el mercado laboral.

Esto se evidencia en las empresas panameñas que en estos últimos años apostaron por aplicar el liderazgo transformacional interesándose en formar líderes que motiven y promuevan la moral y el rendimiento de sus colaboradores, en otras palabras, debido a las exigencias empresariales y frente al panorama actual, las empresas y organizaciones panameñas están en el desafío de ir innovándose y ser competitivos. Este tipo de liderazgo transformacional aún no está desarrollado totalmente en todas las organizaciones para provocar un cambio y buen compromiso

en los colaboradores, pero poco a poco se debe mejorar contando con el talento humano que les permita estar a la vanguardia, generando mejora en la organización, fomentando un mejor clima laboral y logrando un mayor bienestar para los trabajadores.

Desde este panorama se puede mencionar que las organizaciones que cuentan con líderes transformacionales tienden a ser innovadores y competitivos que les permita generar cambios positivos para ser una buena opción en el mercado laboral. Sin embargo, se observa que la mayoría de los colaboradores trabajan en un ambiente desmotivado, donde hay un ambiente de estrés diariamente, múltiples obligaciones y responsabilidades. Además, es muy difícil que los trabajadores logren sentir que son parte de la empresa, que se inspiren con el lugar de trabajo, todo esto impacta en el compromiso organizacional. Es por ello, que las acciones que están desarrollando los líderes en las empresas, necesitan urgentemente cambios en el liderazgo para lograr un buen desempeño con la organización, donde los líderes y los trabajadores se apoyen mutuamente para alcanzar mejores niveles de motivación.

A nivel de Latinoamérica las empresas actualmente aplican un liderazgo donde no se ven los cambios de forma inmediata, sino que se preocupa por detectar que los empleados presenten deficiencias en el desarrollo de sus funciones y analizar el clima laboral donde desarrollan sus funciones, pues estos influyen en su comportamiento negativo como la falta de identificación y compromiso de las empresas. Hoy en día las organizaciones se enfrentan a constantes cambios y se ha creado la necesidad de que los empleados que laboran dentro de estas disfruten de las cualidades de un líder, para enfrentar desafíos futuros con éxito.

Es así como, a nivel nacional, las organizaciones reducen su productividad, por no contar con un liderazgo que transforme y consiga equipos de trabajo que se

desempeñen favorablemente para el logro de los objetivos. Solo hay líderes con falta de ética, actitudes violentas o discriminación, baja empatía, falta de valores, enfoque excesivo en los resultados y en las ganancias económicas y no en cómo los trabajadores pueden siempre estar dispuestos a afrontar desafíos, buscar soluciones innovadoras y desarrollen un compromiso favorable en la organización. Por ello, que las empresas pequeñas o medianas, en el ámbito nacional no se consolidan, ni progresan, se quedan estancadas a través de los años, con visiones individuales y por cumplir un horario de trabajo.

El personal en las empresas peruanas tener un cargo de alta dirección conlleva a asumir mayores responsabilidades que parten de un entendimiento y compromiso de la cultura organizacional. Se conoce que las empresas peruanas cambian constantemente a sus ejecutivos en busca de un gerente que a la vez sea un líder que le permita lograr en sí un buen desempeño en los trabajadores, ya que un buen líder no es solo el que tiene el mando, el poder o es el jefe de la empresa, sino también es aquel personaje que tiene la habilidad de movilizar, apoyar, orientar, dirigir, usar la empatía, dar ejemplo y motivar a quienes están a su alrededor y eso son los aspectos que aún le falta concretar más a las empresas peruanas, para que se desarrollen en un mercado competitivo. Por lo tanto, el personal que no se sienta comprometido con la organización no podrá realizar las tareas en su puesto de trabajo en su totalidad, ni considerara primordial las metas del área, no participa de la solución a los problemas, no agregan valores agregados a su trabajo y generalmente son partícipes de un mal clima laboral.

A nivel local, la institución educativa Elías Aguirre 7224 que se dedica al servicio educativo público, ubicado en el distrito de Villa El Salvador, es una organización en la cual se percibe que cuenta con un directivo que es responsable de

dirigir a todo el personal docente y administrativo de la institución, pero se puede observar también que los colaboradores no se han comprometido en su totalidad con la institución. El comportamiento del líder directivo está generando un entorno poco estimulante para los docentes y personal administrativo quienes no se sienten comprometidos y a gusto con la organización educativa porque piensan que les tienen muy condicionados; no tomados en cuenta, ni valoran las iniciativas que los colaboradores tienen cuando expresan sus sugerencias y tratan de transmitir sus ideas para la mejora de la organización ocasionando bajo compromiso y poca satisfacción del personal.

El líder de la organización actualmente en la dimensión influencia idealizada, no logra que sus seguidores se identifiquen con él como persona, así como con la visión y valores que promueve, no permitiendo que los seguidores se sientan libres de cuestionar lo que se va dando en la organización.

En cuanto a la dimensión motivación inspiradora, el líder no presenta conductas y comunicaciones que guíen a los seguidores al darles un sentido de trabajo en equipo, así como nuevos desafíos, donde el líder no estimula ni tiene una visión de futuro de sus colaboradores, que sería beneficiosa para la empresa.

En cuanto a la dimensión estímulo intelectual el líder no toma en cuenta, ni valora las iniciativas que los colaboradores tienen cuando dan sus sugerencias y tratan de transmitir sus ideas para la mejora de la organización, restringiendo a los colaboradores en las aportaciones de ideas y exploración de nuevas perspectivas que pueden generar mejoras o soluciones de problemas.

En cuanto la dimensión consideración individualizada el líder no presta la atención especial en las necesidades y crecimiento de cada uno de sus seguidores no dando la oportunidad que puedan alcanzar un puesto laboral superior. Esto implica

en que no hay estimulación a sus colegas y colaboradores a desarrollarse a niveles superiores de su potencial.

Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019?

¿Qué relación existe entre la consideración individual y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019?

¿Qué relación existe entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019?

¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La investigación tiene como propósito establecer el nivel de relación del liderazgo transformacional con el compromiso organizacional, identificar el grado de asociación, y las características propias de las variables, así mismo contribuirá a la evaluación del liderazgo con la que cuenta el directivo para relacionarlo con el compromiso organizacional de los trabajadores. Esta investigación se realiza en la

organización educativa Elías Aguirre porque cuenta con un líder que dirige a un equipo de trabajo y que, al mismo tiempo ubica en la empresa elementos que relacionan las variables de estudio a fin de lograr los objetivos y metas de la organización.

Si bien la organización cuenta con un líder que orienta a su equipo de trabajo con una serie de acciones que engloba a todas las áreas de la organización, no cuenta con una líder idóneo para orientar a los demás y la organización funcione del mejor modo posible, no motiva ni inspira con su ejemplo para producir cambios positivos y no logra que los trabajadores se comprometan con la organización, limitándose siempre en lo rutinario y en producir siempre lo mismo; en ese sentido, este estudio pretende dar mejoras en el liderazgo obteniendo un perfil de líder que aporte a la mejora y a menores rotaciones o sustitución de personal , mayor probabilidad de hacer nuevas y mejores iniciativas, trabajar en un clima favorable y a su vez, brindar un servicio eficaz, eficiente, beneficiando a todas las áreas de la organización y a la comunidad educativa.

Desde la connotación teórica, el estudio permite brindar información actualizada sobre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional basadas en fuente de información actualizada. Por otro lado, las fundamentaciones teóricas del liderazgo transformacional se basan en los aportes de Díaz (2018), y la variable compromiso organizacional se desarrolla basándose en los aportes de Robbins y Judge (2017).

Desde la connotación práctica, los resultados de esta investigación aportan con recomendaciones y propuestas de solución viables que brinden alternativa de solución a la problemática evidenciada en la Institución Educativa Elías Aguirre 7224 en Villa El Salvador. Estas recomendaciones permiten aplicar correctivos a la forma

como se aborda liderazgo en la institución que permitan crear situaciones positivas respecto al compromiso organizacional de los colaboradores de la institución.

Desde la connotación metodológica, la investigación aporta con dos cuestionarios de recolección de datos que han pasado por validez de contenido y con niveles adecuados de confiabilidad que fueron puestos a disposición de la comunidad académica para que sea usado en estudios posteriores relacionados a las variables que se vienen investigando.

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador – 2019.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador – 2019.

Determinar la relación que existe entre la consideración individualiza y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador – 2019.

Determinar la relación que existe entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador – 2019.

Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador – 2019.

1.4. Limitaciones de la investigación

Limitación temporal

El desarrollo de este estudio de investigación se llevó a cabo en los meses de agosto hasta diciembre del año 2019.

Limitaciones de teóricas

Existe una ausencia considerable de fuentes de información primaria que ayuden a explicar las variables de estudio, pues existe información relativamente antigua para ser considerado en el estudio.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Villalón (2014) en su tesis titulada *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*, desarrollada con la finalidad de analizar la práctica del líder transformacional y como motiva a los colaboradores de la empresa. Este estudio presenta un diseño no experimental y fue desarrollado en una muestra de 120 colaboradores. En esta investigación, se obtuvo que el modelo empleado de liderazgo es predominante donde se evidencia elementos que es necesario atender con carácter de urgencia ya que necesitan de esquemas transformacionales. La carencia de un liderazgo transformacional, involucra perjudicando a todo el personal, donde cada trabajador opera de manera individual sin dar cuenta de sus resultados, no viéndose relacionado como parte de la organización, los cambios en la infraestructura restringen la interacción entre los docentes y directivos ya que no cuenta con sala para interactuar y se encuentran dividido por pasillos y escaleras; el equipo directivo debe apoyarse en los docentes que cuentan con influencia y liderazgo. La carencia de un liderazgo transformacional involucra perjudicando a todo el personal, donde cada trabajador opera de manera individual sin dar cuenta de sus resultados, no viéndose relacionado como parte de la organización; en otra conclusión podemos decir que la Comunidad Educativa requiere de una identidad y un objetivo claro.

Cruz y Rodea (2014) en su tesis titulada *Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados (Caso: Empresa textilera, Municipio Ixtapaluca)*, desarrollada con el objetivo es diagnosticar como los factores del líder transformacional favorecen la productividad de las personas que laboran en el municipio. En este estudio se desarrolló mediante un diseño no experimental y fue

desarrollada en una muestra de 150 empleados. En sus conclusiones se indica que la comunicación entre los trabajadores favorece a los resultados que se obtuvo al aplicar el cuestionario de liderazgo transformacional para que tengan conocimiento y estén conscientes sobre los aspectos que carecen, lo que debe ser reforzado y qué deben ser superados. Asimismo, se consideró brindar sugerencias para que puedan aplicar soluciones y lograr el liderazgo transformacional, como difundir a los trabajadores que empleando el liderazgo transformacional conlleva beneficio para ambas partes, tanto para la empresa como para el trabajador y dando conocimientos a los empleados producto de un líder transformacional.

Guarín (2014) en su tesis titulada *Liderazgo transformacional docente en la Universidad Nacional de Colombia*, desarrollado con la finalidad de analizar los factores que determinan un buen liderazgo transformacional. Este estudio presenta un diseño cualitativo en una muestra de 105 docentes a los que se les entrevistó. En este estudio se concluye que el liderazgo se ejecuta en acciones y objetivos para generar un compromiso basado en promover conocimientos a sus seguidores es por eso que se establece que los docentes influyen en el proceso del conocimiento, generando ideas innovadoras e impulsores de una sociedad. Además, se preocupan por los alumnos en la manera de pensar y actuar manteniéndose como ejemplo. Por esta razón, es necesario formar docentes con cualidades de líder transformacional que les permita fortalecer la formación de las personas competentes.

Aldana (2011) en su tesis titulada *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo*, desarrollada con la finalidad de analizar la existencia de la diferencia significativa en el nivel de compromiso organizacional entre el sexo masculino y femenino de un grupo de trabajadores del área central de una institución bancaria

desarrollada en una muestra de 70 empleados. En sus conclusiones se observa de manera positiva el compromiso organizacional dentro de la empresa con los colaboradores de ambos sexos, ejecutando de manera correcta el compromiso en la misión y objetivos entre hombres y mujeres sin establecer alguna diferencia. En la ejecución de los valores institucionales dentro del compromiso organizacional no se establece ninguna diferencia entre hombres y mujeres. Se plantea de manera correcta el conocimiento de los valores de la empresa. Los cambios realizados dentro de la empresa se establecen de manera correcta entre hombres y mujeres.

Antecedentes nacionales

Basurto (2017) en su tesis titulada *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Scharff Logística Integrada S.A. 2016*, desarrollada con el objetivo de analizar la existencia de la relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Scharff Logística Integrada. El diseño de investigación es no experimental y una muestra de 155 trabajadores. En sus conclusiones, se alcanza un valor de 0.644; entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional concluyendo a una correlación positiva y nivel de población de $p < 0.05$; se alcanza un valor de 0.510; entre la influencia idealizada y compromiso organizacional concluyendo a una correlación positiva y nivel de población de $p < 0.05$, se alcanza un valor de 0.592; entre la motivación inspiradora y compromiso organizacional concluyendo a una correlación positiva y nivel de población de $p < 0.05$, se alcanza un valor de 0.680 entre el estímulo intelectual y compromiso organizacional concluyendo a una correlación positiva y nivel de población de $p < 0.05$ y finalmente, se alcanza un valor de 0.575 entre la consideración individualizada y compromiso organizacional concluyendo a una correlación positiva y n nivel de población de $p < 0.05$.

Talavera (2017) en su tesis titulada *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la institución educativa emblemática Luis Fabio Xammar Jurado UGEL 09- Huaura, 2014*, desarrollada con el objetivo de establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la institución educativa. Este estudio presenta un diseño no experimental considerando una muestra de 110 trabajadores. En sus conclusiones se evidencia la relación muy fuerte que presentan estas variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional ($\rho=0.872$; $\text{Sig.}=0.000$). Por otro lado, se evidencia correlaciones altas entre el liderazgo transformacional con el compromiso afectivo ($\rho=0.823$; $\text{Sig.}=0.000$), el liderazgo transformacional con el compromiso continuo ($\rho=0.864$; $\text{Sig.}=0.000$), y el liderazgo transformacional con el compromiso normativo ($\rho=0.742$; $\text{Sig.}=0.000$) resultados que permiten entender que el líder transformacional tiene influencias en sus diferentes niveles del compromiso organizacional.

Tone (2017) en su tesis titulada *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en Mibanco*, desarrollada con la intención de establecer el nivel de relación que presenta el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Este estudio se desarrolló con las implicancias del diseño no experimental y una muestra de 55 trabajadores. En sus conclusiones se indica que existe una relación positiva de 0.784 sobre el liderazgo transformacional con el compromiso organizacional. Asimismo, existe una relación positiva de 0.764 sobre la influencia idealizada con el compromiso organizacional, existe una relación positiva de 0.700 sobre la motivación inspiradora con el compromiso organizacional, existe una relación positiva de 0.618 sobre la estimulación inspiradora con el compromiso organizacional y existe una relación positiva de 0.697 sobre la consideración individualizada con el compromiso organizacional.

Minaya (2011) en su tesis *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa 5084*, realizada con el objetivo de establecer el nivel estadístico de relación que presenta el liderazgo transformacional y el compromiso de los colaboradores. Este estudio presenta un diseño no experimental y un nivel correlacional, asimismo, fue desarrollada en una muestra de 39 empleados. En sus conclusiones se explica que hay suficiente convicción empírica para afirmar que el liderazgo transformacional tiene correlación significativa con los factores del compromiso que debe desarrollar el docente en el cumplimiento de sus funciones. Es decir, cuando un directivo comprende, asume y aplica las consideraciones del líder transformacional preocupándose por motivar a su personal, considerarlo en sus logros, influir positivamente en su desarrollo, entonces el impacto que tiene en el colaborador le permite identificarse con la institución de tal manera que se comprometa con el logro de sus objetivos organizacionales.

Junco (2017) en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac*, realizada con la intención de conocer la relación que presenta el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Este estudio se desarrolló mediante un diseño no experimental y una muestra de 34 trabajadores del municipio. En sus conclusiones se resuelve que el líder transformacional tiene un impacto en el compromiso organizacional, por tanto, presenta una relación altamente significativa ($\rho=0.774$). Otra de sus conclusiones importantes demuestra que la consideración individualizada favorece el compromiso organizacional (0.772 ; $\text{Sig.}=0.00$) entendiéndose que esta dimensión y la variable presentan una correlación altamente significativa. Asimismo, se demuestra que la estimulación intelectual

favorece el compromiso organizacional (0.751; Sig.=0.00) entendiéndose que esta dimensión y la variable presentan una correlación altamente significativa. Asimismo, se demuestra que la motivación inspiracional favorece el compromiso organizacional (0.501; Sig.=0.00) entendiéndose que esta dimensión y la variable presentan una correlación moderadamente significativa. Finalmente, se demuestra que la influencia idealizada favorece el compromiso organizacional (0.537; Sig.=0.00) entendiéndose que esta dimensión y la variable presentan una correlación moderadamente significativa. Estos resultados permiten concluir que los diferentes factores del liderazgo transformacional mejora significativamente el compromiso de los colaboradores con la organización desarrollando actitudes de identificación y pertenencia hacia la empresa.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Bases teóricas de liderazgo transformacional

2.2.1.1. Definiciones de liderazgo transformacional.

Antes de desarrollar los conceptos de liderazgo transformacional, necesitamos saber que se entiende por liderazgo. En los últimos años el liderazgo ha estado implícito en un grupo de trabajo, organizaciones o empresas y ha sido cuestionado por la influencia que puede tener en las organizaciones y las sociedades.

El líder por sus cualidades tiene la capacidad de influencias en las personas que los rodean o con los que trabaja o interactúa diariamente, logrando que estos se desarrollen tanto personal como profesionalmente. Una vez que el líder ya sea identificado en la organización, la influencia es reciproca puesto que el líder también se va a sentir respaldado.

El liderazgo transformacional como un tipo de liderazgo tiene un vínculo con los valores, modelos éticos y metas a largo plazo, estableciendo un enlace individual

con el empleado, donde se guía el progreso del otro y donde se pretende apoyar al personal con una relación de largo tiempo, para sacarlo adelante. El líder transformacional conduce basado en factores propios de su estructura como la estimulación intelectual, la consideración individualizada, la motivación inspiracional y la influencia idealizada. Esto implica a valorar las motivaciones de los empleados, cubrir sus necesidades y relacionarse con los trabajadores como seres humanos importantes para la organización.

Hellriegel y Slocum (2009) sostienen:

El liderazgo transformacional consiste en influir en los seguidores mediante un conjunto complejo e interrelacionado de conductas y habilidades. Algunas de estas incluyen anticipar el futuro, inspirar a terceros pertinentes (especialmente seguidores) para que adopten una nueva visión o conjuntos de ideas, desarrollar a los seguidores para que sean líderes o mejores líderes, y guiar a la organización o grupo para que se convierta en una comunidad de líderes puestos a prueba y recompensados. (p. 284)

Fischman (2015) menciona:

El líder transformador debe tener la capacidad de elevar el nivel de necesidades de sus seguidores, haciendo que superen sus deseos individualistas. Un líder transformador tendría que poseer la capacidad de inspirar y cuando un líder consigue que su personal comprenda la verdadera misión de la empresa, está transmitiendo una visión trascendental. (p. 35)

Koontz et al. (2012) define al liderazgo transformacional como: “Los líderes transformacionales expresan claramente una visión e inspiran a sus seguidores; también tienen la capacidad de motivar, conformar la cultura de la organización y crear un clima favorable para el cambio organizacional” (p. 458).

Mendoza y García (2012) enfatizan que: “El liderazgo transformacional está enfocado en elevar el interés de los seguidores, el desarrollo de la autoconciencia, aceptación de la misión organizacional, y el ir más allá de sus auto- intereses por el interés del bienestar del grupo” (p. 192).

En ese sentido, el liderazgo transformacional se ocupa de alinear el interés del trabajador con el de la empresa, generando condiciones de trabajo interesantes para sus colaboradores. Este tipo de liderazgo es capaz de crear una visión atractiva para sus trabajadores y manifestarla de manera rotunda e ilusionante (Santiago, 2018).

En ese sentido, se concluye que el liderazgo transformacional inspira en sus trabajadores cambios significativos y positivos que tienen que ver con la mejora y fortalecimiento de las relaciones entre los miembros de la organización, emergiendo conciencia en ellos, los cuales aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización dejando de lado sus intereses personales, generando procesos de cambio dentro de la organización. Este tipo de liderazgo logra el cumplimiento de las metas y objetivos del lugar en la que trabajan deben mantener como fin al equipo de trabajo consistente y sostenible a los objetivos planteados de la empresa. Por lo tanto, plantearemos que el liderazgo transformacional dentro de una empresa es la capacidad principal para poder llegar a las metas y objetivos planteados desde el inicio.

2.2.1.2. Importancia de liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional es vital para una empresa u organización, porque se requiere del líder en gran parte el progreso del talento que tienen los subordinados y dirección de la organización hacia las metas propuestas. Ahora las empresas con constantes cambios y competencia se les son necesario el liderazgo transformacional en todos los niveles de la empresa, en el nivel de conocimientos para guiar el futuro

de la empresa, en el nivel intermedio para guiar las actividades de las áreas hacia los objetivos de la organización y en el operativo para la realización de las tareas específicas en un puesto de trabajo (Robbins y Coulter, 2018).

D'Alessio (2010) define: "Ellos convencen a sus socios para que se esfuercen en viabilizar potenciales, y alcanzar altos niveles referentes a la moral y a la ética" (p.60).

Por otro lado, Hellriegel y Slocum (2009) explicaron que son necesarios estos líderes para motivar a los subordinados a que tengan seguridad en sí mismos, colaboren con interés en las actividades de equipo y estimulen sentimientos positivos en lo que hacen o deben hacer.

2.2.1.3. Características de liderazgo transformacional.

Las características del liderazgo transformacional están relacionadas con los comportamientos productivos del líder, siendo aquellas conductas laborales que contribuyen al logro de los objetivos y tienden a superar los estándares de rendimiento de su personal en la organización, de esta manera si no hay un buen liderazgo, la supervivencia y el éxito de las organizaciones estarían en riesgo. El líder transformacional destaca por las siguientes características:

A. Creatividad.

Bracho y García (2013) sostienen:

El nivel en el cual los líderes demuestran la capacidad de asumir riesgos, e invitar a los seguidores para contribuir con nuevas ideas. Estos líderes estimulan e incentivan la creatividad en sus seguidores, para que éstos se desempeñen de manera independiente. De esta forma, el líder demuestra la importancia adjudicada al aprendizaje, enfrentando de manera efectiva las

situaciones inesperadas descubriendo las mejores maneras de ejecutar sus tareas. (p. 168)

B. Interactividad.

Bracho y García (2013) sostienen:

El líder transformacional debe dar a conocer sus competencias de interactividad en un grupo de personas, como una estrategia esencial para causar la correlación en la organización. Este comportamiento de interacción se sostiene de manera sucesiva, buscando la formación y desarrollo de los subordinados, como la manera fundamental del crecimiento personal y forma de implicarles en el trabajo. (p. 169)

C. Visión.

Bracho y García (2013) sostienen:

Implica el grado en que el líder articula una visión, de manera que sea atractiva y estimulante para los seguidores. Estos líderes motivan al personal para que alcancen con optimismo la visión planteada. Así, está claro en la importancia de fomentar un fuerte sentido de propósito para lograr la participación de los seguidores. Un liderazgo con visión de futuro apoya las habilidades de comunicación, tornándolas potentes para lograr en los seguidores la disposición de invertir más esfuerzos en sus tareas, alentándoles a confiar en sus capacidades. (p. 170)

D. Ética.

Bracho y García (2013) sostienen: “Un líder ético es un directivo auténtico que se caracteriza por el empleo de estándares elevados tanto morales como éticos. Este líder asume y respeta las normas éticas, los ideales de comportamiento por propia voluntad y no como imposición” (p. 170).

E. Carisma.

Bracho y García (2013) sostienen:

Los seguidores pueden identificarse con el líder carismático e imitarlo, siendo pertinente que se comporten como modelo a seguir. Para ello, es necesario poseer ciertos atributos los cuales les permitan ser admirados, respetados y convertirse en personas de confianza, al demostrar una conducta ética y moral. (p. 168)

F. Orientación a las personas.

Bracho y García (2013) escribió: “Implica el grado en que el líder atiende a las necesidades de cada seguidor, actuando como un mentor el cual se preocupa por sus inquietudes, necesidades y requerimientos” (p.170).

G. Coherencia.

Bracho y García (2013) señalan:

El líder transformacional debe evidenciar entre sus características una fuerte coherencia y adaptabilidad. Esto conlleva a que el líder se oriente a procurar la armonía entre lo que piensa, dice y hace, sin dejar de modificar su conducta, cuando sea necesario para su organización. (p. 171)

2.2.1.4. Teorías relacionadas al liderazgo transformacional.

Teoría del liderazgo transformacional de Bass y Burns.

Es una de las teorías más estudiadas y desarrolladas en la actualidad, su principal pionero es Bernard Bass quien se basó en las ideas originales acerca del liderazgo carismático y transformacional de Robert House y James MacGregor Burns. Burns (1978) refiere:

Lo opuesto al castigo o recompensa del tipo de liderazgo transaccional, los líderes transformacionales acrecientan la confianza de los subordinados,

progresivamente los mueven desde los intereses para logros, crecimiento y desarrollo mediante una visión compartida motivando a los seguidores hacia una realización personal. (p. 11)

Méndez (2009) señala:

El modelo de liderazgo transformacional de Bass explica que el liderazgo transformacional es el opuesto del liderazgo transaccional que es más rutinario y diario. El liderazgo transformacional logró sus excepcionales efectos sobre los subordinados cambiando las bases motivacionales sobre las cuales operan. (p. 12)

Méndez (2009) señala:

El líder transformacional tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso. Los líderes transformacionales elevan los deseos de logros y autodesarrollos de los seguidores, mientras que a la vez promueven el desarrollo de grupos y organizaciones. (p. 22)

Méndez (2009) explica:

Los líderes transformacionales logran estos resultados en una o más de las siguientes maneras: son carismáticos a los ojos de sus seguidores y son una fuente de inspiración para ellos; pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus subordinados; y pueden estimular intelectualmente a sus subordinados. (p. 4)

En ese sentido, el liderazgo transformacional contiene un proceso centrado en la estimulación de los seguidores, a fin de convertirlos en trabajadores productivos, quienes acojan y se comprometan con el seguimiento de la misión de la organización, enfocándose en el interés común. La teoría de Bass describe como los líderes con

características transformacionales provocan cambios en sus colaboradores iniciando la reflexión sobre la importancia y la valoración de los resultados. Además, el líder impulsa a que los seguidores alcancen sus intereses personales en eficacia de los objetivos de la organización, esto causa confianza y admiración de parte de los seguidores y son motivados a lograr mucho más de lo esperado.

En concordancias con estas características se puede decir que el liderazgo transformacional se enfoca en desarrollar aspectos motivacionales que les permita a los colaboradores fijar sus mejores esfuerzos para lograr los propósitos personales como de la organización.

2.2.1.5. Dimensiones de Liderazgo transformacional.

A. Consideración individualizada.

Es el grado en que el líder diferencia las necesidades de los seguidores para poder atenderlos, motivarlos y entrenarlos. Esta dimensión indica que el líder le da empatía y apoyo a los seguidores buscando siempre respetar la contribución personal o los aportes individuales que pueden generar.

D'Alessio (2010) escribió: "Estos líderes ponen atención en el crecimiento de las personas en las necesidades de desarrollo logrando que se superen a través de su actuación como guía o mentor, así como el entrenamiento y asesoramiento que les provee" (p. 61).

Hellriegel y Slocum (2009) refieren:

La consideración individualizada es la atención especial puesta por un líder transformacional en las necesidades de logro y crecimiento de cada seguidor. Los líderes transformacionales pueden actuar como asesores, mentores, maestros, facilitadores, confidentes y consejeros, se estimula a colegas y seguidores a desarrollarse sucesivamente a niveles altos. (p. 281)

Asimismo, Díaz (2018) describe a la consideración individualizada como:

La manera en el líder atiende las necesidades de cada trabajador, manifestando la importancia que tiene el colaborador como persona y no solo como miembro de una organización, actuando como un mentor más, no como un instructor, considerando que los trabajadores tienen necesidades, habilidades y anhelos que son únicos, ayudando a desarrollar sus potencialidades y capacidades, relacionándose personalmente con cada uno permitiendo darse cuenta de lo que necesitan. Se entiende también como la necesidad de reconocer y respetar el aporte individual que cada trabajador puede contribuir a la organización. (p. 95)

Esta dimensión del liderazgo transformacional se puntualiza por brindar atención y apoyo a los requerimientos y necesidades individuales de cada personal de su equipo para su mejor práctica. Manifiesta la escucha activa, hace que se sientan reconocidos, para ello delegan sus funciones y tareas para que sientan que los consideran capaces de desarrollar actividades más complejas.

B. Estimulación intelectual.

Los líderes transformacionales buscan estimular el desarrollo de la creatividad y conocimientos de los seguidores, estos líderes valoran al aprendizaje como una oportunidad de desarrollo y perfeccionamiento de sus habilidades. El desarrollo de este factor del líder transformacional se desarrolla en los seguidores cuando estos preguntan, piensan a profundidad y sus formas de descubrir cosas nuevas.

Díaz (2018) señala:

La estimulación intelectual como la implicancia de lograr empoderar a sus trabajadores ayudando a mirar los problemas desde distintas perspectivas, proponiendo nuevas formas de ver el trabajo, con la intención de que puedan

desarrollar sus propias habilidades, determinando soluciones a los problemas que se les presenta, así como las consecuencias de las decisiones tomadas , el respeto a las distintas opiniones , la demostración del interés por lo valioso de los aportes para resolver problemas, estimular a expresar ideas y opiniones sobre el método de trabajo de una manera creativa. (p. 96)

D'Alessio (2010) sostiene:

Estos líderes estimulan a sus seguidores a esforzarse por ser innovadores y creativos a través del cuestionamiento de supuestos, reformulando problemas, y acercándose a situaciones pasadas de diferentes maneras. No hacen público los errores de las personas, ni las exponen al ridículo o a la crítica en público. (p. 61)

Hellriegel y Slocum (2009) sostienen: “El estímulo intelectual es el que se concede a los seguidores para que sean innovadores y creativos. Los líderes transformacionales urgen a sus seguidores a cuestionar supuestos, explorar nuevas ideas y métodos, y enfocar viejas situaciones con nuevas perspectivas” (p. 279).

Ribes (2018) sostiene:

La estimulación intelectual se define como el grado por el cual el líder motiva a los subordinados a pensar una y otra vez el modo en el que tienen que realizar las cosas, promueven la inteligencia y la racionalidad en la solución de problemas (...). estimulan a sus subordinados para que sean innovadores y creativos y así aporten nuevos puntos de vista y nuevas perspectivas a los viejos problemas y situaciones. (p. 87)

C. Motivación inspiracional.

Esta dimensión se desarrolla cuando el líder le presenta una visión de desarrollo atractivo a sus seguidores, para que los seguidores se encuentren

motivados también lo debe estar el líder. Los seguidores deben sentir la necesidad de tener un objetivo alto que lograr por lo tanto la energía y la vibra debe ser fuerte para que se salga adelante.

Según Díaz (2018) define:

La actuación del líder como el despertar del espíritu de equipo, optimismo, confianza y superación, proyectándose al futuro, estableciendo y comunicando expectativas, motivando e inspirando a quienes lo rodean para que logren alcanzar las metas y objetivos de la organización, logrando trabajadores implicados y comprometidos con la misma visión. (p. 96)

D'Alessio (2010) escribió: "Estos líderes actúan de tal manera que motivan a quienes están a su alrededor, dando significado y relevancia al trabajo de sus seguidores, poseen una clara visión del futuro basados en valores e ideales" (p. 61).

Hellriegel y Slocum (2009) explican:

Las conductas y comunicaciones que orientan y guían a los subordinados al darles un sentido de significado y desafío. Los líderes transformacionales dan a conocer su entusiasmo y optimismo, lo que se transfiere a la vida de los trabajadores y orienta a un sentido de trabajo en equipo. Aquellos líderes hacen que los trabajadores participen y finalmente se sientan comprometidos con una proyección hacia el futuro y que puede ser significativamente diferente al actual. (p. 21)

La motivación refleja la conducta del líder que otorga el significado y los objetivos del trabajo. Los líderes tienen la facilidad de inspirar a su personal comunicándoles de lo que se necesita realizar e impulsando a la realización de su trabajo. Esta conducta incluye la clarificación de intereses y de compromisos para el logro de las metas en la organización (Ramos, 2005).

D. La influencia idealizada.

Es el factor de más alto nivel de este tipo de liderazgo para que el líder pueda generar respeto y admiración de sus trabajadores debe de demostrar con el ejemplo para que sean admirados y seguidos logrando así comprometer al equipo con la misión y visión de la organización.

Lussier y Achua (2016) mencionan: “El líder evidencia con su comportamiento que el futuro depara mejores condiciones que la actualidad, su conducta inspira a compartir la visión del líder e ir en pos de ella” (p. 338).

Díaz (2018) sostiene:

El alto nivel de confianza que puede impartir el líder hace que los trabajadores estén dispuestos a asumir retos. En esta dimensión se resalta la importancia de como la actitud que tenga el líder contribuye en cómo los trabajadores ven el trabajo, planteando objetivos claros en lo que hace, toma en consideración las conductas éticas y morales en sus resoluciones administrativas, acentuando la importancia de cumplir la misión de la organización, tiende a comportarse de manera que guía a sus trabajadores, conociendo las necesidades que tiene el grupo de trabajo para poder guiarlos. (p. 96)

D'Alessio (2010) sostiene: “Estos líderes son admiradores, respetados y confiados. Tiene altos estándares de moral y conducta ética, quienes son vistos con gran respeto personal, y que generan lealtad con el seguidor” (p. 60).

Hellriegel y Slocum (2009) sostienen:

La influencia idealizada refleja la conducta de los líderes transformacionales que los seguidores luchan por emular o reflejar. Éstos suelen admirar, respetar y confiar en ellos. Los seguidores se identifican con sus líderes como personas, así como con la visión y valores que promueven. Una influencia positiva

idealizada permite que los seguidores se sientan libres de cuestionar lo que se está promoviendo. (p. 279)

2.2.1.6. Indicadores de liderazgo transformacional.

A. Solución de problemas.

Chiavenato (2009) explica: “La solución de problemas es la forma de discutir los asuntos y resolverlos para beneficio de las partes en conflicto, conciliando las diferencias y enfrentando los asuntos donde los involucrados reconocen lo que está errado para brindarle su atención” (p. 466).

B. Trabajo en equipo.

Bravo (2014) define el trabajo en equipo como: “Una serie organizada de labores, realizada por equipos de personas, estructura, interacciones, requerimientos, tecnología de apoyo, productos e información, entre otros, con la finalidad de cooperar para lograr un solo resultado u objetivo” (p. 126).

C. Fomenta creatividad.

Bernal (2016) define: “La creatividad como la capacidad y las formas que una persona acoge para ejecutar las diferentes actividades en sus trabajos al crear e idear algo nuevo y original. Son las nuevas maneras o ideas nuevas que una persona propicia” (p. 129).

D. Relación personal.

Núñez (2016) argumenta: “El trato directo del líder con el trabajador se refleja en la relación personal generada por la comunicación clara, trato respetuoso y la consideración entre ambas partes” (p. 159).

E. Apoyo.

Beorlegui (2018) define el apoyo como: “La conducta que se basa en la capacidad de apoyar, servir o atender. El apoyo a los demás es parte de la valoración

y aceptación del compromiso de acudir o asistir para realizar las tareas oportunas resolviendo las necesidades” (p.120).

F. Desempeño.

Silva (2018) define:

La buena gestión del líder es conocida por el éxito de conservar e implicar a los empleados en la organización. Los que lideran personas son competentes para transmitir a los empleados lo que se necesita y se espera de ellos. El líder realiza la retroalimentación sobre el desempeño, dando oportunidades para su crecimiento, designando responsabilidad y estableciendo prioridades. (p. 51)

2.2.2. Bases teóricas de compromiso organizacional

2.2.2.1. Definiciones de compromiso organizacional.

Littlewood y Uribe (2018) sostienen:

El compromiso organizacional es un estado interior que se enlaza a los individuos con la empresa y la participación que tienen para decidir si desean continuar en ella. De esta manera, los trabajadores más comprometidos son los más probables en continuar en la organización que los colaboradores que no presentan compromiso. Asimismo, brindan unos conocimientos del compromiso organizativo fraccionado en tres componentes, los cuales son la necesidad, el deseo, y el deber de pertenecer en la empresa. (p. 189)

Allen y Meyer (1993) definen al compromiso organizacional como: “El estado psicológico que caracteriza las relaciones entre los empleados con la organización, tiene implicaciones en las decisiones de continuar o dejar de ser miembro de la organización” (p. 11).

Robbins y Coulter (2018) consideran que una mayor colaboración en el trabajo consiste en sentirse identificado con la compañía para la que laboran, muchas de las

investigaciones muestran que existe una relación de tipo negativa en la relación del compromiso y la organización, la rotación y el ausentismo, asimismo, Robbins y Coulter (2018) explica que el compromiso organizacional es un estado que permite que las organizaciones tengan posibilidad de mantenerse y desarrollarse en el mercado.

2.2.2.2. Importancia de compromiso organizacional.

El compromiso organización es importantes por los siguientes aportes según diversas fuentes de información consultada:

- El compromiso organizacional disminuye el absentismo en el trabajo, puesto que un trabajador comprometido difícilmente falta a sus días laborables en la empresa.
- El compromiso organizacional favorece la obtención de altos indicadores de identificación favoreciendo el desempeño de sus funciones.
- El compromiso organizacional es la pieza clave para asumir nuevos retos empresariales pues la capacidad psicológica de un colaborador promueve la práctica de valores positivos.
- El compromiso organizacional favorece la visión compartida de los integrantes de la organización favoreciendo el incremento de su producción.
- El compromiso organizacional permite que los colaboradores tomen decisiones acertadas de acuerdo con los objetivos de la organización.

Al respecto, García (2007) explica:

Las organizaciones son razones más importantes de que esto haya acontecido, es que han manifestar demostrar que el compromiso organizacional suele ser mucho mejor pronóstico de la rotación y de la

puntualidad, va más allá de la fidelidad y llega a la aportación activa en el logro de las metas de las organizaciones, es un compromiso hacia el trabajo. (p. 43)

El compromiso organizacional es muy importante, en la medida que los colaboradores se sientan involucrados y desarrollen un sentido de identificación con la organización.

2.2.2.3. Teoría de compromiso organizacional.

Robbins y Judge (2017) hacen al compromiso organizacional como:

El nivel en el cual los colaboradores se sienten plenamente identificados con una empresa en específico, y con sus objetivos que esta sostiene y desea conservar el vínculo con el lugar de trabajo. Por tanto, el compromiso organizacional es la involucración que el colaborador mantiene con su organización que lo emplea, el compromiso organizacional contempla a tres distintos componentes que son: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, explicada a continuación. (p. 79)

Asimismo, existe una teoría que sustenta nuestra variable de investigación, la teoría de las expectativas. Al respecto, Robbins y Judge (2017) menciona:

Consiste en que los trabajadores esperan ser compensados por su comportamiento y desempeño, también menciona que se divide en tres relaciones mencionadas: relación esfuerzo y desempeño, relación desempeño y recompensa y relación recompensa y metas personales; estas están relacionadas continuamente ya que una conlleva a la otra. (p. 197)

2.2.2.4. Dimensiones de Compromiso organizacional.

Las dimensiones del compromiso organizacional son:

A. Compromiso afectivo.

Es la identificación o sentimiento que desarrollan los colaboradores hacia los objetivos de la organización, en el sentimiento o afecto que tienen los colaboradores con la empresa.

Según Robbins y Judge (2017) comprende:

El compromiso afectivo es el vínculo emocional que el individuo tiene hacia la empresa, lo cual significa el estado en el que se encuentra el trabajador con la organización, si participa en actividades diversas que mantiene la empresa como reuniones, debates, entre otros. El colaborador se siente identificado con la organización. (p. 79)

Meyer y Allen (1991) explica: “Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización” (p. 31). El trabajador se siente identificado con los valores de la empresa, sintiendo orgullo de pertenecer en ella y sintiéndose preocupado por la empresa cuando la misma tiene problemas.

Arciniega (2002) manifiesta: “Este tipo de compromiso consiste en la identificación psicológica del colaborador con los valores y filosofía de la empresa, se manifiesta en las actitudes tales como un marcado orgullo de pertenecer a la compañía” (p. 102).

B. Compromiso de continuidad.

El compromiso de continuidad es la predisposición que tienen los colaboradores para continuar laborando en la empresa puesto que analizan las consecuencias de no continuar en la empresa, puesto que ponen en una balanza el tiempo dedicado, el dinero invertido y el esfuerzo realizado para poder perfeccionarse en el desempeño de sus labores.

Robbins y Judge (2017) define:

El valor económico que se recibe por seguir en una empresa comparado con el de dejarla. El interés monetario que tiene el trabajador es vinculado con la empresa por los beneficios que ha invertido en esfuerzo, tiempo, dinero y abandonar implica perder la estabilidad de su familia. (p. 80)

Allen y Meyer (1993) indican que el compromiso continuo se refiere a la conciencia de los gastos que genera la organización en su formación, la idea de invertir en los colaboradores es que ellos permanezcan en la empresa por un largo periodo de tiempo.

Por otro lado, Arciniega (2002) menciona que el compromiso continuo revela el sentimiento material que tiene el colaborador con la organización; el colaborador está vinculado con la empresa porque ha invertido tiempo, dinero o esfuerzo en ella y dejarla significaría perder todo lo invertido.

C. Compromiso normativo.

Es el compromiso que genera la obligación de los colaboradores en respetar las normas que tiene la empresa para el normal desarrollo de sus actividades dentro de la organización.

Robbins y Judge (2017) sustenta:

La lealtad que el colaborador mantiene con la organización por el motivo moral o ético y a la vez se sienta en la obligación de permanecer en ella, además se percibe el sentido de reciprocidad que mantiene el empleado por parte de la organización, ya sea por las oportunidades o apoyo que ha recibido el trabajador. (p. 80)

Allen y Meyer (1993) se refieren al compromiso normativo como la obligación moral y ética que tienen los colaboradores con el cumplimiento de las normas de la organización.

Arciniega (2002) manifiesta que esta última dimensión es de naturaleza emocional al igual que el compromiso afectivo el cual consiste en el desarrollo de sentimientos que tiene el colaborador para sentirse obligado de permanecer en la empresa.

2.2.2.5. Indicadores de compromiso organizacional.

Vínculo emocional.

Sánchez (2014) sustenta: “Es el vínculo emocional que el trabajador sostiene con la organización es el sentimiento de deseo del que mantiene la empresa para alcanzar su propósito, implicado con los valores y objetivos que puede tener por su organización” (p. 195).

Identificación con la organización.

Mera (2016) define: “La identificación con la organización es cuando el individuo se siente parte de la empresa generando un compromiso y llevando a cabo su identificación completa por la organización” (p. 107).

Interés monetario.

Cebrián y Núñez (2014) refieren: “El derecho del trabajador incide de forma significativa, también se puede inferir que es el enlace que mantiene el colaborador con la organización reflejando la necesidad de seguir trabajando para obtener un ingreso económico mensual” (p. 95).

Estabilidad.

Camacho y Romero (2018) indican: “Es la estabilidad dentro de la organización se conecta como la causa – efecto que el trabajador puede visualizar, lo que refiere que esta ciencia solo regule relaciones laborales ilimitadas que puede desarrollar el colaborador en la empresa” (p. 15).

Beneficio.

Camacho y Romero (2018) mencionan: “El beneficio es otorgado al empleado de una empresa lo cual sustenta el pago regularmente al trabajador eso infiere que el empleado tiene oportunidades brindadas por parte de la empresa tales como salariales o económicas” (p. 503).

Lealtad.

Parra y Müller (2018) Indica:

La lealtad en la organización se define como una actitud de compromiso por parte de los empleados hacia el centro de trabajo, esta se muestra a través de los actos de los empleados que están dispuestos a sacrificar, cometer o realizar por el bien de la organización con la finalidad de obtener mejores resultados para la empresa. (p. 150)

Sentido de reciprocidad.

Ribes (2018) explica: “Es el sentido de reciprocidad es el suceso en el cual participan dos individuos que intercambian acciones, en el cual las acciones no requieren ser iguales u homogéneas, pero si deben acontecer de manera continua una de la otra” (p. 251).

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada***Antológico***

Es aquello que recoge obras o fragmentos representativos de las diversas etapas de creación de uno o varios autores.

Consideración Individual

Este factor es cuando el líder identifica las necesidades que tienen los seguidores para motivarlos y ayudarlos a desarrollarlos para perfeccionarse en las tareas que tienen que desarrollar dentro de la organización.

Estimulación intelectual

Este factor es cuando el líder identifica las necesidades y fomenta el desarrollo de sus competencias y capacidades mediante capacitaciones y formación continua que le permita convertirse en personas duchos en las funciones que realiza en el área donde fue designado.

Estructura organizacional

Es la estructura que tiene la organización en relación con sus miembros que garantice el correcto funcionamiento de su desarrollo dentro del mercado laboral, así como de análisis de las empresas de su competencia.

Influencia idealizada

Este factor se evidencia con el desenvolvimiento correcto y ético de los líderes de tal forma que los seguidores sientan que es un modelo por seguir, puesto que consideran que es una persona que aporta positivamente al desarrollo no solo de la empresa sino de sus integrantes.

Motivación inspiracional

El líder es una persona que sea capaz de motivar a sus seguidores no solo de manera extrínseca sino intrínseca, esta motivación el líder lo logra planteándoles a los seguidores como una visión de desarrollo a largo plazo y los mecanismos de cómo lograrlo.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

La investigación es de tipo básica, porque el propósito que tiene es buscar la obtención y recopilación de información con la única finalidad de concretar un aporte a la información existente. En ese sentido, Ibáñez (2015) menciona: “El tipo de investigación básica o sustantiva está integrada en un contexto teórico y su finalidad es desarrollar teorías o principios generales de amplia aplicación” (p. 42).

Diseño

La investigación se desarrolla con los procesos del diseño no experimental transversal considerando que no existe manipulación de ninguna de las variables consideradas; asimismo, es transversal porque el cuestionario de investigación solo es aplicable en un solo momento por única vez.

Al respecto, Hernández et al. (2014) definen:

La investigación no experimental como el estudio de fenómenos que se presentan en su propio contexto; en el estudio no experimental se observa situaciones ya existentes en donde las variables suceden y no es posible manipularlas, porque ya ocurrieron al igual que sus efectos. (p. 152)

Además, Martínez y Benítez (2016) sostienen: “El diseño de investigación transversal recolecta los datos en un tiempo único en un solo momento y un periodo determinado, ya que se cumple el objetivo de identificar variables, dimensiones o categorías analíticas” (p. 70).

3.2. Población y muestra

Población

La población considerada es el total de los trabajadores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224 de Villa El Salvador, conformado por 53 personas.

Tabla 1*Población de colaboradores de la I.E Elías Aguirre 7224*

	Número de colaboradores	%
Personal de limpieza	7	20.0
Porteros	2	20.0
Secretaria	2	23.3
Docentes	41	25.7
Directora	1	20.0
Total	53	100

Hernández et al. (2014) afirma: “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones como contenido y tiempo” (p. 174).

Muestra

Hernández et al. (2014) mencionan que no en todos los trabajos de investigaciones existirá muestra, en la mayoría de las ocasiones se realiza el estudio en una muestra, pero cuando se requiere realizar un censo se debe incluir a toda la población, ya que las muestras se utilizan para optimizar tiempo y recursos. Asimismo, en este trabajo de investigación se implementó un censo ya que el total de trabajadores a encuestar son 53, por ello se realizó un censo a los empleados.

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador – 2019.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador – 2019.

Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador – 2019.

Existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador – 2019.

Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador – 2019.

3.4. Variables – Operacionalización

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

Definición conceptual del liderazgo transformacional

Mendoza y García (2012) definió al liderazgo transformacional como:

Aquel individuo que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen los cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad. Por esta razón, Bass considera a este modelo de liderazgo como transformador, porque tiene relación con las necesidades humanas y en especial con aquellas que corresponden al crecimiento personal, autoestima y autorrealización. (p. 120)

Definición operacional del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional se mide considerando las cuatro dimensiones que indican los autores más renombrados de esta variable, así como los 12 indicadores que permitieron formular una prueba de 24 reactivos que permitieron medir adecuadamente la variable en la institución educativa.

Tabla 2*Cuadro de operacionalización de la variable liderazgo transformacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Estimulación intelectual	- Solución de problemas	1 al 9		Bueno [71 - 125)
	- Trabajo en equipo			
	- Fomenta creatividad			
Consideración Individualizada	- Trato personal	10 al 16	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Regular [51 - 70)
	- Apoyo			
	- Asesoramiento			
Motivación Inspiracional	- Desempeño	17 al 20		Malo [25 -50)
	- Contribución al logro			
	- Información del cambio			
Influencia idealizada	- Respeto	21 al 25		
	- Confianza			
	- Conducta ética y moral			

Definición conceptual del compromiso organizacional

Chiavenato (2009) define: “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p. 359).

Definición operacional del compromiso organizacional

El compromiso organizacional se mide considerando las tres dimensiones que indican los autores consultados sobre esta variable, así como los 7 indicadores que permitieron formular una prueba de 24 reactivos que permitieron medir adecuadamente la variable en la institución educativa. En este caso se considera una medición en escala de Likert, pues la escala medida era de 5 alternativas.

Tabla 3*Cuadro de operacionalización de la variable compromiso organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	- Vínculo emocional	1 al 6	1. Nunca	Bueno
	- Significancia personal			[71 - 120)
Compromiso de continuidad	- Deseo de permanencia	7 al 12	2. Casi nunca	Regular
	- Sensaciones de sacrificio personal		3. A veces	[51 - 70)
	- Percepción de oportunidades limitadas		4. Casi siempre	
Compromiso normativo	- Lealtad moral	13 al 24	5. Siempre	Malo
	- Sentido de reciprocidad		[25 -50)	

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Método

En esta investigación el método utilizado es hipotético deductivo, ya que permite aceptar y rechazar hipótesis planteadas, en las cuales el estudio confirmará la veracidad o falsedad de estas. En ese sentido, Bernal (2016) señala: “Este método consiste en refutar hipótesis planteadas, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 60).

Técnica

La investigación consideró como técnica la encuesta el cual se utilizó para obtener los datos necesarios para obtener los resultados requeridos. Asimismo, se aplicó la técnica del análisis que permitió interpretar la teoría como los resultados del estudio. Al respecto, Hernández et al. (2014) menciona: “El análisis es una técnica para estudiar cualquier tipo de comunicación de una manera objetiva y sistemática,

que cuantifica los mensajes o contenidos en categorías y subcategorías, y los somete a análisis estadísticos” (p. 251).

3.6. Descripción de los instrumentos utilizados

Instrumento

En esta investigación se utilizó el cuestionario de escala de tipo Likert, que está conformada por preguntas relacionadas a las dos variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional. Este instrumento permitió recopilar los datos de información necesarios de los trabajadores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador.

Al respecto, Hernández et al. (2014) explican: “El instrumento para medir es aquel que brinda datos visibles que representan verdaderamente los conceptos o las variables que se tenga” (p. 199).

Instrumento I: Ficha técnica del liderazgo transformacional

Nombre	: Cuestionario de liderazgo transformacional
Autores	: Jennifer Cuzcano Pachas y Sara Chanta Vera
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: 30 minutos
Aplicación	: Colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción

El cuestionario sobre el liderazgo transformacional sirve para medir esta variable en función de sus cuatro dimensiones que a su vez están conformadas por 120 puntos, considerando que el puntaje máximo puntaje de cada ítem es de 5 puntos en la escala de Likert.

Normas de aplicación

El cuestionario fue medido a una escala de Likert de cinco alternativas: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Además, se considera que la información era confidencial y cada unidad de análisis tienen 5 opciones de selección de respuesta.

Instrumento II. Ficha técnica de compromiso organizacional

Nombre	: Cuestionario de compromiso organizacional
Autor	: Jennifer Cuzcano Pachas y Sara Chanta Vera
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: 30 minutos
Aplicación	: Colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción

Descripción

El cuestionario sobre el compromiso organizacional sirve para medir esta variable en función de sus tres dimensiones que a su vez están conformadas por 120 puntos. Este cuestionario permite analizar el compromiso de los colaboradores dentro de una organización para el logro de sus objetivos tanto a largo, mediano y corto plazo.

Normas de aplicación

El cuestionario fue medido a una escala de Likert de cinco alternativas como las que se mencionan: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Además, se considera que la información era confidencial y solo para su uso exclusivo de la investigación.

3.6. Procesamiento de los datos

En los análisis estadísticos se consideró la prueba de análisis de confiabilidad de los cuestionarios que permitió analizar datos válidos y confiables.

Posteriormente, se desarrollaron los análisis descriptivos expresados en tablas y gráficos estadísticos que permiten analizar la problemática identificada en la institución relacionada a las dos variables de estudio.

Luego se desarrolló el análisis de normalidad de los puntajes de las variables para determinar si presenta o no una distribución de contraste normal para identificar el estadístico adecuado para la prueba de hipótesis.

Finalmente, se desarrolló la prueba de hipótesis que permitió cumplir con los objetivos que se plantearon en la investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento del liderazgo transformacional

La validez de contenido del cuestionario que mide el liderazgo transformacional se desarrolló mediante la validación por criterio de juicio de expertos que revisaron la calidad, cantidad y objetividad de los ítems determinando que el cuestionario mide realmente la variable.

Tabla 4

Resultados de validación del cuestionario de liderazgo transformacional

Jueces	Validador	Resultado
Mag. Jorge Alonso Ramos Chang	Teórico	Aplicable
Ing. Wilber Hugo Flores Vilca	Metodológico	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Estadístico	Aplicable

Validez del instrumento del compromiso organizacional

La validez de contenido del cuestionario que tiene por finalidad medir el compromiso organizacional se desarrolló mediante el criterio de juicio de expertos que revisaron la cantidad y pertinencia de los ítems determinando que el cuestionario mide realmente la variable que dice medir.

Tabla 5

Resultados de validación del cuestionario de compromiso organizacional

Jueces	Validador	Resultado
Mag. Jorge Alonso Ramos Chang	Teórico	Aplicable
Ing. Wilber Hugo Flores Vilca	Metodológico	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Estadístico	Aplicable

Los resultados explicados en las dos tablas que preceden demuestran que los cuestionarios de liderazgo transformacional y compromiso organizacional tienen ítems que son suficientes, es decir, permiten medir las variables que indican medir, por lo tanto, están aptos para pasar por la prueba de consistencia interna.

4.1.1. Análisis de fiabilidad

Fiabilidad del instrumento liderazgo transformacional.

La prueba de liderazgo transformacional pasó por la prueba de consistencia interna mediante el alfa de Cronbach puesto que la escala en que fue construida fue la escala de Likert de cinco alternativas.

Tabla 6

Índice de consistencia interna del cuestionario de liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de ítems
0,940	24

En la tabla 6 permite visualizar un resultado alfa de Cronbach de 0.940, lo que se considera que la confiabilidad del instrumento es fuerte según la escala estadística. El resultado de alfa de Cronbach se interpreta que mientras más cercana se encuentra de la unidad mayor será el grado de confiabilidad de la prueba de liderazgo transformacional.

Fiabilidad del instrumento de compromiso organizacional.

La prueba de compromiso organizacional pasó por la prueba de consistencia interna mediante el alfa de Cronbach puesto que la escala considerada en su construcción fue la escala de Likert de cinco alternativas.

Tabla 7

Índice de consistencia interna del cuestionario de compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de ítems
0,945	21

En la tabla 7 permite visualizar un resultado alfa de Cronbach de 0.945, lo que se considera que la confiabilidad del instrumento es fuerte según la escala estadística. El resultado de alfa de Cronbach se interpreta que mientras más cercana se encuentra de la unidad mayor será el grado de confiabilidad de la prueba de compromiso organizacional.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional

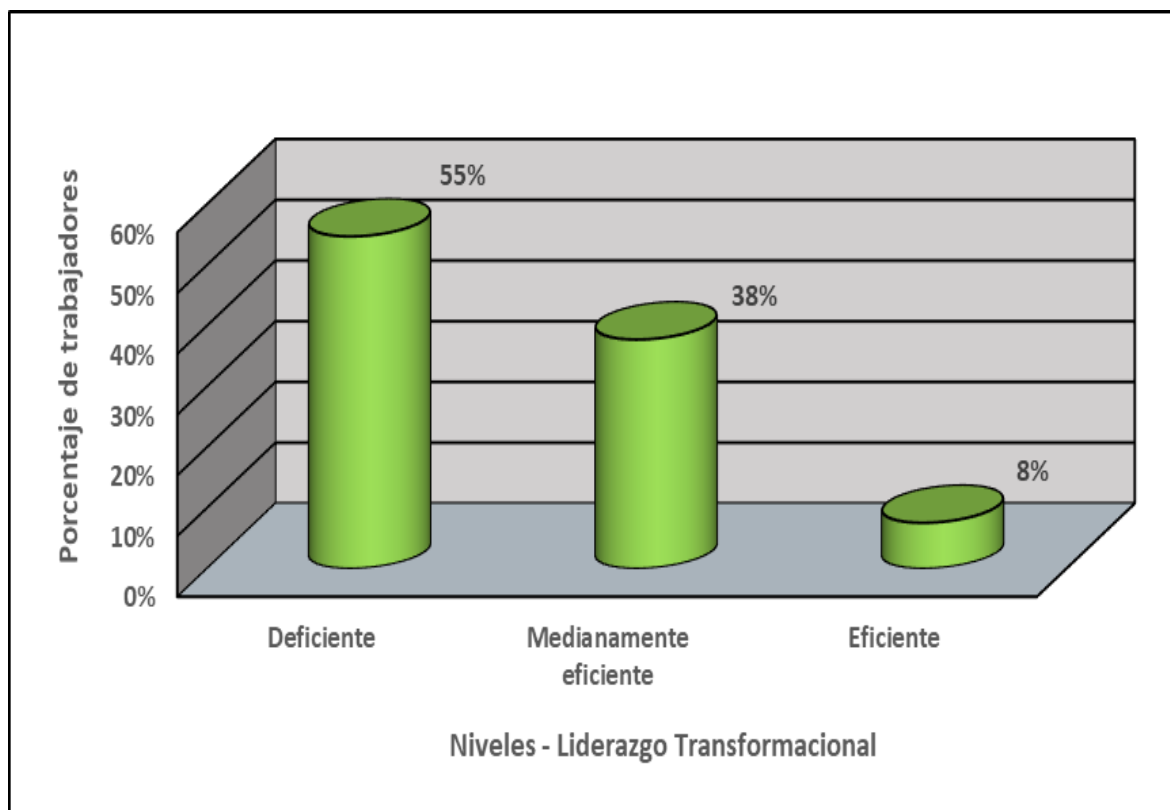
Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de liderazgo transformacional

Niveles	Colaboradores	Porcentajes
Deficiente	29	55%
Medianamente eficiente	20	38%
Eficiente	4	8%
Total	53	100%

Figura 1

Distribución porcentual según nivel de liderazgo transformacional



En la tabla 8 y figura 1, se puede observar que el 55%; de los trabajadores perciben un nivel deficiente del liderazgo transformacional, por otro lado, el 38% considera que el liderazgo transformacional tiene un nivel medianamente eficiente; y finalmente, solo el 8% considera que el liderazgo transformacional presenta un nivel eficiente.

Resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional

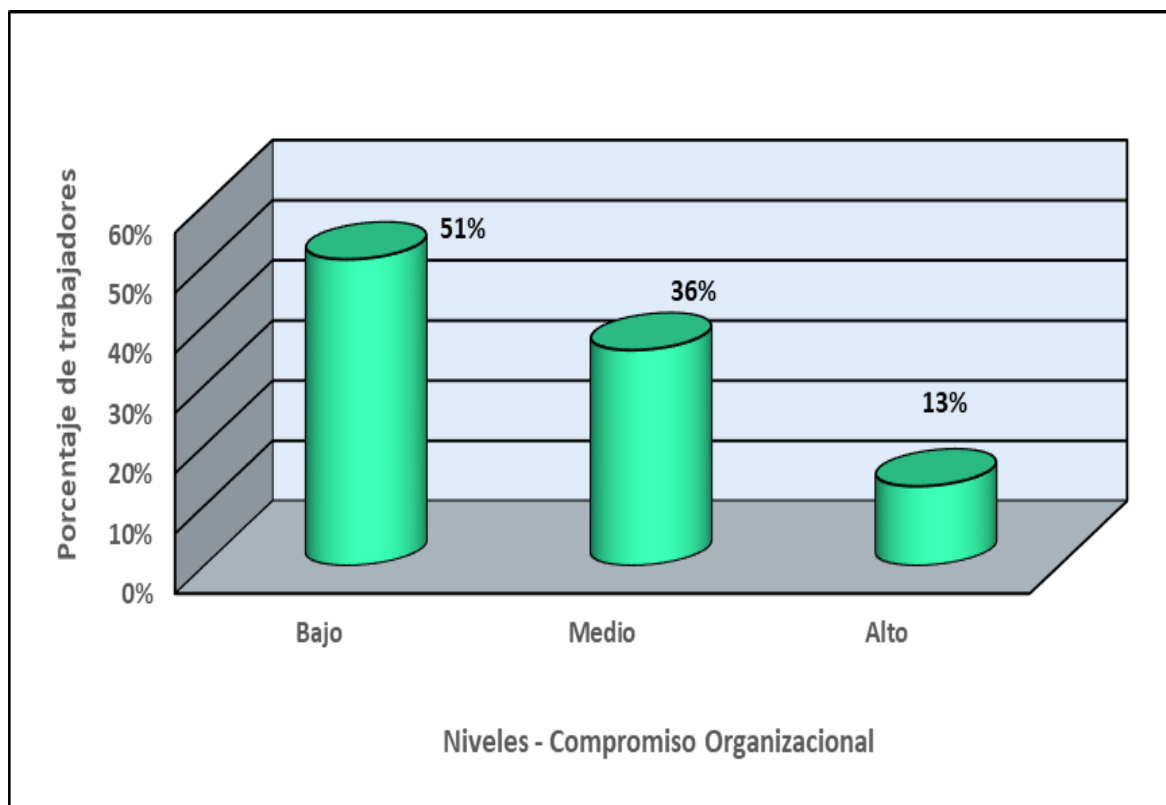
Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de compromiso organizacional

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

Figura 2

Distribución porcentual según el nivel de compromiso organizacional



En la tabla 9 y figura 2, se puede observar que el 51% de los trabajadores presentan un nivel bajo de compromiso organizacional; por otro lado, el 36% de los colaboradores presentan un nivel de compromiso organizacional medio; y finalmente, el 13% de colaboradores presenta un compromiso organizacional alto. Estos resultados indican que el compromiso de los colaboradores viene afectando el logro de los objetivos de la organización.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de liderazgo transformacional

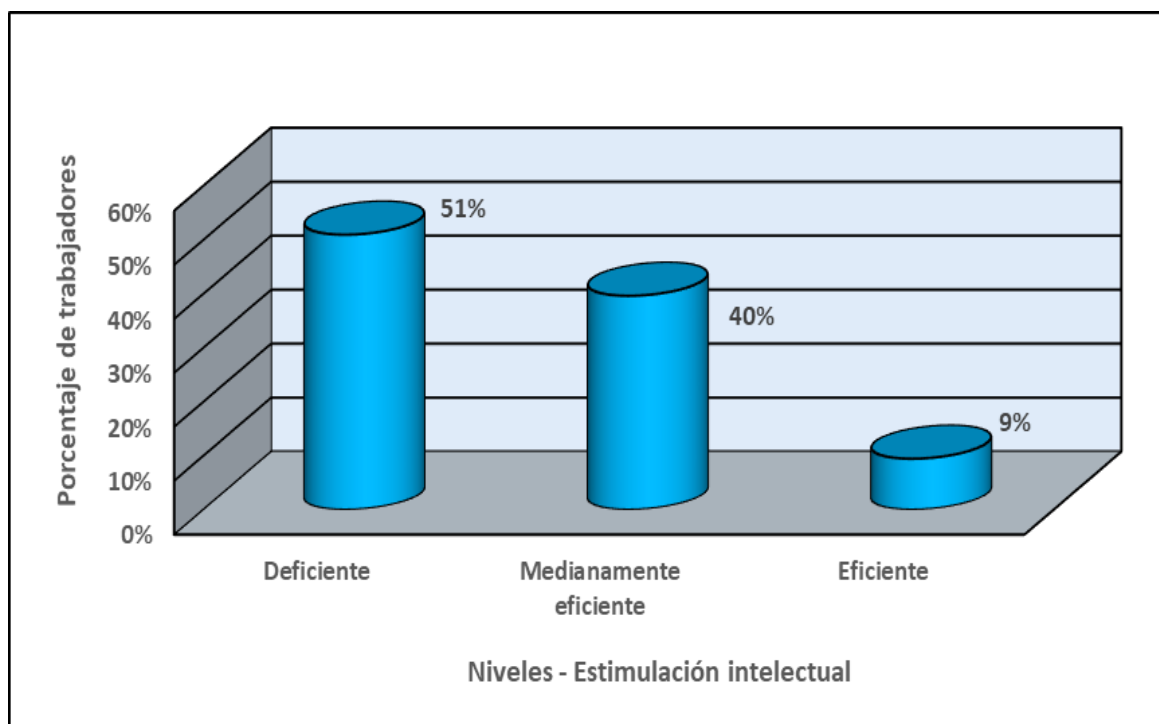
Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de estimulación intelectual

Niveles	Colaboradores	Porcentajes
Deficiente	27	51%
Medianamente eficiente	21	40%
Eficiente	5	9%
Total	53	100%

Figura 3

Distribución porcentual según el nivel de estimulación intelectual



En la tabla 10 y figura 3, se puede observar que el 51% de los colaboradores considera que el nivel de estimulación intelectual es deficiente; por otro lado, el 40% de los colaboradores considera que el nivel de estimulación intelectual es medianamente eficiente; y finalmente, el 9% de los colaboradores considera que el nivel de estimulación intelectual es eficiente.

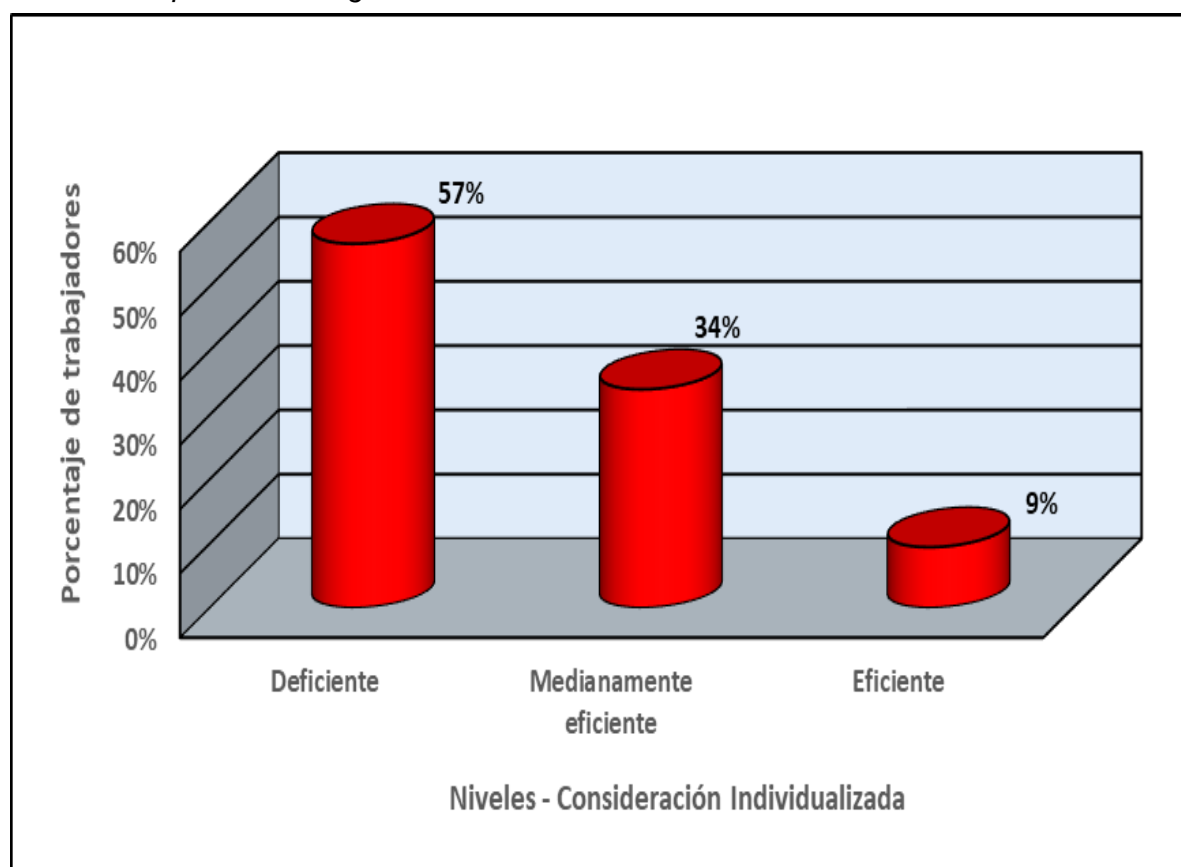
Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de consideración individualizada

Niveles	Colaboradores	Porcentajes
Deficiente	30	57%
Medianamente eficiente	18	34%
Eficiente	5	9%
Total	53	100%

Figura 4

Distribución porcentual según el nivel de consideración individualizada



En la tabla 11 y figura 4, se puede observar que el 57% de los colaboradores perciben una consideración individualizada en un nivel deficiente, por otro lado, el 34% de los colaboradores perciben una consideración individualizada en un nivel medianamente eficiente; y finalmente, el 9% de los colaboradores perciben una consideración individualizada en un nivel eficiente.

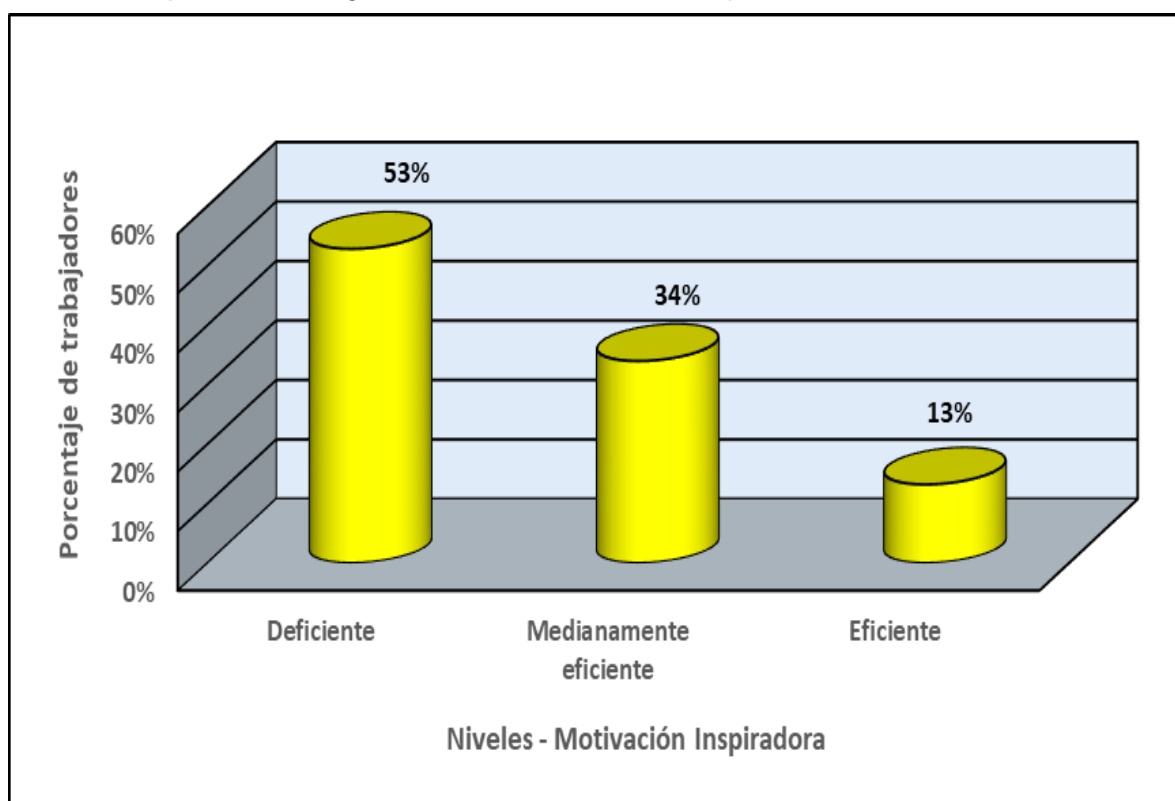
Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de motivación inspiradora

Niveles	Colaboradores	Porcentajes
Deficiente	28	53%
Medianamente eficiente	18	34%
Eficiente	7	13%
Total	53	100%

Figura 5

Distribución porcentual según el nivel de motivación inspiradora



En la tabla 12 y figura 5, se puede observar que el 53% de los colaboradores perciben motivación inspiradora en un nivel deficiente; por otro lado, el 34% de los colaboradores perciben motivación inspiradora en un nivel medianamente eficiente; y finalmente, el 13% de los colaboradores perciben motivación inspiradora en un nivel eficiente. Estos resultados permiten mencionar que la motivación de los colaboradores es sumamente importante para lograr un nivel eficiente de desempeño de los colaboradores.

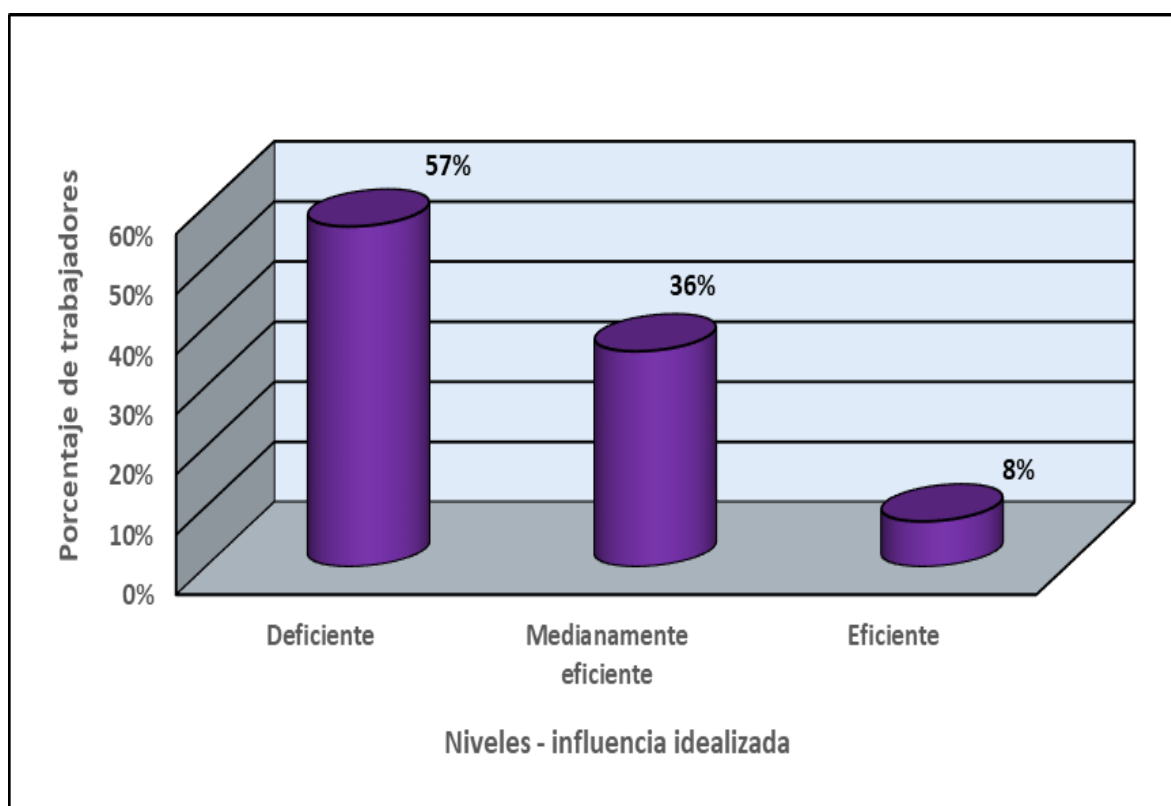
Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de influencia idealizada

Niveles	Colaboradores	Porcentajes
Deficiente	30	57%
Medianamente eficiente	19	36%
Eficiente	4	8%
Total	53	100%

Figura 6

Distribución porcentual según nivel de influencia idealizada



En la tabla 13 y figura 6, se puede observar que el 57% de los colaboradores perciben una influencia idealizada en un nivel deficiente; por otro lado, el 36% de los colaboradores perciben una influencia idealizada en un nivel medianamente eficiente; y finalmente, el 8% de los colaboradores perciben una influencia idealizada en un nivel eficiente. Estos resultados son importantes puesto que en las organizaciones son necesarios que el líder tenga un comportamiento ético y correcto que permita ser un modelo para sus seguidores.

Resultados descriptivos de las dimensiones del compromiso organizacional

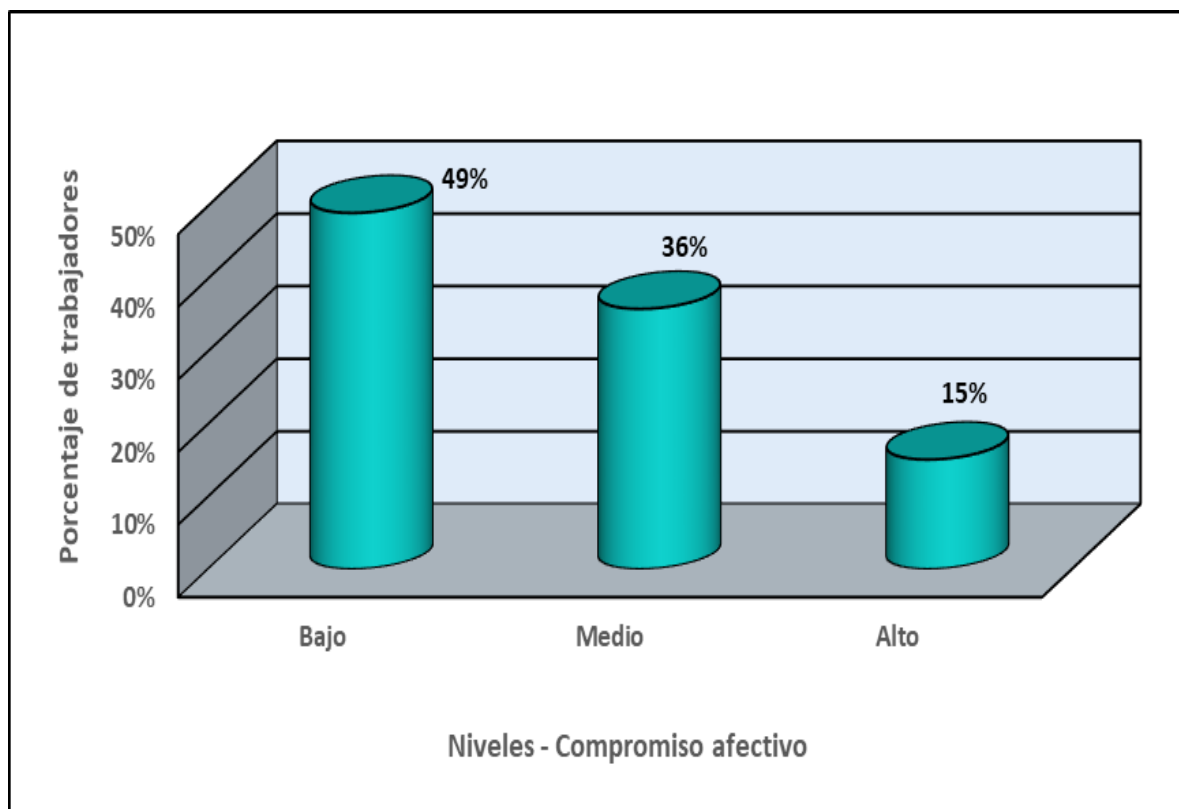
Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de compromiso afectivo

Niveles	Colaboradores	Porcentajes
Bajo	26	49%
Medio	19	36%
Alto	8	15%
Total	53	100%

Figura 7

Distribución porcentual según el nivel de compromiso afectivo



En la tabla 14 y figura 7, se puede observar que el 49% de los colaboradores presentan un nivel bajo de compromiso afectivo; por otro lado, el 36% de los colaboradores presentan un nivel medio de compromiso afectivo; y finalmente, el 15% de los colaboradores presentan un nivel alto de compromiso afectivo. Es decir, los colaboradores perciben que no están realmente comprometidos con los logros de la organización.

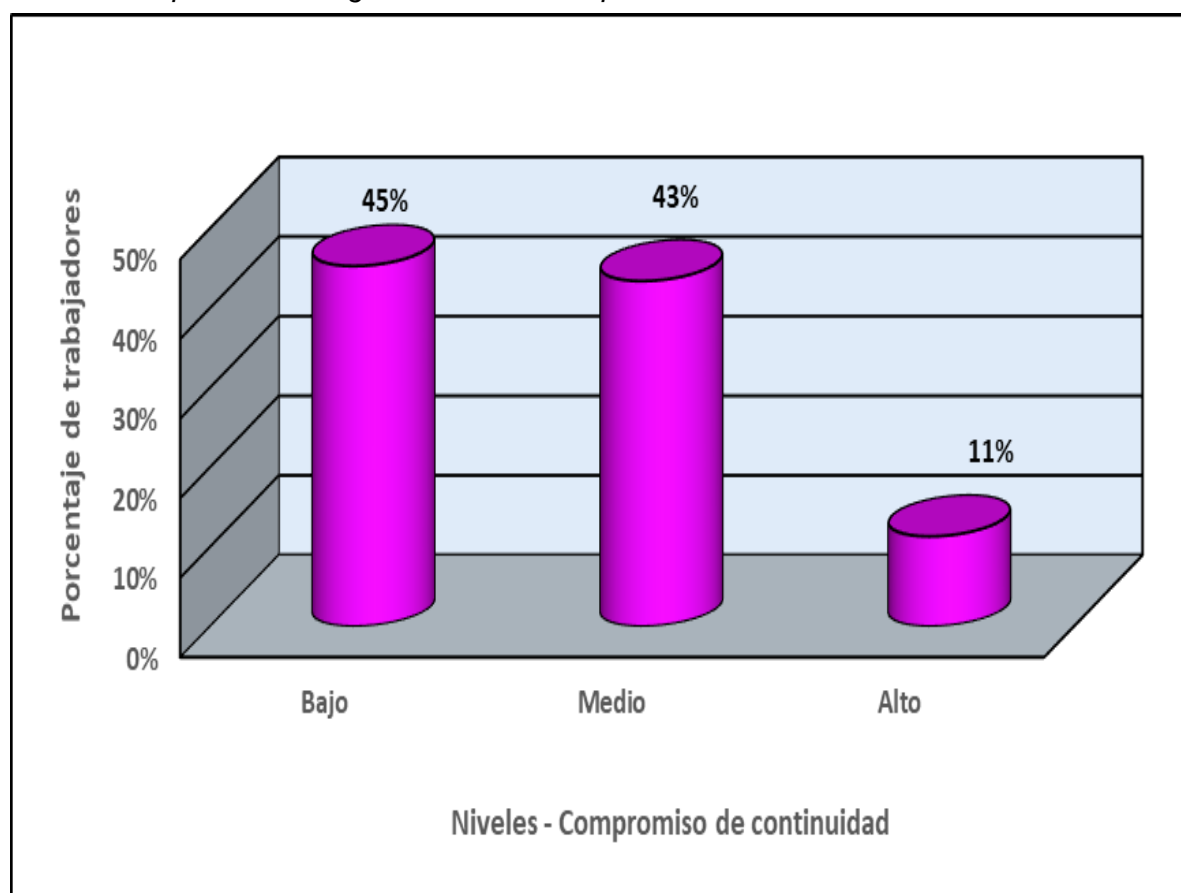
Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de compromiso de continuidad

Niveles	Colaboradores	Porcentajes
Bajo	24	45%
Medio	23	43%
Alto	6	11%
Total	53	100%

Figura 8

Distribución porcentual según el nivel de compromiso de continuidad



En la tabla 15 y figura 8, se puede observar que el 45% de los colaboradores perciben un nivel bajo de compromiso de continuidad; por otro lado, el 43% de los colaboradores perciben un nivel medio de compromiso de continuidad; y finalmente, el 11% de los colaboradores perciben un nivel alto de compromiso de continuidad. Estos resultados permiten mencionar que los colaboradores no necesariamente desean continuar laborando en la organización.

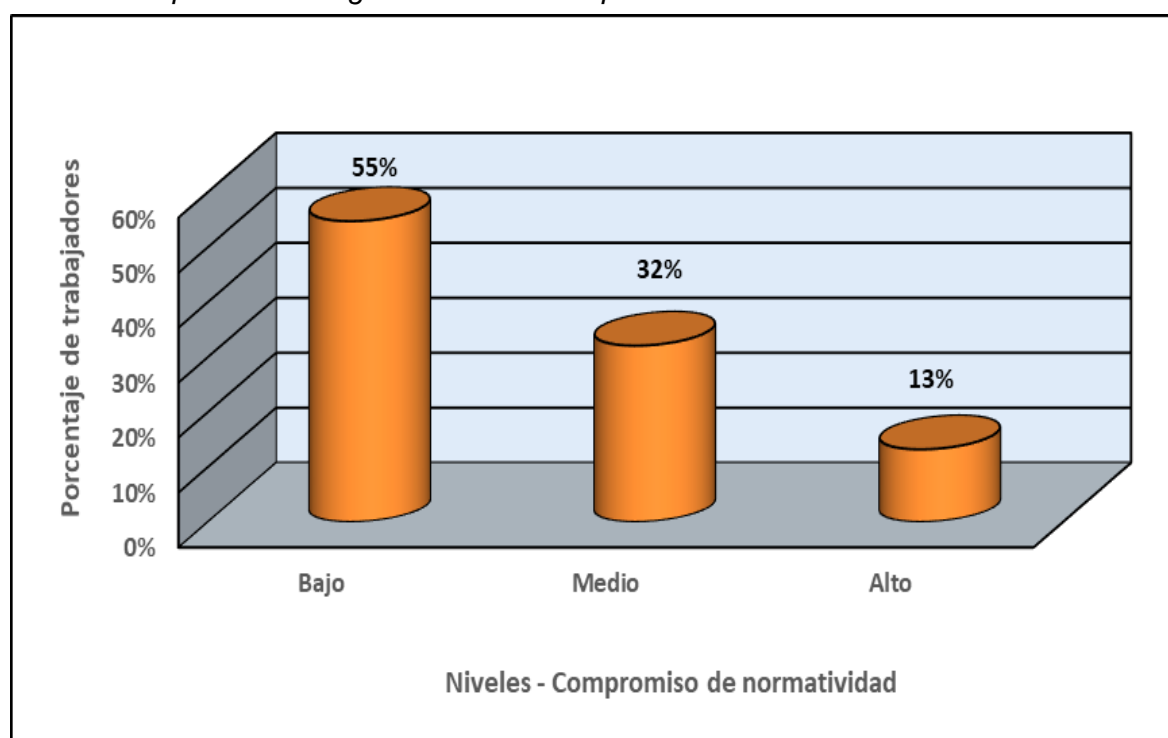
Tabla 16

Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de compromiso de normatividad

Niveles	Colaboradores	Porcentajes
Bajo	29	55%
Medio	17	32%
Alto	7	13%
Total	53	100%

Figura 9

Distribución porcentual según el nivel de compromiso de normatividad



En la tabla 16 y figura 9, se puede observar que el 55% de los colaboradores perciben un nivel bajo de compromiso de normatividad; por otro lado, el 32% de los colaboradores perciben un nivel medio de compromiso de normatividad; y finalmente, el 13% de los colaboradores perciben un nivel alto de compromiso de normatividad. Estos resultados permiten mencionar que los colaboradores no siempre cumplen con las normas que están establecidas en la organización que les permita desarrollar sus funciones de manera óptima.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

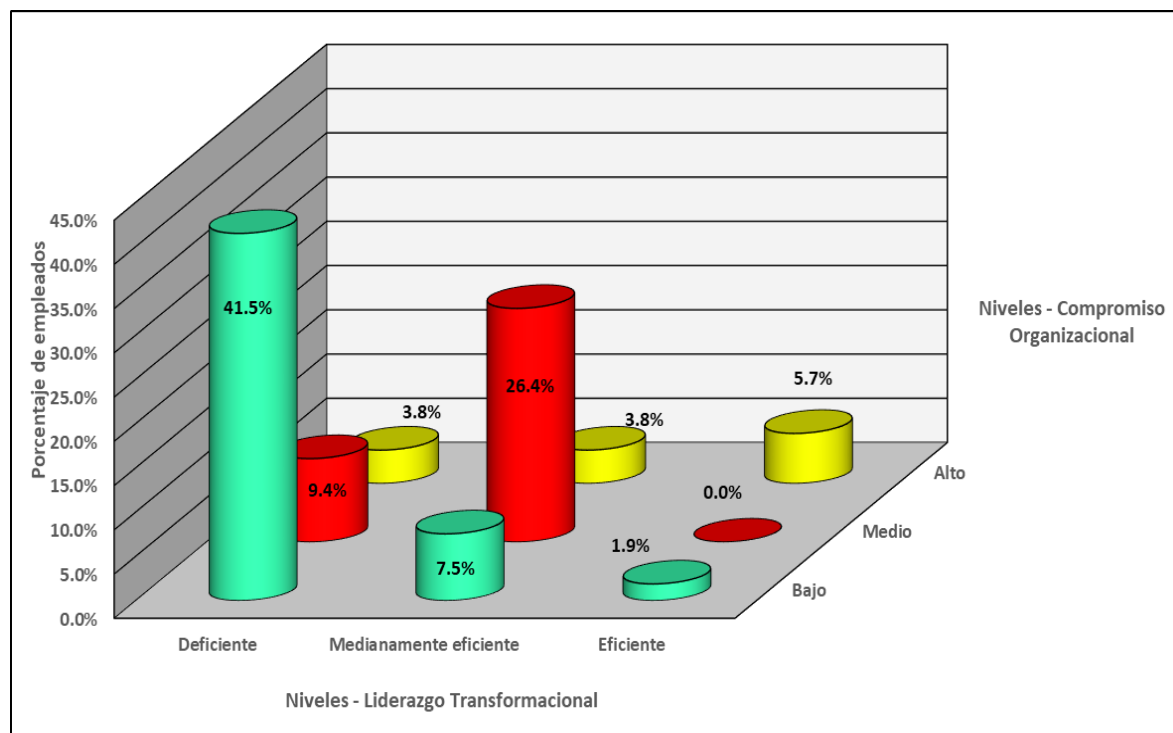
Tabla 17

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

Liderazgo Transformacional	Compromiso Organizacional						Total	
	Bajo		Medio		Alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Deficiente	22	41.5%	5	9.4%	2	3.8%	29	54.7%
Medianamente eficiente	4	7.5%	14	26.4%	2	3.8%	20	37.7%
Eficiente	1	1.9%	0	0.0%	3	5.7%	4	7.5%
Total	27	50.9%	19	35.8%	7	13.2%	53	100.0%

Figura 10

Distribución porcentual entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional



De acuerdo con la tabla 17 y figura 10, se aprecia que existe un grupo representativo del 41.5% de colaboradores de la institución perciben un nivel deficiente tanto para el liderazgo transformacional y un nivel bajo para el compromiso organizacional; así mismo, el 26.4% perciben un nivel medianamente eficiente

respecto al liderazgo transformacional y un nivel medio para el compromiso organizacional y finalmente, un 5.7% considera que existe una relación eficiente para el liderazgo transformacional y un nivel alto para el compromiso organizacional.

4.5. Prueba de normalidad para la variable de estudio

La determinación de la prueba estadística a emplear para la comprobación de hipótesis se decide mediante los resultados de la prueba normalidad con la finalidad de hallar si los datos recolectados tienen una distribución normal; por ello, se realiza la prueba de Kolmogorov Smirnov.

H₀. La distribución de la muestra sigue una distribución normal.

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

Tabla 18

Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0.175	53	0.000
Compromiso organizacional	0.175	53	0.000

De acuerdo con los resultados de tabla 18 se decidió usar el estadístico Kolmogorov-Smirnov, porque los sujetos a estudiar estuvieron conformados por 53 empleados de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador. En estos resultados se identifica un nivel de significancia menor que el nivel de significancia asumido en la investigación ($0.000 < 0.05$); entonces, según la regla de decisión se rechaza la H₀ y en consecuencia se acepta la H_a, por lo tanto, los puntajes no presentan una distribución normal.

4.6. Procedimientos correlacionales

En esta investigación para determinar el grado de correlación entre las variables se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman; además, se utilizó como instrumento el cuestionario tipo Likert. Al respecto, Hernández et al. (2014)

indica que el coeficiente de correlación de Spearman es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón.

Prueba de hipótesis general

H₀. No existe relación significativa entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional de la institución Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador.

H_a. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de la institución Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador.

Tabla 19

Correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de	Liderazgo	Coeficiente de correlación	0,661
Spearman	transformacional	Sig. (bilateral)	0.000
		N	53

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de un coeficiente de correlación de 0,661 entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Además, de acuerdo con los resultados de la tabla 19 este grado de correlación es positiva moderada. Por otro lado, la significancia encontrada es equivalente a 0,000 la misma que es menor a significancia asumida que es igual a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de la institución.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀. No existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional de la institución Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador.

H_a. Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional de la institución Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador.

Tabla 20*Correlación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional	
Rho de	Estimulación	Coefficiente de correlación	0,636
Spearman	intelectual	Sig. (bilateral)	0.000
		N	53

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de un coeficiente de correlación de 0,636 entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional. Además, de acuerdo con los resultados de la tabla 20 este grado de correlación es positiva moderada. Por otro lado, la significancia encontrada es equivalente a 0,000 la misma que es menor a significancia asumida que es igual a 0,05; lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional de la Institución.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀. No existe relación significativa entre la consideración individual y el compromiso organizacional de la institución Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador.

H_a. Existe relación significativa entre la consideración individual y el compromiso organizacional de la institución Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador.

Tabla 21*Correlación entre la consideración individual y el compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional	
Rho de	Consideración	Coefficiente de correlación	0.562
Spearman	individual	Sig. (bilateral)	0.000
		N	53

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de un coeficiente de correlación de 0,562 entre la consideración individual y el compromiso

organizacional. Además, de acuerdo con los resultados de la tabla 21 este grado de correlación es positiva moderada. Por otro lado, la significancia encontrada es equivalente a 0,000 la misma que es menor a significancia asumida que es igual a 0,05; lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa entre la consideración individual y el compromiso organizacional de la institución.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀. No existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional de la institución Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador.

H_a. Existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional de la institución Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador.

Tabla 22

Correlación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de	Motivación	Coefficiente de correlación	0.439
Spearman	inspiradora	Sig. (bilateral)	0.000
		N	53

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de un coeficiente de correlación de 0,439 entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional. Además, de acuerdo con los resultados de la tabla 22 este grado de correlación es positiva moderada. Por otro lado, la significancia encontrada es equivalente a 0,001 la misma que es menor a significancia asumida que es igual a 0,05; lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional de la institución Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019.

Prueba de hipótesis específica 4

H₀. No existe relación significativa entre la Influencia idealizada y el compromiso organizacional de la institución Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador.

H_a. Existe relación significativa entre la Influencia idealizada y el compromiso organizacional de la institución Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador.

Tabla 23

Correlación entre la Influencia idealizada y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de	Influencia	Coeficiente de correlación	0.643
Spearman	idealizada	Sig. (bilateral)	0.000
		N	53

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de un coeficiente de correlación de 0,643 entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional. Además, de acuerdo con los resultados de la tabla 23 este grado de correlación es positiva moderada. Por otro lado, la significancia encontrada es equivalente a 0,000 la misma que es menor a significancia asumida que es igual a 0,05; lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa entre la Influencia idealizada y el compromiso organizacional de la institución Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

En estos tiempos, las empresas consideran como parte de su estrategia competitiva el talento humano, es decir, buscan la mejor productividad por parte de ellos para logro de metas que planté la organización; sin embargo, algunas empresas aún no consideran la importancia de estas variables. El liderazgo transformacional proporciona en los colaboradores el grado de identificación con la empresa lo cual permite fortalecer su nivel de compromiso organizacional y con ello la consecución de los objetivos de la empresa.

En la investigación se tuvo como objetivo general analizar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de la institución Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019. Los resultados obtenidos permiten concluir que las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional se relacionan; esto quiere decir, existe relación significativa de manera positiva moderada entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de la institución Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019. Dichos resultados comparten similitudes con el antecedente de Basurto (2017) en su investigación *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Scharff Logística Integrada S.A. – 2016*, quien concluye que el liderazgo de los directivos debe compartir actitudes, valores y comportamientos de los seguidores y líder. De acuerdo con el resultado mencionado, se puede señalar que el liderazgo transformacional que se inculca en una organización es fundamental e importante para el nivel de compromiso que puedan adoptar los colaboradores de una empresa; por ello, identificar las cualidades y características que deba mantener un líder transformacionales, tales como estimulación intelectual, consideración individualiza, motivación, inspiradora e

influencia idealizada, podrán proporcionar una mejor perspectiva para el colaborar y con ello encaminarse al cumplimiento de metas de la organización.

Respecto al primer objetivo específico que consiste en analizar la relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional de la institución educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019; en este sentido, se ha determinado que el estímulo intelectual se relaciona significativamente de manera positiva y moderada con el comportamiento organizacional en la institución educativa Elías Aguirre 7224. Asimismo, los empleados consideran que el trabajo en equipo, la fomentación de creatividad y la solución de problemas, generar a que se sientan identificados con su empresa. Dichos resultados son similares con los antecedentes Talavera (2017) en su investigación denominada *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la institución educativa emblemática Luis Fabio Xammar Jurado UGEL 09, Huaura - 2014*, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en dicho centro educativo el investigador concluye que ambas variables de estudio mantienen una correlación positiva muy fuerte. De acuerdo con este resultado, se puede indicar que la estimulación intelectual juega un rol de fortalecimiento en el comportamiento organizacional, donde se destaca el trabajo en equipo, la formación de creatividad y la solución antes escenarios de problemas.

De igual forma, el segundo objetivo específico que consiste en determinar la relación que existe entre la consideración individualiza y el compromiso organizacional de la institución educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador -2019 en lo cual se determinó que la consideración individualizada se relaciona significativamente de manera positiva y moderada con el compromiso organizacional en la empresa en mención de estudio. Asimismo, los colaboradores determinan que

las relaciones personales, el asesoramiento y el apoyo son elementos contundentes que tienen relación con el compromiso organizacional. Estos resultados son coherentes con la investigación de Junco (2017) en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, Provincia Andahuaylas, Región Apurímac, 2017*, quien afirma que los jefes inmediatos se dan tiempos para orientar y enseñar a los colaboradores, además atienden las necesidades y escuchan sus preocupaciones; lo cual tiene un impacto positivo en el compromiso organizacional. De lo mencionado anteriormente, permite inferir que encargados de cada área deben darte un tiempo para poder absolver dudas, atender las necesidades y orientar a sus subordinados, lo cual generara en ellos una percepción de interés por parte de la organización hacia su persona, esto conllevara a una mejora en el compromiso organizacional.

Por otro lado, en el tercer objetivo específico se estableció, determinar la relación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional de la institución educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019, con lo cual se llegó a demostrar que la motivación inspiradora se relaciona significativamente de manera positiva y moderada con el compromiso organizacional en el centro educativo estudiado, los encuestados determinaron que la conducta que adapta sus jefes inmediatos en referencia a la forma de transmitir información, sobre el logro de objetivos y su desempeño, en suma determinan el grado de motivación que pueda despertar sus líderes de la empresa para que esta tenga un efecto positivo en su compromiso organizacional. Lo mencionado es coherente con la investigación de Minaya (2011) en su tesis titulada *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa 5084 Carlos Philips Previ Callao 2010 – 2011*, quien afirma en sus

conclusiones que los directivos al mantener un liderazgo transformacional tiene un efecto positivo en el desempeño de los docentes con lo cual conlleva una mejor identificación con su centro educativo laboral y ello permite trabajar en conjunto para logro de metas establecidas en el centro de formación educacional. Al respecto, se puede señalar que la motivación inspiradora que se despierte en los colaboradores de una organización propicia un compromiso entre los trabajadores, los cuales al sentirse impulsados por las acciones que realice sus jefes inmediatos, podrán aceptar y buscar el logro de los objetivos que se planteen una organización.

Finalmente, respecto al cuarto objetivo específico fue determinar la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional de la institución educativa Elías Aguirre N° 7224, Villa El Salvador - 2019. con lo cual se llegó a demostrar que la influencia idealizada se relaciona significativamente de manera positiva y moderada con el compromiso organizacional en el centro educativo estudiado. Esto es evidenciado posteriormente a la ejecución del instrumento, en el cual los encuestados manifiestan un mayor compromiso organizacional si es que se percibe por parte de sus jefes un respeto mutuo, confianza, y sobre todo la conducta ética y moral en su centro laboral. Estos resultados son similares a la investigación de Tone (2017) en su tesis *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en Mibanco, La Victoria – 2017*, el autor concluye de su estudio que los jefes de cada área deben promover prácticas de competencias como el trabajo en equipo y motivación para generar relaciones positivas y agradables entre sus empleados para poder despertar en ellos el compromiso organizacional, lo cual llevara a un organización más competitiva. De este último argumento, se puede señalar que los colaboradores de una organización perciban la confianza en sus jefes inmediatos, así como también un respeto y una conducta ética y moral en todo

momento dentro de sus labores propicia a que deseen mantener un compromiso con su organización y con ello voluntariamente buscar la mejora de la empresa logrando el alcance de sus objetivos mediante una ejecución óptima de sus funciones.

5.2. Conclusiones

De acuerdo con el análisis obtenido de los resultados del presente trabajo de investigación, se concluye lo siguiente:

Primero. Existe correlación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el Institución Educativa Elías Aguirre 7224, por medio de un Rho de Spearman de 0,661 con un nivel de significancia de 0,000. Es decir, cuando mejora el liderazgo transformacional mejora también el compromiso organizacional. Entonces cuando se utiliza de manera correcta el liderazgo transformacional en los encargados de dirigir la Institución, las habilidades de los miembros de la organización van a mejorar, ya que esto permitirá utilizar los recursos de la organización de manera eficiente y práctica, dando como resultado el compromiso organizacional de los trabajadores con la Institución.

Segundo. Existe correlación positiva moderada entre la dimensión estimulación intelectual y la variable compromiso organizacional en la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, por medio de un Rho de Spearman de 0,636 con un nivel de significancia de 0,000. Se determina que, si el líder logra despertar la creatividad en los colaboradores, esto va a traer como beneficio que los colaboradores rompan esquemas, que busquen nuevas formas de realizar sus actividades, con ello se logrará la incrementación de productividad y la mejora de actividades por parte de los colaboradores, de modo que la Institución tendrá una mejora continua, lo cual significa un avance para la empresa.

Tercero. Existe correlación positiva moderada entre la dimensión consideración individualizada y la variable compromiso organizacional en la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, por medio de un Rho de Spearman de 0,562 con un nivel de significancia de 0,000. Se determina que, el líder al mostrar interés por motivar a su personal de forma individual, así como de mejorar su desarrollo dentro de la organización, va a traer como resultado que los colaboradores se sientan valorados y comprometidos con la organización, ya que por medio de ellos puedan reflejar mejores resultados, donde logran realizar un gran avance con la organización.

Cuarto. Existe correlación positiva moderada entre la dimensión motivación inspiradora y la variable compromiso organizacional en la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, por medio de un Rho de Spearman de 0,439 con un nivel de significancia de 0,001. Se determina que el líder debe tener la capacidad para transmitir a sus seguidores una visión trascendente, así como el de comunicar un mensaje claro, el cual permita que los miembros de propósito de la organización se comprometan a alcanzar los objetivos pactados, de esta manera todos los miembros de la organización van a estar informados del propósito de la organización y así cumplir con ello.

Quinto. Existe correlación positiva moderada entre la dimensión influencia idealizada y la variable compromiso organizacional en la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, por medio de un Rho de Spearman de 0,643 con un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05. Se determina que el líder a mostrar una posición íntegra, donde sus acciones sean el ejemplo para sus seguidores, así como los buenos valores que debe poseer para que ello permita que se gane la confianza y el respeto de estos, pues esto permitirá que los colaboradores sientan admiración

al estar asociado con su líder, permitiendo fortalecer la relación entre el líder y sus colaboradores, con ello se obtendrá un gran avance en el desarrollo de la organización.

5.3. Recomendaciones

De acuerdo con el objetivo general, los resultados permiten recomendar al director líder de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224 fortalecer el estilo de liderazgo transformacional para que tenga influencia en todo el personal de la institución logrando así mejoras y cambios en las diversas áreas de la organización, para que ello permita que esta formación se replique en sus seguidores. La actividad desarrollada consiste en organizar una comisión de integración donde se realicen actividades de difusión de logros de equipos de trabajos bimestralmente, para generar el compromiso con los trabajadores.

En relación al objetivo específico 1 que busca establecer la relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional, de acuerdo a los resultados se sugiere que el líder de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, promueva la formación de los colaboradores, para que ello permita despertar y generar cambios en el personal en cuanto a la conceptualización, dándole oportunidades para poder crecer de manera profesional, para que con ello puedan aumentar su capacidad de respuesta ante los problemas que se presentan en la organización. La actividad desarrollada consiste en realizar alianzas estratégicas con entidades que brinden conocimientos, capacitaciones o seminarios sobre temas que sirvan para la formación profesional de los colaboradores.

En relación al objetivo específico 2 que busca establecer la relación entre consideración individualizada y el compromiso organizacional, de acuerdo a los resultados se sugiere que el director de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224,

promueva la formación de los colaboradores, dándole oportunidades a cada uno por igual para poder crecer dentro de la organización, según sus necesidades y capacidades, esto por medio de la ayuda de su líder, quien debe compartir sus ideas de forma personalizada con sus seguidores, esto para que ellos vuelvan más competentes y puedan asumir otras responsabilidades. La actividad desarrollada consiste en realizar un feedback donde participe el líder para realizar una retroalimentación con sus colaboradores junto, donde aborden temas sobre necesidades, clima laboral, valores, liderazgo, etc.

En relación al objetivo específico 3 que busca establecer la relación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional, de acuerdo a los resultados, se sugiere que el líder de la Institución Educativa Elías Aguirre N° 7224, mejore la comunicación de la visión y transmita a los colaboradores por medio de coordinadores y líderes de la institución así como el cumplimiento de los objetivos organizacionales, esto con un mensaje claro, donde todos los colaboradores se muestren comprometidos y vean el cumplimiento como una fortaleza para demostrar sus capacidades. La actividad desarrollada consiste en reunión institucional entre el líder y los colaboradores de la institución en cada periodo trimestral, con el propósito de enseñarles los logros obtenidos hasta el momento y conjuntamente consensuar las dificultades que tuvieron por grados o área y poder trazar las metas para lograr los objetivos de la institución.

En relación con el objetivo específico 4 que busca establecer la relación entre la influencia idealizada y el desarrollo organizacional, de acuerdo con los resultados se sugiere que el gerente líder de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, programe actividades en las cuales los coordinadores, jefes y líderes compartan con sus trabajadores temas acerca de valores y ética, liderazgo, coaching, etc. Y que

estos deben ser practicados dentro de la Institución, porque así se evidenciará el carisma de quienes lo poseen y se mejorará la habilidad de liderazgo respecto a esta dimensión.

REFERENCIAS

- Aldana, J. (2011). *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional URL. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jennifer.pdf>
- Allen, N. y Meyer, J. (1993). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Arciniega, L. (2002). *¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* Morata.
- Basurto, L. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Scharff Logística Integrada S.A. 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8518>
- Beorlegui, C. (2018). *El grupo de comunicación*. Santander.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, humanidades y ciencias sociales* (4ª ed.). Pearson.
- Bracho, O. y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15(1), 165-177. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>
- Bravo, J. (2014). *Productividad basada en la gestión de procesos*. Evolución.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Harper y Row.
- Camacho, A. y Romero, M. (2018). *La estabilidad laboral relativa ¿A la estabilidad laboral absoluta?* Universidad del Rosario.
- Cebrián, A. y Núñez, P. (2014). *Lecciones de contrato de trabajo* (3ª ed.). Dykinson.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Cruz, Y. y Rodea, M. (2014). *Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados (Caso: Empresa textilera, Municipio Ixtapaluca)* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Estado de México]. Repositorio Institucional Uamex. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/30808>
- D'Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales: Una visión global y estratégica*. Prentice Hall.
- Díaz, C. (2018). *Herramientas de liderazgo y coaching (2ª ed.)*. Cámara Chilena del Libro.
- Fischman, D. (2015). *El líder transformador 1*. Planeta.
- García, A. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Edumet.
- Guarín, L. (2014). *Liderazgo transformacional docente en la Universidad Nacional de Colombia* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UNAL. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/51804>
- Hellriegel, D. y Slocum, S. (2009). *Comportamiento organizacional (12ª ed.)*. Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Ibáñez, J. (2015). *Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación criminológica*. Dikynson.
- Junco, W. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María

Arguedas]. Repositorio Institucional Unajma.

<https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/381>

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (14ª ed.). McGraw-Hill.

Littlewood, H. y Uribe, J. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. El Manual Moderno.

Lussier, R. y Achua, C. (2016). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (4ª ed.). Cengage Learning.

Martínez, H. y Benítez, L. (2016). *Metodología de la investigación social I*. Cengage Learning.

Mendez, R. (2009). *Teoría del liderazgo transformacional de Bass y Burns*. Pirámide.

Mendoza, I. y García, B. (2012). Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior. *Revista del Centro de Investigación*, 10(1), 192-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/342/34224543013.pdf>

Mera, C. (2016). *El concepto de tiempo en el Taylorismo*. Politécnico Gran Colombiano.

Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment*. Harper y Row.

Minaya, M. (2011). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa 5084* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

Repositorio Institucional UNMSM.

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3989>.

- Nuñez, A. (2016). *El líder ante el espejo*. El país.
- Parra, J. y Müller, C. (2018). *9 claves para una gestión humana estratégica: Catorce expertos internacionales explican cómo alinear la gestión de personas con el negocio*. LID.
- Ribes, E. (2018). *El estudio científico de la conducta individual*. El Manual Moderno.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*. Pearson.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17ª ed.). Pearson.
- Sanchez, R. (2014). *Gestión y psicología en empresas y organizaciones*. ESIC.
- Santiago, B. (2018). *Ser líder*. Granica.
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Innovación y Desarrollo, S.L.
- Talavera, A. (2017). *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. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5632>
- Tone, M. (2017). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en Mibanco* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3445>
- Villalón, X. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional Uchile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/133625>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre Romero

7224, Villa El Salvador - 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el compromiso</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador – 2019.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la estimulación</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador – 2019.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la estimulación</p>	Variable 1: Liderazgo transformacional			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Solución de problemas - Trabajo en equipo - Fomenta creatividad 	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [71 - 125) Regular [51 - 70) Malo [25 - 50)
			Consideración Individualizada	<ul style="list-style-type: none"> - Trato personal - Apoyo - Asesoramiento 		
Motivación Inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño - Contribución al logro - Información del cambio 					

<p>organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la consideración individual y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa</p>	<p>intelectual y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la consideración individualiza y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación</p>	<p>intelectual y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el</p>	<p>Influencia idealizada</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto - Confianza - Conducta ética y moral 			
	Variable 2: Compromiso organizacional						
				Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
				Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Vínculo emocional - Significancia personal - Deseo de permanencia 	<p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>	<p>Bueno [71 - 120)</p> <p>Regular [51 - 70)</p> <p>Malo [25 -50)</p>
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Sensaciones de sacrificio personal - Percepción de oportunidades limitadas 			
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Lealtad moral - Sentido de reciprocidad 			

<p>Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019? ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019?</p>	<p>inspiradora y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019. Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019.</p>	<p>compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019. Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador - 2019.</p>				
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística por utilizar		
Tipo: básico	Población 53 colaboradores de la	Variable 1: Liderazgo transformacional		Estadísticos descriptivos: - Tablas estadísticas		

<p>Diseño: No experimental</p>	<p>Institución Educativa Elías Aguirre 7224, Villa El Salvador – 2019</p> <p>Muestra No se consideró muestra</p>	<p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>- Gráficos estadísticos</p> <p>Estadísticos inferenciales Rho de Spearman.</p>
---	---	---	--

Anexo 2. Cuestionario de liderazgo transformacional y compromiso organizacional

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibes el liderazgo transformacional en la empresa donde laboras. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Con respecto a cada ítem le rogamos que valore y marque con una X, según la siguiente escala de valoración:

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

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1	2	3	4	5
ESTIMULACION INTELECTUAL					
1. Provee acciones antes de que exista un problema					
2. Propone alternativas efectivas de solución ante los problemas					
3. Recibe sugerencias y las comparte con los demás para unificar la idea					
4. Motiva a los colaboradores para establecer confianza					
5. El director propone nuevas formas de hacer las cosas					
6. El líder estimula a todo el personal para desarrollar ideas innovadoras.					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA					
7. El líder se preocupa en que pueda desarrollar mis habilidades.					
8. Se interesa en conocer las necesidades de los trabajadores.					
9. El líder es solidario y empático					
10. Su jefe dedica tiempo a enseñar y orientar al personal.					
11. Invierte su tiempo en transmitir sus conocimientos.					
12. Orienta en las labores que desempeñan los colaboradores.					
MOTIVACIÓN INSPIRADORA					
13. Su jefe observa y juzga el desarrollo de las metas de forma constructiva					
14. Su jefe dirige a su personal al logro de los objetivos y metas.					

15. Impulsa a que los colaboradores sean más competitivos					
16. Participa y aporta en los procesos para lograr los resultados.					
17. Transmite los objetivos de mejora					
18. Comunica las metas trazadas para tener una visión unificada					
INFLUENCIA IDEALIZADA					
19. La actitud positiva del líder es una influencia para que lo considere					
20. Actúa de modo que se gana mi respeto					
21. Anima a los demás en realizar las actividades.					
22. Muestra asertividad y confianza					
23. Da a conocer cuáles son sus principios y valores más importantes					
24. Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO					
25. Me considero como parte de la familia de esta organización					
26. Asumo los problemas de esta organización como si fueran los míos.					
27. Me considero emocionalmente ligado a esta organización					
28. Me siento identificado al decirles a otros que soy parte de esta organización					
29. Recomiendo esta organización a mis amigos(as) como una gran organización para la cual trabajar.					
30. Esta organización tiene un significado personal para mi					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
31. Permanecer en esta organización refleja necesidad.					
32. Espero mejores ofertas laborales para poder acceder a una mejor plaza.					
33. Evalúo mi ingreso económico antes de dejar mi organización.					
34. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos					
35. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.					
36. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución.					
37. Considero que tengo pocas opciones laborales si dejara esta organización					

38. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta organización es porque otra no podría igualar el sueldo.					
39. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.					
COMPROMISO DE NORMATIVIDAD					
40. Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
41. Considero no dejar mi organización porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo					
42. Si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto					
43. Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización, considerando todo lo que me ha dado.					
44. Estoy dispuesto a realizar más de lo comprometido con mi organización para optimizar resultados.					
45. Esta organización merece mi agradecimiento.					

Anexo 3. Validación de instrumentos

Validación del instrumento Liderazgo transformacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

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

DNI: 01324100

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico Estadístico []

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

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


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Compromiso Organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

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

DNI: 01324100

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.: RAMOS CHAVEZ, JORGE ALONSO

DNI: 40968849

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. Mg/Lic./Ing.: RAMOS CHAVEZ, JORGE ALONSO

DNI: 40968849

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 _____

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.: VASQUEZ RUIZ SEGUNDO 20110

DNI: 17858481

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

Sigamb
Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento _____

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.: VASQUEZ RUIZ S. SEGUNDO 20110

DNI: 17858481

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

Sigamb
Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Índice con coincidencias

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

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ELÍAS AGUIRRE
ROMERO 7224, VILLA EL SALVADOR - 2019

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

AUTORAS

JENNIFER JOANNA CUZCANO PACHAS
ORCID: 0009-0007-6632-6352

SARA MICAELA CHANTA VERA
ORCID: 0000-0003-4146-6248

ASESOR

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

On the right side, the 'Resumen de coincidencias' (Similarity Index Summary) panel shows a total of 11%. Below this, a list of sources is provided:

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	6 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	Gregorio Ernesto Tomá... Publicación	1 %

At the bottom of the window, the status bar indicates: 'Página: 1 de 102', 'Número de palabras: 18888', 'Versión solo texto del informe', 'Alta resolución', 'Activado', and the system tray shows '25°C Mayorm. soleado' and the date '27/03/2023'.