



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal  
civil de una institución militar del Callao, 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN PSICOLOGIA

AUTOR:

GUEVARA VILCHEZ, Nery

ASESOR

Mg. ROSARIO QUIROZ, Fernando Joel

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2017

## **Página del jurado**

Mg. Fernando Joel Rosario Quiroz  
Presidente

Mg. José Rafael Rodríguez Falla  
Secretario

Mg. Víctor Hugo Espino Sedano  
Vocal

### **Dedicatoria**

A MI FAMILIA: Mi esposo y mi hijita Ashli por su inmenso cariño y su comprensión y constancia siendo mi fuente principal de motivación para que a día a día ser mejor en todo lo que haga, encaminando mis pasos en todo momento y cuidando siempre por mi bienestar.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios en primer lugar por darme salud, fortaleza y la vitalidad necesaria para continuar cada día estudiando. Así mismo Agradezco a la Universidad César Vallejo y a los docentes que fortalecieron mi desarrollo profesional como Psicóloga y de manera muy especial a mi asesor Fernando Joel Rosario Quiroz.

### **Declaratoria de autenticidad**



Yo, Nery Guevara Vílchez, con DNI: 44155556, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017”, Manifiesto bajo promesa que:

- 1) Mi investigación la tesis es de mi autoría
- 2) He acatado el reglamento internacional de citas y referencias para las fuentes consultadas. En tanto la investigación no ha sido copiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido difundida ni mostrada precedentemente para alcanzar algún grado académico precedente o título profesional.
- 4) Los documentos mostrados en los resultados son reales, no han sido adulterados, ni reproducidos, ni copiados y por tanto los resultados que se muestren en la tesis se establezcan en contribuir a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), plagio piratería (uso ilegal de información ajena) (información sin citar a autores), o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), acepto las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 20 de diciembre del 2017

---

Nery Guevara Vílchez

DNI 44155556

**Presentación**

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao 2017”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

La investigación está conformada por siete capítulos: por lo tanto, el primer capítulo nombrado introducción, en la cual se detallan los antecedentes, el marco teórico de las variables, la realidad problemática, la justificación y la formulación del problema, así mismo de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo nombrado marco metodológico, en el cual se detalla la Operacionalización de las variables, tipos de estudio, diseño de investigación, la metodología la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se hallan los resultados, así mismo el cuarto capítulo se describe la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y obtener su aprobación.

Nery Guevara Vílchez

## Resumen

En dicha investigación se analizó la relación entre el “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar, Callao 2017”. Por lo que, el tipo de investigación utilizado fue correlacional de corte transversal, con una muestra de 120 empleados civiles.

Los instrumentos utilizados fueron las escalas: Liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin y la escala de Compromiso organizacional de Allen y Meyer. De acuerdo con los resultados obtenidos en el análisis de correlación entre las variables liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, se observa que no existe relación significativa ( $p > 0.05$ ) entre las variables estudiadas, presentando un valor de  $r = -0.062$ , lo que significaría que el liderazgo transformacional no se vincula con el compromiso organizacional dentro de la muestra estudiada

**Palabras claves:** Liderazgo transformacional, compromiso organizacional, empleados civiles.

### **Abstract**

In this research, the relationship between the "Transformacional Leadership and Organizacional Comitente in the Civilian Personnel of a Military Institution, Callao 2017" was analyzed. Therefore, the type of research used was cross-sectional correlation, with a sample of 120 civil employees.

The instruments used were the scales: Rafferty and Griffin transformational leadership and the organizational commitment scale of Allen and Meyer. According to the results obtained in the correlation analysis between the transformational leadership variables and the organizational commitment, it is observed that there is no significant relationship ( $p > 0.05$ ) among the variables studied, presenting a value of  $r = -0.062$ , which would mean that transformational leadership is not linked to organizational commitment within the studied sample

**Keywords:** Transformational leadership, organizational commitment, civil employees

## INDICE

Página del jurado	ii
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	v
Resumen	vii
Abstract	viii
INDICE	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos previos	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	6
1.4. Formulación del problema	21
1.5. Justificación de la investigación	21
1.6. Hipótesis	22
1.7. Objetivos de la investigación	22
II. MÉTODO	24
2.1 Diseño de investigación	24
2.2 Población y muestra	24
2.3 Variables operacionalización	25
2.4 Técnicas y recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.5 Métodos de análisis de datos	38
2.6 Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS	40
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES	54
VII. REFERENCIAS	55

VIII. ANEXOS	60
Anexo 1. Escala de Liderazgo Transformacional De RAFFERTY Y GRIFFIN	60
Anexo 2. Escala de Liderazgo Transformacional	61
Anexo 3. Cuestionario de compromiso organizacional (Versión original)	62
Anexo 4. Cuestionario de compromiso organizacional	63
Anexo 5. Consentimiento informado	64
Anexo 6. Carta de solicitud y autorización	65
Anexo 7. Validación de jueces	66
Anexo 8: Matriz de consistencia	102

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Validez de contenido de la Escala de Liderazgo transformacional, según el Coeficiente V.de Aiken	32
Tabla 2 Validez de contenido de la Escala de Liderazgo transformacional, según la Prueba Binomial	33
Tabla 3 Confiabilidad de la escala de liderazgo transformacional según alfa de Cronbach	33
Tabla 4 Confiabilidad de la escala de Liderazgo transformacional según Coeficiente de dos mitades de Guttman	33
Tabla 5 Baremos para la Escala de Liderazgo transformacional para población de personal civil en una institución militar	34
Tabla 6 Validez de contenido de la escala de Compromiso Organizacional, según el coeficiente V. de Aiken	35
Tabla 7 Confiabilidad para la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen según Alfa de Cronbach	35
Tabla 8 Confiabilidad para la escala de Compromiso Organizacional según Coeficiente de dos mitades de Guttman	36
Tabla 9 Baremos para la Escala de Compromiso Organizacional para población de personal civil en una institución militar	36
Tabla 10 Prueba de normalidad	40
Tabla 11 Niveles del liderazgo transformacional y sus dimensiones	40
Tabla 12 Niveles del liderazgo transformacional y sus dimensiones según sexo	41
Tabla13 Niveles del liderazgo transformacional y sus dimensiones según edad	42
Tabla 14 Niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones	42
Tabla 15 Niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones según sexo	43
Tabla 16 Niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones según edad	43
Tabla 17 Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional	44

Tabla 18 Relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional según sexo y edad 44

Tabla 19 Relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y los componentes del compromiso organizacional 45



# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad Problemática**

La fuerza aérea del Perú, es una entidad castrense, que tiene como propósito elemental respaldar la independencia, mando e integridad territorial de la Republica, en el entorno de su competencia, nace el 28 de enero de 1919, con el nombre de Aviación Militar en el Perú, cuenta con varias unidades y/o dependencias a nivel nacional. La Jefatura del personal es una unidad y/o dependencia de esta institución, que tiene como función proporcionar a la institución a nivel nacional, los empleados esenciales para el desempeño de su labor, administrativa y desarrollar la capacidad de sus talentos.

Por lo tanto, como en toda institución ya sea privada o pública, lo recursos humanos son muy fundamentales, los cuales no están ajenos a las condiciones que ocurren en nuestro país como la crisis ética y social.

En la actualidad las organizaciones están centradas no solo en aspectos tecnológicos, sino también en el capital humano, además durante los últimos años el liderazgo transformacional y el compromiso se ha evidenciado el logro y el éxito de una empresa debido a que generan compromiso, unión, potencia y alta motivación entre el líder y sus seguidores, así mismo se debe a su estilo de comunicar, su visión la forma de desenvolverse con sus colaboradores , y el respeto que poseen hacia los demás y una gran apertura. Por lo tanto, poseen la capacidad de producir cambios significativos en la institución y en los colaboradores al punto de elevar sus niveles de motivación, Así mismo se generan cambios en sus seguidores, logrando un mayor compromiso dentro de la institución.

Según Muchinsky (2001, pág. 25 )El liderazgo transformacional se refiere al proceso de impulsar a poseer cambios fundamentales en las actitudes de los integrantes y establecer un compromiso para modificar las estrategias y los objetivos. El liderazgo transformacional expresa influencia de un líder sobre sus propios seguidores, pero el resultado de la influencia es proporcionar poder a los subordinados que se transforman en líderes y representantes de generar el cambio. Así mismo los líderes con peculiaridades transformacionales estimulan cambios en

sus seguidores a partir de la concientización acerca de la importancia y el interés sobre el valor que se obtienen acerca de los resultados obtenidos luego de realizar las tareas asignadas. Además, el líder estimula a que los seguidores trasciendan sus intereses personales en virtud de los objetivos y metas de la organización Bass y Riggio (2006, p.14).

Por lo tanto, el compromiso organizacional se define como un estado mental que se focaliza en el vínculo del trabajador con la institución y menciona tres componentes de compromiso, así mismo influye en la persona de tomar una decisión de quedarse o retirarse de la institución. Sin embargo, los trabajadores más comprometidos poseen más posibilidades de permanecer en la institución, que los empleados que no están suficientemente comprometidos. (Según Meyer y Allen 1997, p.67).

Así mismo si los trabajadores poseen un liderazgo transformacional adecuado se generará un mayor compromiso dentro de ellos, por lo tanto, se genera confianza y respeto por parte de los colaboradores en la organización y de la misma manera son motivados a lograr más de aquello originalmente esperado.

Así mismo, según las investigaciones en cuanto a la variable de liderazgo transformacional investigo. Roza, Gonzales. (2010, p.70) En Colombia, que el 68.1% de los trabajadores tiene la capacidad de realizar cambios positivos en los estudiantes aplicando el liderazgo transformacional en un nivel alto.

En Venezuela, Según Pedrajas, Rodríguez, Rodríguez. (2008). mencionan que los resultados muestran que el liderazgo transformacional en el micro y las macroempresas alcanzan un 7%, siendo mayor que el liderazgo transaccional (4%).

En tanto a la variable de compromiso organizacional se investigó en Latinoamérica el BDI (Banco Interamericano de Desarrollo), se encuestó a 1200 empresas de Brasil, Argentina y Chile. Donde se obtuvo como resultado que el 80% de empresarios no son comprometidos con las actividades que realizan en su área de trabajo.

En España se realizó una investigación, en la cual demuestra que el 16% de los trabajadores se hallan en un alto nivel y un 80% con un nivel bajo.

Así mismo a nivel nacional, Gil. (2015) presidente de la Asociación Peruana de Coaching (APCO) refiere que la conducta inadecuada de un líder conlleva a que los colaboradores tengan temor y no puedan expresar sus ideas sobre temas relacionados con la empresa de manera abierta. Asimismo, el 80% de colaboradores, deja su trabajo por este motivo, estas conductas deben cambiarse para que existan trabajadores eficaces. Y del mismo modo Escalante. (2017) Gerente de Gestión Humana de BDO Perú menciona que las instituciones pierden alrededor del 30% de sus trabajadores al año. En el cual, los trabajadores cambian de empresa debido que no les ofrecen una línea de carrera para poder crecer de manera profesional.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Antecedentes Internacionales**

Villalón (2014), Se analizó el liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal, de Chile, Se realizaron dos focus group con una pauta semi-estructurada, uno correspondiente a un grupo de docentes de Enseñanza Media, y otro a un grupo de docentes de Enseñanza Básica, en el cual se tubo o como objetivo identificar el hábito del liderazgo transformacional como agente motivador en los directivos de un colegio municipal, el método que se estudio fue de tipo Cualitativo – exploratorio, la muestra estuvo conformada por 97 trabajadores y utilizaron una muestra censal, se concluyó que existe prácticas de liderazgo transformacional como ente motivador.

García (2014), analizó la relación entre el liderazgo transformacional de los jefes de pelotón y la potencia grupal en pequeñas unidades militares. La muestra estuvo conformada por 243 militares de España. Los instrumentos utilizados de liderazgo transformacional fueron el Multifactor Leadership Questionnaire(MLQ) y para medir la potencia de grupo se utilizó la escala de Shamir. Se concluye que los líderes militares con más jerarquía que poseen un liderazgo transformacional favorecen la potencia grupal a través del desarrollo de identificación y cohesión grupal.

Aldana.(2013),se analizó el compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo, tiene como principal objetivo establecer si se encuentra diferencia significativa en el grado de compromiso organizacional de acuerdo al género, asimismo la muestra estuvo conformada por 70 trabajadores 35 hombres y 35 mujeres, se empleó el método descriptivos y se utilizó el Cuestionario encargado de Diagnosticar el grado de Compromiso, los resultados manifiestan que tanto hombres como mujeres se sienten muy altamente comprometidos para con la empresa en la que trabajan. Se concluye que las personas encuestadas manifestaron un alto compromiso organizacional con la empresa.

Maldonado, Guillen, Carranza. (2011). Se realizó una investigación sobre el compromiso organizacional del personal administrativo en una universidad pública, la muestra estuvo conformada por de 70 trabajadores ,donde se evaluaron los aspectos llamados , continuidad, normativo y afectivo del compromiso con dicha entidad, su objetivo es describir el nivel de compromiso organizacional de los empleados y la relación entre el compromiso organizacional y los factores que lo integran, los instrumentos utilizados es el cuestionario propuesto por Allen y Meyer y validado por frutos, los resultados alcanzados manifiestan que la mayoría de los trabajadores poseen un compromiso explicado como normal en su organización, se llega a la conclusión que existe relación entre los factores y el compromiso organizacional.

Moreira. (2010), analizó la relación entre liderazgo transformacional y género en organizaciones militares, el objetivo es mostrar si hay diferencias en el estilo de liderazgo adoptado por cada uno de los líderes y en el caso de encontrarse diferencias, en qué estilo de liderazgo son significativas. La muestra estuvo conformada por 411 subordinados pertenecientes a organizaciones militares de la zona norte de Portugal. Se empleó el MLQ-Multifactor Leadership Questionnaire de Bass (1990). Los resultados obtenidos indican diferencias significativas entre el liderazgo transformacional y género, donde se concluye que el liderazgo femenino atribuye mejores resultados que el liderazgo masculino.

## **Antecedentes Nacionales**

Ruiz.(2017), se analizó la relación entre el Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo, la muestra estuvo conformada por 108 trabajadores ,los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Betanzos y Paz ,que fue adaptación Peruana y Escala de Motivación M-L, los resultados existe un nivel medio con un 53% de compromiso organizacional en los trabajadores, se concluye que si existe correlación significativa entre el compromiso organizacional y la motivación.

Vidal. (2016). Se analizó los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, nuevo Chimbote. La muestra estuvo conformada por 120 personas, donde se evaluó a todo el personal administrativo, de la entidad pública, en el cual fueron evaluados 53 hombres y 67 mujeres, así mismo se tuvo como objetivo determinar la relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, , el diseño que utilizo es correlacional, los instrumentos utilizados son la escala de Liderazgo Organizacional y Cuestionario de compromiso organizacional, En los resultados se observa que el mayor porcentaje de colaboradores de una entidad pública, 97.5% tiene compromiso organizacional promedio, luego el 2.5% presentan bajo compromiso organizacional y ninguno está en el nivel alto, en cuanto al el estilo liderazgo generativo nutritivo, obtiene 87.5%, se concluye que si existe correlación significativa entre el estilo generativo nutritivo y el compromiso organizacional, en tanto los demás estilos no existe correlación.

Alcarraz.(2016), se realizó una investigación en Perú liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Escuela Profesional de Odontología de la Universidad Alas Peruanas de Andahuaylas, tuvo como objetivo determinar el vínculo que existe entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional ,la muestra estuvo conformada por 103 colaboradores de la Universidad Alas Peruanas De Andahuaylas, los instrumentos utilizados son la escala de Leadership Transfromational de Bass y la escala de Allen y Meyer, por lo tanto se concluye que si existe una correlación significativa entre ambas variables

Carlos.(2014).Compromiso organizacional y tiempo de servicio en los trabajadores administrativos de la gerencia central de ESSALUD, tuvo como objetivo determinar la relación que existe en entre el compromiso organizacional y el tiempo de servicio de los trabajadores administrativos, la muestra estuvo conformada por un total de 2400 trabajadores del área administrativa, el tipo de diseño que utilizo es el no experimental, de igual modo los instrumentos utilizados son el cuestionario de compromiso organizacional y tiempo de servicio, los resultados obtenidos indican que un 40% de los trabajadores administrativos se encuentran en un nivel medio de, en tanto un 25.1% de los trabajadores administrativos presentan nivel bajo, por lo tanto se concluye que el compromiso organizacional se relacionan significativamente con el tiempo de servicio.

Pérez (2014), se analizó la relación entre Compromiso y motivación Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas. La muestra estuvo conformada por 226 trabajadores administrativos, se utilizaron a escala de Motivación en el trabajo-MAWS y la escala de Meyer y Allen, los resultados muestran que aquellos trabajadores que priorizan la autonomía y voluntad propia, tienen un compromiso afectivo elevado, por tanto, se concluye que si existe evidente correlación entre el compromiso y la motivación organizacional en el personal administrativo

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Nociones Generales**

Se define a las organizaciones como la existencia de los colaboradores que está constituida por una enorme cantidad de dichas interacciones entre los integrantes y del mismo modo con las organizaciones. La persona es eminentemente interactivo y social; ellos no viven aislados viven en un entendimiento y en vinculo perseverante con sus semejantes. Debido a sus obstáculos personales, las personas se encuentran forzados a participar unos con otros, formando instituciones para poder lograr ciertos objetivos que la propia acción individual, aislada, no se podría lograr. Del mismo modo una empresa u organización es un procedimiento de actividades realmente

coordinadas de dos más personas. La contribución entre estas personas es fundamental para la existencia de la organización. Chiavenato (2007.p.6-7)

Un adecuado compromiso organizacional sirve como herramienta para los empresarios ya que les facilita la observación de su personal y así puedan lograr la comprensión de la complejidad de sus relaciones interpersonales, Robbins y Judge (2013). Sumado a ello el ámbito organizacional debemos de tomar en cuenta que ningún factor va solo sin la interrelación del otro, por ejemplo cuando nos referimos a un trabajador, éste viene con un nivel de motivación de acuerdo a su realidad, dependiendo de sus necesidades, aquí también podemos evidenciar la influencia de la familia y el variable número de problemas psicosociales que pudiera tener, además sus labores diarias deben de ser satisfactorias para sí mismo, evitando el estrés, la insatisfacción. Como resumen la empresa debe tomar mucho en cuenta, tanto lo que brinda y ofrece, como lo que el trabajador trae en su chip, para equilibrar el liderazgo con el compromiso organizacional.

Las empresas se crean debido a que los individuos poseen metas y objetivos que únicamente se logran alcanzar mediante las actividades organizadas. A disposición que las instituciones aumentan, desarrollan sus propias metas que se vuelven individualizadas y hasta distintas de los objetivos de los individuos que las conformaron. De modo habitual, se consideraban como integrantes de las organizaciones, o sea, sólo a sus colaboradores internos. En la actualidad, las organizaciones se comprenden como un sistema constituido en el que varios participantes logran interactuar para lograr sus propios objetivos. Los participantes causan un efecto sobre los procesos de toma de decisiones dentro de la organización. Chiavenato (2009.p.6-7)

Buscando así personas líderes que generen cambios en su organización, la investigación se enfoca en aquellos líderes con un liderazgo transformacional, según Dailey (2012) detallan que es aquel que posee habilidades para transmitir sus ideas, contagiar su entusiasmo, motivar a sus seguidores, despertando así en ellos un interés y compromiso hacia su figura y generar un cambio real en la percepción de éstos.

Liderazgo transformacional tiene aplicabilidad para todos los aspectos es por ello que hoy en la actualidad tiene mayor conmovición, donde nos muestra mayor influencia positiva con las personas, se relejan con un mayor impacto en las organizaciones.

Por lo anteriormente mencionado se pretende realizar una investigación con dos variables que poco han sido estudiadas. Así mismo ambas variables se encuentran dentro del comportamiento organizacional, ya que el liderazgo transformacional es una de la competencia más importante de una organización para las adecuadas gestiones y diferentes actividades que se llevan a cabo dentro de una organización, por consiguiente, esto conlleva a un mejor equipo de trabajo. Por lo tanto, el liderazgo transformacional adecuado genera en los trabajadores más compromiso con la organización.

### **1.3.2. Teoría de liderazgo transformacional**

Según Lussier y Achula (2002, p. 365) los líderes transformacionales adquieren algunas cualidades.

- Se perciben a manera de intermediario del cambio
- Los líderes son idealistas y creen en su organización
- Los líderes afrontan los riesgos, de manera responsable
- Los líderes son idóneos de organizar un grupo de valores que guíen su comportamiento.
- Los líderes gozan de habilidades peculiares y estudian meticulosamente las situaciones antes de actuar.
- Los líderes confían en sus seguidores y muestran sensibilidad ante sus necesidades
- Los líderes son muy accesibles y se encuentran siempre dispuestos a aprender nuevas experiencias.



Bass (2006, p.8) identificó dos aspectos en los que los líderes transforman seguidores

- Incrementa la conciencia de la importancia del valor y la tarea.
- Se centra los objetivos de la institución, en lugar de sus propios intereses.

### **Teoría de Bass y Avolio citado por Gonzales. (2009)**

El modelo de liderazgo transformacional planteado por Bass (1985) hace referencia en importantes labores tales como la estimulación intelectual y la creatividad, tiene la capacidad para alentar e inspirar a sus seguidores más allá de las perspectivas, de esa manera le proporciona un valor a cada uno de los procedimientos y sucesos. Es por ello que el líder manifiesta su consideración individual e interés, al tomar en cuenta a la propia persona, preocupándose por sus necesidades, ayudando su crecimiento y desarrollo en medio de un ambiente de empatía y armonía (Bass, 1994).

Se nombran cinco dimensiones que describe la teoría del liderazgo transformacional, Según Bass (1985)

- La consideración individual.
- La influencia idealizada
- La tolerancia psicológica.
- La motivación inspiraciones
- La estimulación intelectual

### **Influencia idealizada (carisma)**

El líder procede de una manera que sus seguidores lo logren imitar y del mismo modo lo admiren. El líder se transforma en un ejemplo idealizado con un alto grado de un poder representativo. El líder carismático se distingue notoriamente de los demás por su excepcional capacidad y una personalidad única. El

carisma es la capacidad, de transmitir respeto, confianza y entusiasmo a las demás personas.

### **Motivación inspiradora**

El líder establece una percepción atractiva y alentadora para sus seguidores. Además, sabe transmitir su perspectiva de un modo contundente con su propio ejemplo y la palabra. Para ello, ha de manifestar primero su compromiso personal y entusiasmo por la perspectiva que posee y por lo tanto para conseguir motivar a sus seguidores.

### **Estimulo intelectual**

El líder fomenta nuevas formas de enfoques y soluciones a los problemas presentados. A la vez, incita intelectualmente a sus seguidores motivándoles a hacerse sus propias preguntas, de esa manera logran cuestionarse sobre los modos habituales de hacer las cosas, así mismo permitiéndoles que tengan errores.

### **Consideración individual**

Los líderes garantizan una única atención a cada necesidad individual de los seguidores para el resultado y el crecimiento, de cada persona para guiarlos según su potencial. Así mismo el líder actúa como coaching y entrenador, dando oportunidades de aprendizaje y creando un clima de apoyo, siendo un líder que sabe escuchar y delegar.

### **Tolerancia psicológica**

Partiendo del modelo planteado, además es muy importante considerar un factor que implica utilizar el sentido del humor para señalar errores y para resolver enfrentamientos, para manejar momentos duros. Así mismo la tolerancia psicológica es un proceso de aprender a sobrellevar las equivocaciones de los demás y manejar los propios para poder mejorar, ser amable, tolerante disponer de un sentido del humor que facilite a los seguidores crear ambientes de trabajos adecuadas para poder de esa forma

tratar los incontables problemas y conflictos que se pueden dar en cualquier organización. Por lo tanto, se puede indicar que las personas que ejercen su rol de líder dentro de una organización están comprometidas a facilitar estos factores en su vida personal.

## **Teorías de liderazgo de Bass y Riggio(2006)**

### **La influencia idealizada: Carisma**

Según Bass y Riggio (2006) Los líderes transformacionales se comportan de modo que les den la posibilidad de ser modelos para las personas que lo siguen. Igualmente, los líderes que poseen una gran influencia idealizada están preparados para asumir riesgos, sin ser injustos, manifestando altos patrones de conducta ética y moral.

### **Motivación inspiradora:**

Los líderes transformacionales inspiran a los que los acompañan facilitándoles el significado, pertenencia y desafío ante su trabajo a los seguidores. El entusiasmo y el optimismo son características esenciales de los líderes y consiguen seguidores implicados en prever situaciones atractivas en el futuro. Conciben expectativas claramente comunicadas que los seguidores quieren cumplir y además demuestran compromiso con los objetivos y la visión compartida.

### **Estímulo intelectual**

Los líderes transformacionales motivan a las personas que los siguen a ser y creativos e innovadores cuestionando suposiciones que se den en la organización, reformulando problemas con nuevas estrategias. Asimismo, se anima a los seguidores a intentar nuevos acercamientos, y sus ideas no se critican porque se diferencian de las ideas de los líderes.

### **Consideración individualizada**

Los líderes transformacionales garantizan una única atención a cada necesidad individual de los seguidores para el resultado y el crecimiento, actuando como

un entrenador o mentor. Asimismo, se crean nuevas oportunidades de aprendizaje para generar autonomía por parte de los seguidores. Los líderes delegan tareas, funcionan como observadores para ver si los seguidores necesitan apoyo o una guía que los dirija hacia resultados.

## **Liderazgo**

### **Naturaleza de liderazgo**

el sentir habitual se ha prolijado que un líder es un individuo que cautiva a la gente de forma natural y espontánea, entonces un líder es aquella persona a quienes otros desearían seguir, para cumplir un objetivo juntos. (Ares, 2008, pág.167)

El liderazgo se da a través de las relaciones interpersonales entre niveles de poderes distintos. Asimismo, se menciona que el liderazgo es la relación de influencia entre líderes y los liderados. Por lo tanto, para definir el liderazgo y englobar en su totalidad hace que hayan ido apareciendo distintos enfoques o modos de acercarse al fenómeno.

Entonces es necesario una definición que nos proporcione identificar al líder de un grupo, lo cual el liderazgo es una interacción entre los miembros de un equipo en el cual se debe tener en cuenta, aunque esta definición no acceda suficientemente en los procesos y estructuras que están implicadas en la emergencia y mantenimiento del líder. se debe tener en cuenta algunas características. (Ares 2008, pág.167)

- La particularidad del líder es la apariencia y su personalidad
- El líder hace y dirige en la actividad grupal
- El líder ocupa un puesto de posición, poder.
- El líder emerge como elegido por su grupo o seguidores.
- De qué manera el líder es percibido por sus seguidores

- De qué manera influye el líder
- De qué manera interactúa con los seguidores si se adaptan a la situación para modificarla o no. Abre caminos y plantea objetivos. Pues son los intermedios de cambio, individuos cuyos hechos de los demás les afectan a ellos.

Según liderazgo es como una idea de influir, de poder persuadir en las demás personas. Por lo tanto, el desarrollo del liderazgo se fundamentará simplemente en destacar las habilidades interpersonales, comunicación dirección de equipos acuerdo de las personas para que sean líderes. (Gioya y Rivera, 2008, págs. 2-3)

Según Munch (2015, p. 56) hay individuos que no son líderes natos y, sin embargo, enfrentan la responsabilidad de dirigir un negocio. Para tener éxito en su desempeño, deberán instruirse a desarrollar ciertas habilidades y o conocimientos que constituyen el perfil del líder. Por lo tanto, reforzaran sus aptitudes.

Según Lussier y Achua (2002, p. 4). es el desarrollo en el cual predominan líderes sobre seguidores, lo cual se da también inversamente, así mismo se da para lograr las metas trazadas en la organización a través del cambio.

## **Tipos**

Según Munch (2015, p.59-60) los tipos de liderazgo son:

**Liderazgo natural:** El líder natural es aquel individuo que, posee características sobresalientes en la mayoría de los casos, así mismo, el líder convence eficientemente a su equipo y satisface diversas necesidades de sus seguidores, así mismo el líder posee características considerables de capacidades comunicativas y motivadoras entre las personas, se esfuerza por satisfacer las necesidades de su equipo de trabajo, del mismo modo ellos se les diferencia del resto de los líderes y sobre todo el tipo del líder autocrático. Por lo tanto, ya que este líder no es impositivo y toma todas las decisiones que

se basan en la participación y consentimiento de los demás, un rasgo que también presenta el liderazgo participativo.

**Liderazgo participativo:** Este tipo de líder, se caracteriza siempre por consultar y evaluar las opciones y alternativas del resto de su equipo, pues netamente se enfoca en el desarrollo de toma de decisiones. Así mismo su motivo primordial es instaurar un mayor sentimiento de equipo, de manera que cada persona se sienta muy considerado y, sobre todo, se debe ir valorando dentro de la institución, ya que conoce y tiene un efecto eficiente en la motivación del grupo de trabajo. Entonces se recomienda acoger este tipo de liderazgo cuando sea necesario e importante trabajar en equipo y cuando la naturaleza se implante en la realización de sus labores.

**Liderazgo autocrático:** Se refiere dicho tipo de liderazgo como el contrario de liderazgo participativo. Ya que en muchos casos este estilo de liderazgo posee un efecto negativo en la motivación de las personas, aunque se podría recomendar en situaciones de riesgo donde hay que optar por tomar ciertas decisiones radicales en provecho de la organización. Por lo tanto, su primordial peculiaridad es el poder único que posee en la toma de decisiones, y opta por repartir órdenes necesarias de cómo y cuándo llevar a cabo las tareas. Pues se involucra, y disfruta de tener todo bajo control.

**Liderazgo burocrático:** Los líderes de este tipo no consideran ninguna forma de cambio y cuentan con soluciones que prepararon con anticipación. Así mismo se evidencia que carecen de empatía, por lo tanto, este tipo de liderazgo se sugiere principalmente en organizaciones donde existe evidente riesgo laboral, donde se tienen que tomar medidas específicas, no muestran interés en la personalidad de los empleados ni en su motivación.

**Liderazgo carismático:** En este tipo de liderazgo predomina, sus habilidades innatas de inspiración y motivación, así mismo el poder de convencimiento que posee sobre las demás personas. Los líderes carismáticos se presentan siempre muy energéticos al difundir sus ideas, para así generar satisfacción y fervor dentro del grupo de trabajo. El líder, tiene mucho poder dentro de la

organización, Incluso se llega a recapacitar que, sin la imagen del líder carismático dentro de la institución, no habrá éxito.

**Liderazgo transformacional:** Este tipo de liderazgo se considera el más adecuado. El líder transformacional tiene mucha similitud al estilo carismático, así mismo poseen un entusiasmo y este lo transmite a las personas, pero, a diferencia de este último, su ego no es tan grande, por lo que es capaz de anteponer el beneficio del grupo al propio. Este tipo de líder es un motivo de inspiración para su equipo, pero, necesita sentirse apoyado por los demás. El líder transformacional, además de realizar con todas las metas trazadas de la mejor forma posible, es el intermediario de exponer nuevas iniciativas e incorporar valor a las decisiones tomadas.

**Liderazgo situacional:** Es una idea que determina que la peculiaridad del liderazgo (expresa, induce, encarga y participa) en el cual concierne a la situación, el nivel del desarrollo de los seguidores para efectuar una determinada tarea, por lo tanto, se realiza con la finalidad de maximizar y mejorar el desempeño. (Lussier, Achua.2002).

### **Teorías de liderazgo transformacional**

Burns (1978) define como un proceso continuo mediante el cual los líderes y seguidores alcanzan sus excepcionales efectos sobre los subordinados teniendo éxito al cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso, estos líderes elevan los deseos de autodesarrollo de sus subordinados para que así promuevan el desarrollo de la organización, con ellos desarrollan la confianza de los seguidores y gradualmente los mueve desde los intereses para la existencia hacia intereses para el crecimiento y desarrollo.

Este enfoque busca cambiar los valores, creencias y actitudes de sus seguidores de manera que estén dispuestos a desempeñarse y tener mayores probabilidades de trascender en la visión que quieran transmitir. Teniendo como visión los logros de los líderes más que en sus características personales. (Lussier y Achua, 2008)

El liderazgo transformador o transformacional es un nuevo enfoque a diferencia de otras teorías del liderazgo, este modelo busca el beneficio colectivo y no solo alcanzar el objetivo sino también busca en dar un aporte a su sociedad. El liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad Según Bass (1985, citado en Vega y Zavala, 2004).

Así mismo Bass (1987) considera que hoy en día las organizaciones en donde se observan conflictos buscan a estos tipo de líderes con seguridad, visión y determinación, ya que son capaces de transformar la ideología y movilizar a los subordinados acerca de lo que están haciendo (p. 68).

Tal como lo señala Bas y Avolio (1994) los líderes transformacionales logran resultados de la siguiente manera: son carismáticos y son una fuente de inspiración para sus seguidores, pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus sujetos. Estos factores representan los cuatro componentes básicos de liderazgo transformacional.

### **Importancia:**

La importancia del liderazgo en la estructura de la cultura y valores y los métodos o la forma de una organización provoca una estrecha relación en medio de líderes y seguidores fundamentándose en el compromiso y la confianza, así mismo el liderazgo ayuda a comprender y a captar la importancia de su propia disposición por la exploración de la misión de su institución, donde como finalidad se requiere mayor identificación con su institución. (Martinez,2004, p.119)

Según Noriega (2008, pág. 25-29) el liderazgo es un tema importante, debido a que el crecimiento en las organizaciones se basa en ello, saber cuáles son los estilos del liderazgo y cuáles son los predominantes determinará cuál de ellos es más funcional para el desarrollo de la organización.



Según Valera (2010, p.89) este modelo de liderazgo presenta ventajas y se desarrolla una colaboración cooperativa en la que se promueven las habilidades personales, aumentando la autoestima de ambos: líderes y seguidores. Asimismo, el liderazgo transformacional tiene un gran impacto en los seguidores, ya que se logra una percepción compartida, a través de la cooperación y la innovación.

Según Noriega (2008) el liderazgo es un tema complejo y controversial, ya que es de suma importancia que el crecimiento y la eficacia en las organizaciones dependerán de ello, por lo tanto resulta necesario que las organizaciones presten una considerable atención a este aspecto, siendo relativo conocer que es el liderazgo, cuáles son los estilos del liderazgo y cuáles son los predominantes actualmente, así como cuáles son las ventajas y limitaciones de dichos estilos, para así poder determinar cuál de ellos es más funcional para el desarrollo óptimo de la empresa, así mismo se podrá abordar desde dos expectativas, como una habilidad personal del líder o como un cargo dentro de una organización.

### **Cultura organizacional**

Así como cada persona posee una propia cultura, las organizaciones se determinan por tener culturas corporativas detalladas. Así mismo el primer paso para conocer a una institución es entender su cultura. Formar parte de una organización, trabajar en ella, participar en sus tareas y desarrollar una carrera comprende asimilar su cultura organizacional o su ideología corporativa. El modo en que interactúan las personas, las conductas sobresalientes, los supuestos subyacentes, los anhelos y las razones notables de las interacciones de los seres humanos forman parte de la cultura de la organización. (Chiavenato, 2009).

#### **1.3.3. Compromiso organizacional**

Meyer y Allen (1991, p.67) Compromiso es un estado mental que se focaliza en la relación del trabajador con la institución. Definen tres componentes de compromiso.

**Componente afectivo:** Fuerte identificación entre el trabajador y la organización.

**Compromiso continuo:** El trabajador piensa que le tomaría mucho tiempo y esfuerzo conseguir otro trabajo.

**Compromiso normativo:** El trabajador se siente obligado a seguir laborando en el trabajo actual.

Hellriegel y Solum (2009, p. 54), para ellos el compromiso organizacional consiste en la intensidad de involucramiento dentro de la organización por parte del empleado y la forma como se identifica con esta. Un fuerte compromiso organizacional se caracteriza por:

- La disposición a desarrollar un esfuerzo significativo en provecho de la organización.
- El apoyo y aceptación de las metas y valores de la organización.
- El anhelo de mantenerse dentro de la institución.

No obstante, estos autores indican que, el compromiso llega a fortalecerse por diversas causas:

- Los individuos instauran vínculos más fuertes con la organización y con sus colegas de trabajo porque pasan muchas más horas con ellos.
- Las oportunidades en el mercado del trabajo disminuyen con la edad, provocando que los trabajadores se vinculen con más fuerza al empleo actual.
- Con mucha frecuencia, el tiempo de trabajo que tienen en la organización, brinda ventajas que poseen a innovar actitudes laborales mas positivas.

### **Teoría de compromiso de Allen y Meyer**

Meyer y Allen (1991, p.67) Compromiso es un estado mental que se focaliza en la relación del trabajador con la institución. Definen tres componentes de

compromiso, así mismo influye en la persona de tomar una decisión de quedarse o retirarse de la institución. Los trabajadores más comprometidos poseen más probabilidades de mantenerse en la institución, que los empleados que no están suficientemente comprometidos.

### **Componentes (Allen y Meyer, 1991, p.62)**

**Componente afectivo (Deseo):** Se refiere a la unión emocional del colaborador para con la empresa, asimismo la identificación y la participación con la organización. Por lo tanto, empleados con un fuerte compromiso afectivo permanecen trabajando en la institución, pero es porque así ellos lo desean. Del mismo modo van adquiriendo como resultado de la empresa en cuanto a sus necesidades y perspectivas que los trabajadores poseen. Los empleados con este tipo de compromiso se sienten muy orgullosos de pertenecer a la organización, se preocupan cuando su empresa no está andando bien es así como ellos muestran una gran felicidad cuando va bien.

**Compromiso de continuación (Necesidad):** Se refiere a una conciencia que el trabajador posee sobre quedarse en la conciencia, también es la inversión de su tiempo y el propio esfuerzo que el colaborador ha obtenido por su permanencia en la organización y dejarla implicaría perderlo todo; así como tiene pocas oportunidades laborales y se incrementa su apego con la empresa.

**Compromiso normativo:** Este tipo de dimensión se define como un sentimiento de obligación de continuar en la organización, asimismo el deber moral que siente el colaborador y que debe responder de forma recíproca a la organización como consecuencia de los diferentes beneficios obtenidos.

### **Modelo teórico de Gonzales**

**Vigor emocional y físico:** se refiere al nivel de la energía y resistencia, en la medida que el empleado invierte su esfuerzo, sin que se produzca fácilmente la fatiga. Además, posee la capacidad de permanecer en la empresa a pesar de existir dificultades (Gonzales,2009).

**Dedicación:** Se refiere a la entrega intensa que el empleado ofrece a la organización, por el cual se encuentra acompañada por sentimientos de emoción, así como por un sentido de orgullo pertenencia e inspiración dentro de la organización.

**Absorción en el trabajo:** Se define como el modo en que se relaciona con el estado agradable de entrega total en la función que realiza, como resultado hace que al empleado le sea difícil separarse del trabajo. (Gonzales.2009).

### **Importancia**

Amorós (2007, p.23) el compromiso organizacional se ha transformado en una de las variantes más estudiadas por el comportamiento organizacional. Es debido a que diferentes investigaciones se han podido manifestar que el compromiso con la institución es debido a la evidencia de un indicador, siendo esta la rotación. Así mismo es necesario comprender la naturaleza y el crecimiento y la participación del compromiso de los trabajadores.

Robbins (2004) se refiere al compromiso organizacional, como el nivel en que un trabajador se reconoce con una institución en específico y los objetivos de esta forman parte de ella, de igual modo se entiende como el conjunto de lazos que mantienen a un empleado con una identificación propia a una institución. Pues el empleado suele poner perseverancia de una manera eficiente para finalizar sus labores mediante las cuales suele identificarse con la empresa.

#### **1.3.4. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional.**

El liderazgo es la habilidad de una persona para, motivar e influir delegar a otros para colaborar a la efectividad y éxito de las instituciones de las cuales son pertenecientes a ello. Por lo tanto existe una importante necesidad que los líderes se puedan transformar, de acuerdo a la competitividad que se requiere en las organizaciones. Es por ello que infinitas investigaciones han demostrado que se relacionan el compromiso organizacional positivamente con el liderazgo transformacional, así mismo se ha evidenciado que el liderazgo transformacional posee un más alto nivel aquellos seguidores que tienen toma

de decisiones y por ende las personas se encuentran más comprometidos con su organización.

Hace referencia a la influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional se evidencio que la estimulación intelectual se obtiene un nexo único y positivo con el Compromiso afectivo y el Compromiso continuo en el cual los líderes motivan a los seguidores a considerar los problemas en nuevos modos que los guie a involucrarse rápidamente en sus tareas laborales, donde los trabajadores comprueban un mayor sentido de participación en la organización, manifestando mayor impulso al éxito de la institución. Por lo tanto, lo cual incrementa el compromiso continuo con la empresa. Rejas, Ponce, Ponce,.(2008)

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y Compromiso Organizacional en personal civil de una Institución militar, Callao 2017?

#### **1.5. Justificación de la investigación**

El presente trabajo de investigación se encuentra enmarcado dentro de una pertinencia teórica, aunque las variables de liderazgo transformacional y compromiso organizacional han sido ampliamente estudiadas en diferentes muestras organizacionales, poco se ha hecho por investigar cómo estas dos variables funcionan dentro de las instituciones militares sobre todo en el personal civil. Es por ello, que metodológicamente los resultados de la presente investigación podrán ser tomadas como puntos de partida para futuras investigaciones acerca de esta muestra.

Así mismo de manera práctica se dará a conocer los resultados del liderazgo transformacional y compromiso organizacional donde se podrán incrementar aquellas áreas donde el personal civil de la institución militar presente un nivel bajo de liderazgo transformacional y no se encuentren comprometidos. En el cual se desarrollarán diversas estrategias y métodos para abordar en las dificultades que se puedan presentar dentro de la organización.

También es importante conocer el nivel de compromiso que tienen con la institución, ya que es una variable que se relaciona con la rotación, la puntualidad y la productividad en general. Así mismo se conocerá en qué nivel se encuentra, el área de factores humanos, en el cual se podrá diseñar estrategias para incrementar el compromiso logrando que el trabajador se sienta parte de ella.

Finalmente, los resultados a obtener les ayudaran a las autoridades de la Fuerza Aérea del Perú. Sera al General y al comandante encargado del área para que puedan tener el conocimiento e incorporen nuevos planteamientos y estrategias laborales fundamentándose en las actuales teorías de comportamiento organizacional .de modo que servirá para optimizar el desempeño laboral y crear un mejor ambiente de trabajo dentro de su área, de su personal civil.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis General**

H1: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017.

### **Hipótesis específicas**

H2: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017, según sexo y edad.

H3: Existe relación directa y significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional y los componentes del compromiso organizacional en personal civil de una institución militar del Callao, 2017

## **1.7. Objetivos de la investigación**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017.

### **Objetivos específicos**

Describir los niveles de liderazgo transformacional y sus dimensiones en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017

Describir los niveles de liderazgo transformacional y sus dimensiones en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017, según sexo y edad.

Describir los niveles de compromiso organizacional y sus componentes en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017

Describir los niveles de compromiso organizacional y sus componentes en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017, según sexo y edad

Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017, según sexo y edad.

Determinar la relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y los componentes del compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Diseño de investigación**

#### **Nivel**

El presente estudio es de nivel básico, así mismo para los autores, estos se caracterizan por tener como prioridad la recolección y el estudio de datos que ayudan a incrementar los conocimientos de las teorías ya existentes. De acuerdo a la calificación realizada por Gay y Airasian (2003).

#### **Diseño**

El presente estudio corresponde a un diseño no experimental, transversal, implica una investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. En el cual se busca analizar las variables tal y como se dan en su contexto natural y único para luego analizarlos. Además, es transversal ya que busca describir las variables en un momento determinado y único. Así mismo su intención es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández, Baptista 2014)

#### **Tipo**

El tipo de investigación es descriptivo correlacional, tiene como propósito verificar la relación que existe entre las dos variables analizadas, asociando los valores obtenido por cada una de las variables". (Hernández, Fernández, Baptista 2014)

### **2.2 Población y muestra**

#### **Población**

La población estuvo constituida por 120 empleados civiles pertenecientes a una institución militar del Callao, de ambos sexos, así mismo las edades oscilan entre 40 a 60 años y que se encuentran laborando como mínimo 15 años, en el cual pertenecen al área administrativa.



Hernández et al. (2014, p.174), indica que una “población es el conjunto de todos los casos que coinciden con una serie de especificaciones o características de los cuales se pretende elegir una muestra”.

## **Muestra**

El tamaño de la muestra de la presente investigación estuvo conformado por 120 empleados civiles administrativos que conforman parte de una unidad de una institución militar del callao

La muestra es de tipo censal, cuando se recurre a la totalidad de la población de participantes y se pretende obtener todos los datos de los dominios de todas sus variables según Caballero. (2013, p.232)

Una muestra según Tamayo y Tamayo (2001), lo define como “un conjunto de elementos seleccionados con la intención de indagar algo sobre la población de la cual tomamos” (p.87). Atendiendo al tamaño de colaboradores administrativos, la investigadora asume estudiarla en su totalidad, asegurando así validez.

A lo mencionado señala Mc Guian(1996), “ si una población es pequeña tal vez sea posible observar a todos los individuos además estudiar adecuadamente toda una población es preferible estudiar solo una muestra de ella” (p.158).Tamayo y Tamayo sugiere llamarla muestra censal, pues recoge un censo en la totalidad del personal adscrito al estudio. Por lo tanto, por ser un número reducido de individuos, no es necesario la aplicación de la técnica de la muestra y muestreo, sino un censo poblacional.

## **2.3 Variables operacionalización**

### **2.3.1. Liderazgo transformacional**

**Definición conceptual:** Proceso que se da en relación líder – seguidor, que se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores; los inspira a través de desafíos. (Bass y Avolio, 1994).

**Definición operacional:** Puntaje obtenido a través de la Escala de Liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin

### **Indicadores (dimensiones)**

- Visión : 1,2,3
- Comunicación inspiradora: 4,5,6
- Estimulación intelectual:7,8,9
- Liderazgo de apoyo:10,11,12
- Reconocimiento personal:13,14,15

### **2.3.2. Compromiso Organizacional**

**Definición conceptual:** Meyer y Allen (1991, p.67) el compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y que influye en su decisión para seguir perteneciendo a ella

**Definición operacional:** La variable será medida a través de los resultados de las puntuaciones establecidas por los niveles: alto, promedio y bajo del Cuestionario de Compromiso Organizacional Meyer y Allen

#### **Indicadores (dimensiones):**

- Compromiso afectivo:6,9,12,14,15,18
- Compromiso continuo: 2,7,8,10,11,13
- Compromiso normativo: 1,3,4,5,16,17

### **2.3 Técnicas y recolección de datos, validez y confiabilidad**

Para el desarrollo del trabajo de investigación la técnica que se utilizará para la recolección de datos es la encuesta, por medio de la aplicación de la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin y el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, adaptada al contexto mediante el sistema de operacionalización de variables.

## Escala de liderazgo transformacional (Rafferty y Griffin)

### Ficha técnica

**Nombre:** Escala de liderazgo transformacional

**Autores:** Versión adaptada por Luis Dávalos (2014) de la escala de Alannah e. Rafferty y Mark a. Griffin

**Año:** 2014

**Materiales:** Manual, cuadernillo y hojas de respuestas

**Administración:** Individual y colectiva

### Áreas:

- **Visión:** es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización.
- **Comunicación Inspirada:** es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.
- **Estimulación Intelectual:** Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras.
- **Liderazgo de Apoyo:** se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.
- **Reconocimiento Personal:** La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos

**Base teórica:** el liderazgo transformacional se concentra en los resultados de los líderes, más que en las reacciones de los seguidores o las características personales. Aunque las instituciones continúen afrontando desafíos globales, es

necesidad de los líderes que laboren y pongan énfasis en las estrategias para alinear la organización Según (Lussier y Achua.2002, p. 364)

**Administración:** Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones. Lea cada una de ellas e indique con qué frecuencia ocurre en usted las acciones descritas en las frases. Para ello cuenta con cinco (5) alternativas de respuestas: •

- Rara Vez o Nunca
- Pocas Veces
- A Veces.
- Con Muchas frecuencias o siempre.
- Muy frecuentemente o Siempre

**Calificación e interpretación:** La prueba es una escala tipo Likert con 5 niveles, donde 1 es “raras veces o nunca”, mientras que 5 se refiere a “muy frecuente o siempre”. La puntuación en el ítem 3 es inversa. Se suman todas las repuestas y se procede a sacar el promedio, que luego se identifica en rango se encuentra.

**Validez:** Rafferty y Griffin (2004) hallaron la validez de constructo de la prueba, determinando que esta posee 5 factores claramente definidos.

**Confiabilidad** Rafferty y Griffin (2004) hallaron el alfa de Cronbach de cada dimensión:

- Visión: 0,82.
- Estimulación Intelectual: 0,84.
- Comunicación inspiradora: 0,88.
- Liderazgo de Apoyo: 0,95
- El Reconocimiento Personal: 0,90

## **Adaptación del instrumento de liderazgo transformacional en Lima**

Dávalos (2014) realizó una adaptación del instrumento original en una muestra compuesta por docentes de educación básica regular en colegios públicos del distrito de Villa El Salvador.

Los resultados de la adaptación mostraron que el instrumento presenta una validez de contenido obtenida mediante el criterio de 10 especialistas, cuya valoración presentó valores de significancia menores a 0.05 en la prueba binomial y adecuados coeficientes en la prueba V-Aiken. Así mismo, el valor en el alfa de Cronbach fue de 0.714 a 0.821 el cual confirma la confiabilidad del instrumento.

## **Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen**

### **Ficha técnica**

**Nombre:** Escala de compromiso organizacional

**Autor:** Meyer y Allen (adaptado por Argomedo)

**Año:** 2013

**Objetivo:** Conocer el tipo de compromiso organizacional que presentan los individuos con su organización

**Materiales:** Manual, cuadernillo y hoja de respuesta

**Administración:** Individual y colectiva, a partir de los 17 años de edad.

**Áreas:** 3 dimensiones (consta de 18 ítems)

- Componente Afectivo = 6 ítems
- Componente de Continuidad = 6 ítems
- Componente Normativo = 6 ítems

**Base teórica:** Meyer y Allen (1991, p.67) Compromiso es un estado mental que se focaliza en la relación del trabajador con la institución. Definen tres componentes

de compromiso, así mismo influye en la persona de tomar una decisión de quedarse o retirarse de la institución. Los trabajadores más comprometidos poseen más posibilidades de permanecer en la institución, que los empleados que no están suficientemente comprometidos

**Administración:** Al momento de la aplicación se les presentara a los evaluados algunos enunciados cerrados, los cuales tendrán que responder indicando la alternativa que mejor adecue a su sentimiento hacia la organización. Así mismo se les brindara un ejemplo para asegurarnos que los evaluados hayan entendido la consigna

**Calificación e interpretación:** Se obtendrá el puntaje final sumando los puntajes alcanzados en la respuesta de cada ítem.

Los puntajes que se asignan como sigue:

1= Totalmente en desacuerdo

2= Moderadamente en desacuerdo

3= Débilmente en desacuerdo

4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5= Débilmente

6= Moderadamente de acuerdo

7= Totalmente de acuerdo

**Interpretación:** Los autores han establecido lo siguiente para interpretar el puntaje total de la prueba:

Puntaje Alto: 126 a más

Puntaje promedio: 19 a 125

Puntaje Bajo: 18 puntos

### **Validez y confiabilidad**

El instrumento fue adaptado por Argomedo (2013) en una población de una institución militar de Lima metropolitana. El estudio brindó como resultado la validez del instrumento por medio del criterio de 5 expertos, cuya valoración fue superior a 0.80 en la prueba binomial, con valores de significancia menores a 0.05.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, fue confirmada mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach con un valor de 0.822, lo que indica una alta consistencia interna del instrumento en su escala total, mientras que para las dimensiones se presentan los siguientes valores: Compromiso afectivo ( $\alpha=0.81$ ); normativo ( $\alpha=0.82$ ) y compromiso de continuidad ( $\alpha=0.48$ ).

## Estudio piloto de los instrumentos seleccionados

### Validez de la escalada de liderazgo transformacional

Tabla 1

*Validez de contenido de la Escala de Liderazgo transformacional, según el Coeficiente V.de Aiken*

N	J1	J2	J3	J4	J5	Sumatoria	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1.00

En la tabla 1 se observan los resultados de la V de Aiken de la Escala de liderazgo transformacional. Los valores alcanzados indican que no es necesario eliminar ninguno de los ítems.

### Coeficiente de validez según la Prueba Binomial

Para obtener la interpretación de resultados de la Prueba Binomial, se establece la  $H_0$  y la  $H_a$ :

**$H_0$ :** La proporción de los jueces es de 0.50, por lo tanto, la prueba no tiene validez de contenido.

**$H_a$ :** La proporción de los jueces es diferente de 0.5, por lo tanto, si hay concordancia entre los jueces y la prueba es válida.



Tabla 2

*Validez de contenido de la Escala de Liderazgo transformacional, según la Prueba Binomial*

	Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)	
J1	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Total		15	1.00		
J2	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Total		15	1.00		
J3	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Total		15	1.00		
J4	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Total		15	1.00		
J5	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Total		15	1.00		

### **Análisis de confiabilidad de la escala de liderazgo transformacional**

Tabla 3

*Confiabilidad de la escala de liderazgo transformacional según alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.887	15

Los resultados muestran un coeficiente alfa de Cronbach de 0.887, por lo tanto, la prueba presenta alta confiabilidad por consistencia interna.

Tabla 4

*Confiabilidad de la escala de Liderazgo transformacional según Coeficiente de dos mitades de Guttman*

Estadístico	Valor
Coeficiente de dos mitades de Guttman	.834

Los resultados de la confiabilidad a través del método de división en dos mitades revelan una r de 0.834, lo cual implica que la prueba es confiable

## Baremación

Tabla 5

*Baremos para la Escala de Liderazgo transformacional para población de personal civil en una institución militar*

Pc	Visión	Comunicación	Estimulación Inspirada	Liderazgo de apoyo	Reconocimiento	Liderazgo Transformacional	Nivel
1	3 a 5	3 a 6	3 a 4	3 a 8	3 a 7	15 a 42	
10	6 a 7	7 a 8	5 a 6	9	8 a 10	43 a 46	Muy bajo
20	8	9 a 10	7	10	11	47	
21	-	-	8	-	-	48 a 50	
30	9	11	-	11	12	51 a 56	Bajo
40	10	12	9 a 10	-	-	57	
41	-	-	-	12	-	58	
50	11	13	11	-	13	59	Promedio
59	-	-	-	-	-	60	
60	-	-	-	-	-	61 a 62	
70	12	14	12	13	14	63 a 65	Alto
79	-	-	13	14	-	66 a 68	
80	-	-	14	-	-	-	
90	13 a 14	-	-	-	-	69 a 74	Muy alto
99	15	15	15	15	15	75	
n	50	50	50	50	50	50	n
Media	9.940	12.080	10.240	11.800	12.460	56.520	Media
Desv. típ.	2.5826	3.0629	3.2486	2.5475	2.6666	10.8932	Desv. típ.

## Validez de la escala de compromiso organizacional

Tabla 6

Validez de contenido de la escala de Compromiso Organizacional, según el coeficiente V. de Aiken

N	J1	J2	J3	J4	J5	Sumatoria	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1.00

En la tabla 3 se observan los resultados de la V de Aiken de la Escala de Compromiso Organizacional. Los valores alcanzados indican que no hay ítem que deba ser eliminado.

## Análisis de confiabilidad para la escala de compromiso organizacional

Tabla 7

Confiabilidad para la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen según Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
.715	15

Los resultados muestran un coeficiente alfa de Cronbach de 0 .715, habiéndose tenido que eliminar el ítem 3, 14,18, debido a que en la prueba piloto se observó

que ese ítem perturbaba a la muestra, habiendo logrado así que la prueba presente alta confiabilidad por consistencia interna.

Tabla 8

*Confiabilidad para la escala de Compromiso Organizacional según Coeficiente de dos mitades de Guttman*

Estadístico	Valor
Coeficiente de dos mitades de Guttman	.706

Los resultados de la confiabilidad a través del método de división en dos mitades revelan una r de 0.706, lo cual implica que la prueba es confiabilidad

### Baremación

Tabla 9

*Baremos para la Escala de Compromiso Organizacional para población de personal civil en una institución militar*

Pc	Afectivo	Continuidad	Normativo	Compromiso	Nivel
1 a 9	4 a 10	5 a 9	6 a 16	15 a 44	Bajo
10 a 19	11	10 a 12	17	45 a 46	
21 a 32	12	13	18 a 19	47 a 48	
33	13	14	20	49 a 50	
34 a 39	14	-	-	-	Promedio
40 a 49	-	-	21	51	
50 a 59	15	15 a 16	22	52	
60 a 67	16	17	-	53	
66	-	-	23	54	
67 a 69	-	18	-	55	Alto
70 a 79	17	-	24	56	
80 a 89	18 a 19	19 a 24	25 a 26	57 a 74	
90 a 99	20	25	30	75	
n	50	50	50	50	n
Media	14.84	15.70	21.76	52.30	Media
Desv. típ.	2.972	3.877	3.836	7.212	Desv. típ.

La tabla 9 muestra los rangos percentiles de la Escala de Compromiso Organizacional obtenidos con la muestra piloto.

## Ítems modificados para la aplicación de los instrumentos en el presente estudio

### Escala de liderazgo transformacional

Ítem	Prueba original	Prueba Adaptada
1	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización	<b>Tiene una idea clara hacia dónde vamos como institución.</b>
3	No tiene idea de hacia dónde va la organización	<b>No tiene idea de hacia dónde va la institución.</b>
4	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización	<b>Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta institución</b>

*Fuente: Elaboración propia*

### Escala de compromiso organizacional

Ítem	Prueba Original	Prueba adaptada por mi persona
1	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	<b>Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.</b>
2	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	<b>Realmente siento los problemas de mi institución como propios</b>
3	Esta organización significa mucho para mí.	<b>Esta institución significa mucho para mí.</b>
4	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.	<b>No me siento como “parte de la familia” en mi institución.</b>
5	No me siento parte de mi organización.	<b>No me siento parte de mi institución.</b>
6	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.	<b>No me siento “emocionalmente vinculado” con esta institución.</b>
7	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	<b>Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte.</b>
8	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	<b>Renunciar a mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.</b>

9	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	<b>Permanecer en mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.</b>
10	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	<b>Si renunciara a esta institución pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.</b>
11	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	<b>Una de las consecuencias de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas.</b>
12	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	<b>Sería muy difícil dejar mi institución en este momento, incluso si lo deseara.</b>
13	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	<b>Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.</b>
14	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	<b>Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.</b>
15	Esta organización merece mi lealtad.	<b>Esta institución merece mi lealtad.</b>
16	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual. )	<b>No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.</b>
17	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	<b>No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente.</b>
18	Le debo muchísimo a mi organización.	<b>Le debo muchísimo a mi institución.</b>

*Fuente: Elaboración propia*

## 2.4 Métodos de análisis de datos

Los estadísticos a empleados son:

**Prueba de normalidad:** Prueba de bondad de ajuste, para conocer el tipo de distribución de la muestra. Los estadísticos se emplearon tomando en cuenta las características de la muestra y el nivel de las variables, liderazgo transformacional y compromiso organizacional y sus respectivas dimensiones; por lo que al analizar la normalidad teniendo como referencia el valor de “p” de cada variable se obtuvo un nivel de significancia menor a 0.05 el cual corresponde al estadístico no paramétrico y por lo tanto se utilizó la prueba estadística de Spearman.

**Estadística inferencial:** Al tratarse de una distribución de datos no paramétrica, se optó se usará el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Por otro lado, para la realización de la base de datos y analizar cada una de las variables de estudio se utilizó el programa SPSS versión 23 para obtener los porcentajes, tablas las cuales fueron interpretadas y finalmente el empleo del programa Excel, que permitió obtener los cuadros estadísticos y gráficos necesarios para ser presentados y analizados en la estadística.

Para el análisis descriptivo se creó nuevos baremos equivalentes únicamente para el estudio actual y para las dos variables: Liderazgo Transformacional y Compromiso organizacional.

## **2.5 Aspectos éticos**

- Se guardó confidencialidad y la identidad de las personas que participaron en el estudio y de los resultados obtenidos.
- Se expuso clara y abiertamente a los participantes el propósito y alcances del estudio a través del consentimiento informado y se respetó su intimidad durante la encuesta.
- Se estableció el derecho de los participantes a retirarse de la investigación en el momento que lo deseen y por las circunstancias que ellos juzguen conveniente.

### III. RESULTADOS

#### Resultados

Tabla 10  
*Prueba de normalidad*

Estadístico	Liderazgo Transformacional	Visión	Comunicación	Estimulación Inspirada	Liderazgo de apoyo	Reconocimiento	Compromiso Organizacional	Afectivo	Continuidad	Normativo
K-S	1.681	1.898	1.711	1.372	1.488	2.143	1.008	1.139	1.086	.893
<i>p</i>	.007	.001	.006	.046	.024	.000	.262	.149	.189	.402

De acuerdo con la tabla 1, se observa que la mayor distribución de los datos no se ajusta a la normalidad ( $p < 0.05$ ); por lo tanto, se consideró para el análisis inferencial el desarrollo de estadísticos son no paramétricos.

#### Análisis descriptivo

Tabla 11  
*Niveles del liderazgo transformacional y sus dimensiones*

Nivel	Liderazgo Transformacional %	Visión %	Comunicación %	Estimulación Inspirada %	Liderazgo de apoyo %	Reconocimiento %
Muy bajo	23.1	24.8	29.8	20.7	30.6	28.1
Bajo	24.0	20.7	22.3	24.8	12.4	17.4
Promedio	15.7	33.1	10.7	15.7	23.1	12.4
Alto	28.9	5.0	12.4	20.7	16.5	12.4
Muy alto	8.3	16.5	24.8	18.2	17.4	29.8

Se observa en el este grafico en la tabla 2, con respecto al liderazgo transformacional, el 28.9% de la muestra alcanza un nivel alto, seguido por el 15.7% que alcanza un nivel promedio y el 8.3% un nivel muy alto. De acuerdo con ello, esta muestra presenta características de liderazgo orientados al manejo de una visión y personalidad que busca mejorar las expectativas, percepción o motivación de la organización. Por otro lado, en la dimensión visión, el 33,1% alcanza un nivel promedio y el 5% presenta un nivel alto. En cuanto a la dimensión comunicación, el 29.8% alcanza un nivel muy bajo, mientras que el 10.7% alcanza un nivel promedio. Respecto a la dimensión estimulación inspirada, el 24.8% alcanza un



nivel bajo, mientras que el 18.2% presenta un nivel muy alto. Por otra parte, en la dimensión liderazgo de apoyo, el 30.6% alcanza un nivel muy bajo y el 12.4% un nivel bajo. Finalmente, en la dimensión reconocimiento, el 29.8% presenta un nivel muy alto, mientras que el 12.4% alcanza un nivel promedio.

Tabla 12  
*Niveles del liderazgo transformacional y sus dimensiones según sexo*

Variable	Nivel	Liderazgo Transformacional %	Visión %	Comunicación %	Estimulación Inspirada %	Liderazgo de apoyo %	Reconocimiento %
Masculino	Muy bajo	25.8	24.7	34.8	21.3	37.1	30.3
	Bajo	27	22.5	20.2	23.6	11.2	16.9
	Promedio	11.2	28.1	11.2	16.9	20.2	11.2
	Alto	30.3	6.7	10.1	22.5	16.9	11.2
	Muy alto	5.6	18.0	23.6	15.7	14.6	30.3
Femenino	Muy bajo	15.6	25.0	15.6	18.8	12.5	21.9
	Bajo	15.6	15.6	28.1	28.1	15.6	18.8
	Promedio	28.1	46.9	9.4	12.5	31.3	15.6
	Alto	25	0	18.8	15.6	15.6	15.6
	Muy alto	15.6	12.5	28.1	25	25	28.1

De acuerdo con los niveles del liderazgo transformacional según sexo, respecto al sexo masculino, el 30.3% alcanza un nivel alto, por lo tanto las mujeres el 28.1% alcanza un nivel promedio en la variable liderazgo transformacional. En la dimensión visión, el 28.1% de los varones y el 46.9% de las mujeres alcanza un nivel promedio; en cuanto a la dimensión comunicación, el 34.8% de los hombres presenta un nivel muy bajo, mientras que el 28.1% de las mujeres alcanza un nivel bajo. Por otro lado, en la dimensión estimulación inspirada, el 23.6% del sexo masculino y el 28.1% del sexo femenino alcanza un nivel bajo; respecto a la dimensión liderazgo de apoyo, el 37.1% de los varones alcanza un nivel muy bajo, mientras que el 31.3% de las mujeres alcanza un nivel promedio. Finalmente, en la dimensión reconocimiento, el 30.3% de los hombres y el 28.9% de las mujeres alcanzan un nivel muy alto.

Tabla 13

Niveles del liderazgo transformacional y sus dimensiones según edad

Variable	Nivel	Liderazgo Transformacional	Visión	Comunicación	Estimulación Inspirada	Liderazgo de apoyo	Reconocimiento
		%	%	%	%	%	%
Adulthood temprana (20 a 40 años)	Muy bajo	25.3	24.1	28.7	24.1	31	29.9
	Bajo	23	25.3	23	23	13.8	18.4
	Promedio	13.8	29.9	9.2	11.5	23	14.9
	Alto	29.9	3.4	16.1	23	14.9	6.9
	Muy alto	8	17.2	23	18.4	17.2	29.9
Adulthood intermedia (40 a 60 años)	Muy bajo	17.6	26.5	32.4	11.8	29.4	23.5
	Bajo	26.5	8.8	20.6	29.4	8.8	14.7
	Promedio	20.6	41.2	14.7	26.5	23.5	5.9
	Alto	26.5	8.8	2.9	14.7	20.6	26.5
	Muy alto	8.8	14.7	29.4	17.6	17.6	29.4

Se observa en este gráfico, que el 29.9% de los adultos tempranos y el 26.5% de los que se encuentran en la adultez intermedia alcanzan un nivel alto. Así mismo en la dimensión visión, el 29.9% de las personas entre 20 a 40 años y el 41.2% de las personas de edades entre los 40 a 60 años presentan un nivel promedio; por otro lado, en la dimensión comunicación, el 28.7% de la adultez temprana y el 32.4% de la adultez tardía alcanzan un nivel muy bajo. En la dimensión estimulación inspirada, el 24.1% de las personas entre 20 a 40 años alcanza un nivel muy bajo, mientras que el 29.4% alcanza un nivel bajo; no obstante, el 17.2% de los adultos tempranos alcanza un nivel muy alto en la dimensión liderazgo de apoyo, mientras que el 29.4% de la adultez intermedia presenta un nivel muy bajo en la dimensión. Finalmente, el 29.9% de las personas entre 20 a 40 años y el 29.4% de las personas entre 40 a 60 años, presentan un nivel muy alto en la dimensión reconocimiento.

Tabla 14

Niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones

Variable	Nivel	Compromiso Organizacional	Afectivo	Continuidad	Normativo
		%	%	%	%
Compromiso Organizacional	Bajo	52.9	40.5	38.0	47.1
	Medio	24.8	42.1	36.4	29.8
	Alto	22.3	17.4	25.6	23.1

Respecto a la variable compromiso organizacional el 52.9% alcanza un nivel bajo de la variable; por otro lado, en la dimensión compromiso afectivo, el 42.1% presenta un nivel medio, mientras que en la dimensión compromiso de continuidad, el 38.0% alcanza un nivel bajo. Finalmente, el 47.1% presenta un nivel bajo en la dimensión compromiso normativo. Esto indicaría que existe un nivel bajo en la forma como los trabajadores civiles de una institución militar se identifican con la visión y misión de la empresa.

Tabla 15  
*Niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones según sexo*

Variable	Nivel	Compromiso Organizacional	Afectivo	Continuidad	Normativo
		%	%	%	%
Masculino	Bajo	52.8	38.2	39.3	49.4
	Medio	23.6	42.7	34.8	27.0
	Alto	23.6	19.1	25.8	23.6
Femenino	Bajo	53.1	46.9	34.4	40.6
	Medio	28.1	40.6	40.6	37.5
	Alto	18.8	12.5	25.0	21.9

Por otro lado, el 52.8% de los hombres y el 53.1% alcanza un nivel bajo en la variable compromiso organizacional; por otro lado, en la dimensión compromiso afectivo, el 42.7% de los varones alcanza un nivel medio, mientras que el 46.9% presenta un nivel bajo. Por otro lado, el 39.3% del sexo masculino alcanza un nivel bajo en la dimensión compromiso de continuidad, en contraste con el 40.6% de las mujeres que alcanza un nivel medio en dicha dimensión. Finalmente, el 49.4% de los hombres y el 40.6% de las mujeres alcanza un nivel bajo en la dimensión compromiso normativo.

Tabla 16  
*Niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones según edad*

Variable	Nivel	Compromiso Organizacional	Afectivo	Continuidad	Normativo
		%	%	%	%
Adulthood temprana (20 a 40 años)	Bajo	54.0	41.4	34.5	47.1
	Medio	24.1	43.7	36.8	32.2
	Alto	21.8	14.9	28.7	20.7
Adulthood intermedia (40 a 60 años)	Bajo	50.0	38.2	47.1	47.1
	Medio	26.5	38.2	35.3	23.5
	Alto	23.5	23.5	17.6	29.4

Respecto a los niveles de compromiso organizacional según a la edad, el 54.0% de los adultos tempranos y el 50.0% de los adultos intermedios alcanzan un nivel bajo de compromiso organizacional. Así mismo, el 41.4% de las personas entre 20 a 40 años y el 38.2% de las personas entre 40 a 60 años alcanzan un nivel bajo en la dimensión compromiso afectivo; por otro lado, en la dimensión compromiso de continuidad, el 36.8% de los adultos tempranos alcanza un nivel medio, mientras que el 47.1% de los adultos intermedios alcanzan un nivel bajo. Finalmente, el 47.1% tanto de los adultos tempranos e intermedios alcanzan un nivel bajo en la dimensión compromiso normativo.

### Análisis inferencial

Tabla 17

*Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional*

Variable	Estadístico	Compromiso Organizacional
Liderazgo transformacional	Rho P	-.062 ,497

De acuerdo con los resultados mostrados en la tabla 8, se observa que no existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, lo cual indicaría que las características de liderazgo que se encuentran orientadas a la búsqueda de mejoras tanto individuales y grupales de la percepción o motivación de la organización no se vincula con el grado de identificación que presentan los empleados con la visión y objetivos de la empresa.

Tabla 18

*Relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional según sexo y edad*

Variable	V. Sociodemográfica	Categoría	Estadístico	Compromiso Organizacional
Liderazgo transformacional	Sexo	Masculino	Rho <i>p</i>	-.121 .257
		Femenino	Rho <i>p</i>	.203 .265
	Edad	Adulthood temprana (20 a 40 años)	Rho <i>p</i>	-.066 .542
		Adulthood temprana (40 a 60 años)	Rho <i>p</i>	-.106 .552

En cuanto a la relación entre las variables de estudio según el sexo y edad, se observa que para ambos casos no se aprecia relación significativa entre las variables, por lo que la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional no dependería de las variables sociodemográficas de la muestra evaluada.

Tabla 19  
*Relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y los componentes del compromiso organizacional*

Correlaciones	Dimensión	Estadístico	Compromiso organizacional		
			Afectivo	Continuidad	Normativo
<b>Liderazgo transformacional</b>	Visión	Rho	-.127	.021	-.073
		<i>p</i>	.166	.816	.426
	Comunicación	Rho	-.109	-.002	-.037
		<i>p</i>	.232	.985	.683
	Estimulación Inspirada	Rho	-.265**	-.016	-.059
		<i>p</i>	.003	.860	.520
	Liderazgo de apoyo	Rho	-.005	-.056	.043
		<i>p</i>	.956	.542	.640
	Reconocimiento	Rho	-.034	.025	.012
		<i>p</i>	.713	.785	.892

En cuanto a la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y los componentes del compromiso organizacional, se observa que existe relación significativa e inversa ( $r=-0.265$ ) entre la estimulación inspirada del liderazgo transformacional y la dimensión afectiva del compromiso organizacional.

#### IV. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos en el análisis de correlación entre las variables liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, se observa que no existe relación significativa ( $p > 0.05$ ) entre las variables estudiadas, presentando un valor de  $r = -0.062$ , lo que significaría que el liderazgo transformacional no se vincula con el compromiso organizacional dentro de la muestra estudiada. Estos resultados no concuerdan con lo obtenido por Alcarraz (2016) quien, en una muestra de trabajadores de una universidad particular en Andahuaylas, obtuvo un valor de correlación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Así mismo, los hallazgos del presente estudio no concuerdan con lo mostrado por Vidal (2016) quienes en una muestra de trabajadores de una entidad pública de Chimbote, obtuvo como resultado una correlación entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional. Para Bass y Avolio (1987) el liderazgo transformacional es una capacidad que presentan las personas al momento de manejar o impulsar un grupo, cuya característica es la estimulación y el manejo de una adecuada comunicación entre el líder y sus seguidores. Por otro lado, Meyer y Allen (1997) indican que el compromiso organizacional es un estado mental generado a partir del vínculo entre la persona y la institución; por consiguiente, el compromiso e identificación podría partir de la percepción que tiene cada trabajador respecto a la organización. Sin embargo, al hablar de una población civil inmersa en una institución militar cuya característica es la burocracia y el autoritarismo respecto a la toma de decisiones y manejo institucional, el liderazgo transformacional podría verse limitado a la apertura y libertad que la institución presenta al personal civil; por otro lado, la estimulación y motivación intrínseca no estaría siendo ligada a los aspectos personales que la persona podría desarrollar de manera individual, tales como el propio liderazgo o el compromiso puesto a que estas características o capacidades son interrumpidas por la autoridad impartida en una institución militar.

En cuanto al análisis descriptivo, un 52.9% de los participantes presenta un nivel promedio a alto de la variable liderazgo transformacional. Así mismo alcanzan un nivel promedio a alto en la dimensión visión (54.6%), comunicación (47.9%), estimulación inspirada (54.6%), liderazgo de apoyo (57%) y reconocimiento

(54.6%), por lo que indicaría que existe un nivel promedio en habilidades que permiten inspirar en sus seguidores el impulso de crear un entorno adecuado frente al cambio organizacional, siendo capaz de direccionarlos hacia la visión y objetivo tanto personales como los de la organización. Si bien el estudio de esta variable es escaso en nuestro medio, estos hallazgos concuerdan de forma parcial con el estudio de Jiménez (2014) quién en una muestra de directores universitarios identificó valores de media en la variable liderazgo transformacional correspondiente a un nivel promedio de la variable. Según Castro y Martina (2003) indican que en las personas que laboran en un contexto militarizado que son de condición civil, la percepción de liderazgo esta direccionadas a la autoridad y poder reconocido por los seguidores, lo que inclina su capacidad para manejar un grupo hacia determinados objetivos, por lo que entre las características que atribuyen a un líder transformacional se encuentra el carisma, el intelecto y adecuadas conductas de mando. Por lo tanto, aproximadamente la mitad de la muestra participante estaría reconociendo en sí mismo características específicas de un líder transformacional, incrementando su capacidad de respuesta ante los posibles cambios generados en la organización.

Por otro lado, la variable liderazgo transformacional se caracteriza por presentar un nivel promedio a alto en un 47.1% de los hombres y en un 68.7% de las mujeres, percibiendo la misma tendencia en los porcentajes de las dimensiones. Esto indicaría que las mujeres ante situaciones de cambio en la organización presentarían mayor frecuencia a un nivel promedio a alto de habilidades para direccionar un grupo hacia las metas trazadas dirigidas a la visión de la organización. Esto concuerda con el estudio de Cuadrado y Molero (2002) quienes señalan que, a pesar de no existir diferencia significativa entre hombres y mujeres respecto al liderazgo transformacional, son las mujeres las que se inclinan a presentar puntuaciones más altas en dicha variable. Para Munch (2015) un líder transformacional posee niveles altos de entusiasmo con adecuado manejo del ego, lo que le permite anteponer el beneficio de los demás ante el propio; característica en que para Baron-Cohen (2003) es más frecuente en las mujeres que en los hombres. Además, Ramos (2005) indica que las mujeres son más transformacionales que el género opuesto, debido a que presentan menos

características negativas asociadas a la variable en comparación a los hombres. Por lo consiguiente, ante situaciones de cambio u afectación al contexto organizacional, serían las mujeres las que presentarían mayores actitudes propias de un líder transformacional en contraste con los hombres.

Respecto a la edad, la variable liderazgo transformacional alcanza un nivel promedio a muy alto en el 51.7% de los participantes que se encuentran en la etapa adultez temprana (AT) y en un 55.9% de la adultez intermedia (AI). Por otro lado, en la dimensión visión, el 50.5% de la AT y el 55.9% AI presentan un nivel promedio a muy alto; en la dimensión comunicación el 48.3% de la AT y el 47% presenta un nivel promedio a muy alto. Así mismo, presenta un nivel promedio a muy alto en la dimensión estimulación inspirada (el 52.9% de la AT y el 58.8% de la AI), liderazgo de apoyo (55.1% de la AT y el 61.7% de la AI) y el reconocimiento (51.7% de la AT y el 61.8% de la AI). Si bien los rangos entre las frecuencias son mínimas entre ambos grupos (6% en promedio), son los adultos intermedios los que presentan ligeramente una mayor tendencia a presentar niveles promedio a alto que los adultos tempranos. Estos resultados apoyan lo sustentado por Ramírez y Sgambatti (2008) quienes, en un estudio realizado en Caracas, Venezuela, sustentan que si bien no existe diferencia significativa de la variable según la edad, los estilos de liderazgo transformacional tiende a aumentar con la edad; así mismo, apoyan los resultados de Eagly, Johannesen y Van Engen (2003) quienes hallaron que eran los trabajadores más jóvenes son menos transformacionales que los adultos. Para Hofstadt y Gómez (2013) el desarrollo de un liderazgo sea en el tipo o función que desempeñe, depende de la formación y experiencia personal, por lo que la infancia es influyente en la forma como un individuo puede comportarse frente a las demás personas, estructurando las bases primarias de su liderazgo.

Respecto a los niveles obtenidos por la variable compromiso organizacional, un 52.9% alcanza un nivel bajo de la variable, la cual refiere al modo como los empleados se identifican con la visión y misión de la organización. Así mismo, en cuanto a las dimensiones, el 42.1% alcanza un nivel medio en la dimensión afectivo, un 36.4% presenta un nivel medio en la dimensión continuidad y el 47.1% se caracteriza por presentar un nivel bajo en la dimensión normativa. Esto indicaría que el compromiso organizacional presente en la muestra de estudio se caracteriza



por tener niveles bajos de obligación y deber moral por parte del empleado hacia la organización, sintiéndose más unido por aspectos emocionales y la conciencia de inversión de esfuerzo hacia la empresa. Al no contar con información relacionada al estudio de la variable en poblaciones similares (trabajadores civiles de una institución militarizada), estos hallazgos se apoyan en los manifestado por Podestá (2012) quien señala que una característica importante en las personas que laboran en instituciones militarizadas es el contrato psicológico, el cual se entiende como el convenio que subyace de forma implícita al contrato, el cual determinará las expectativas tanto del trabajador y la organización, puesto a que el poder identificarse con la cultura organizacional, es fundamental en el proceso de inserción a la organización militar y el desarrollo de un compromiso con la misma. Por lo tanto, los niveles de compromiso organizacional podrían estar vinculados a la percepción que presentan los individuos frente a la cultura organizacional de la institución a la que pertenecen, la cual estaría afectando en el adecuado desenvolvimiento de los trabajadores.

Respecto al compromiso según el sexo, tanto la mayor parte de hombres (52.8%) y mujeres (53.1%) presentan un nivel bajo de la variable, del mismo modo en cuanto a la edad, en donde un 54% de los adultos tempranos y un 50% de los adultos intermedios, presentarían niveles bajos en la variable compromiso organizacional. Esto confirma de manera parcial los estudios de Arias, Varela, Loli y Quintana (2003) quienes, en un estudio realizado en personas de diversas organizaciones peruanas, demostraron que no existe diferencias significativas en el compromiso organizacional según el sexo, por lo que este depende más de la percepción de la persona hacia la organización que sus propias características personales. Sin embargo, para Rodríguez, Díaz, Fuertes, Angustias, Montalbán, Sánchez y Zarco (2014) señala que uno de los factores que regulan el compromiso son las características personales de cada individuo como la edad, el género o el nivel de educación; no obstante, señala que este dependerá en mayor grado del contrato afectivo psicológico que se pueda generar entre el trabajador y la misión y visión de la organización. Por lo consiguiente, los niveles registrados de compromiso organizacional en la muestra de estudio podrían deberse a un inadecuado manejo o establecimiento de un contrato afectivo psicológico, el cual, al no ser de claridad

para los individuos, afectaría el grado de compenetración a la misión y visión de la organización.

Por otro lado, no se obtiene relación significativa ( $p > 0.05$ ) entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional según el sexo y la edad. Para Fabra y Giménez (2013) el liderazgo transformacional se desarrolla gracias a diversos factores que son propios de la inteligencia emocional (IE), por lo que su relación con determinadas variables sociodemográficas no presenta una visión lineal, ya que de acuerdo con el sexo, tanto hombres y mujeres presentan puntuaciones diversas en cada componente de la IE, mientras que de acuerdo con la edad, los niveles de IE incrementan hasta una determinada, en donde a partir de ella, empieza una disminución de dichas habilidades. Por lo consiguiente, el liderazgo transformacional podría estar más vinculado a dicha variable (IE) que al propio compromiso organizacional, considerando que el compromiso obedece a patrones asociados a la cultura de la organización, la cual, al tratarse de un contexto castrense, su desarrollo podría deberse a otras variables tales como lo sustentado por Rodríguez, et al (2014) al referir que el compromiso depende en mayor grado al contrato afectivo psicológico entre el personal de condición civil y la institución militar.

Finalmente, solo se identificó relación inversa y significativa entre la dimensión estimulación inspirada del liderazgo transformacional y la dimensión compromiso afectivo, lo cual señalaría que la habilidad creativa para innovar la realización de las labores en los líderes transformacionales disminuye el anhelo de involucrarse con los objetivos y metas de la organización en empleados de condición civil que laboran en una institución militar. Estos resultados son diversos a los obtenidos por Alcarráz (2016) quien identificó una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y las dimensiones del compromiso organizacional. Para Meyer y Allen (1991) el compromiso afectivo hace referencia a los vínculos emocionales que desarrolla el empleado con la organización, al ver que sus necesidades (con más significado las necesidades psicológicas) o expectativas son cubiertas por ella; sin embargo, Arias, et. al (2003) indica que de que el compromiso se forja a partir de un contrato psicológico que generan los empleados para poder brindar su servicio a la organización, otorgando para ello diversas facultades personales tales como la

iniciativa, creatividad entre otros. Por otro lado, Sikora (1979) indica el temor al fracaso o el miedo por evitar riesgos en el trabajo, bloquea la capacidad creativa de las personas y por ende su deseo de innovar o desarrollar nuevas capacidades a favor de sus labores en la organización, puesto que para Guzmán (1994) la inspiración y creatividad desarrollada dentro de las organizaciones presentan tres obstáculos principales: las emociones, los rasgos personales y los aspectos cognitivos. Por lo tanto, al estar inmersos en una cultura militar, el direccionamiento de los líderes no están relacionados a su capacidad creativa sino, en fundamentos de Podestá (2013) proceden según los valores principales de la propia cultura organizacional militar, por lo que cualquier discordancia entre lo dictaminado y el comportamiento dado, afectaría directamente a la organización y por ende, a los empleados que la conforman.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el personal civil de una institución miliar del Callao, por lo que las características de ambas variables no se encuentran vinculadas en la muestra de estudio.

**SEGUNDA.** El liderazgo transformacional presenta un nivel promedio a alto en un 52.9% de la muestra participante, lo que indicaría que esta porción de la muestra presentaría adecuadas habilidades para inspirar en sus seguidores la capacidad para adaptarse y generar cambios a partir de diversas situaciones que afronte la organización.

**TERCERA.** El liderazgo transformacional presenta un nivel promedio a alto en un 47.1% de los hombres y en un 68.7% de las mujeres, por lo que la frecuencia de este nivel en la variable es mayor en el sexo femenino.

**CUARTA.** El liderazgo transformacional presenta un nivel promedio a alto en el 51.7% de los adultos tempranos y en un 55.9% de los adultos intermedios, siendo este último grupo el que presenta una ligera tendencia mayor.

**QUINTA:** El compromiso organizacional presenta un nivel bajo en un 52.9% de la muestra, por lo que existen niveles bajos de obligación y nivel moral por parte del personal civil hacia la institución, estando más vinculados por un compromiso afectivo y de continuidad, debido a mostrarse el predominio de un nivel medio en dichas dimensiones.

**SEXTA.** El compromiso organizacional presenta un nivel bajo en un 52.8% de los hombres y en un 53.1% de las mujeres, de la misma manera en cuanto a la edad, en donde el 54% de los adultos tempranos y el 50% de los adultos intermedios presentan un nivel bajo de la variable.

**SÉTIMA.** No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional según el sexo y la edad.

**OCTAVA.** Existe sólo relación inversa y significativa entre la dimensión estimulación inspirada (liderazgo transformacional) y la dimensión Compromiso afectivo (compromiso organizacional).

**NOVENA.** Algunos resultados podrían estar relacionados al llamado Contrato afectivo psicológico, el cual, según el planteamiento de algunos autores, es necesario para un adecuado desenvolvimiento del personal civil dentro de instituciones de características castrenses.

**DÉCIMA.** Por otro lado, existen otras variables que podrían estar involucradas con los resultados de la presente investigación tales como la inteligencia emocional, la cultura organizacional, entre otros.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**PRIMERO:** Se sugiere propagar dentro de las instituciones militares los resultados de la investigación, con el propósito de lograr sensibilizar al personal civil en torno al Liderazgo transformacional que están ejerciendo los altos mandos como (Generales, comandantes, mayores) con sus subordinados para que así vaya acorde con el compromiso organizacional de que poseen los empleados.

**SEGUNDO:** Recomendar la elaboración de programas con temas que desarrollen el liderazgo transformacional, a mediano y largo plazo, ya que es una manera de inspirar una visión en cada trabajador para lograr mejores resultados.

**TERCERO:** Se recomienda realizar talleres y cursos acerca del liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los empleados de las instituciones militares, con el fin de que el General conozca los factores importantes que abarca, y poder desarrollar para un adecuado trabajo dentro de la institución.

**CUARTO:** Desarrollar dos veces por semana talleres de sensibilización a los empleados civiles para que de esa manera se logre el compromiso y el manejo adecuado del liderazgo. Coordinadas previamente con el Comandante Jefe de personal, para que se refuercen los temas enfocados en dicha investigación.

## VII. REFERENCIAS

- Alcarraz, L. (2016). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Escuela Profesional de Odontología de la Universidad Alas Peruanas de Andahuaylas. (Tesis de Maestría). Perú.
- Aldana, J (2013). Compromiso Laboral de los trabajadores del Área Central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo. (Tesis de Licenciatura). Guatemala
- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional, en busca de desarrollo de ventajas Competitivas. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Escuela de economía. (tesis de maestría) Lambayeque-Perú.
- Baron-Cohen, S. (2003). La gran diferencia: cómo son realmente los cerebros de hombres y mujeres. Barcelona: Amat Editorial.
- Bass, B y Riggio, R. (2006). Transformational Leadership. (Second edition). Lawrence Eerbaum Associates Publishers. New Jersey.
- BID (2012). Desconectados. Habilidades, Educación y empleo en America Latina del Caribe. Revista del Banco Interamericano de Desarrollo, 5 (6).
- Caballero, A. (2013). Metodología integral innovadora: para planes y tesis. (1ªed). Mexico: Cengage Learning Editors.
- Carlos, J. (2014). Compromiso Organizacional y Tiempo de Servicio en los trabajadores administrativos de la gerencia central de Essalud. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Casullo, M. y Castro, A. (2003). La estructura de los valores humanos en población adulta Argentina civil y militar. Una propuesta para su evaluación. ReDiU CMN Revista digital universitaria del Colegio de la Nación. Recuperado de <http://www.rediu.colegiomilitar.mil.ar/articulo.asp?articulo=5&numero=2>

- Chiavenato, I. (2004). Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones. (8ªed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. 2da edición. Mc Graw hill EDUCACION.Mexico.
- Cruz y Rodea (2014). Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados. (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma, México.
- Dailey, R. (2012). Comportamiento organizacional. Edinburgh: Heriot-Watt University.
- Dailey, R. (2012). Comportamiento organizacional. Edinburgh: Heriot-Watt University.
- Díaz, P.(26 de abril del 2017). Empleo y Management. Diario Gestión, p.3
- Eagly, A., Johannesen, M., y Van Engen, M. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: a meta-analysis comparing women and men. Psychological Bulletin, 129 (4), pp. 569-591. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12848221>
- Escurre, L.(1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. Revista de psicología de la PUCP, 6 (2), pp. 103-111
- Fabra, A. y Giménez, A. (2013). El cambiante mundo de las organizaciones: teoría, metodología e investigación. Castilla: Universitat Jaume I.
- García, C (2014) liderazgo transformacional y autentico en organizaciones de seguridad, emergencias y defensas. Relaciones del liderazgo con identificación grupal., La cohesión de la unidad y potencial grupal (Tesis Doctoral). Universidad de Granada. España.
- Gay, L y Airasiuan, P.(2003).Educational research.Competencies for analysis and application (7 ed). New Jersey: Merriel Prentice Halt.



- Gil, F. (2015). Empresas peruanas pierden sus empleados anualmente. Revista Gestión. Volumen (22).
- Gil,F. ( 11 de Mayo del 2015). Liderazgo como dirigir exitosamente a un equipo. Diario el Expreso, p.4
- Guzmán, M. (1994). Para pensar mejor. Madrid: Ediciones Pirámide s.a.
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta edición). México: Mc Graw-Hill.
- Hofstadt, C. y Gómez, J. (2013). Competencias y habilidades profesionales para universitarios. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Lussier, R y Achula, C. (2002). Liderazgo: teoría aplicación desarrollo de habilidades. (5ªed). Mexico. International Thomson Editores.S.A.
- Maldonado, S, Guillen, A, Carranza, R. (2011). El compromiso organizacional del personal administrativo en una universidad pública. Revista Internacional Administración y Finanzas. Vol 4(4).
- Moreira, C. (2010). liderazgo transformacional y género en organizaciones militares. (Tesis de doctorado). Madrid.
- Meyer, J y Allen,N.(1997).Commitment in the work place,theory research and application.Printed in the United States of america.EE.UU
- Munch, L. (2015). Manejo del proceso administrativo. (1ªed). Mexico.Pearson Educación.
- Noriega, M. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. Temas de Ciencia y Tecnología, Revista de Psicología Vol 10 (2),130-132.
- Nunnally, J. y Berstein, Y. (1995). Teoría Psicométrica. Mc Graw Hill: México.
- Pedrajas, L, Rodriguez, E, Rodriguez, J. (2008). Importancia de los estilos de liderazgo sobre la eficacia: un estudio comparativo entre grandes y pequeñas

y medianas empresas privadas en Zulia. (Venezuela). *Revista de Ciencias Sociales* 14(1),20-29.

Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo, de, Universidades Limeñas.* (Tesis de licenciatura). Universidad Católica, Lima, Perú.

Podestá, M. (2012). La cultura organizacional militar: una aproximación a sus fundamentos y a su complejidad. *Visión conjunta*, (6), pp.26 – 33. Recuperado de <http://190.12.101.91/jspui/bitstream/123456789/61/1/VC%206-2012%20PODESTA.pdf>

Podestá, M. (2013). La cultura organizacional militar. *Revista digital universitaria*. Vol. 11(34). Recuperado de <http://www.redui.colegiomilitar.mil.ar/articulo.asp?articulo=121&numero=34>

Rafferty, A. y Griffin, M. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *Revista The Leadership Quarterly* vol. 15, pp.329–354.

Ramirez, L. y Sgambatti, M. (2008). Liderazgo transformacional y transaccional en estudiantes de postgrados en gerencia del área metropolitana de Caracas. *Visión gerencial*, (2), pp. 403-416. Recuperado de <https://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/26673/1/articulo12.pdf>

Ramos, M. (2005). *Mujeres y liderazgo: una nueva forma de dirigir.* Valencia: Universitat de València.

Robbins, S, Judge, T(2013).*Comportamiento organizacional (15ªed).*Mexico: :Por Pearson Educación.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional.* (1ªed).Mexico:Por Pearson Educación.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional (13 ed.).* Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.

- Rodríguez, A., Díaz, F., Fuertes, F., Angustias, M., Montalbán, M., Sánchez, E. y Zarco, V. (2014). Psicología de las organizaciones. Barcelona: Editorial UOC.
- Roso, A. (2010) liderazgo y transaccional transformacional. Revista Reidocrea. Vol 4. (4).24-27.
- Rozo, S. Gonzales, M. (2010). Liderazgo transaccional y transfromacional.Revista de investigación.Vol 2.62-72.
- Ruiz, L.(2017).Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de. Trujillo (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Santos, F., Guillen, C. y Montalbán, M. (2012). Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: Moderación de la empleabilidad, Revista de Administración de Empresas vol. 52 (3).345-359.
- Sikora, J. (1977). Manual de métodos creativos. Buenos Aires: Ed. Kapelusz.  
Recuperado de <https://goo.gl/udXMxi>
- Villalón, A.(2014). El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal. (Tesis de Maestría). Universidad de Chile, Santiago de Chile
- Vidal, Q. (2016). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, nuevo Chimbote. (Tesis de Licenciatura). Perú

## VIII. ANEXOS

### Anexo 1. Escala de Liderazgo Transformacional De RAFFERTY Y GRIFFIN

(ORIGINAL)

Nombre.....Edad.....Sexo (F) (M)

Área de trabajo.....Fecha.....

**INSTRUCCIONES** Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Asegúrate de responder a TODAS las oraciones. Marca con un aspa (x) el número de acuerdo a las siguientes alternativas:

Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
1	2	3	4	5

N°	REACTIVOS	ALTERNATIVAS
01	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización	
02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años	
03	No tiene idea de hacia dónde va la organización	
04	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización	
05	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo	
06	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades	
07	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas	
08	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes	
09	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo	
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar	
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros	
12	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos	
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio	
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros	
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente	

## Anexo 2. Escala de Liderazgo Transformacional

(Modificado por Guevara, 2017)

Edad:

Sexo:

Área de trabaja:

INSTRUCCIONES Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Asegúrate de responder a TODAS las oraciones. Marca con un aspa (x) el número de acuerdo a las siguientes alternativas:

Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
1	2	3	4	5

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como institución.					
2	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.					
3	No tiene idea de hacia dónde va la institución.					
4	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta institución.					
5	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo.					
6	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades.					
7	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.					
8	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes.					
9	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.					
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.					
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros.					
12	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos.					
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.					
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros.					
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente.					

## Anexo 3. Cuestionario de compromiso organizacional

### (Versión original)

Nombre:

#### INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

1= Totalmente en desacuerdo

2= Moderadamente en desacuerdo

3= Débilmente en desacuerdo

4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5= Débilmente de acuerdo

6= Moderadamente de acuerdo

7= Totalmente de acuerdo

Ejemplo

Si usted se siente altamente identificado con su organización y no está dispuesto a dejarla, en este caso colocaría el número 7 en el recuadro al inicio de la pregunta siguiente

Si recibiera una oferta para un mejor trabajo en otra parte, sentiría que no es correcto dejar mi organización

**Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión.**

<input type="text"/>	1) Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.
<input type="text"/>	2) Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.
<input type="text"/>	3) Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.
<input type="text"/>	4) Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.
<input type="text"/>	5) Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.
<input type="text"/>	6) Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.
<input type="text"/>	7) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.
<input type="text"/>	8) Esta organización merece mi lealtad.
<input type="text"/>	9) Realmente siento los problemas de mi organización como propios.
<input type="text"/>	10) No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.
<input type="text"/>	11) No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.
<input type="text"/>	12) Esta organización significa mucho para mí.
<input type="text"/>	13) Le debo muchísimo a mi organización.
<input type="text"/>	14) No me siento como "parte de la familia" en mi organización.
<input type="text"/>	15) No me siento parte de mi organización.
<input type="text"/>	16) Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.
<input type="text"/>	17) Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.
<input type="text"/>	18) No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.

## Anexo 4. Cuestionario de compromiso organizacional

(Modificado por Guevara, 2017)

Edad:.....

Sexo:.....

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su Institución. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la institución para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Totalmente en desacuerdo	Debilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamen te de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

		1	2	3	4	5
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución , consideraría trabajar en otra parte.					
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.					
3	Renunciar a mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo .					
4	Permanecer en mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
5	Si renunciara a esta institución pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.					
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.					
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.					
8	Esta institución merece mi lealtad.					
9	Realmente siento los problemas de mi institución como propios.					
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.					
11	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente .					
12	Esta institución significa mucho para mí.					
13	Le debo muchísimo a mi institución.					
14	No me siento como “parte de la familia” en mi institución. (					
15	No me siento parte de mi institución .					
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución seria la escasez de alternativas.					
17	Sería muy difícil dejar mi institución en este momento, incluso si lo deseara.					
18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta institución.					

## Anexo 5. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Dr.

CRUZADO CASANOVA, Raúl

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Nery Guevara Vilchez** identificada con el DNI: **44155556**, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima, Norte, con el código de estudiante N° 6700253232. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en el personal civil de una institución militar, Callao, 2017**, y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen Y Escal de Liderazgo Transformacional**, en la institución militar, siendo usted el Jefe de Factores Humanos:

La participación por parte del Personal Civil es voluntaria y anónima. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación

De acuerdo a lo explicado, si usted tuviera alguna duda sobre este estudio, puede realizar las preguntas pertinentes al caso.

Gracias por su colaboración.

Atte. NERY GUEVARA VILCHEZ

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo: RAUL A. CRUZADO CASANOVA  
con número de DNI: 08054622..... acepto que se lleve a cabo la aplicación de las pruebas, pertenecientes a la investigación de **Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en el personal civil de una institución militar, Callao, 2017**, de la señorita **Nery Guevara Vilchez**.

Día: 15 de Noviembre de 2017

Firma

El Jefe de Sección Factores Humanos  
Psicólogo FAP  
RAUL CRUZADO CASANOVA  
NSA 707491 - CPs.P. 0757



## Anexo 6. Carta de solicitud y autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 09 de Noviembre de 2017

### CARTA N° 751-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor Mgtr.  
**Raúl Cruzado Casanova**  
Psicólogo Organizacional  
Fuerza Aerea del Perú  
Av. Faucet S/N – Callao

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **GUEVARA VILCHEZ NERY**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL CIVIL DE UNA INSTITUCIÓN MILITAR, CALLAO, 2017", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



*[Firma]*  
**Dra. Yanht L. Cubas Romero**  
Directora de Escuela  
Profesional de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte

*[Firma]*  
TCR/CCB  
El Jefe de la Asociación de Psicólogos FAIP  
**RAÚL CRUZADO CASANOVA**  
NSA 707491 - CPs.P. 0757

UCV.EDU.PE

## Anexo 7. Validación de jueces

### FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer** el **objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

**Objetivo General de la Prueba:** Medir el liderazgo transformacional en personal civil de una institución militar.

**AREA 1: VISION:** es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
03	No tiene idea de hacia dónde va la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

**AREA 2: COMUNICACIÓN INSPIRADA:** es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
02	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
03	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



**AREA 3: ESTIMULACION INTELLECTUAL:** Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.	✓		
02	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes.	✓		
03	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.	✓		

**AREA 4: LIDERAZGO DE APOYO:** se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.	✓		
02	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros.	✓		
03	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos.	✓		

**AREA 5: RECONOCIMIENTO PERSONAL:** La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.	✓		
02	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros.	✓		
03	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente.	✓		

## VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen, que forma parte de la investigación, Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

### DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: GABRIELA CAROLINA VAÑELA CAROLINA

Formación académica: PSICOLOGA

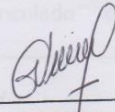
Áreas de experiencia profesional: ORGANIZACIONAL

Tiempo: 3 AÑOS

Cargo actual: PSICOLOGA

Institución: FAP

01	Esta institución significa mucho para mí.		
04	No me siento como "parte de la familia" en mi institución.		
05	No me siento parte de mi institución.		
06	No me siento "emocionalmente vinculado" a esta institución.		



**FIRMA**

Nº	REACTIVOS	RESPUESTA		PUNTAJE
		SI	NO	
01	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte.			
02	Remanecer a mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.			
03	Permanecer en mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.			
04	Si renunciara a esta institución pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.			
05	Una de las consecuencias de permanecer a esta institución sería la escasez de alternativas.			
06	Sería muy difícil dejar mi institución en este momento, incluso si lo deseara.			



### FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer** el **objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

**Objetivo General de la Prueba:** Medir el compromiso organizacional en personal civil de una institución militar.

**AREA 1:** Componente Afectivo: Deseo

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.(6)	✓		
02	Realmente siento los problemas de mi institución como propios(9)	✓		
03	Esta institución significa mucho para mí.(12)	✓		
04	No me siento como "parte de la familia" en mi institución.(14)	✓		
05	No me siento parte de mi institución .(15)	✓		
06	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta institución.(18)	✓		

**AREA 2:** Componente de Continuidad: Necesidad

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución , consideraría trabajar en otra parte.(1)	✓		
02	Renunciar a mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo .(3)	✓		
03	Permanecer en mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.(4)	✓		
04	Si renunciara a esta institución pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.(5)	✓		
05	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas. (16)	✓		
06	Sería muy difícil dejar mi institución en este momento, incluso si lo deseara (17)	✓		

### FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer** el **objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

**Objetivo General de la Prueba:** Medir el compromiso organizacional en personal civil de una institución militar.

**AREA 1:** Componente Afectivo: Deseo

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.(6)	✓		
02	Realmente siento los problemas de mi institución como propios(9)	✓		
03	Esta institución significa mucho para mí.(12)	✓		
04	No me siento como "parte de la familia" en mi institución.(14)	✓		
05	No me siento parte de mi institución .(15)	✓		
06	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta institución.(18)	✓		

**AREA 2:** Componente de Continuidad: Necesidad

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución , consideraría trabajar en otra parte.(1)	✓		
02	Renunciar a mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo .(3)	✓		
03	Permanecer en mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.(4)	✓		
04	Si renunciara a esta institución pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.(5)	✓		
05	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas. (16)	✓		
06	Sería muy difícil dejar mi institución en este momento, incluso si lo deseara (17)	✓		

## VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la escala de Escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin que forma parte de la investigación de Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos, y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

### DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: GRECIA CAROLINA VAQUERA CASTRO

Formación académica: PSICOLOGA

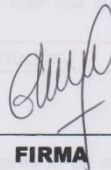
Áreas de experiencia profesional: PSICOLOGA ORGANIZACIONAL

Tiempo: 3 AÑOS

Cargo actual: PSICOLOGA

Institución: FAP

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Tiene una idea clara de cómo funciona esta institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
02	Tiene una idea clara de cómo opera que sea al menos en cinco años.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
03	No tiene idea de hacia dónde va la institución.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	



**FIRMA**

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
02	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
03	Anima a la gente a ver acontecimientos cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



## VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen, que forma parte de la investigación, Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

### DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: RAUL CRUCADO CASANOVA  
Formación académica: UNIVERSITARIA  
Áreas de experiencia profesional: Psicología Organizacional  
Tiempo: 20 AÑOS  
Cargo actual: PSICOLOGO FAP GRUPO D  
Institución: FAP

  
FIRMA



### FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer** el **objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

**Objetivo General de la Prueba:** Medir el compromiso organizacional en personal civil de una institución militar.

**AREA 1:** Componente Afectivo: Deseo

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.(6)	✓		
02	Realmente siento los problemas de mi institución como propios(9)	✓		
03	Esta institución significa mucho para mí.(12)	✓		
04	No me siento como "parte de la familia" en mi institución.(14)	✓		
05	No me siento parte de mi institución .(15)	✓		
06	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta institución.(18)	✓		

**AREA 2:** Componente de Continuidad: Necesidad

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución , consideraría trabajar en otra parte.(1)	✓		
02	Renunciar a mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo .(3)	✓		
03	Permanecer en mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.(4)	✓		
04	Si renunciara a esta institución pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.(5)	✓		
05	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas. (16)	✓		
06	Sería muy difícil dejar mi institución en este momento, incluso si lo deseara (17)	✓		

**AREA 3: Componente Normativo: Deber**

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora (2)	✓		
02	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento. (7)	✓		
03	Esta institución merece mi lealtad (8)	✓		
04	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual. (10)	✓		
05	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente (11)	✓		
06	Le debo muchísimo a mi institución (13)	✓		

## VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la escala de Escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin que forma parte de la investigación de Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

### DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: PAUL CRUZADO CASANOVA

Formación académica: UNIVERSITARIA

Áreas de experiencia profesional: PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Tiempo: 20 AÑOS

Cargo actual: PSICOLOGO. FAP GRUPO 5

Institución: FAP

---

**FIRMA**



### FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer el objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

**Objetivo General de la Prueba:** Medir el liderazgo transformacional en personal civil de una institución militar.

**AREA 1: VISION:** es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como institución.	✓		
02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.	✓		
03	No tiene idea de hacia dónde va la institución.	✓		

**AREA 2: COMUNICACIÓN INSPIRADA:** es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta institución.	✓		
02	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo.	✓		
03	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades.	✓		

**AREA 3: ESTIMULACION INTELECTUAL:** Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.	✓		
02	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes.	✓		
03	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.	✓		

**AREA 4: LIDERAZGO DE APOYO:** se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.	✓		
02	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros.	✓		
03	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos.	✓		

**AREA 5: RECONOCIMIENTO PERSONAL:** La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.	✓		
02	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros.	✓		
03	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente.	✓		

## VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la escala de Escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin que forma parte de la investigación de Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

### DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Roxana Bernal Canacho

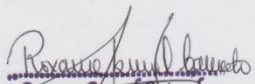
Formación académica: Psicología

Áreas de experiencia profesional: Psicología Organizacional

Tiempo: 24 años

Cargo actual: Psicóloga

Institución: Fuerzo Armado del Perú

  
~~Roxana Bernal Canacho~~  
PSICOLOGA FAP  
NSA 706677 C.Ps.P. 7338

FIRMA



### FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer el objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

**Objetivo General de la Prueba:** Medir el liderazgo transformacional en personal civil de una institución militar.

**AREA 1: VISION:** es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como institución.	✓		
02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.	✓		
03	No tiene idea de hacia dónde va la institución.	✓		

**AREA 2: COMUNICACIÓN INSPIRADA:** es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta institución.	✓		
02	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo.	✓		
03	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades.	✓		

**AREA 3: ESTIMULACION INTELECTUAL: Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras**

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.	✓		
02	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes.	✓		
03	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.	✓		

**AREA 4: LIDERAZGO DE APOYO: se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.**

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.	✓		
02	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros.	✓		
03	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos.	✓		

**AREA 5: RECONOCIMIENTO PERSONAL: La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos**

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.	✓		
02	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros.	✓		
03	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente.	✓		



## VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen, que forma parte de la investigación, Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

### DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Roxana Kunal Lamacho

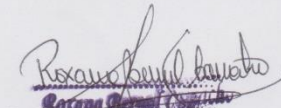
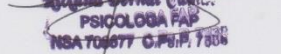
Formación académica: Psicología

Áreas de experiencia profesional: Psicología Organizacional

Tiempo: 24 años

Cargo actual: Psicólogo

Institución: Fuerza Armada del Perú

FIRMA

### FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer el objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

**Objetivo General de la Prueba:** Medir el compromiso organizacional en personal civil de una institución militar.

**AREA 1:** Componente Afectivo: Deseo

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.(6)	✓		
02	Realmente siento los problemas de mi institución como propios(9)	✓		
03	Esta institución significa mucho para mí.(12)	✓		
04	No me siento como "parte de la familia" en mi institución.(14)	✓		
05	No me siento parte de mi institución.(15)	✓		
06	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta institución.(18)	✓		

**AREA 2:** Componente de Continuidad: Necesidad

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte.(1)	✓		
02	Renunciar a mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.(3)	✓		
03	Permanecer en mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.(4)	✓		
04	Si renunciara a esta institución pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.(5)	✓		
05	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas.(16)	✓		
06	Sería muy difícil dejar mi institución en este momento, incluso si lo deseara.(17)	✓		

**AREA 3: Componente Normativo: Deber**

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora (2)	✓		
02	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento. (7)	✓		
03	Esta institución merece mi lealtad (8)	✓		
04	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual. (10)	✓		
05	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente (11)	✓		
06	Le debo muchísimo a mi institución (13)	✓		

## VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la escala de Escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin que forma parte de la investigación de Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

### DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: JAIME GUZMAN  
Formación académica: PSICOLOGO  
Áreas de experiencia profesional: ORGANIZ. AERONAUTICA  
Tiempo: 26 A  
Cargo actual: JEFE OF. EF. NH.  
Institución: GRUP3 - FAP.

FIRMA

SECC. FF.HH. GRUP3  
JAIME GUZMAN RODRIGUEZ  
C-70519290-A+  
C.Ps.P. 6587



### FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer el objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

**Objetivo General de la Prueba:** Medir el liderazgo transformacional en personal civil de una institución militar.

**AREA 1: VISION:** es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como institución.	/		
02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.	/		
03	No tiene idea de hacia dónde va la institución.	/		

**AREA 2: COMUNICACIÓN INSPIRADA:** es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta institución.	/		
02	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo.	/		
03	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades.	/		

**AREA 3: ESTIMULACION INTELECTUAL:** Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.	✓		
02	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes.			COMPARAR USOS MAS ENTENDIBLES
03	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.	✓		

**AREA 4: LIDERAZGO DE APOYO:** se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.	✓		
02	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros.	✓		
03	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos.	✓		

**AREA 5: RECONOCIMIENTO PERSONAL:** La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.	✓		
02	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros.	✓		
03	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente.	✓		


## VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen, que forma parte de la investigación, Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

### DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: JAIME GUZMÁN RODRIGUEZ  
Formación académica: PSICOLOGO  
Áreas de experiencia profesional: ORGANIZACIONAL - AERONÁUTICO  
Tiempo: 26 años  
Cargo actual: JEFE OF. FF. HH.  
Institución: GRUP3 - FOP.

  
FIRMA  
JEFE SECC. FF. HH. GRUP3  
JAIME GUZMÁN RODRIGUEZ  
C-70519290-A+  
C.Ps.P. 6587



### FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer el objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

**Objetivo General de la Prueba:** Medir el compromiso organizacional en personal civil de una institución militar.

**AREA 1:** Componente Afectivo: Deseo

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.(6)	/		
02	Realmente siento los problemas de mi institución como propios(9)	/		
03	Esta institución significa mucho para mí.(12)	/		
04	No me siento como "parte de la familia" en mi institución.(14)	/		
05	No me siento parte de mi institución .(15)	/		
06	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta institución.(18)	/		

**AREA 2:** Componente de Continuidad: Necesidad

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución , consideraría trabajar en otra parte.(1)	/		
02	Renunciar a mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo .(3)	/		
03	Permanecer en mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.(4)	/		
04	Si renunciara a esta institución pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.(5)	/		
05	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas. (16)	/		
06	Sería muy difícil dejar mi institución en este momento, incluso si lo deseara (17)	/		



**AREA 3: Componente Normativo: Deber**

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora (2)	/		
02	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento. (7)	/		
03	Esta institución merece mi lealtad (8)	/		
04	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual. (10)	/		
05	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente (11)	/		
06	Le debo muchísimo a mi institución (13)	/		


## VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la escala de Escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin que forma parte de la investigación de Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

### DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Juan Carlos Torres Ordóñez  
Formación académica: Psicólogo. Máster en Administración de la Educación  
Áreas de experiencia profesional: Clínica - organizacional  
Tiempo: 39 años  
Cargo actual: Docente  
Institución: C.C.U.



FIRMA

C.C.U. 373

### FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer el objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

**Objetivo General de la Prueba:** Medir el liderazgo transformacional en personal civil de una institución militar.

**AREA 1: VISION:** es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como institución.	✓		
02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.	✓		
03	No tiene idea de hacia dónde va la institución.	✓		

**AREA 2: COMUNICACIÓN INSPIRADA:** es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta institución.	✓		
02	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo.	✓		
03	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades.	✓		

**AREA 3: ESTIMULACION INTELLECTUAL:** Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.	✓		
02	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes.	✓		
03	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.	✓		

**AREA 4: LIDERAZGO DE APOYO:** se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.	✓		
02	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros.	✓		
03	Me preocupa por que los intereses de mis compañeros sean atendidos.	✓		

**AREA 5: RECONOCIMIENTO PERSONAL:** La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.	✓		
02	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros.	✓		
03	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente.	✓		



## VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen, que forma parte de la investigación, Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

### DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Juan Carlos Cortés Ordóñez  
Formación académica: Psicólogo - Máster en Administración de la Educación  
Áreas de experiencia profesional: Clinica - organizacional  
Tiempo: 39 años  
Cargo actual: Docente  
Institución: U.C.V.



FIRMA

C.P. 353

### FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer** el **objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

**Objetivo General de la Prueba:** Medir el compromiso organizacional en personal civil de una institución militar.

**AREA 1:** Componente Afectivo: Deseo

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución. <sup>(6)</sup>	✓		
02	Realmente siento los problemas de mi institución como propios <sup>(9)</sup>	✓		
03	Esta institución significa mucho para mí. <sup>(12)</sup>	✓		
04	No me siento como "parte de la familia" en mi institución. <sup>(14)</sup>	✓		
05	No me siento parte de mi institución. <sup>(15)</sup>	✓		
06	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta institución. <sup>(18)</sup>	✓		

**AREA 2:** Componente de Continuidad: Necesidad

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte. <sup>(1)</sup>	✓		
02	Renunciar a mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo. <sup>(3)</sup>	✓		
03	Permanecer en mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo. <sup>(4)</sup>	✓		
04	Si renunciara a esta institución pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor. <sup>(5)</sup>	✓		
05	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas. <sup>(16)</sup>	✓		
06	Sería muy difícil dejar mi institución en este momento, incluso si lo deseara. <sup>(17)</sup>	✓		

**AREA 3: Componente Normativo: Deber**

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora (2)	✓		
02	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento. (7)	✓		
03	Esta institución merece mi lealtad (8)	✓		
04	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual. (10)	✓		
05	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente (11)	✓		
06	Le debo muchísimo a mi institución (13)	✓		

## VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la escala de Escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin que forma parte de la investigación de Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

### DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: VICTOR SUGUSTO LOZO WONG.

Formación académica: PSICOLOGO.

Áreas de experiencia profesional: CLINICA ORGANIZACIONAL

Tiempo: 24 años.

Cargo actual: PSICOLOGO.

Institución: FOP.



PSICOLOGO  
FERNANDO WONG  
C.P. P. 4396 NSA: 706806



### FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer el objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

**Objetivo General de la Prueba:** Medir el liderazgo transformacional en personal civil de una institución militar.

**AREA 1: VISION:** es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
03	No tiene idea de hacia dónde va la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

**AREA 2: COMUNICACIÓN INSPIRADA:** es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
02	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
03	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

**AREA 3: ESTIMULACION INTELLECTUAL:** Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
02	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
03	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

**AREA 4: LIDERAZGO DE APOYO:** se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
02	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
03	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

**AREA 5: RECONOCIMIENTO PERSONAL:** La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
02	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
03	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen, que forma parte de la investigación, Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

### DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Victor Augusto Lazo Wong.

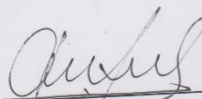
Formación académica: Psicología.

Áreas de experiencia profesional: Clinicas. Organizacional.

Tiempo: 24 años.

Cargo actual: Psicólogo.

Institución: FOP



\*\*\*\*\*  
PSICÓLOGO  
VICTOR A. LAZO WONG  
C.P.S. 4396 HSA: 706806



### FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer** el **objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

**Objetivo General de la Prueba:** Medir el compromiso organizacional en personal civil de una institución militar.

**AREA 1:** Componente Afectivo: Deseo

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.(6)	✓		
02	Realmente siento los problemas de mi institución como propios(9)	✓		
03	Esta institución significa mucho para mí.(12)	✓		
04	No me siento como "parte de la familia" en mi institución.(14)	✓		
05	No me siento parte de mi institución .(15)	✓		
06	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta institución.(18)	✓		

**AREA 2:** Componente de Continuidad: Necesidad

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución , consideraría trabajar en otra parte.(1)	✓		
02	Renunciar a mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo .(3)	✓		
03	Permanecer en mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.(4)	✓		
04	Si renunciara a esta institución pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.(5)	✓		
05	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas. (16)	✓		
06	Sería muy difícil dejar mi institución en este momento, incluso si lo deseara (17)	✓		


**AREA 3: Componente Normativo: Deber**

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora (2)	✓		
02	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento. (7)	✓		
03	Esta institución merece mi lealtad (8)	✓		
04	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual. (10)	✓		
05	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente (11)	✓		
06	Le debo muchísimo a mi institución (13)	✓		

### Anexo 8: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar, Callao-2017

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	MÉTODO	POBLACIÓN - MUESTRA
¿Determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017?	<p><b>GENERAL</b> ¿Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017?</p> <p><b>ESPECÍFICO</b> Existe relación directa y significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional y los componentes del compromiso organizacional en personal civil de una institución militar del Callao, 2017</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017</p>	<p><b>Tipo y diseño</b> Tipo correlacional, Diseño no experimental – Transversal</p>	120 Personal civil de una institución militar
		<p><b>Específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.. Describir los niveles de liderazgo transformacional y sus dimensiones en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017</li> <li>2. Describir los niveles de liderazgo transformacional y sus dimensiones en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017, según sexo y edad.</li> <li>3. Describir los niveles de compromiso organizacional y sus componentes en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017</li> <li>4. Describir los niveles de compromiso organizacional y sus componentes en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017, según sexo y edad</li> <li>5. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017, según sexo y edad</li> <li>6 Determinar la relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y los componentes del compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017</li> </ol>	<p><b>Variables</b></p> <p><b>Liderazgo transformacional</b> Dimensiones: Visión, Estimulación intelectual, consideración de apoyo, reconocimiento personal, comunicación</p> <p><b>Compromiso organizacional</b> Dimensiones: Afectivo, Normativo y Continuidad</p>	<p><b>INSTRUMENTO</b></p> <p>Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin modificado por prueba piloto</p> <p>Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen modificado por prueba piloto</p>

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD          DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 07
		Fecha : 31-03-2017
		Página : 10 de 14

Yo, Fernando Joel Rosario Quiroz, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo Lima, revisor (a) de la tesis titulada

"Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017" del estudiante GUEVARA VILCHEZ, Nery, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 12 de febrero de 2018

  
 .....  
 Firma *Fernando Joel Rosario Quiroz*  
**PSICÓLOGO**  
 C.Ps.P. 28721  
 Fernando Joel Rosario Quiroz

DNI: 32990613

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

# FACULTAD DE HUMANIDADES

## ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017”

### TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

GUEVARA VILCHEZ, Nery

ASESOR

#### Resumen de coincidencias

15 %

Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés (beta)

Coincidencias	
1 Entregado a Universidad - Trabajo del estudiante	12 % >
2 repositorio ucv.edu.pe Fuente de internet	1 % >
3 repositorio autonoma e... Fuente de internet	1 % >
4 theblf.com Fuente de internet	<1 % >
5 pt.scribd.com Fuente de internet	<1 % >
6 cybertesis.unamun.edu Fuente de internet	<1 % >
7 Entregado a Universidad - Trabajo del estudiante	<1 % >
8 www.edured.gob.sv Fuente de internet	<1 % >



 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : de 1

Yo... Nery Guevara Vilchez.....  
 identificado con DNI N° 44155556....., egresado de la Escuela Profesional de  
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo ( ) la divulgación y  
 comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado  
 “ Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil  
de una institución militar del Callao, 2017  
 .....  
 .....”;  
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo  
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

\_\_\_\_\_  
  
 FIRMA

DNI: 44155556.....

FECHA: ..... 24 de Octubre ..... del 2018...

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Guevara Vilchez, Nery  
D.N.I. : 44155556  
Domicilio : H2 N° 16 Nueva Era - Inca  
Teléfono : Fijo : 017799679 Móvil 994525552  
E-mail : Nequevi22@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades  
Escuela : Psicología  
Carrera : Psicología  
Título : .....

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : .....  
Mención : .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Guevara Vilchez, Nery  
.....  
.....

Título de la tesis:

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal  
civil de una institución militar del Callao, 2017

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 24/10/2018



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

GUEVARA VILCHEZ, Nery

INFORME TÍTULADO:

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 06/03/2018

NOTA O MENCIÓN: 13

  
ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL  
DNI 32990613

