



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

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

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
LOS COLABORADORES DE LA GALERÍA CIUDAD DEL MUEBLE, VILLA EL
SALVADOR – 2019

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

AUTORAS

EDITH ROSMERY TECSI ALANOCA
ORCID: 0000-0003-3643-1307

SHEYLA FIORELA TEVES HUERTA
ORCID: 0000-0003-1207-3939

ASESOR

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DEL 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

Tecsi Alanoca, E. R., & Teves Huerta, S. F. (2023). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, 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	Edith Rosmery Tecsi Alanoca
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70994686
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3643-1307
Datos del autor	
Nombres y apellidos	Sheyla Fiorela Teves Huerta
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76831574
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1207-3939
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0128-0123
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Rodolfo Zea Melodías
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29388850
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Fernando Pedro Ruiz Guevara
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09576008
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40612463
Datos de la investigación	

Título de la investigación	Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, 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

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS


En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. RODOLFO ZEA MELODIAS como presidente, el MAG. FERNANDO PEDRO RUIZ GUEVARA como secretario y el DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
LOS COLABORADORES DE LA GALERÍA CIUDAD DEL MUEBLE, VILLA EL
SALVADOR - 2019**

Presentado por la bachiller:
EDITH ROSMERY TECSI ALANOCA

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado-Excelente** con una calificación de **DIECINUEVE (19)**.


En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 06 de diciembre del 2019.



PRESIDENTE
MAG. RODOLFO ZEA
MELODIAS



SECRETARIO
MAG. FERNANDO PEDRO
RUIZ GUEVARA



VOCAL
DR. LUIS ALBERTO
MARCELO QUISPE

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. RODOLFO ZEA MELODIAS como presidente, el MAG. FERNANDO PEDRO RUIZ GUEVARA como secretario y el DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
LOS COLABORADORES DE LA GALERÍA CIUDAD DEL MUEBLE, VILLA EL
SALVADOR - 2019

Presentado por la bachiller:
SHEYLA FIORELA TEVES HUERTA

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado-Excelente** con una calificación de **DIECINUEVE (19)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 06 de diciembre del 2019.



PRESIDENTE
MAG. RODOLFO ZEA
MELODIAS



SECRETARIO
MAG. FERNANDO PEDRO
RUIZ GUEVARA



VOCAL
DR. LUIS ALBERTO
MARCELO QUISPE

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
LOS COLABORADORES DE LA GALERÍA CIUDAD DEL MUEBLE, VILLA EL
SALVADOR – 2019

De las bachilleres EDITH ROSMERY TECSI ALANOCA y SHEYLA FIORELA TEVES HUERTA, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 11% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que 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, 12 de abril de 2024



LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

40612463

DEDICATORIA

A Dios por darme la fe y la fuerza para seguir adelante, a mis padres y a mis hermanos por darme su apoyo incondicional y haberme forjado como la persona que soy actualmente.

Edith Rosmery Tecsi Alanoca

A Dios por haberme guiado en cada paso de mi desarrollo personal; a mi tío Yimy, a mi madre y familiares por sus consejos y apoyo incondicional para seguir una carrera profesional.

Sheyla Fiorela Teves Huerta

AGRADECIMIENTOS

A mi asesor el Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe; por su apoyo, paciencia y dedicación en la guía de este trabajo de investigación, ya que sin su ayuda no estaría encaminada a terminar la carrera profesional. Al Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz por su ayuda, apoyo y paciencia en la parte estadística para desarrollar el trabajo de investigación. A la gerente general Yessica Rosario Llacta Meneses de la galería Ciudad del Mueble en el Parque Industrial, por haberme permitido realizar los cuestionarios para la elaboración de este trabajo de investigación y a los colaboradores de las diferentes empresas por darse el tiempo de llenar los cuestionarios.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	45
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	46
2.2 Población, muestra y muestreo.....	47
2.3 Hipótesis	49
2.4 Variables y operacionalización.....	50
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.6 Procedimientos.....	54
2.7 Análisis de datos.....	55
2.8 Aspectos éticos.....	55
CAPÍTULO III: RESULTADOS	56
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	72
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	76
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

- | | |
|----------|--|
| Tabla 1 | Población de colaboradores |
| Tabla 2 | Operacionalización de la variable liderazgo transformacional |
| Tabla 3 | Operacionalización de la variable compromiso organizacional |
| Tabla 4 | Resultados de validación de los cuestionarios |
| Tabla 5 | Fiabilidad del instrumento del liderazgo transformacional |
| Tabla 6 | Fiabilidad del instrumento del compromiso organizacional |
| Tabla 7 | Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional |
| Tabla 8 | Análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional |
| Tabla 9 | Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual |
| Tabla 10 | Análisis descriptivo de la dimensión consideración individual |
| Tabla 11 | Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada |
| Tabla 12 | Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiradora |
| Tabla 13 | Análisis descriptivo de la dimensión compromiso afectivo |
| Tabla 14 | Análisis descriptivo de la dimensión normativo |
| Tabla 15 | Análisis descriptivo de la dimensión compromiso continuo |
| Tabla 16 | Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional |
| Tabla 17 | Resultado de la prueba de normalidad de la variable compromiso organizacional |
| Tabla 18 | Resultado de correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional |
| Tabla 19 | Resultado de correlación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional |
| Tabla 20 | Resultados de correlación entre la consideración individual y el compromiso organizacional |
| Tabla 21 | Resultado de correlación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional |
| Tabla 22 | Resultado de correlación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional |

LISTA DE FIGURAS

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

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
LOS COLABORADORES DE LA GALERÍA CIUDAD DEL MUEBLE, VILLA EL
SALVADOR – 2019**

**EDITH ROSMERY, TECSI ALANOCA
SHEYLA FIORELA TEVES HUERTA**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador – 2019. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional de tipo transversal o transeccional, diseño no experimental. La muestra fue de 40 colaboradores de las 26 pymes de muebles en la galería Ciudad del Mueble. Los instrumentos aplicados a la muestra fueron un cuestionario del liderazgo transformacional que presenta una alta confiabilidad mediante el estadístico R de Pearson 0,938 y un cuestionario de compromiso organizacional con un nivel de confiabilidad de 0,940. En la prueba de hipótesis general se obtuvo mediante la prueba R de Pearson con un resultado del 0,823 con un nivel de significancia del $0.000 < 0.05$. Se concluyó que existe una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador – 2019, por lo que se recomienda desarrollar un plan estratégico enfocados al liderazgo transformacional.

Palabras clave: liderazgo transformacional, compromiso organizacional, estimulación intelectual, motivación inspiradora

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
IN THE EMPLOYEES OF THE CIUDAD DEL MUEBLE GALLERY, VILLA EL
SALVADOR 2019**

**EDITH ROSMERY, TECSI ALANOCA
SHEYLA FIORELA TEVES HUERTA**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship that exists between transformational leadership and organizational commitment in the collaborators of the Ciudad del Mueble gallery, Villa El Salvador - 2019. The type of research was descriptive, correlational, transversal or transectional, design not experimental. The sample consisted of 40 collaborators from the 26 furniture SMEs in the Ciudad del Mueble gallery. The instruments applied to the sample were a transformational leadership questionnaire that presents high reliability using Pearson's R statistic of 0.938 and an organizational commitment questionnaire with a reliability level of 0.940. In the general hypothesis test, it was obtained using Pearson's R test with a result of 0.823 with a significance level of $0.000 < 0.05$. It is concluded that there is a high positive evaluation between transformational leadership and organizational commitment in the collaborators of the Ciudad del Mueble gallery, Villa El Salvador - 2019, therefore it is recommended to develop a strategic plan focused on transformational leadership.

Keywords: transformational leadership, organizational commitment, intellectual stimulation, inspirational motivation

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas en el mundo están conformadas por las Pymes (pequeñas y medianas empresas), muchas de estas organizaciones buscan líderes que comprometan al capital humano, donde los colaboradores trabajen de la mano con la organización para el logro de los objetivos. Las empresas que más promueven el liderazgo transformacional son empresas que desarrollan programas de desarrollo hacia sus trabajadores, para que puedan cumplir las metas y objetivos desarrollando habilidades que servirán para dirigir a otros. El utilizar el liderazgo transformacional dentro de las organizaciones es estar a la vanguardia del cambio donde se busca el éxito, siendo esta una herramienta para que los empleados puedan elevar su desempeño al momento de realizar sus actividades.

Por otro lado, el compromiso organizacional es fundamental para que las organizaciones se den cuenta de la importancia que tiene el involucrar a los colaboradores en el logro de los objetivos; así como también los factores que lleguen a formar y consolidar un sentido de permanencia, por lo que si no se cuenta con estos conocimientos trae como consecuencias la baja productividad y la rotación del personal.

El trabajo de investigación está formando en seis capítulos, pasamos a detallar, en el capítulo I, se desarrolló el análisis de la realidad problemática que permitió desarrollar los problemas y objetivos de investigación. Asimismo, se desarrollaron los antecedentes y las fundamentaciones teóricas que explican el desarrollo de las variables de estudio. En el capítulo II. Se desarrolló la parte del método de estudio que comprende desde la identificación del tipo y diseño, pasando por la población y muestra de estudio, se construyeron los cuestionarios de acuerdo con la operacionalización de las variables. En el capítulo III, se desarrollaron los resultados tanto a nivel descriptivo como inferencial. Finalmente, en los tres últimos capítulos se

desarrollaron las discusiones, conclusiones y recomendaciones importantes para la solución del problema identificado y analizado.

En cuanto a la realidad problemática, se puede mencionar que actualmente las empresas en el mundo laboral han ido cambiando con el paso del tiempo por lo que gran parte de estas empresas están conformadas por las pequeñas y medianas empresas (Pymes) que se sostienen en el tiempo en la medida que sean competitivas en el logro de sus objetivos, deben contar con líderes que dirijan las empresas comprometiendo al capital humano, con el fin de que estos se vean comprometidos con sus actividades y desarrollen habilidades que ayuden a la organización al logro de sus objetivos.

El liderazgo en las organizaciones en estos tiempos se enfrenta a cambios constantes por lo que una empresa sino está a la vanguardia no llega a tener éxito. Entre las empresas que practican el liderazgo en América Latina se encuentran; Unilever, LAN y 3M, donde inciden la promoción del liderazgo, cada una de ellas cuenta con programas de desarrollo, para que sus trabajadores cumplan sus metas u objetivos y puedan desarrollar sus habilidades o competencias que sean necesarias para dirigir a otros.

Un claro ejemplo es la empresa sueca IKEA que se dedica a la fabricación y venta minorista de muebles donde menciona que; detrás del éxito de la organización se encuentra un líder transformador, que al construir una propia identidad, valores y principios crea sentimiento de pertenencia, seguridad y eficiencia en sus trabajadores, así como una fuerte relación entre ellos mismos.

El liderazgo transformacional se ha convertido en algo fundamental en el manejo dentro de las organizaciones, siendo esta una herramienta para que los empleados puedan elevar su desempeño al momento de realizar sus actividades, lo

que es un factor que afecta el nivel de productividad del personal siendo esto necesario para un mayor compromiso con la empresa es necesario compartir metas donde se eleve la confianza entre ellos mismos y puedan expresar sus inquietudes con la única finalidad asumir los desafíos que tiene el mercado que cada día es más competitivo.

En cuanto al compromiso organizacional es fundamental dentro de las organizaciones, estas deben prestar mayor importancia a la identificación de todo el personal con la empresa, así también cuáles serán los factores que lleven a formar y consolidar un compromiso de permanencia, por lo que si no se cuenta con estos conocimientos traerá como consecuencia la baja productividad y la rotación del personal, lo que esto indicara un bajo nivel de compromiso hacia la organización por ello va surgir la necesidad de revisar que tan comprometidos están los colaboradores con la organización.

El compromiso organizacional involucra a cada trabajador a través de su aportación de ideas y su talento, la empresa se asegura que sus colaboradores se sientan cómodos y valorados, desarrollando habilidades mediante programas de fidelización con el propósito de que estos estén involucrados con la organización y sean parte de los logros alcanzados de la empresa.

De acuerdo con el diario La República (2018) en el Perú las Pymes tienen un papel importante en la economía nacional; dado su aporte económico y dan empleo a un 75% de la población; son embargo, las Pymes se enfrentan muchos desafíos lo que les exige plantearse estrategias de producción, comercialización, administración y de inversión tecnológica. En el Perú, no todos los líderes se encuentran capacitados dentro de las organizaciones y un porcentaje importante mencionan que los líderes no generan ambiente agradable.

Las tendencias actuales indican que más empresas en el Perú se suman a las técnicas y estrategias del liderazgo transformacional, puesto que estos líderes son capaces de guiar y preparar para alcanzar los objetivos planteados por las organizaciones. En ese sentido, un reporte de la Consultoría Deloitte (2014) explica: “Un 87% de las empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema y un 50% de estos ejecutivos mencionan que la falta de compromiso organizacional es importante” (párr. 2).

La mayoría de las pequeñas y medianas empresas termina desapareciendo en aproximadamente tres años pues carecen de un aprendizaje basado en líder transformacional pues no direccionan hacia un mismo objetivo sino trabajando solo para el momento, es decir, no tienen una visión a largo plazo, asimismo, existe una falta de compromiso de los trabajadores con los objetivos que tiene la organización lo que hace imprescindible la presencia de un líder transformador que le permita inspirar a sus colaboradores en el logro de los objetivos.

En la galería Ciudad del Mueble ubicado en el Parque Industrial del distrito de Villa El Salvador, actualmente dentro de estas organizaciones los dueños tienen que cumplir diversas funciones tales como; recursos humanos, finanzas, contabilidad, supervisión entre otros cargos, por ser pequeñas y medianas empresas no tienen los recursos suficientes de contar con el personal capacitado para la distribución de funciones siendo un problema dentro de ello.

Dentro de la galería se evidenció diferentes inconvenientes internos como la ausencia de estimulación intelectual, por ser pequeñas empresas los líderes no buscan nuevas formas de acercamiento con sus colaboradores para la solución de conflictos, además de ello los líderes no comunican a los colaboradores los objetivos, misión y visión de la empresa lo que lleva a que el colaborador no se sienta

parte o no se le considere dentro de la organización. Otro punto importante es la consideración individual; muchos de estos líderes no responden a las necesidades de cada colaborador por separado, por lo que esto no permite que los colaboradores estén involucrados con la organización y no puedan proporcionar retos u oportunidades para la organización. Así como también; la influencia idealizada los líderes no inspiran confianza a sus trabajadores por lo que no son capaces de mantener una comunicación abierta y estos no se sientan admirados e identificados con sus ideas, así también los líderes no les dan la oportunidad a sus colaboradores de tomar sus propias decisiones para resolver los problemas que se presentan dentro de la organización. Entre otros tenemos la motivación inspiradora donde los líderes no comunican una visión clara, así mismo no motivan a los trabajadores a crecer o desarrollarse ni se les establece incentivos para un mejor desempeño en la organización.

Respecto al compromiso que pueden tener los colaboradores dentro de la galería encontramos dificultades tales como; el compromiso normativo los trabajadores no siempre son leales con sus líderes ya que no reciben el respaldo suficiente por parte de ellos, que en cierta medida afecta al compromiso interno de los trabajadores. Por ser empresas pequeñas no siempre trabajan por el bienestar de sus colaboradores ya que no le dan importancia al capital humano a su vez los trabajadores no pueden realizar una línea de carrera dentro de la organización. Así como también carece de compromiso afectivo; los trabajadores no se sienten involucrados con la organización ya que sus líderes no comparten la visión y objetivos que desean alcanzar, por esa razón muchos de sus colaboradores solo asisten y cumplen con sus horarios de trabajo. Por último; se tiene el compromiso continuo al ser pequeñas empresas los colaboradores se sienten inseguros de sus puestos de

trabajo, ya que no cuentan con un contrato de trabajo que les respalde.

Luego del análisis sobre la problemática de estudio se formuló el presente problema general de estudio ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019? Los problemas específicos considerados para identificar las causas fueron ¿Qué relación existe entre estimulación intelectual y compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019?, ¿Qué relación existe entre la consideración individual y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019?, ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019? y ¿Qué relación existe entre la motivación inspiradora y compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019?

Este presente trabajo de investigación es importante, porque se pretende mejorar una organización al influir en sus trabajadores mediante el trabajo en equipo, cooperación e innovación, permitiendo el logro de los objetivos de la organización, así como también se genera la lealtad y el compromiso por parte de los colaboradores. Dentro de la galería los líderes no involucran a sus trabajadores de tal forma que estos no se ven comprometidos con la empresa, a su vez los líderes no comparten los objetivos y visión de la organización con sus colaboradores siendo esto una deficiencia por parte del líder el no comunicar ni motivar a sus trabajadores para el desarrollo de sus habilidades dentro de la empresa.

En cuanto a la justificación teórica, en la investigación se plantea un conjunto de información; que permite recopilar información cuantitativa en relación con las

variables de estudio, poniendo a disposición para futuras investigaciones, para la primera variable de liderazgo transformación se basó en la teoría de Fischman (2017) quien define: “Los líderes transformacionales prestan atención a las necesidades de logro y crecimiento de cada individuo actuando como un entrenador” (p. 13) y en cuanto a la variable compromiso organizacional se basó en la teoría de la administración de Meyer y Allen (1997) quienes lo definen como: “Un estado psicológico que caracteriza la relación entre los empleados y la organización” (p. 125).

En cuanto a la justificación práctica, la contribución de esta investigación se da valor a las variables de estudio, donde el resultado va a permitir mejorar el liderazgo transformacional y compromiso organizacional puesto que es un tema de mucha importancia para cualquier empresa, ya que un líder transformador mejora una organización al influir e involucrar a los colaboradores con la visión y objetivo que se desea alcanzar, así como también motivarlos y brindarles las capacitaciones necesarias para el aprendizaje y desarrollo de sus habilidades, y está comprobado por empresas que practican el liderazgo transformacional que se puede lograr el compromiso de los colaboradores con la organización. Así mismo esta investigación le permitirá resolver muchos inconvenientes que presenta las pymes de muebles dentro de la galería, gracias a los resultados se podrá tomar las recomendaciones como ayuda a las empresas en la mejorar y superación de las debilidades halladas en relación con las variables.

El objetivo general consiste en determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019. Asimismo, los objetivos específicos consisten en determinar la relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador

– 2019, determinar la relación entre la consideración individual y el compromiso de los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador – 2019, determinar la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador – 2019 y determinar la relación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019.

Las limitaciones encontrados durante la investigación fueron relacionadas a la parte bibliográfica, es decir, en la búsqueda y recolección de información fue difícil encontrar libros físicos con respecto a la segunda variable de estudio; a pesar de que se buscó en bibliotecas se llegó a encontrar información muy escasa, por lo que al final se llegó a buscar en libros, artículos, tesis y revistas en internet. Otro de los inconvenientes que se tuvo; es al momento de buscar los antecedentes con respecto a las variables y rubro, donde fue muy poca la información que se llegó a encontrar tanto internacional y nacional para el desarrollo de la investigación.

Los antecedentes internacionales considerados en el estudio son los desarrollados por Cruz y Rodea (2014) en su tesis *Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados*, realizada con la finalidad de identificar los factores del liderazgo transformacional que afectan la productividad de los colaboradores en el desarrollo de sus funciones. En sus conclusiones se explica que los elementos del liderazgo transformacional aplicados en la empresa carecen de una propuesta relevante cuya tarea la debe desarrollar un líder transformador que permite el logro de los objetivos propuestos en el trabajo de investigación. En ese sentido, se propusieron al final de la investigación infundir en los empleados los resultados obtenidos del cuestionario sobre la aplicación del liderazgo transformacional, para que cada uno de ellos son conscientes de los aspectos que

deben mejorar. Este trabajo de investigación da un aporte relevante ya que permite conocer cuáles son los elementos más importantes de un líder transformacional para luego ser aplicados y reforzados, de tal manera que se dé a conocer la importancia que tiene el liderazgo transformacional dentro de las organizaciones, esto será de beneficio para ambas partes tanto para el empleador y colaborador logrando los objetivos planteados por las organizaciones.

Gallardo y Sandoval (2014) en su tesis *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la empresa pública y privada*, desarrollada con el objetivo de identificar el nivel de relación estadística que presenta el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. En sus conclusiones se explica que el compromiso organizacional está asociado con las emociones y sentimientos que crean los colaboradores con la empresa para el logro de sus objetivos. Por otro lado, los valores obtenidos mediante la aplicación del instrumento indican que las dimensiones de compromiso afectivo y de continuidad se encuentra con un nivel aceptable, en cuanto a la dimensión compromiso normativo su nivel de factibilidad fue bajo. Respecto a la variable compromiso organizacional para ambos tipos de empresas tanto públicas y privadas; en cuanto a la dimensión compromiso afectivo se tuvo como resultado un alto promedio, lo que demuestra que los colaboradores tienen un apego por la organización lo que les permite seguir dentro de ellas; con respecto a las dimensiones compromiso normativo y continuidad, dio como resultado una ligera baja en el promedio, por lo que no todos los colaboradores tienen la necesidad y son leales a la sus organizaciones. El aporte que proporciona este trabajado de investigación es la relación de las demisiones de compromiso organizacional con la identificación que sienten los colaboradores con dichas instituciones, donde se muestra resultados positivos en cuanto al nivel de

identificación en la organización.

Castaño (2018) en su tesis *Compromiso organizacional, desgaste profesional y liderazgo transformacional de los empleados en las instituciones prestadoras de salud del área metropolitana centro occidente de Colombia*, desarrollada con el objetivo de analizar la incidencia que tienen los factores de liderazgo transformacional en el desgaste profesional y el compromiso organizacional de los colaboradores. En sus conclusiones se explica que el liderazgo transformacional impacta significativamente al compromiso organizacional donde menciona que un líder que guíe de forma transformacional a sus colaboradores logra mejor nivel de compromiso con la organizacional. Por otro lado, el liderazgo transformacional presenta mayor puntuación en las IPS privadas que en las públicas; las dimensiones influencia idealizada, inspiración motivacional y consideración individual aparecen en los primeros puestos jerárquicos en las empresas privadas. El compromiso organizacional es más alto en los empleados de las IPS públicas, sin ser significativo en la diferencia de las puntuaciones medias sin embargo el compromiso normativo es significativamente más alto en las IPS privadas, al parecer se desarrolla más la lealtad por parte de los empleados de IPS. Este trabajo de investigación da un aporte importante ya que permite analizar las diferentes necesidades que pueda tener la organización, teniendo en cuenta los niveles de compromiso de cada colaborador con la guía u orientación de un líder transformador.

Loza (2014) en su tesis *Clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de Aymesa S.A.*, desarrollada con la finalidad de analizar el nivel de relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo de la empresa en mención. En sus conclusiones se explica que el compromiso afectivo es el que es más sobresaliente;

es decir, el desarrollo del apego emocional del colaborador hacia la organización es importante porque hacen que disfruten de permanecer y pertenecer a la empresa, lo que garantiza la efectividad y productividad dentro de la organización. Asimismo, el clima laboral y compromiso organizacional existe una influencia directa entre ambas variables ya que el personal las ubica en una misma categoría. Dicho trabajo de investigación brinda información acerca a las dimensiones de compromiso, y que tal identificado se siente en colaborador dentro de la empresa lo cual es beneficio para ambas partes.

Silva (2015) en su tesis *Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP Petroecuador*, realizada con la finalidad de identificar el nivel de relación que presenta el liderazgo transformacional en la satisfacción de los funcionarios. En sus conclusiones se explica que los líderes evaluados, tienen una tendencia de ser líder transformacional. Por otro lado, la dimensión transformacional que tienen mayor impacto es la motivación inspiradora y la influencia idealizada, por lo que existe una relación positiva entre las dimensiones, ya que los líderes transformacionales adoptan conductas que sean de guía para los colaboradores. Este trabajo de investigación permite conocer que tan importante es el liderazgo transformacional dentro de las empresas y de qué manera se puede cambiar dicha organización con el fin de que sus colaboradores se sientan más involucrados con el logro de los objetivos planteados.

Los antecedentes nacionales considerados en el estudio es el desarrollado por Basurto (2017) en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Scharff Logística Integrada S.A. – 2016*, realizada con la finalidad de analizar la incidencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional

en la empresa. En sus conclusiones se establece que existe una relación significativa positiva entre dichas variables de estudio dentro de la empresa, dando como resultado del 0.644 por lo que existe una relación positiva moderada. Asimismo, se establece una relación significativa entre la dimensión influencia idealizada y compromiso organizacional en la empresa, teniendo como resultado 0.510, por lo que existe una relación positiva moderada entre la dimensión y variable de estudio. Se establece una relación importante entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional en la empresa, teniendo como resultado 0.592, con un nivel de relación positiva moderada. Se establece una relación importante entre la estimulación intelectual y compromiso organizacional en la empresa, teniendo como resultado 0.680 positiva moderada. Se establece una relación importante entre la consideración individual y compromiso en la empresa, teniendo como resultado 0.575, siendo una relación positiva moderada. Dicha investigación da como aporta la relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional con el compromiso organizacional, dando como resultados que la mayoría de sus hipótesis tienen un nivel de correlación positiva moderada.

Barboza y Chircca (2017) en su tesis *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores del área administrativa de la empresa Química Suiza S.A.C. – 2019*, desarrollada con la finalidad de estudiar la relación estadística que tiene el liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en los colaboradores. En sus conclusiones se indica que las variables de estudio se relacionan en un nivel muy alto, demostrado con un resultado Rho de Spearman de 0.921, esto indica que la aplicación de un liderazgo transformacional mejor de forma significativa el clima organizacional dentro de la empresa. Asimismo, se muestra que existe una relación entre la dimensión carisma y clima organizacional mediante la

prueba Rho de Spearman de 0,774, donde concluye que mientras el líder sea empático y risueño mejora el clima laboral en la empresa. Por otro lado, se demuestra que existe una relación entre la dimensión estimulación intelectual y clima organizacional mediante la prueba Rho de Spearman de 0,819, donde concluye que el líder se preocupa por el desarrollo y crecimiento de sus colaboradores. Asimismo, se demuestra una relación importante entre la motivación inspiradora y clima organizacional mediante la prueba Rho de Spearman de 0,895. Por otro lado, se demuestra una relación significativa entre la dimensión influencia idealizada y clima organizacional mediante la prueba Rho de Spearman de 0,778. Finalmente, se demuestra una relación significativa entre la dimensión consideración individualizada y clima organizacional mediante la prueba Rho de Spearman de 0,760, donde concluye que el líder se preocupa por brindarle la importancia debida al colaborador. Este trabajo de investigación proporciona el nivel de significancia que tiene un líder transformacional y sus dimensiones para el desarrollo de un buen nivel de satisfacción laboral.

Alvarado et al. (2016) en su tesis *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con medición de engagement en técnicos de maquinaria pesada*, realizada con el objetivo de identificar cual es el estilo de liderazgo que genera más compromiso organizacional. En sus conclusiones se explica que el incremento de compromiso en los técnicos impacta de manera directa en la productividad de la compañía, de modo que también la hacen el respeto por las normas y políticas de seguridad, el aseguramiento de la calidad del servicio al cliente, la permanencia del técnico en la organización, y otras consideraciones que refuerzan la sostenibilidad del negocio dentro del sector. De acuerdo con los resultados de estudio, las acciones orientadas a incrementar el compromiso organizacional en base al desarrollo del estilo

de liderazgo transformacional, en la población de técnicos de motores Perú, comprenden desarrollar habilidades de comunicación efectiva dentro y fuera de la organización, con la supervisión y monitoreo adecuado en cada paso del proceso de atención y soporte a los clientes. Este trabajo es importante porque explica de forma estadística el impacto que tiene el compromiso del colaborador con la empresa de tal manera que los resultados sean positivos para la organización y colaboradores.

Minaya (2014) en su tesis *El liderazgo transformacional de los directivos y los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 Carlos Philips Preví Callao 2010-2011*, realizada con el objetivo de analizar la relación que tienen las variables de estudio. En sus conclusiones se indica que el liderazgo transformacional docente tiene un impacto del 56.6% en los docentes y directivos de la institución perciben que el nivel es alto, en cuanto al compromiso organizacional representa un 40.7 un nivel bajo. En cuanto a la variable liderazgo transformacional existe una relación significativa en cuanto a las dimensiones del compromiso organizacional, por lo que llega a concluir que si existe un buen líder mejorara el compromiso de los colaboradores de la institución educativa. Por otro lado, la dimensión consideración individual presenta una relación positiva muy alta ($r=0.948$) con el compromiso organizacional. En cuanto a la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformación y la variable compromiso organizacional se demuestra que existe una correlación positiva y significativa ($r=0.942$). Por otro lado, existe evidencia suficiente para concluir que la dimensión motivación inspiradora y compromiso organizacional se relaciona positiva y significativamente ($r=0.946$ y $p \text{ valor} = 0.00 < 0.05$). Este trabajo de investigación da un aporte importante ya que permite ver el nivel de relación que existe entre las

dimensiones del liderazgo transformacional con el compromiso organizacional dentro de la institución educativa donde se desarrolla el trabajo de investigación.

Flores (2014) en su tesis *Liderazgo y compromiso organizacional de los equipos de trabajo del gobierno regional de Moquegua en el año 2013*, realizada con el objetivo de analizar la relación existente entre el liderazgo y el compromiso organizacional de los equipos de trabajo. En este estudio se concluyó que existe relación entre la dimensión liderazgo de los directivos con el compromiso organizacional, por lo que sí existe un buen liderazgo dentro de la empresa mayor será el compromiso de los colaboradores con la organización. Asimismo, se concluyó que existe una relación directa entre el liderazgo de los directivos con la dimensión compromiso afectivo; con un nivel de significancia del 0.05, por lo que el apego emocional que puedan sentir los colaboradores aun es débil dentro de la organización. por otro lado, se concluyó que existe una relación directa entre el liderazgo de los directivos con la dimensión compromiso de continuidad; con un nivel de significancia del 0.05, es decir que si se practica el liderazgo los colaboradores se sienten más comprometidos e involucrados con la empresa. Finalmente, se determinó la existencia de una relación significativa entre el liderazgo de los directivos y la dimensión compromiso normativo; con un nivel de significancia del 0.05, es decir que si existe un buen líder que motive e involucre a los colaboradores ellos se sentirán en deuda con la empresa por los beneficios y oportunidades de trabajo que les ofrece la organización.

Respecto a la revisión de la literatura de la variable liderazgo transformacional, Fischman (2017) menciona: “Los líderes transformacionales prestan atención a las necesidades de logro y crecimiento de cada individuo actuando como un entrenador” (p. 13). Asimismo, Lussier y Achua (2016) refieren: “Los líderes transformacionales

son menos una función de las atribuciones del seguidor; en vez de ello, obtienen su reputación como líderes transformacionales a partir de sus logros conocido” (p. 328).

Por otro lado, se menciona que: “Los líderes transformacionales buscan transformar una organización mediocre al influir en los seguidores para adoptar una visión y posibilidades nuevas” (Lussier y Achua, 2016, p. 328).

Pazmiño (2001) afirma:

El liderazgo transformacional hace hincapié en la conducta simbólica del líder, en sus mensajes visionarios e inspiradores, en la comunicación no verbal, en el recurso a valores ideológicos, en el estímulo intelectual de los seguidores por parte del líder, en la demostración de confianza en sí mismo y en sus seguidores y en las expectativas que tiene el líder del auto sacrificio del seguidor y de su rendimiento más allá de su obligación. (pp. 96-97)

El liderazgo transformacional está basado, en mejorar una organización con el fin de satisfacer las necesidades y el desarrollo de los trabajadores, influyendo en ellos el ayudarse mutuamente, así como también estos sientan confianza, admiración y respeto para que puedan dar más de lo que se espera, con la finalidad de que se vean comprometidos con la misión y visión, cambiando la mentalidad para el logro de los objetivos de la empresa.

El líder tiene que comprometerse con los trabajadores para crear una conexión donde se eleve la motivación, tanto al líder como al seguidor. Por lo que el liderazgo transformara tanto al trabajador como a la empresa, alcanzando los valores, ética y objetivos que se darán a largo plazo.

Respecto a la importancia del liderazgo transformacional, se puede mencionar que: “Un líder transformacional efectivos utilizan su carisma y su poder para inspirar

y motivar a los seguidores a confiar y trabajar duro para lograr los objetivos de la organización” (Lussier y Achua, 2016, p. 329)

En el mismo sentido, Pazmiño (2001) afirma:

El liderazgo transformacional puede dar lugar a importantes cambios y resultados en la organización, ya que transforma al personal para que procure los objetivos de la organización en vez de sus propios intereses. Los líderes transformacionales cambian a sus seguidores induciendo modificaciones en sus objetivos, valores, necesidades, creencias y aspiraciones. Logran esta transformación apelando a los conceptos que sus seguidores tienen de sí mismos, es decir, a sus valores y a su identidad personal. (p. 97)

El liderazgo transformacional es importante ya que el líder conoce los deseos y las necesidades de los empleados, con el fin de hacerles parte de la organización por lo que es necesario motivarlos y fomentar el trabajo en equipo, compartiendo la visión de la organización para el logro del objetivo haciéndolos parte de los logros alcanzado.

El liderazgo transformacional presenta las siguientes características según Palomo (2008) las cuales son:

Creatividad. Es un elemento clave en el liderazgo transformacional, ya que para generar nuevas ideas va ser necesario el cambio en el statu quo, pero muchos de los directivos mantienen el statu quo a toda costa, por lo que muchos de los líderes deben innovar y ofrecer una nueva guía para los problemas y situaciones que se pueda presentar. Interactividad. Un líder transformacional que es interactivo tendrá un resultado superior a otro que no lo aplica por lo que si un líder quiere saber cuáles son las necesidades de un colaborador tiene que ser abierto a todo tipo de participación y comunicación

con el seguidor y visión. La característica más importante del líder transformacional es crear una visión clara donde se haga partícipe a los colaboradores, el líder no solo mencionará la visión, sino que tendrá que implantar tanto en los colaboradores como en la organización. (p. 43)

Así también las siguientes características del liderazgo transformacional de acuerdo con el mismo autor Palomo (2008) son:

Conocer el empowerment, es considerado una herramienta de gestión necesario para el logro en los niveles de participación y satisfacción del seguidor, en resumen, quiere decir que el colaborador no debe estar atado a controles por parte de la organización, sino que deben dejar que ellos sean libres de tomar sus propias decisiones o ideas dejándose llevar por lo que consideran que está bien y esto pueda ser beneficioso para la organización. La pasión, un líder que es transformacional tendrá que mostrar a sus seguidores que tiene pasión por la misión de la organización y por las personas, ya que si la dirección no muestra pasión con la visión esto sería algo pasajero que solo se da en un momento. La ética, un líder en cualquier situación que se le presente tiene que ser siempre ético al momento de tomar las decisiones o desea conseguir los objetivos de la organización por lo que tiene que actuar de manera correcta. Prestigio, es la veracidad y la integridad que demuestra el líder, al comunicar su entusiasmo y brindarle la confianza al seguidor. Orientación hacia las personas, es la importancia de percibir las necesidades y objetivos del colaborador de manera individual por lo que la misión va a ir de la mano con los objetivos de cada uno de los seguidores con la organización. Desarrollo de los colaboradores, para el desarrollo del colaborador se deberá apoyar en sus objetivos y destinar una especial atención

y la formación y asesoramiento de los colaboradores, esta característica el líder transformacional ya no se encargará de supervisar. (pp. 43-44).

Un líder transformador debe tener ciertas características; las cuales le guíen hacia el camino del éxito, involucrando y tomando en cuenta los diferentes puntos de vista de cada colaborador. Convirtiéndose en un mentor para sus seguidores con la finalidad de promover su desarrollo y crecimiento, compartiendo conocimientos y experiencias las cuales le ayuden a mejorar como líder para el beneficio de ambas partes, así los empleados terminaran formando un vínculo emocional fuerte con el líder transformacional, teniendo una visión compartida para el logro de los objetivos planteados por parte de la organización encaminados a la misma dirección para el cumplimiento de cada uno de ellos.

Las premisas que presenta el liderazgo transformacional según Avolio y Bass (1991) son:

Considera al colaborador una persona única y diferente, eleva las necesidades y valores en los colaboradores, aumenta la conciencia del colaborador respecto a lo que está bien y es bueno, le anima a superar sus propios intereses y a considerar los grupales, organizacionales y sociales y trata de llegar más allá de lo esperado. (p. 157)

El líder transformador valora a cada uno de los miembros de la organización, de los cuales trabajan juntos para avanzar a un nivel más alto de motivación y moral, por lo que un líder inspira a hacer las cosas no pensando en lograr sus objetivos personales sino en el logro de los objetivos trazados por la organización.

Los beneficios que presenta el liderazgo transformacional según Arredondo (2011) son los que se menciona a continuación:

El liderazgo transformacional busca potenciar el desarrollo de la persona en términos de capacidad, motivación, actitudes y valores y no solo de los resultados. Las necesidades del colaborador no solo las satisface, sino que eleva. Por lo tanto, el desarrollo de los colaboradores es el desarrollo de la organización. (p. 156)

Bass (1998) afirma que: “El liderazgo transformacional promueve el discurso de metas, visión, valores y resalta el trabajo en equipo. Debido a la naturaleza se desarrolla un compromiso entre el líder y el colaborador para buscar metas más elevadas” (p. 156).

Ayerbe (2000) menciona que: “El líder transformacional motiva a sus colaboradores a alcanzar un desempeño más allá de las expectativas mediante la transformación de sus actitudes, creencias, valores y no solo a cumplir con lo acordado” (p. 157).

El liderazgo transformacional tiene como eje central a los colaboradores para conseguir el cambio en la empresa; ya que se trabaja en base al respeto, confianza y admiración que siente cada empleado hacia su líder; lo cual le permite que los trabajadores se sientan comprometidos con los objetivos de la empresa mejorando el desempeño de cada uno de ellos aportando de forma positiva a la organización.

Arredondo (2011) explica que el liderazgo transformacional permite diferentes factores de aplicación:

Puede ser una herramienta útil para asesorar en la eficacia organizacional, y lograr de esta manera un mayor desarrollo, puede ser empleado como herramienta para la selección de personal en donde se requieran líderes con determinados potenciales de liderazgo y puede ser útil para diseñar programas

de formación e identificar las áreas en donde los líderes o grupos organizacionales deben mejorar. (p. 151)

El tener un líder transformacional dentro de las organizaciones, es un cambio y avance ya que el líder busca mejorar y trabajar de la mano con los colaboradores, para el logro de sus objetivos mejorando las estrategias lo que le permitirá el crecimiento de la empresa.

La teoría del liderazgo transformacional según las consideraciones de Burns (1978) son las que se explican a continuación:

Un líder transformacional empleara su carisma con el objetivo de infundir, inspirar y motivar a sus colaboradores a que ellos confíen y trabajen para el logro de los objetivos de la empresa, por lo que deben brindar emociones cuando se exponga la visión siendo convincente para el futuro, donde los seguidores se encuentran más unidos al líder mostraran un nivel más alto de satisfacción y de empowerment disminuyendo la rotación del personal y de estrés. El liderazgo está acompañado de la capacidad cognitiva del colaborador, siendo esto parte del cambio y así poder aumentar la creatividad y las decisiones tomadas. (p. 142)

Asimismo, Bass y Avolio (1994) menciona:

El liderazgo transformacional está compuesto por cuatro dimensiones de compromiso las "cuatro I" las cuales son la influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y la estimulación intelectual este liderazgo es reconocido por usar las dimensiones de compromiso para que lleguen a influir en los colaboradores y mejoren sus visiones. (p. 92)

Por otro lado, Lussier y Achua (2016) indican que: "Para establecer estrategias de cambio que pueden transformar la organización y colocarla en el camino de la

prosperidad. A menudo esto implica cambios fundamentales en la visión, la misión, las estrategias y las políticas” (p. 331).

Un líder transformacional tiene una fuerte visión que busca generar expectativas y percepciones de toda una organización motivando a sus seguidores, así el líder se interesará por el avance de cada uno de sus colaboradores y que estén alineados en los avances y no dejar que ningún miembro se separe del grupo. A su vez implica incrementar la capacidad de organización para resolver problemas de manera individual y colectiva lo que les permite mejorar y alcanzar los objetivos planteados, por lo que un líder debe de motivar a las personas a hacer más de lo que esperan para el logro de estas usan una visión inspiradora, valores, un buen clima organizacional y una relación satisfactoria.

Las principales ventajas del liderazgo transformacional se enfocan en la mirada sobre cada miembro como un elemento aislado sino se busca apoyar al colaborador a que refuerce su unión con la organización, eso quiere decir que la organización son los más beneficiados al aplicar un modelo de liderazgo transformacional. De acuerdo con la Guía de liderazgo transformacional (2014) se muestra las siguientes ventajas:

Desarrollo de habilidades sociales. Los cambios que presenta un líder transformacional no solo se reflejan en el aspecto operativo, sino también en mejor la comunicación, la satisfacción, el surgimiento de ideas innovadoras en los colaboradores. El aumento de la autoestima de los trabajadores, el clima en que se desenvuelve es importante y más si existe una alta motivación. El aprendizaje corporativo, es la manera directa para el conocimiento por lo que no persiste en borrar los errores, sino que se les va a brindar algunas herramientas para que los colaboradores puedan aprovecharlo. La creación de un clima propicio para nuevas ideas, la motivación será un empuje para que

las nuevas ideas y las propuestas circulen con naturalidad. El reforzamiento de los equipos de trabajo, la aplicación del liderazgo transformacional no son siempre los mismos por lo que el líder tiene que delimitar el papel de cada colaborador. (p. 10)

El liderazgo transformacional tiene un gran impacto en los colaboradores; ya que le da seguridad al equipo de trabajo al motivarlos y creer en ellos, hace que los colaboradores se sientan más seguros de sí mismo y actúen de forma positiva ante una circunstancia, lo cual el líder le da libertad y confianza de tomar sus propias decisiones para la mejora de la organización. A su vez el rendimiento de los trabajadores será mucho mayor, esforzándose para el logro de los objetivos de la organización lo cual convierte a los trabajadores en personas más comprometidos con la empresa y los grupos de trabajo.

Las dimensiones consideradas para medir la variable liderazgo transformacional son los cuatro factores que el líder transformador debe aplicar, siendo las siguientes:

Estimulación intelectual. Fischman (2017) sostiene: “Implica fomentar en sus empleados la creatividad y propiciar la ruptura de esquemas” (p. 22).

Asimismo, Lussier y Achua (2016) mencionan:

Describe la forma de pensar creativa e innovadora del líder carismático y transformacional. Ellos alientan a los seguidores a enfocarse de formas nueva en problemas antiguos y conocidos. Al estimular el pensamiento nuevo, los líderes carismáticos o transformacionales inspiran a los seguidores a cuestionar sus suposiciones y aprender a resolver los problemas de forma creativa. (p, 337)

De acuerdo con lo mencionado, es el grado por el cual el líder se preocupa por motivar a sus seguidores; crean, innovan y desarrollan nuevas formas de acercamiento para la solución de problemas o conflictos, toman riesgos e involucran a los colaboradores a ser parte de ello lo cual son vistas como oportunidades de mejora.

Consideración individual. Fischman (2017) sostiene: “Es una genuina preocupación por las personas, expresada en el compromiso por motivarlas, estimularlas y propiciar su desarrollo” (p. 22).

Asimismo, Lussier y Achua (2016) mencionan:

El rol del mentoring, muchas veces asumen los líderes carismáticos y transformacionales. Ellos sirven como mentores para sus seguidores, así como también los líderes transformacionales carismáticos usan un tipo de crecimiento individualizado donde contesta a las necesidades e intranquilidad del seguidor. (p. 337)

Es el grado en que el líder atiende las necesidades de cada colaborador; actuando como un mentor, entrenador y guía manteniendo una comunicación abierta lo que les permite a los trabajadores estar involucrados con la organización, desarrollando sus habilidades para el cumplimiento de los objetivos.

Influencia idealizada. Fischman (2017) sostiene: “Es la habilidad para captar la admiración de sus seguidores y que estos se sientan identificados con dichos ideales. Esto implica que el líder actúe en forma íntegra, lo cual genera una elevada confianza en él” (p. 22).

Asimismo, Lussier y Achua (2016) mencionan:

Es una herramienta muy fuerte que utilizan los líderes transformacionales.

Ellos poseen la capacidad para desarrollar más poder simbólico del que se

utiliza al influir en los seguidores. Los seguidores utilizan a estos líderes y, a menudo, desarrollan un fuerte apego emocional con su visión. (p. 337)

Los líderes transformacionales crean sentimientos de apego mejorando las capacidades de rendimiento y el compromiso de cada uno de los miembros de la organización.

Motivación inspiradora. Fischman (2017) sostiene: “Es la capacidad del líder para comunicar visiones trascendentes que involucra a los demás” (p. 22).

Asimismo, Lussier y Achua (2016) mencionan:

Los líderes transformacionales comunican apasionadamente una visión idealista sobre el futuro que será una alternativa superior que el statu quo. Este tipo de liderazgo usa explicaciones sobre la visión convenciendo al grupo de trabajo que es posible lograr lo que significa importante para ellos, para que después los colaboradores se sientan animados e inspirados y así puedan alcanzar el objetivo organizacional. (p. 337)

Es el grado en que el líder comunica una visión clara y convincente para el logro de los objetivos de la organización; trabajan de forma óptima donde los colaboradores se sientan comprometidos, se proporciona el deseo de avanzar en el avance personal de todos sus colaboradores.

La revisión de la literatura de la variable compromiso organizacional inició con las consideraciones de Soberanes y Fuentes (2009) quienes definen el compromiso organizacional como: “Un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización” (p. 125). En el mismo sentido, Robbins y Coulter (2014) sostienen: “Es el grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y con sus objetivos, y desea mantener su filiación a la misma” (p. 452). Asimismo, Rubio (2016) definen el compromiso como: “La creencia

en las metas y los valores de la organización, su aceptación, la voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización” (p. 34).

Amorós (2007) menciona que:

Se refiere al grado en que un empleado se identifica con una organización específica y con sus metas, además su deseo por quedarse en ella como integrante. Las investigaciones muestran que existen una relación negativa entre el compromiso organizacional y el ausentismo y la rotación, sobre todo de este último, pues demuestra ser un mejor indicador de la rotación que la satisfacción en el puesto. (pp. 73-74)

El compromiso organización es un punto importante dentro de una organización, por lo que muchas empresas trabajan en que los colaboradores se identifiquen, haciéndolos parte de ello para el logro de la visión y objetivos de la organización. Por lo que no es fácil que las organizaciones logren que sus colaboradores se comprometan con la empresa ya que los trabajadores no permanecen en una sola empresa por muchos años, por otra parte, muchos de estos colaboradores no buscan obtener una buena remuneración, sino que buscan adquirir por parte de la empresa más conocimientos. Así también la empresa se preocupe por el bienestar de sus trabajadores ofreciéndoles nuevas tecnologías novedosas.

Respecto a la importancia del compromiso organizacional, Robbins y Coulter (2014) menciona que:

El compromiso organizacional ha ido perdiendo importancia como actitud relacionada con el trabajo debido a que, hoy en día, los empleados no suelen permanecer en una sola organización durante la mayor parte de su vida laboral, además, la relación entre trabajadores y patrones ha cambiado mucho.

Aunque el compromiso de un empleado para con una organización podría ya no ser tan relevante como en el pasado. (p. 452)

Para las organizaciones el compromiso de los colaboradores es el éxito dentro de ellas, ya que si un empleado se siente estresado o no está a gusto con su puesto de trabajo en gran parte es responsabilidad de los líderes, ya que estos tienen que ayudar y ser responsable de que ellos se sientan satisfechos, pero si por el contrario los trabajadores cuentan con todo lo necesario para realizar su labor ellos se sentirán a gusto, cómodos y podrán desempeñar bien su función.

Meyer y Allen (1997) refiere que las características del compromiso organizacional son:

Los empleados con alto niveles de compromiso tienden a permanecer más tiempo en la empresa, esto es positivo en la medida que una de las metas de la organización sea retener y desarrollar una fuerza de trabajo establece con altos niveles de desempeño. Los empleados con una mayor vinculación con la organización poseen una gran motivación para contribuir significativamente con su empresa. El compromiso organizacional se relaciona positivamente con la asistencia al trabajo, lo que contribuye a disminuir las ausencias de los trabajadores a la organización y su impacto negativo en las actividades que esta desarrolla. (p. 58)

Por otro lado, Dailey (1990) respecto a las características afirma:

Un empleado comprometido defiende la reputación de su organización ante circunstancias externas, donde promueve los valores de las organizaciones y aconseja a los nuevos colaboradores, apoyando el desarrollo de sus habilidades lo que lo convierte en un guía para ellos debido a la voluntad que tiene que dar algo más por la organización. (p. 39)

El compromiso de los trabajadores está vinculado con la permanencia, motivación, asistencia, apoyo y que tan bien se siente el trabajador en la organización, todo esto forma parte de las características que un empleado comprometido debe tener, con esto el empleado desarrollara actitudes positivas entorno a su trabajo. Por lo cual los directivos tienen un papel fundamental donde deben estar comprometidos con los trabajadores para el logro de los objetivos y metas trazadas.

Respecto a la teoría del compromiso organizacional, Gallardo (2008) afirma:

El compromiso organizacional como la fuerza relativa a la identificaron de un individuo en una determinada organización, con esta definición quisieron enfatizar tres ideas clave: En primer lugar, centramos en el compromiso hacia la organización, definiendo la organización como un lugar de empleo. En segundo lugar, estábamos interesados en el compromiso hacia la organización como una actitud de los empleados. En tercer lugar, tomamos el punto de vista de que la naturaleza intrínseca del compromiso tenía que significar algo más profundo e intenso que una simple lealtad pasiva. (p. 2)

Asimismo, Meyer y Allen (1997) mencionan:

Inicialmente el compromiso organizacional era visto de modo global, en donde el único conocimiento percibido era si el empleado poseía o un nivel de compromiso en la realización de sus actitudes dentro de la organización, las cuales eran percibidas a través de dos enfoques; el compromiso de actitud y el compromiso de comportamiento. (p. 9)

El compromiso anteriormente no era visto como lo es ahora todo iba reflejado de acuerdo con sus actitudes que tomaba el trabajador con la organización, en estos casos solo el empleado se encargaba de realizar su trabajo y la organización no intervenía en la retención, en la actualidad se maneja mucho más este tema del

compromiso ya que es esencial que las empresas cuenten con personal altamente comprometido. Los beneficios del compromiso organizacional, según Dailey (1990) son las que se explican a continuación:

Mientras que los colaboradores se sientan parte de la organización y los líderes los involucren en el logro de los objetivos que la organización desea alcanzar, será menos posible que los colaboradores se retiren de sus puestos de trabajo por lo que la rotación del personal disminuiría. Los colaboradores comprometidos con sus organizaciones se suelen esforzar más de lo usual buscando nuevas formas de ampliar sus habilidades en términos personales, los empleados comprometidos son firmes defensores de los productos, de los servicios y de las políticas de la firma. (p. 40)

Los beneficios planteados ayudaran a que los trabajadores se mantengan en la organización a pesar de que haya algunos cambios o acciones que no les agraden; pero a pesar de todo mantendrán su postura en la organización esperando una mejora, mientras más comprometido se sienta un trabajador su compromiso será mayor, esforzándose en ser lo más productivo para la organización, además que esto genera que los trabajadores saquen cara por los productos o servicios que ofrece la organización, haciendo que su entorno familiar se vea también involucrados en el uso de este producto o servicio.

Respecto a los elementos del compromiso, Silva (2018) aduce: "Para lograr el compromiso se debe cumplir con tres elementos cruciales; la seguridad en el trabajo, contar con los recursos para la labor y que la tarea encomendada tenga un sentido" (p. 112)

En un correcto compromiso los elementos planteados son esenciales; la seguridad en el trabajo ayudara a tomar las medidas necesarias para poder evitar,

eliminar o disminuir los riesgos, aplicando una sucesión de medidas en desarrollo de las actividades del trabajador; por lo cual se tendrá en condiciones óptimas para una correcta realización de la labor, entre otros de los elementos es contar con los recursos para la realización del trabajo ya que al contar con todo las herramientas hará que el trabajo no se vea interrumpido, como último elemento esta la tarea que se le encomienda al trabajador y es el que tenga un sentido, entre ellos se encuentra los intrínsecos que para el trabajador el resultado esperado es la satisfacción, aprendizaje, desarrollo y capacidad. Por otro lado, se encuentra los extrínsecos incentivos económicos, cada elemento mencionado anteriormente hace posible que el compromiso del trabajador se vea reflejado en su labor haciendo que sea más productivo.

Las consecuencias del compromiso organizacional según Meyer y Allen (1997) son las que se explican a continuación:

- Baja calidad, se pierde el interés por realizar de forma óptima una labor.
- Bajo rendimiento, los trabajadores se concentran en hacer lo mínimo en sus trabajos
- Mala reputación, los trabajadores inician una campaña de desprestigio hablando mal de su sitio de trabajo con familiares y terceros.
- Pérdida de espíritu de equipo, se pierde el sentido unión.
- Se concentran en sus metas puramente personales, su tarea en relación con otros miembros de la empresa pasa a segundo plano.

Cuando en la organización no se llega a comprometer a algún trabajador las consecuencias que genera es que su desempeño no sea el óptimo, y por consecuente su rendimiento sea el mínimo dejando de lado su labor perdiendo así el trabajo en conjunto y dedicándose únicamente en metas individuales, abarcándose en sí mismo

y dejando de lado a sus compañeros, siguiendo así que el trabajador hable mal de la empresa ante otros.

Las dimensiones que miden el compromiso organizacional en el estudio son los siguientes:

Compromiso afectivo. Meyer y Allen (1997) explicaron: “Son los lazos emocionales y sentimientos que los colaboradores van sintiendo por la organización, al percibir la satisfacción de sus necesidades por lo que disfrutan de permanecer en la organización” (p. 17). Asimismo, Rubio (2016) sostiene: “La adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente” (p. 35). En ese sentido, es la satisfacción psicológica e identificación que siente el trabajador por pertenecer a la organización, involucrándose y comprometiéndose con su labor dando como consecuencia la unión del empleado, generando la satisfacción de las necesidades y expectativas tanto del empleado como el de la organización.

Compromiso normativo. Meyer y Allen (1991) sostienen: “Se encuentra en la creencia en la lealtad a la organización (sentido moral), quizá por recibir ciertas prestaciones (por ejemplo, capacitación o pago de colegiaturas), conducente a un sentido del deber de proporcionar una correspondencia” (p. 17). En el mismo sentido, Rubio (2016) sostiene: “El deber moral o gratitud que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos, trato personalizado y mejoras laborales” (p. 35). Es decir, es la gratitud que sienten los colaboradores hacia su organización, así como debe ser recíproco lo que recibe y lo que la organización le ofrece como efecto de los beneficios que la empresa le brinda de tal manera que el trabajador sienta el deseo y necesidad de permanecer en la empresa.

Compromiso de continuidad, Meyer y Allen (1991) mencionan: “Es posible encontrar una conciencia por parte de los colaboradores en cuanto a la inversión de tiempo y esfuerzo que perderían en caso deseen retirarse por cuestiones financieros, físicos, o de pocas oportunidades de trabajo que puedan tener” (p. 17). En el mismo sentido, Meyer y Allen (1991) refieren: “Es la consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo” (p. 35). Es decir, es el tiempo, costo y esfuerzo invertido del empleador hacia el trabajador, que tan consciente es si se retirase de la empresa y de la posibilidad de que pueda encontrar otro empleo.

Finalmente, se plantearon algunas definiciones conceptuales de la terminología empleada, como:

Adhesión. Es la unión, acuerdo, consentimiento aceptación de una idea u opinión, utilizado en otros contextos se puede decir que es apoyar; compartir o dar la aprobación de una idea u proyecto a una persona, partido político, religión etc. Esta adhesión puede ser completa o solo parcial dependiendo únicamente de los adherentes si apoyaran o la idea planteada.

Compromiso organizacional. Es que tan comprometido se siente el trabajador con la organización, y el grado de involucramiento baja el cumplimiento de los objetivos, así como también el deseo de mantenerse en ella viéndose identificado con las creencias y valores planteados de la organización.

Consideración individualizada. Los líderes muestran preocupación individualizada hacia sus trabajadores siendo un ejemplo que seguir para ellos. Siendo empáticos para que ellos sepan que les toman en cuenta dentro de la organización además se debe ser accesible ante todos y siempre estar pendientes por igual.

Compromiso normativo. Es la gratitud que siente el trabajador con la empresa, por lo que debe ser recíproco, lo que recibe y lo que la organización le brinda, es el sentido de obligación como también el de pertenecer y hacer ver lo correcto y leal por parte de la organización.

Compromiso afectivo. Es la satisfacción psicológica que siente el trabajador de pertenecer a la organización, así como también que tan afectivo e identificado se siente el trabajador hacia la empresa por lo que se podrá notar a través de su involucramiento y de su participación.

Compromiso continuo. Es el tiempo y costo invertido del trabajador hacia la organización y que tan consciente es al momento de retirarse de la empresa, teniendo en cuenta el tiempo invertido, energía y apego emocional que siente hacia la organización.

Constructo. Es algo de que se sabe que existe, pero cuya definición es difícil o controvertida, es todo aquello que no se puede demostrar físicamente, es un fenómeno no tangible que se convierte en algo que puede ser medido y estudiado.

Estimulación intelectual. Es la libertad que los líderes les dan a sus trabajadores para que ellos puedan ser creativos a la hora de tomar decisiones dentro de la organización. Además, se tiene que motivar y hacerle notar que es importante dentro de la organización para conseguir mejores resultados en ella.

Extrínsecas. Es la recompensa que recibe el trabajador por realizar una actividad o trabajo, ya sea de manera económica o reconocimientos que garantice el desarrollo de la actividad.

Influencia idealizada. Es como los líderes llaman la atención de sus colaboradores brindándoles confianza, para que ellos estén dispuestos a realizar

retos importantes para su profesión además deben de sentir admiración y ser un modelo que seguir para el trabajador.

Idealismo. Es un conjunto de sistemas filosóficos donde la idea es el principio y el fundamento del ser y el conocimiento posición filosófica donde afirman que el mundo exterior que conoce el hombre viene de su propia idea y de su mente, por lo cual en el idealismo nos dice que los objetos no tienen existencia ya que no cuentan con una mente por lo tanto no son conscientes.

Infundir. Es transmitir confianza, sentimientos, estado de ánimo e ideas en otras personas, provocando una cierta sensación o emoción como el infundir diferentes clases de impulsos. En la religión es utilizado principalmente para comunicar nuestra alma a Dios a través de nuestra gracia y don.

Liderazgo transformacional. Ayudará al líder a crear un cambio positivo dentro de la organización hacia sus trabajadores a través de la motivación. Esto hará que se apoyen mutuamente entre ellos y tenga establecido los objetivos de la empresa, por lo que los líderes deben tener carisma, entusiasmo, comunicación con sus trabajadores, confianzas, etc.

Motivación inspiracional. Los líderes comunican la visión de la organización a sus colaboradores de tal manera que estos se sientan motivados; además se tendrá que utilizar ciertos métodos genere un compromiso para el trabajador, para que así pueda lograr las metas que son planteadas en la organización.

Mentoring. Es una herramienta que ayuda al desarrollo profesional en donde el profesional compartirá sus conocimientos, experiencias, aprendizajes, habilidades, entre otros, maximizando su potencial.

Statu quo. Es la situación en que se encuentra la organización en la actualidad, ya sea en el aspecto social, político, económico, cultural u otros aspectos que se ven reflejados en el momento.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica pues se basa en una teoría con la finalidad de mejorar sus constructos. Al respecto, Novillo (2016) menciona que la investigación pura o básica, generan nuevos conocimientos, los investigadores básicos son los protagonistas porque son los que descubren cosas muy útiles en su grande actividad,

El nivel de investigación es correlacional porque busca analizar la relación que presenta las dos variables con la finalidad de implementar mejoras que ayuden a desarrollar a la empresa.

Hernández et al. (2014) señalan:

Su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en contexto específico. En cierta medida tiene un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber dos conceptos o variables se relaciona aporta cierta información explicativa.
(p. 98)

Este estudio es de enfoque cuantitativo, porque es una forma de recopilar y analizar datos obtenidos mediante herramientas estadísticas, informativas y matemáticas para obtener resultados. Al respecto, Hernández et al. (2014) mencionan: “El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio, donde se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de indicar pautas de comportamiento de teorías” (p. 4).

Diseño de investigación

El desarrollo del estudio fue con un diseño no experimental, porque no existe manipulación de variables ya que solo se basará en la observación en su ambiente natural para que después estos sean analizados.

Hernández et al. (2014) refieren:

Podría definirse como la investigación que se realizara sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se da en su contexto natural para analizarlos. (p. 152)

De acuerdo con el momento de recolección de datos, la investigación es de tipo transversal o transeccional ya que solo se les encuestó una sola vez a los colaboradores.

Hernández et al. (2014) señalan:

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomas una fotografía de algo que sucede. (p. 154)

2.2. Población, muestra y muestreo

Población

Hernández et al. (2014) mencionan: “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174). La población es el conjunto o el total de elementos de los que se desea investigar o realizar estudios.

En el presente trabajo de investigación la población está conformado por 40 colaboradores de ventas de las 26 pymes de muebles que se encuentran dentro de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador.

Tabla 1*Población de colaboradores*

Razón social	Número de colaboradores	%
Muebles & decoraciones Icgli	3	7.5
Muebles Mikka	2	5
Muebles stilo G&V	1	2.5
Jd jumer desing	1	2.5
Muebles y comedores wassis	1	2.5
CMS	1	2.5
Mundo interior	2	5
Mueblería señor de los milagros	1	2.5
Muebles politécnicos	1	2.5
Crea ideas	1	2.5
Kyara muebles	1	2.5
Jh muebles decor Perú	1	2.5
Mueblería Ines	1	2.5
A&M creaciones	1	2.5
Decor casa	1	2.5
Muebles Richard	1	2.5
De casa muebles	2	5
Indu muebles FOAD SAC	2	5
Arco ires	2	5
Fahico de muebles S&M	3	7.5
Mueblería Hilario	2	5
Mi hogar muebles de cuero	1	2.5
TPM muebles Peres SAC	2	5
Stylo decor M&E	2	5
Muebles comasa	1	2.5
Empresa Yameli	3	7.5
Total	40	100

Muestra

La muestra está conformada por los 40 colaboradores de las pymes de muebles de la galería Ciudad del Mueble en el Parque Industrial, siendo una muestra que reúne las características homogéneas. Al respecto, Hernández et al. (2014)

refieren: “La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además debe de ser representativo de la población” (p. 173).

Muestreo

La muestra es de carácter probabilístico porque todos los miembros de la población tienen la misma probabilidad de ser encuestados para el desarrollo de la investigación.

Hernández et al. (2014) mencionan:

Las muestras probabilísticas, todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidas para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo. (p. 175)

2.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador 2019.

Hipótesis específicas

Existe relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019.

Existe relación entre la consideración individual y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019.

Existe relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019.

Existe relación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019.

2.4. Variables y operacionalización

Definición conceptual de liderazgo transformacional

Palomo (2008) explica: “Es la habilidad de desarrollar y movilizar a los recursos humanos hacia los niveles más altos de satisfacción, es decir que los colaboradores consigan más de lo que se esperaban conseguir por ellos mismos, antes de ser liderados” (p. 43).

Definición operacional de liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional se mide considerando sus factores como la estimulación intelectual, la consideración individual, la influencia idealizada y la motivación inspiradora) y 12 indicadores que permitieron la construcción de una prueba de 33 ítems.

Tabla 2

Operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Estimulación intelectual	- Creatividad	1 al 9	1. Nunca	Bueno: [10-22)
	- Intuición		2. Casi nunca	Regular: [22-35)
	- Motivación		3. A veces	Malo: [35-44]
Consideración individual	- Empatía	10 al 17	4. Casi siempre	Bueno: [11-17)
	- Mentoring		5. Siempre	Regular: [17-26)
	- Imparcialidad			Malo: [26-34]
Influencia idealizada	- Identificación	8 al 25		Bueno: [18-26)
	- Admiración			Regular: [26-35)
	- Atributo			Malo: [35-40]
Motivación inspiradora	- Trabajo en equipo	26 al 33		Bueno: [13-22)
	- Optimismo			Regular: [22-32)
	- Comunicación			Malo: [32-40]

Definición conceptual de compromiso organizacional

Meyer y Allen (1997) afirman: “Es el único conocimiento percibido para identificar si el empleado poseía o un compromiso en la realización de sus actitudes dentro de la organización, las cuales eran percibidas a través del compromiso de actitud y el compromiso de comportamiento” (p. 9).

Definición operacional de compromiso organizacional

El compromiso organizacional se midió considerando sus factores como el compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuo, así como 9 indicadores que permitieron la construcción de 33 ítems.

Tabla 3

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	- Apego emocional	1 al 11	1. Nunca	Bueno: [16-34)
	- Involucramiento		2. Casi nunca	Regular: [34-48)
	- Identificación		3. A veces	Malo: [48-55]
Compromiso normativo	- Permanencia	12 al 22	4. Casi	Bueno: [23-30)
	- Lealtad		5. Siempre	Regular: [30-40)
	- Sentido moral			Malo: [40-48]
Compromiso de continuidad	- Valoración de inversión	23 al 33		Bueno: [17-27)
	- Percepción			Regular: [27-40)
	- Consciencia			Malo: [40-51]

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica aplicada fueron las encuestas que permitieron la identificación de los problemas del lugar de estudio y recolectar los datos que permitieron evaluar la mejora de la empresa. Al respecto, Baena (2017) refiere: “Una encuesta es la

aplicación de un cuestionario a un grupo representativo del universo que estamos estudiando” (p. 82).

Asimismo, se usó la observación como técnica que nos va a permitir la recopilación de información que va a consistir en la observación del individuo u objeto utilizando nuestros cinco sentidos, unos de los aspectos importantes dentro de la observación es saber la interpretación de los datos recogidos.

Baena (2017) afirma:

La observación es una técnica subjetiva, el rigor científico lo tiene que dar una serie de instrumentos que permitan registrar de manera sistemática lo adecuado. La observación la hacemos con los cinco sentidos, la vista y el oído en la mayor proporción y menos el resto de los sentidos. Pero ¿Qué es observar? más allá de solo ver: percibir por medio de los ojos o mirar, fijar la vista en algo, observar es considerar con atención ese algo. (pp. 71-72)

Instrumentos de recolección de datos

Se aplicaron dos cuestionarios para medir las variables liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las pymes de muebles de Villa El Salvador.

Baena (2017) argumenta:

Los instrumentos de investigación apoyan a quien investiga a ahorrar tiempo, economizar esfuerzos materiales y materiales humanos. Si se aplican como hábito y habilitación constantes nos darán como probable resultado un trabajo sistemático, ordenado, sencillo y digno de credibilidad científica, al tiempo, al tiempo que se ordenan los conocimientos y se enriquece la formación intelectual. Son apoyos que se tiene para que las técnicas cumplan su propósito. (pp. 31-68)

La validez de los cuestionarios se desarrolló mediante el criterio de jueces expertos en el tema que se viene desarrollando en la investigación.

Tabla 4

Resultados de validación de los cuestionarios

Validadores	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Pajuelo Rodríguez James Arístides	Aplicable
Lic. Gilberth, Pesantes Calderón	Aplicable

La ficha técnica del cuestionario de liderazgo transformacional se considera aspectos como:

Nombre : Cuestionario de liderazgo transformacional
 Autor : Edith Tecsi Alanoca / Sheyla Fiorela Teves Huerta
 Procedencia : Perú
 Administración : Individual
 Duración : 30 minutos
 Aplicación : Colaboradores de las pymes de muebles.

El cuestionario es un instrumento permitirá medir cuatro dimensiones de la variable liderazgo transformacional los cuales son (estimulación intelectual, consideración individual, influencia idealizada y motivación inspiradora). Este cuestionario cuenta con 33 ítems que permite hacer una evaluación de la variable de estudio que serán sometidos a criterios de validez y confiabilidad. Los ítems se dividieron en 9 para la estimulación intelectual, 8 para la consideración individual, 8 para la influencia idealizada y 8 para la motivación inspiradora.

La determinación de la confiabilidad del cuestionario se desarrolló mediante la aplicación de una herramienta estadística para medir una prueba en escala politómica.

Tabla 5*Fiabilidad del instrumento del liderazgo transformacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	33

La tabla evidencia un resultado de 0.938 lo cual demuestra que el nivel de confiabilidad es muy alto.

La ficha técnica del cuestionario de compromiso organizacional se considera aspectos como:

Nombre	: Cuestionario de compromiso organizacional
Autor	: Edith Tecsi Alanoca / Sheyla Fiorela Teves Huerta
Procedencia	: Perú
Administración	: individual
Duración	: 30 minutos
Aplicación	: Colaboradores de las pymes de muebles

El cuestionario considera para su dimensión los factores de compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad). Asimismo, este cuestionario cuenta con 33 ítems con una calificación en escala de Likert.

Tabla 6*Fiabilidad del instrumento del compromiso organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	33

La tabla evidencia un resultado de 0.940 lo cual demuestra que el nivel de confiabilidad es muy alto.

2.6. Procedimientos

El desarrollo de la investigación consideró aspectos como la identificación de la problemática, la formulación de los problemas, objetivos e hipótesis, las

fundamentaciones tanto en antecedentes como bases teóricas, luego se formularon los cuestionarios de medición de las variables, la aplicación a la muestra y el análisis de los resultados.

2.7. Análisis de datos

Los datos obtenidos a través de los instrumentos de las personas encuestadas serán ingresados al programa computarizado SPSS versión 25 para conseguir los resultados en cuanto a las correlaciones. Mediante este programa se realizaron los análisis de los resultados descriptivos expresados en gráficos de barras como tablas estadísticas. Posteriormente, se desarrollaron los análisis inferenciales que permitieron probar las hipótesis.

2.8. Aspectos éticos

La investigación presentada se caracteriza por presentar información con las exigencias del fondo editorial de la universidad, así como originalidad de los datos. Finalmente, es importante mencionar que la muestra fue informada antes de la aplicación de los cuestionarios de recolección de información.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional

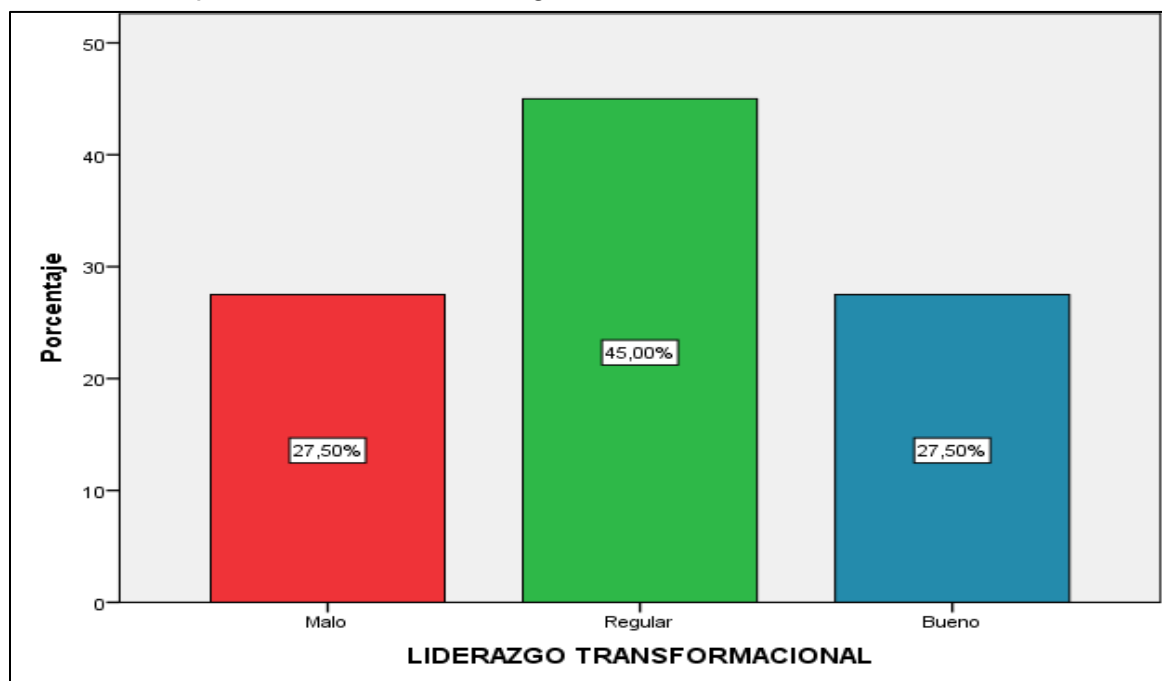
Tabla 7

Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional

	Colaboradores de ventas	Porcentaje
Malo	11	27,5
Regular	18	45,0
Bueno	11	27,5
Total	40	100,0

Figura 1

Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional



Se evidencia en la figura 1 que, 18 colaboradores de ventas que representan el 45% perciben al liderazgo transformacional en un nivel regular, 11 colaboradores que representan el 27,5% lo perciben en un nivel bueno y 11 colaboradores de ventas que representan al 27,5% lo perciben en un nivel malo. Esto evidencia que la mayoría de los encuestados perciben un liderazgo transformacional regular; porque muchos de los jefes no se encuentran al pendiente de sus colaboradores cuando ellos lo

necesitan, por lo cual no pueden ayudarles a solucionar los problemas que presentan en la venta de los muebles.

Resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional

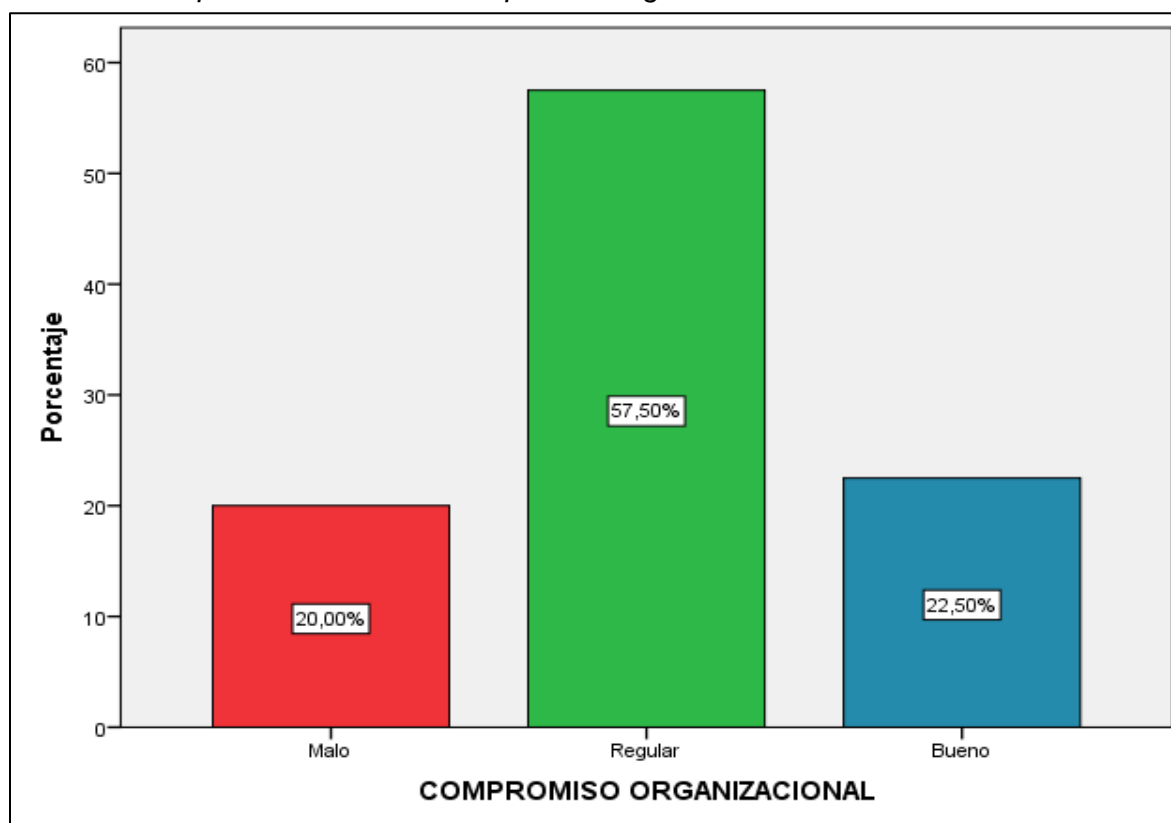
Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional

	Colaboradores de ventas	Porcentaje
Malo	8	20,0
Regular	23	57,5
Bueno	9	22,5
Total	40	100,0

Figura 2

Análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional



Se evidencia en la figura 3 que 23 colaboradores de ventas que representan el 57,5% perciben el compromiso organizacional en un nivel regular, 9 colaboradores que representan el 22,5% lo perciben en un nivel bueno y 8 colaboradores que representan al 20% lo perciben en un nivel malo. Esto evidencia que la mayoría de

los encuestados perciben al compromiso organizacional regular, porque muchos de los colaboradores encuestados no se sienten tan comprometidos con la organización por la falta de presencia de un líder.

3.2. Resultados descriptivos de las dimensiones

Análisis descriptivos de las dimensiones del liderazgo transformacional

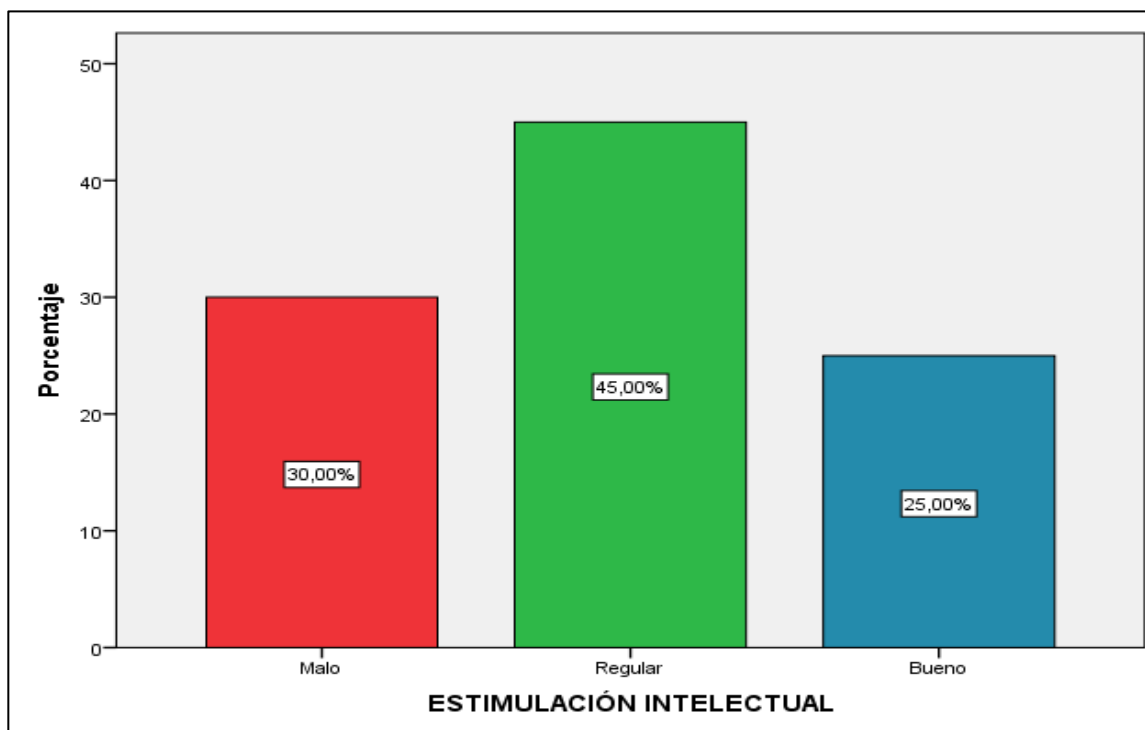
Tabla 9

Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual

	Colaboradores de ventas	Porcentaje
Malo	12	30,0
Regular	18	45,0
Bueno	10	25,0
Total	40	100,0

Figura 3

Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual



Se evidencia en la figura 3 que 18 colaboradores de ventas que representan el 45% perciben el desarrollo de la estimulación intelectual en un nivel regular, 12

colaboradores que representan el 30% lo perciben en un nivel malo y 10 colaboradores que representan al 25% lo perciben en un nivel bueno. Esto evidencia que la mayoría de los encuestados perciben que cuando tienen problemas no están en la libertad de tomar sus propias decisiones para solucionarlo, ya que sus jefes no les dan esa oportunidad de desarrollo.

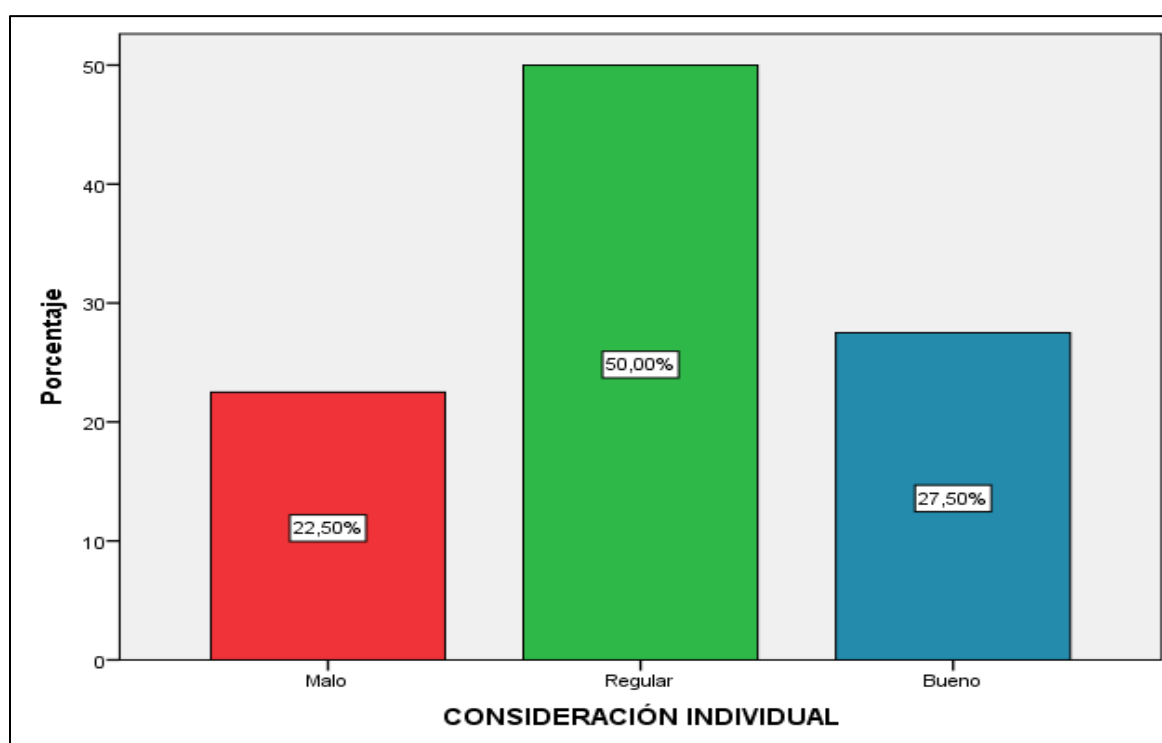
Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión consideración individual

	Colaboradores de ventas	Porcentaje
Malo	9	22,5
Regular	20	50,0
Bueno	11	27,5
Total	40	100,0

Figura 4

Análisis descriptivo de la dimensión consideración individual



Se evidencia en la figura 4 que 20 colaboradores de ventas que representan el 50% perciben el desarrollo de la consideración individual en un nivel regular, 11 colaboradores que representan el 27,5% lo perciben en un nivel bueno y 9

colaboradores que representan el 22.5% lo perciben en un nivel malo. Esto evidencia que la mayoría de los encuestados perciben que sus jefes no muestran interés en el bienestar del colaborador, ya que muchos de ellos solo cumplen sus horas de trabajo y pasan a retirarse por lo cual no se siente involucrados con las organizaciones por la falta de interés que muestra el líder.

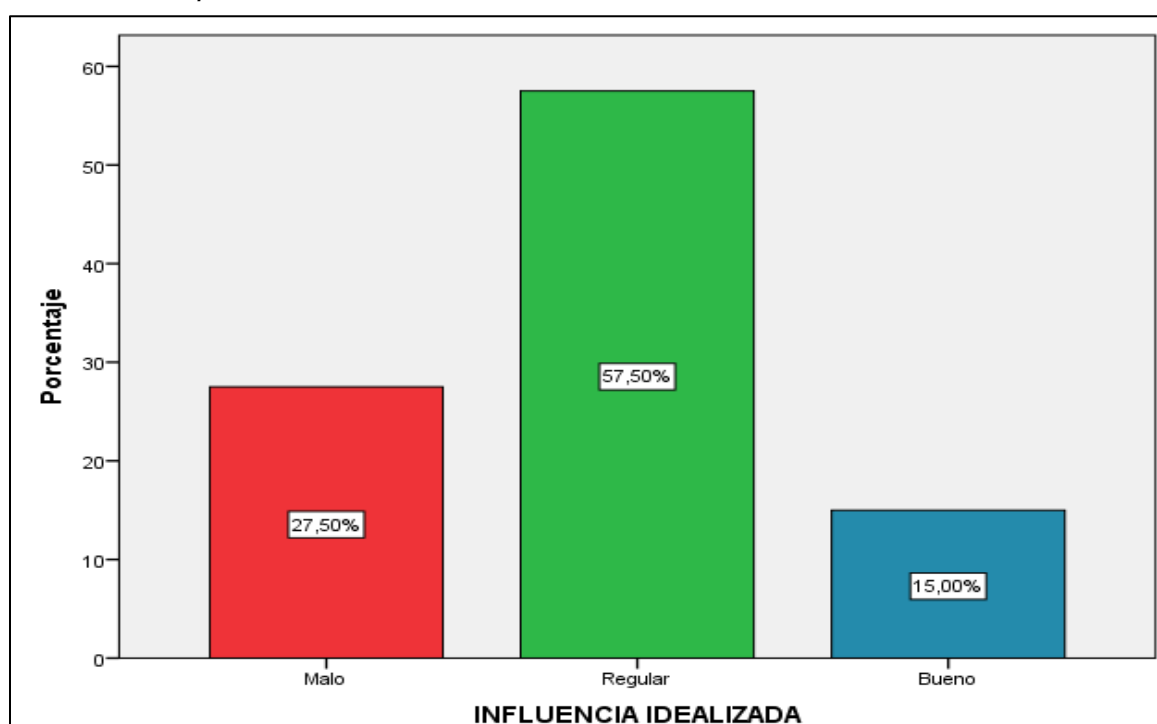
Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada

	Colaboradores de ventas	Porcentaje
Malo	11	27,5
Regular	23	57,5
Bueno	6	15,0
Total	40	100,0

Figura 5

Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada



Se evidencia en la figura 5 que 23 colaboradores de ventas que representan el 57,5% perciben el desarrollo de la influencia idealizada en un nivel regular, 11 colaboradores que representan el 27,5% lo perciben en un nivel malo y 6

colaboradores que representa el 15% lo perciben en un nivel bueno. Esto evidencia que la mayoría de los encuestados perciben que no se sienten del todo ligado e identificados con la organización y con el líder.

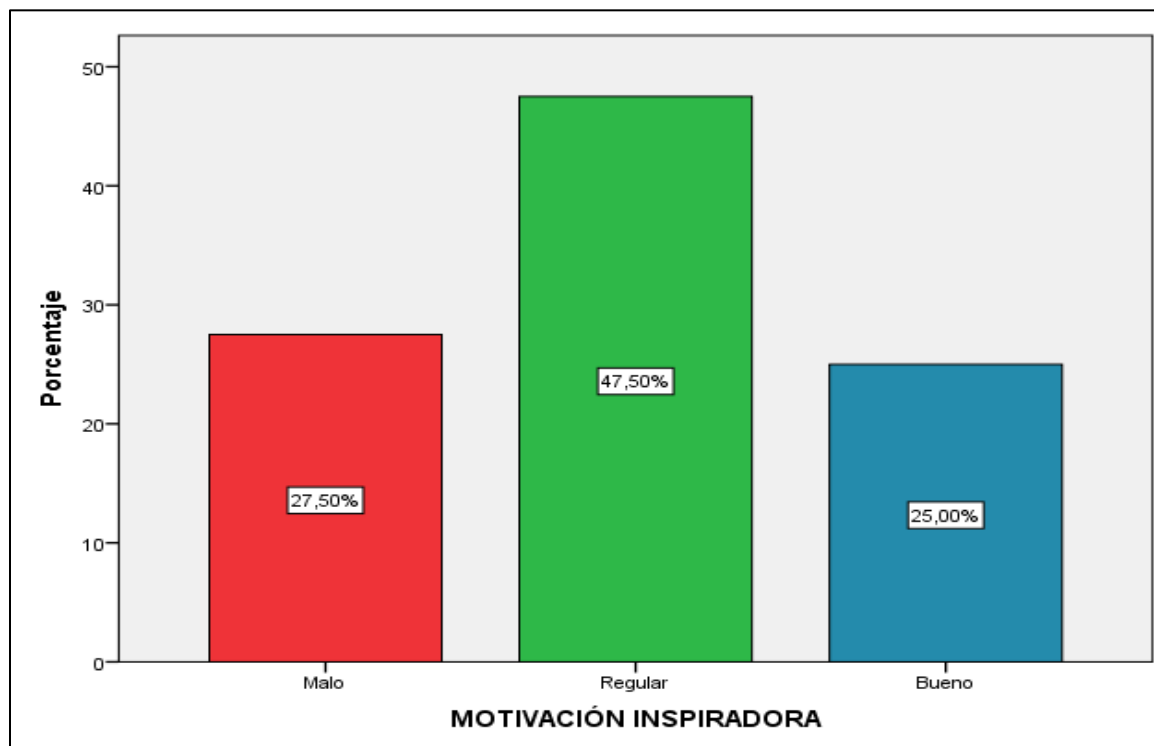
Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiradora

	Colaboradores de ventas	Porcentaje
Malo	11	27,5
Regular	19	47,5
Bueno	10	25,0
Total	40	100,0

Figura 6

Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiradora



Se evidencia en la figura 6 que 19 colaboradores de ventas que representan el 47,5% perciben el desarrollo de la motivación inspiradora en un nivel regular, 11 colaboradores que representan el 27,5% lo perciben en un nivel malo y 10 colaboradores que representan el 25% lo perciben en un nivel bueno. Esto evidencia

que la mayoría de los encuestados perciben que sus jefes no siempre comunican los objetivos que se desea alcanzar dentro de la organización.

Análisis descriptivos de las dimensiones del compromiso organizacional

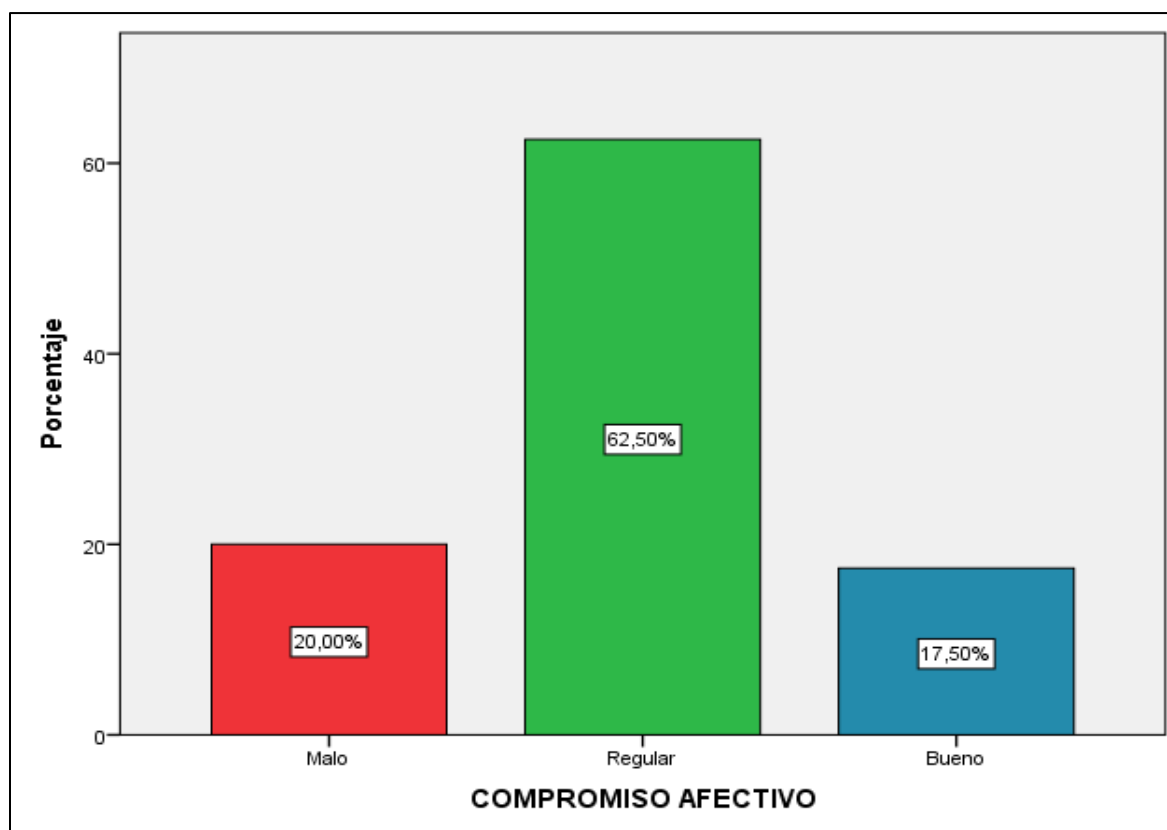
Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión compromiso afectivo

	Colaboradores de ventas	Porcentaje
Malo	8	20,0
Regular	25	62,5
Bueno	7	17,5
Total	40	100,0

Figura 7

Análisis descriptivo de la dimensión compromiso afectivo



Se evidencia en la figura 7 que 25 colaboradores de ventas que representan el 62,5% perciben el desarrollo del compromiso afectivo en un nivel regular, 8 colaboradores que representan el 20% lo perciben a un nivel malo y 7 colaboradores

que representan al 17,5% lo perciben a un nivel bueno. Esto evidencia que la mayoría de los encuestados perciben que al no existir mucho apego emocional con la organización no se sienten del todo comprometidos con la organización para el logro de los objetivos.

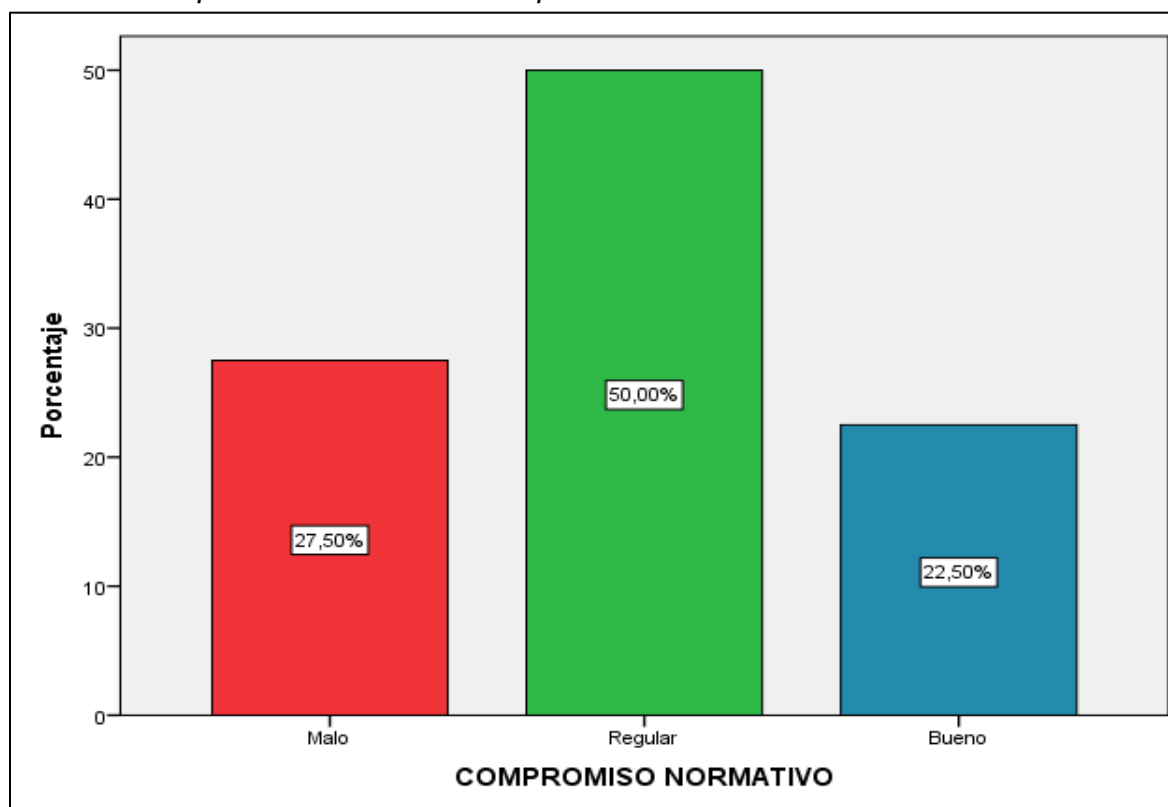
Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión normativo

	Colaboradores de ventas	Porcentaje
Malo	11	27,5
Regular	20	50,0
Bueno	9	22,5
Total	40	100,0

Figura 8

Análisis descriptivo de la dimensión compromiso normativo



Se evidencia en la figura 8 que 20 colaboradores de ventas que representan el 50% perciben el desarrollo del compromiso normativo en un nivel regular, 11 colaboradores que representan el 27,5% lo perciben a un nivel malo y 9 colaboradores

que representan al 22,5% lo perciben a un nivel bueno. Esto evidencia que la mayoría de los encuestados no son del todo leales con la organización, ya que no reciben todos los beneficios, además que no existe un crecimiento en su puesto de trabajo.

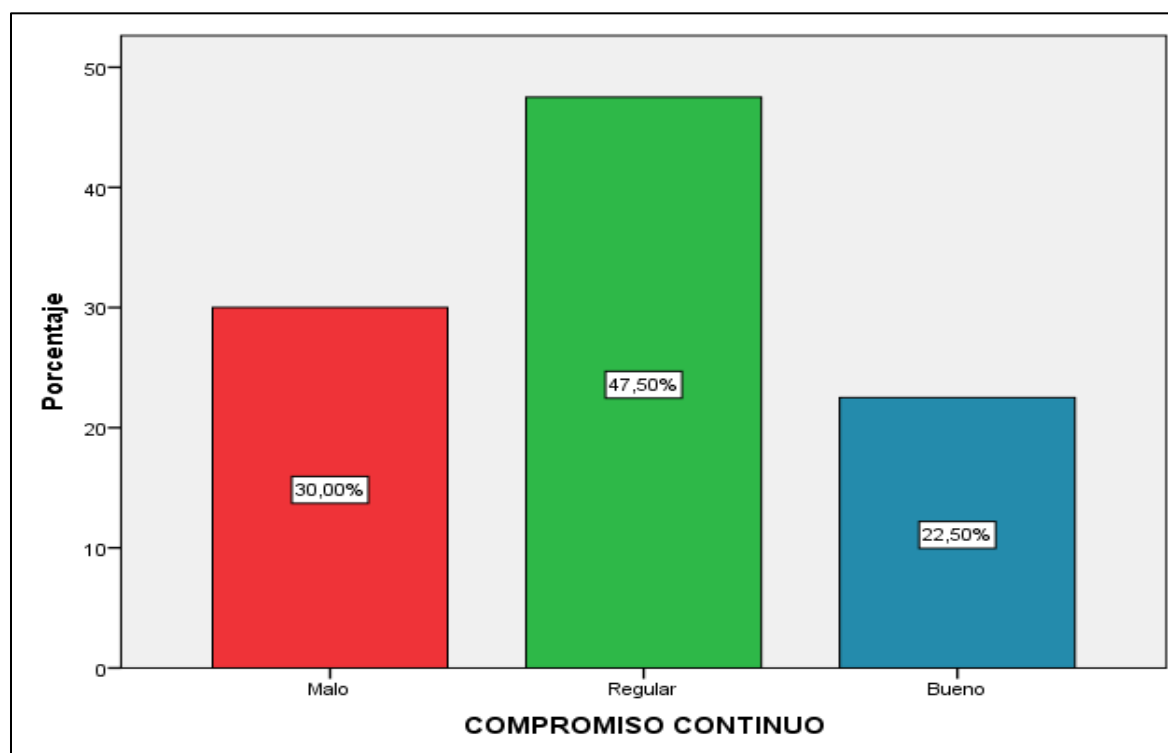
Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión compromiso continuo

	Colaboradores de ventas	Porcentaje
Malo	12	30,0
Regular	19	47,5
Bueno	9	22,5
Total	40	100,0

Figura 9

Análisis descriptivo de la dimensión compromiso continuo



Se evidencia en la figura 9 que 19 colaboradores de ventas que representan el 47,5% perciben el desarrollo del compromiso continuo en un nivel regular, 12 colaboradores que representan el 30% lo estiman a un nivel malo y 9 colaboradores que representan el 22.5% lo estiman en un nivel bueno. Esto evidencia que la mayoría

de los encuestados perciben que el retirarse de la organización existe la posibilidad de encontrar un trabajo equivalente al actual.

3.3. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

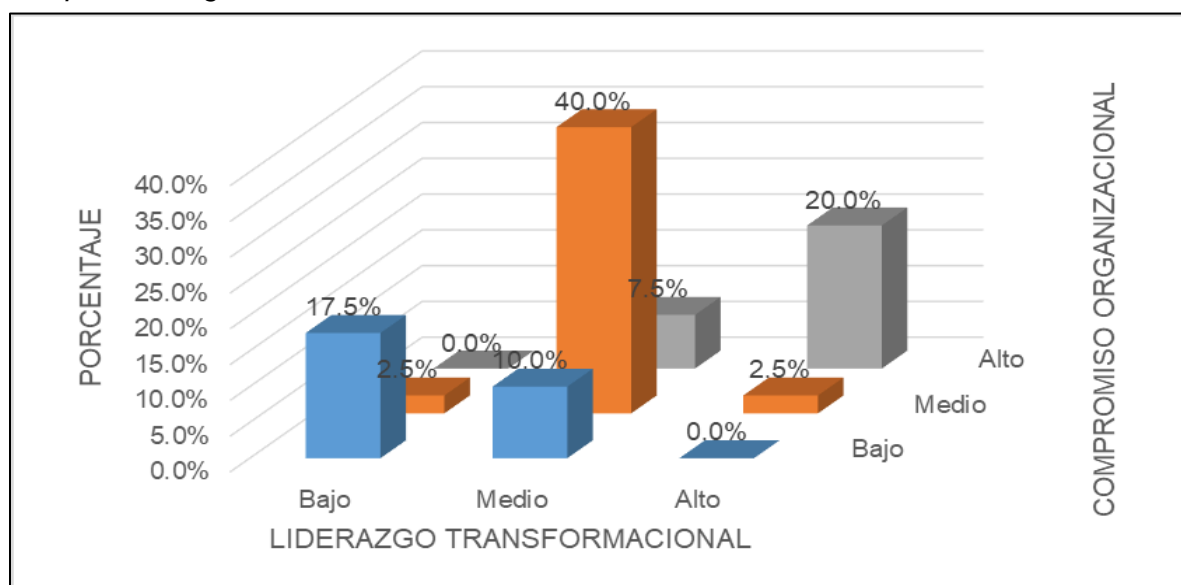
Tabla 16

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

Liderazgo transformacional	Compromiso organizacional						Total	
	Bajo		Medio		Alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	7	17.5%	4	10.0%	0	0.0%	11	27.5%
Medio	1	2.5%	16	40.0%	1	2.5%	18	45.0%
Alto	0	0.0%	3	7.5%	8	20.0%	11	27.5%
Total	8	20.0%	23	57.5%	9	22.5%	40	100.0%

Figura 10

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



La tabla 16 y figura 10 presentan la descripción con respecto a las variables de estudio, donde se puede apreciar que el 17,5% consideran la relación entre dichas variables como bajo. De igual modo, el 40% lo perciben esta relación como medio, en

tanto el 20% de los encuestados aseguran que esta relación es alta; esto prueba que existe relación directa entre las variables.

3.4. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H₀. La variable compromiso organizacional presenta una distribución normal.

H_a. La variable compromiso organizacional difiere una distribución normal.

Tabla 17

Resultado de la prueba de normalidad de la variable compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
N		40
Parámetros normales ^{a,b}	Media	117,6250
	Desviación estándar	22,62480
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,094
	Positivo	,072
	Negativo	-,094
Estadístico de prueba		,094
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

La tabla 17 muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov donde se evidencia que la mayoría de los puntajes se aproximan a una distribución (sig. > 0.05); por consiguiente, la prueba estadística a emplear en la prueba de hipótesis debe ser paramétrica, en el caso de la investigación para los estadísticos inferenciales se empleó la prueba de R de Pearson.

3.5. Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

H₀. No existe relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019.

Ha. Existe relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019.

Tabla 18

Resultado de correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional

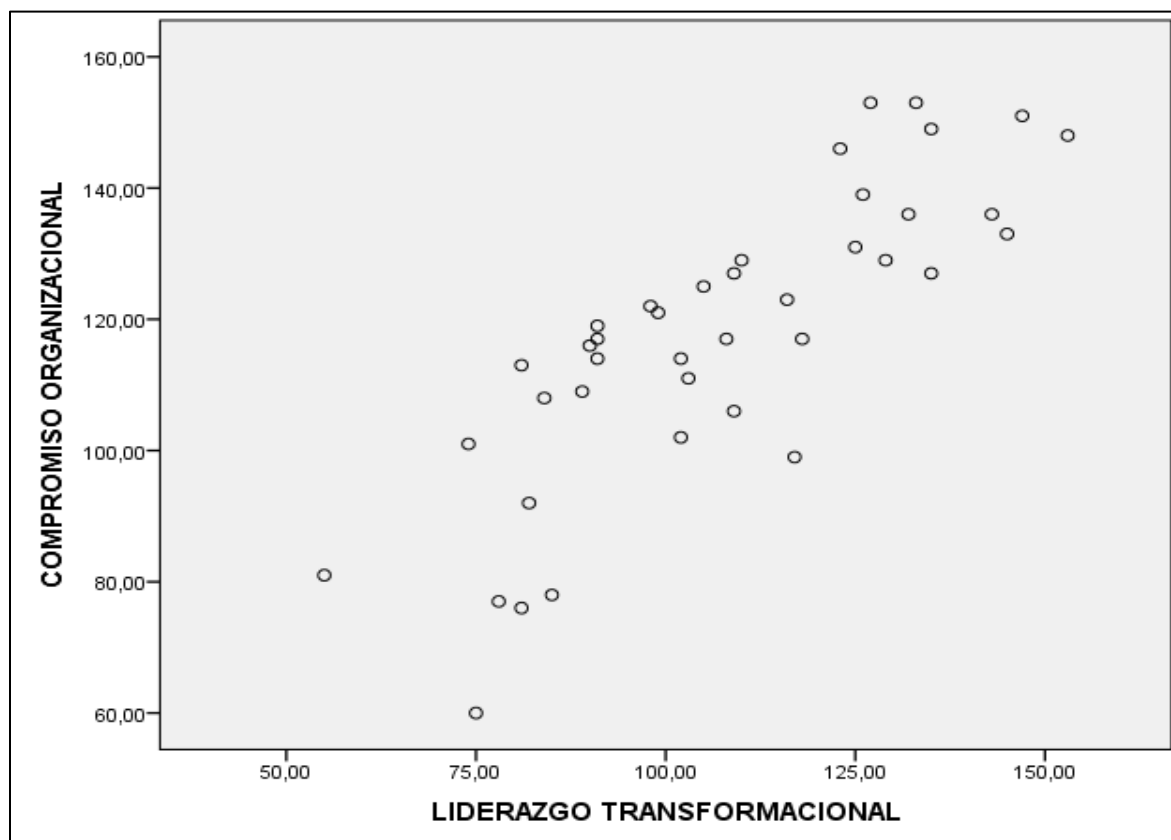
		Compromiso organizacional
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	,823**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

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

La tabla 18 muestra los resultados de la correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional mediante un resultado de R de Pearson de 0,823 y un nivel de significancia 0,000. Por esta razón, se puede decir que existe una correlación positiva muy alta entre las variables, lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Figura 11

Gráfico de dispersión de las variables



En la figura 11 se puede observar los resultados del gráfico de dispersión, donde indica que existe una relación positiva directa entre el transformacional y el compromiso organizacional, en otras palabras, mientras mayores sean los puntajes de la variable liderazgo transformacional, mayores serán los puntajes de la variable compromiso organizacional.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H₀. No existe relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019.

H₁. Existe relación entre la estimulación intelectual y compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019.

Tabla 19

Resultado de correlación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Estimulación intelectual	Correlación de Pearson	,655**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

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

La tabla 19 muestra los resultados de la correlación entre la dimensión estimulación intelectual y el compromiso organizacional mediante un resultado de R de Pearson de 0,655 y un nivel de significancia 0,000. Por esta razón, se puede decir que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable, lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H₀. No existe relación entre la consideración individual y compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019.

H₂. Existe relación entre la consideración individual y compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019.

Tabla 20*Resultados de correlación entre la consideración individual y el compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional
Consideración individual	Correlación de Pearson	,696**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

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

La tabla 20 muestra los resultados de la correlación entre la dimensión consideración individual y el compromiso organizacional mediante un resultado de R de Pearson de 0,696 y un nivel de significancia 0,000. Por esta razón, se puede decir que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable, lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H₀. No existe relación entre la influencia idealizada y compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019.

H₃. Existe relación entre la influencia idealiza y compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019.

Tabla 21*Resultado de correlación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional
Influencia idealizada	Correlación de Pearson	,767**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

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

La tabla 21 muestra los resultados de la correlación entre la dimensión influencia idealizada y el compromiso organizacional mediante un resultado de R de Pearson de 0,767 y un nivel de significancia 0,000. Por esta razón, se puede decir que existe una correlación positiva alta entre la dimensión y la variable.

Contrastación de la hipótesis específica 4

H₀. No existe relación entre la motivación inspiradora y compromiso organizacional colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019.

H₄. Existe relación entre la motivación inspiradora y compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019.

Tabla 22

Resultado de correlación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Motivación inspiradora	Correlación de Pearson	,743**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

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

La tabla 22 muestra los resultados de la correlación entre la dimensión motivación inspiradora y el compromiso organizacional mediante un resultado de R de Pearson de 0,743 y un nivel de significancia 0,000. Por esta razón, se puede decir que existe una correlación positiva alta entre la dimensión y la variable, lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN

El resultado que se obtuvo en el trabajo de investigación respecto a la comprobación de la hipótesis general utilizando el estadístico de correlación la R de Pearson fue de 0.823 con un nivel de significancia de $0,000 < 0.05$, lo que indica que existe una relación positiva alta entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, dichos resultados se comparan con los datos alcanzados por Basurto (2017) de su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Scharff Logística Integrada S.A. – 2016*, donde obtuvo un resultado de 0.644 a un nivel de significancia del 0,000. De acuerdo con los resultados de ambas investigaciones se puede demostrar que el liderazgo transformacional incide de manera positiva en el compromiso organizacional ya que permite que los colaboradores se involucren y se sientan parte de la organización.

En cuanto al resultado de la hipótesis específica 1, el estadístico de correlación la R de Pearson de 0.655 con un nivel de significancia de $0,000 < 0.05$, indica que existe una relación positiva moderada entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional. Dichos resultados se comparan con los datos alcanzados por Barboza y Chircca (2019) en su tesis *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores del área administrativa de la empresa Química Suiza S.A.C. – 2019* quienes obtuvieron un resultado estadístico R de Pearson de 0.948 con un nivel de significancia de $0,000 < 0.05$ entre la dimensión estimulación intelectual y el clima organizacional, lo que significa que existe una correlación positiva muy alta, donde existe una deficiencia por parte del líder en su forma de pensar ya que estos deben de alentar a que sus colaboradores tomen sus propias decisiones y sean creativos.

En cuanto al resultado de la hipótesis específica 2, el estadístico de correlación la R de Pearson fue de 0.696 con un nivel de significancia de $0,000 < 0.05$, lo que indica que existe una relación positiva moderada entre la consideración individual y el

compromiso organizacional. Dichos resultados se comparan con los datos alcanzados por Minaya (2014) en su tesis *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 Carlos Philips Preví Callao 2010-2011*, quien determina que la aplicación entre la dimensión consideración individual y el compromiso organizacional se relacionan de forma positiva alta demostrando mediante un resultado estadístico R de Pearson de 0,942 con un nivel de significancia de $0,000 < 0.05$, donde se muestra que muchos de los líderes no se preocupan por el bienestar de cada colaborador de forma individual lo que genera la falta de compromiso por parte de ellos.

Los resultados que se obtuvieron respecto a la comprobación de la hipótesis específica 3, el estadístico de correlación la R de Pearson de 0.767 con un nivel de significancia de $0,000 < 0.05$, indica que existe una relación positiva alta entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Dichos resultados se comparan con los datos alcanzados por Basurto (2017) de su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Scharff Logística Integrada S.A – 2016* quien determina que la dimensión influencia idealizada y el compromiso organizacional se relacionan de una manera positiva moderada demostrado con un nivel de significancia menor al 0.05, es decir, existe carencia del líder por captar la admiración del trabajador por lo que los colaboradores no crean un sentimiento de apego por la organización.

Los resultados que se obtuvieron respecto a la comprobación de la hipótesis específica 4, el estadístico de correlación la R de Pearson de 0.743 con un nivel de significancia de $0,000 < 0.05$, indica que existe una relación positiva alta entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional. Dichos resultados se

comparan con los datos alcanzados por Barboza y Chircca (2019) en su tesis *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores del área administrativa de la empresa Química Suiza S.A.C. – 2019* quienes determinan que la aplicación entre la motivación inspiradora y el clima organizacional se relaciona de forma positiva alta demostrado con un estadística R de Pearson de 0.895 con un nivel de significancia de $0,000 < 0.05$, es decir, existe una comunicación escasa entre líder y colaborador permitiendo que este no pueda expresar claramente la misión y visión de la empresa por lo que los colaboradores no tengan conocimiento de ellos.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

Primero. Existe una relación positiva alta entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador – 2019 demostrado con la prueba R de Pearson de 0.823 a un nivel de significancia 0,000 menor a 0.05. Se concluye que, en la empresa si se aplica un buen liderazgo transformacional esto hará que los trabajadores se sientan más comprometidos con la organización involucrándose en el logro de los objetivos planteados por la empresa.

Segundo. Existe una relación positiva moderada entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019 demostrado con la prueba R de Pearson de 0.655 a un nivel de significancia 0,000 menor a 0.05. Se concluye que existe una carencia por parte del líder en su forma de pensar; ya que estos deben ser creativos e innovadores, estimulando y alentando a sus trabajadores a que puedan resolver problemas y tomar sus propias decisiones.

Tercero. Existe relación positiva moderada entre la consideración individual y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019 demostrado mediante la prueba R de Pearson de 0.696. Se concluye que los líderes demuestran poca preocupación por las necesidades de los trabajadores ya que no están al pendiente de cada uno de ellos de forma individual.

Cuarto. Existe relación positiva alta entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa el Salvador - 2019 demostrado mediante la prueba R de Pearson de 0.767. Se concluye que existe carencia por parte del líder en captar la admiración de los trabajadores, ya que los líderes no poseen la capacidad de desarrollar un poder simbólico que influya en el apego de las emociones del trabajador por la organización.

Quinto. Existe relación positiva alta entre la motivación inspiradora y compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador – 2019 demostrado mediante la prueba R de Pearson de 0.743 a un nivel de significancia 0,000 menor a 0.05. Se concluye que existe falta de comunicación por parte del líder en expresar claramente la visión y objetivos de la organización, generando que no se encuentren comprometidos ni tengan la voluntad de crecer y avanzar en su desarrollo personal dentro de la organización.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

Respecto a la primera conclusión se recomienda generar un plan de acción para mejorar el liderazgo transformacional haciendo que los líderes se relacionen e involucren más con los colaboradores permitiéndoles compartir objetivos o información acerca de la organización, además que puedan ayudar en la mejora del compromiso organizacional generando una comunicación abierta y permitiéndoles proporcionar ideas u opiniones para que ellos se sientan parte de la organización. Las actividades consideradas son:

- Realizar reuniones con los colaboradores para hacerles conocer los objetivos, misión y visión que desea alcanzar la organización.
- Realizar talleres entre jefes y colaboradores para que puedan entablar un intercambio de opiniones o ideas.
- Establecer espacios de integración y de trabajo en equipo.
- Establecer una comunicación abierta entre los colaboradores y jefes, compartiendo información ya sea buena o mala dejándoles participar en lo que está pasando, para que así vean de qué manera su trabajo contribuye con la organización.

Respecto a la segunda conclusión se recomienda generar un plan de acción para mejorar la estimulación intelectual y el compromiso de cada colaborador dentro de la organización donde se debe establecer medios de comunicación mediante mensajes o grupos de WhatsApp, realización de reuniones donde se involucrará al colaborador en el logro de los objetivos de la organización y así ellos tengan participación. Las actividades consideradas son:

- Establecer medios de comunicación entre jefe y colaborador, donde se comparta información que les permita resolver problemas de forma inmediata.

- Realizar reuniones donde el líder pueda escuchar las opiniones y sugerencias del colaborador.

En cuanto a la tercera conclusión se recomienda realizar un plan de acción donde se mejore la consideración individual con el compromiso, se debe realizar reuniones con cada colaborador para conocerlos y saber cuáles son sus aspiraciones, realización de talleres personales utilizando el coaching o realización de cursos online en su desarrollo personal. Las actividades consideradas son:

- Realizar reuniones individuales entre todos los trabajadores, donde el líder tenga la oportunidad de conocer sus motivaciones, comportamientos, habilidades, actitudes, etc.
- Realizar talleres de desarrollo personal, donde se busca ver el nivel de cada colaborador y conocer el potencial que poseen.

En cuanto a la cuarta conclusión se recomienda realizar un plan de acción donde se mejore la influencia idealizada con el compromiso con el fin de que los colaboradores realicen capacitaciones para que puedan ser capaces de tomar sus propias decisiones, retroalimentación en su aprendizaje para que los trabajadores puedan recibir información acerca de su desempeño, así como también la importancia de las actividades fuera de la organización como paseos recreacionales. Las actividades consideradas son:

- Establecer la delegación de poder, ya que esto muestra confianza hacia los trabajadores y genera una oportunidad de crecimiento.
- Realizar actividades fuera de la organización ya que esto genera un apego emocional por parte de los colaboradores.

Respecto a la quinta conclusión se recomienda realizar un plan de acción donde se mejore la motivación inspiradora con el compromiso con el fin de que los

colaboradores puedan crecer dentro de la organización a través de la línea de carrera, así también se encuentra los incentivos económicos que se daría mediante cumplimiento de objetivos de venta. Las actividades consideradas son:

- Buscar el crecimiento de los trabajadores creando oportunidades de aprendizaje.
- Establecer los incentivos económicos de acuerdo con los objetivos de venta de la organización.

REFERENCIAS

- Alvarado, K., Parodi, G. y Ruiz, M. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio de la Universidad del Pacífico. http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1590/Karla_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Usat.
- Arredondo, F. (2011). *La integridad del líder de empresa*. Ediciones EÓN.
- Avolio, B. y Bass, B. (1991). *The full range of leadership development: Basic and advanced manuals*. Binghamton.
- Ayerbe, P. (2000). *Intervención educativa en inadaptación social*. Síntesis.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Patria.
- Barboza, R. y Chircca, A. (2019). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores del área administrativa de la empresa Química Suiza S.A.C. – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/816/1/Barboza%20Maldonado%2c%20Rosa%20Maria%20y%20Chircca%20Yupanqui%2c%20Angelica%20Marivel.pdf>
- Bass, B. (1998) *Leadership and Performance Beyond Expectations*. The Free Press.
- Bass, B., Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Basurto, L. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Scharff Logística Integrada S.A. – 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8518/Basurto_DLC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Burns, M. (1978), *Leadership*. Harper y Row.

Castaño, J. (2018). *Compromiso organizacional, desgaste profesional y liderazgo transformacional de los empleados en las instituciones prestadoras de salud del área metropolitana centro occidente de Colombia* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio de la Universidad Nacional Autónoma de México. <http://132.248.9.195/ptd2018/abril/0773057/0773057.pdf>

Consultoría Deloitte (2014, mayo). *Tendencias de capital humano: Comprometiendo a la fuerza laboral del siglo 21*. Deloitte Consulting Group. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/HumanCapital/dttl-hc-trends-2014-reporte-m%C3%A9xico_vf.pdf

Cruz, Y. y Rodea, M. (2014). *Liderazgo transformacional como herramienta de los empleados* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Estado de México]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Estado de México. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dailey, R. (1990). *Comportamiento organizacional*. Edinburgh Business School.

Fischman, D. (2017). *El líder transformador 2*. Planeta.

Flores, E. (2014). *Liderazgo transformacional de los equipos de trabajo del gobierno de Moquegua en el año 2013* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Moquegua]. Repositorio de la Universidad Nacional de Moquegua. http://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/37/T095_70684146_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gallardo, E. (2008). *Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo problemáticas y soluciones*. Wiley.

Gallardo, N. y Sandoval, M. (2014). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la empresa pública y privada* [Tesis de pregrado, Universidad de Bío-Bío]. Repositorio de la Universidad de Bío-Bío. http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1742/1/Gallardo_Salcedo_Nathalie_Soledad.pdf

Guía de liderazgo transformacional (2014, abril). *¿Qué es el liderazgo transformacional y como desarrollarlo dentro de tu empresa?* EAE Business School. <https://incp.org.co/Site/publicaciones/info/archivos/Guia-de-liderazgo-transformacional.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.

La República (2018, 20 de junio). Las pymes dan trabajo al 75% de la población económicamente activa. *Diario La República*. <https://larepublica.pe/economia/1264545-pymes-dan-trabajo-75-poblacion-economicamente-activa>

Loza, E. (2014). *Liderazgo transformacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio de la Universidad San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2138/loza_ae.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lussier, R. y Achua, C. (2016). *Liderazgo* (4ª ed.). Cengage Learning.

- Meyer, J. y Allen, (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Meyer, J. y Allen. N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, research and application*. Sage Publivations.
- Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 Carlos Philips Previ Callao 201-2011* [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos]. Repositorio de la Universidad Mayor de San Marcos.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3989/Minaya_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Novillo, E. (2016). *Una introducción a la investigación pura o básica*. Cuadernos de Educación y Desarrollo.
- Palomo, M. (2008). *Liderazgo y motivación de equipo de trabajo* (5ª ed.). ESIC.
- Pazmiño, I. (2001). *Liderazgo, más que una estrategia gerencial* (2ª ed.). Editeka.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12ª ed.). Pearson.
- Rubio, R. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Ediciones Octaedro.
- Silva, A. (2015). *Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP Petroecuador* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio de la Universidad Central del Ecuador.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7316/3/T-UCE-0007-222i.pdf>
- Silva, J. (2018). *Gestión estratégica de la felicidad*. RIL Editores.

Soberanes, L. y Fuentes, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *La nueva gestión organizacional*, 5(9), 112-124.
https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador – 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema general ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019? Problemas específicos ¿Qué relación existe entre estimulación intelectual y compromiso organizacional en los	Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019. Objetivos específicos Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el	Hipótesis general Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador 2019. Hipótesis específicas Existe relación entre la estimulación intelectual y el	Variable 1: Liderazgo transformacional			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Estimulación Intelectual	- Creatividad - Intuición - Motivación	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno: [10-22) Regular: [22-35) Malo: [35-44]
			Consideración individual.	- Empatía - Mentoring - Imparcialidad		Bueno: [11-17) Regular: [17-26) Malo: [26-34]
			Influencia idealizada.	- Identificación - Admiración - Atributo		Bueno: [18-26) Regular: [26-35) Malo: [35-40]
			Motivación inspiradora.	- Trabajo en equipo - Optimismo - Comunicación		Bueno: [13-22) Regular: [22-32) Malo: [32-40]
			Variable 2: Compromiso organizacional			

			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019? ¿Qué relación existe entre la consideración individual y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019? ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019?	compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador – 2019. Determinar la relación entre la consideración individual y el compromiso de los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador – 2019. Determinar la influencia idealizada y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El	colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019. Existe relación entre la consideración individual y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019. Existe relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El	Compromiso afectivo	- Apego emocional - Involucramiento - Identificación	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno: [16-34) Regular: [34-48) Malo: [48-55]
			Compromiso normativo	- Permanencia - Lealtad - Sentido moral		Bueno: [23-30) Regular: [30-40) Malo: [40-48]
				Compromiso continuo		- Valoración de inversión - Percepción - Consciencia

<p>¿Qué relación existe entre la motivación inspiradora y compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019?</p>	<p>Salvador – 2019. Determinar la relación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019.</p>	<p>Existe relación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional en los colaboradores de la galería Ciudad del Mueble, Villa El Salvador - 2019.</p>				
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>		<p>Estadísticos utilizados</p>		
<p>Tipo: Descriptivo correlacional. Diseño: No experimental. Enfoque: Cuantitativo.</p>	<p>Muestra: 40 colaboradores Tipo de muestra: probabilística Tipo de muestra: censal</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional. Técnicas: La encuesta. Instrumentos: Cuestionario de liderazgo transformacional. Variable 2: Compromiso organizacional. Técnica: La encuesta. Instrumento: Cuestionario de compromiso organizacional.</p>		<p>Medidas de tendencia central: Tablas estadísticas Gráficos estadísticos Medias de dispersión: Desviación estándar Medidas inferenciales: R de Pearson</p>		

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Este cuestionario contiene unas series de frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo es tu líder para lo cual debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, este cuestionario es totalmente confidencial, tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
1	Mi jefe propone nuevas formas de hacer las cosas.					
2	Mi jefe atiende las prioridades de trabajo de manera creativa.					
3	Mi jefe anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.					
4	Percibo que mi jefe estimula al trabajador a desarrollar ideas.					
5	Mi jefe hace las actividades de manera diferente y creativa.					
6	Mi jefe me proporciona soluciones innovadoras a los problemas.					
7	Mi jefe me motiva a ser más de lo que pensaba hacer.					
8	Mi jefe motiva a los demás a tener confianza en sí mismo.					
9	Mi jefe incrementa mi esfuerzo y motivación durante mi trabajo.					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL						
10	Mi jefe me comprende, escucha y respeta.					
11	Mi jefe me orienta de alguna forma, para realizar un mejor trabajo.					
12	Mi jefe se reúne individualmente para saber sobre nuestro bienestar en la empresa.					
13	Mi jefe dedica tiempo para enseñar y orientar al personal.					
14	Mi jefe me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas.					
15	Puedo conversar de manera abierta y honesta con mi jefe.					
16	Mi jefe me da más obligaciones a mí que a mis demás compañeros.					
17	Mi jefe me excluye dentro de la empresa.					

INFLUENCIA IDEALIZADA					
18	Reconoces cuáles son los objetivos de la empresa.				
19	Te sientes a gusto al realizar tu trabajo.				
20	Mi jefe toma en consideración las consecuencias de las decisiones tomadas.				
21	Mi jefe ha mostrado una conducta amable.				
22	Mi jefe me saluda a mí ya mis compañeros.				
23	Mi jefe sabe comunicar y expresar claramente sus ideas.				
24	Mi jefe fomenta el entusiasmo al momento de realizar mis actividades.				
25	Mi jefe genera un buen ambiente laboral en la empresa.				
MOTIVACIÓN INSPIRADORA					
26	Cuando mi grupo de trabajo tiene dudas en la venta de muebles las resolvemos preguntando a nuestro jefe.				
27	Mi jefe premia a los grupos de trabajo por cumplir las metas establecidas.				
28	Mi jefe juzga mis decisiones de forma optimista.				
29	Mi jefe tiende a hablar con optimismo sobre las metas a lograr.				
30	Mi jefe menciona a los demás los beneficios de alcanzar las metas.				
31	Mi jefe comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo.				
32	Mi jefe ha establecido las tareas para cada trabajador				
33	Mi jefe comunica los objetivos misión y visión de la empresa.				

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Este cuestionario contiene unas series de frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de que tan comprometido te sientes con tu organización para lo cual debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, este cuestionario es totalmente confidencial, tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO						
1	Realizar mis labores en la empresa me hace feliz.					
2	La empresa donde laboro significa mucho para mí.					
3	Emocionalmente me siento ligado (a) a la empresa donde laboro.					
4	Considero a la empresa como parte de mi familia.					
5	La empresa me inspira a dar lo mejor de mí.					
6	Mis metas personales están relacionadas con mi trabajo.					
7	Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida involucran mi trabajo.					
8	Merece mi lealtad la empresa donde laboro.					
9	En el tiempo que me encuentro laborando he invertido mucho en el desarrollo de la organización.					
10	Estoy muy orgulloso (a) de decirles a otro que soy parte de la empresa.					
11	La empresa tiene un gran significado personal para mí.					
COMPROMISO NORMATIVO						
12	Tienes en cuenta que formas parte de la empresa.					
13	Permanecer en la empresa es un asunto de necesidad.					
14	El trabajar en esta empresa para mí tiene un alto grado de significado personal.					
15	Tengo una fuerte sensación de permanencia en mi organización.					

16	Protejo la información de la empresa.					
17	Recomendarías los productos de la empresa a los demás.					
18	Consideras que vives para tu trabajo.					
19	Eres una persona puntual en tu trabajo.					
20	Respetas las políticas de la empresa.					
21	Saludas a tus compañeros y jefe al momento de ingresar y salir del trabajo.					
22	Mi grado de responsabilidad es alto.					
COMPROMISO CONTINUO						
23	La prestación de servicios está de acuerdo con mis necesidades.					
24	Renunciar a esta entidad sería la falta de alternativas.					
25	Le debo mucho a mi organización					
26	Mi esfuerzo en la empresa es recompensado.					
27	La empresa donde laboro invierte en mis capacitaciones.					
28	La empresa donde laboro me ha permitido ganar experiencia laboral.					
29	Te sientes en deuda con tus compañeros.					
30	Reconozco el apoyo de mis compañeros de trabajo.					
31	Me considero bien remunerado.					
32	He tenido oportunidad de crecer en la empresa.					
33	Estoy satisfecho con los beneficios que recibo.					

Anexo 3. Fichas de validación de instrumento

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. Doc./Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

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. Doc./Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

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

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

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


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Liderazgo transformacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Doc./Mg./Lic./Ing.: Patricio Rosales James Jorjides

DNI: 03497186

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 para su aplicación.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Doc./Mg./Lic./Ing.: Patricio Rosales James Jorjides

DNI: 03497186

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): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Doc./Mg/Lic./Ing.: GILBERTH PESANTES CALDERÓN

DNI: 18163042

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): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Doc./Mg/Lic./Ing.: GILBERTH PESANTES CALDERÓN

DNI: 18163042

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.

Anexo 4. Informe de coincidencias

EDITH ROSMERY TECSI ALANOCA SHEYLA FIOREL... 1 ↔ Cambiar a la nueva versión ⓘ Detalles de la entrega ⓘ Ayuda

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTION Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GALERÍA CIUDAD DEL MUEBLE, VILLA EL SALVADOR – 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORAS
EDITH ROSMERY TECSI ALANOCA
ORCID: 0000-0003-3643-1307
SHEYLA FIORELA TEVES HUERTA
ORCID: 0000-0003-1207-3939

ASESOR
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

Compartir 🔍 🔍

Página 1 de 106

Fuentes principales Todas las fuentes

100 Similarity Exclusiones

11%
Similitud general

- 1 repositorio.autonoma.edu.pe INTERNET 9%
- 2 Universität Liechtenstein on 202... TRABAJOS ENTREGADOS <1%
- 3 Universidad Cesar Vallejo on 20... TRABAJOS ENTREGADOS <1%
- 4 Universidad Cesar Vallejo on 20... TRABAJOS ENTREGADOS <1%
- 5 Universidad Autonoma del Peru ... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

Marcas de alerta 0

11% Similitud general

Detalles del documento

AI

Anexo 5. Documento de consentimiento informado

La Ciudad del Mueble

Av. Solidaridad Mz. H, Lote 08 Parque Industrial - Villa el Salvador – Lima -Lima

Tif: 01 467-6849 / 967 013 982

Lima, 18 de Noviembre del 2019

Señores:

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

Presente.-

De nuestra consideración:

Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado permiso a las Srtas. Edith Rosmery Tecsi Analoca identificada con DNI N° 70994686 y Sheyla Fiorela Teves Huerta identificada con DNI N°76831574, a realizar la aplicación del instrumento para el desarrollo de la investigación de la tesis sobre "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GALERÍA CIUDAD DEL MUEBLE EN VILLA EL SALVADOR – 2019".

Estas actividades las realizo Av. Solidaridad, Villa El salvador - Lima

Las Srtas. Edith Rosmery Tecsi Analoca y Sheyla Fiorela Teves Huerta, han contado con todos los elementos necesarios para el análisis de una muestra de población, identificación de factores y aplicación necesaria para el desarrollo de su investigación.

Atentamente,

LA CIUDAD DEL MUEBLE S.A.C


.....
YESSICA ROSARIO LLACCTA MENESES

DNI N° 46545614

GÉRENTE GENERAL

	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	P
1	P31	P32	P33	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P
2	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	5	5	
5	3	2	4	2	3	3	1	3	2	3	3	1	1	3	1	1	
6	1	1	1	5	5	3	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	
7	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	5	3	2	4	5	4	5	2	4	3	4	4	4	4	4	3	
9	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
10	3	4	4	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	4	
11	5	5	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	
12	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	
13	4	3	1	1	3	2	3	4	1	2	5	2	3	1	1	2	
14	2	2	1	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	3	5	4	
15	3	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	4	5	
16	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	4	5	
18	3	5	4	5	4	4	5	3	2	3	5	1	3	2	2	3	
19	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	
20	2	3	1	4	5	4	4	2	2	4	1	3	4	3	5	5	
21	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	
22	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	3	5	5	
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	4	3	
24	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
25	5	5	3	5	4	5	4	4	1	1	5	4	4	4	5	5	
26	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	1	
27	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	5	3	4	3	5	5	
28	2	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	3	5	
29	3	3	4	5	5	4	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	
30	4	3	2	5	5	3	1	5	1	1	5	5	3	3	5	3	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	
32	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	
33	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	
34	3	4	1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
35	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	2	3	5	5	
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
37	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
38	3	2	3	4	4	4	4	2	2	5	5	5	3	3	2	4	
39	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	
40	1	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	
41	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	
42																	
43																	
44																	
45																	
46																	

Anexo 8. Matriz estratégica

Actividades	¿Qué?	¿Cómo?	¿Con qué?	¿Cuándo?	¿Quién?
	Programa	Acciones Inmediatas	Recursos Necesarios	Plazo	Responsable
Establecer medios de comunicación entre jefes y colaboradores.	Redes sociales (grupos de WhatsApp, Messenger, mensajes, correos, llamadas).	Inversión de tiempo.	Humano. Tecnológico.	Mantener una comunicación constante (siempre que se requiera).	Jefe.
Realizar reuniones para escuchar opiniones y sugerencias de los colaboradores.	Involucrar a todos los colaboradores en el logro de los objetivos. Utilización de la lluvia de ideas.	Inversión de tiempo. Inversión de materiales.	Humano. Financiero.	Una vez al mes.	Jefe.
Realizar reuniones individuales con los colaboradores.	Entrevistas personales para conocer al colaborador. Colocar metas claras y alcanzables.	Inversión de tiempo. Inversión de materiales.	Humanos.	Cada dos meses.	Jefe.
Talleres de desarrollo personal.	Coaching de manera individual y grupal. Cursos de desarrollo personal.	Empresas que brinden el servicio de coaching. Inversión de tiempo. Establecer costos financieros.	Humano. Tecnológico. Financiero. Materiales.	Dos veces al año.	Jefe.

Establecer la delegación de poder.	Capacitaciones. Retroalimentación.	Empresas que brinden el servicio de capacitación. Inversión de tiempo Establecer costos financieros.	Humano. Tecnológico. Financiero. Materiales.	Tres veces al año.	Jefe.
Realización de actividades fuera de la organización.	Paseos recreativos Celebración de fechas especiales.	Inversión de tiempo. Costos financieros.	Humano Financiero.	Una vez al año.	Jefe.
Buscar el crecimiento de los trabajadores creando oportunidades de aprendizaje.	Línea de carrera.	Costo financiero. Inversión de tiempo.	Humano. Financiero.	Una vez al año.	Jefe.
Establecer incentivos económicos.	Retos para el cumplimiento de los objetivos de venta.	Inversión de tiempo. Costos financieros.	Humano. Financiero.	Una vez al mes.	Jefe.