



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de
compromiso organizacional en una empresa de servicios – San
isidro. Lima, 2018”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

Davila Nuñez Windhy Astrid Xammer Steazcy

ASESOR:

Mg. Lazarte Aranguren, Luis Antonio

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Comportamiento Organizacional

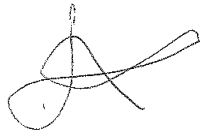
LIMA – PERÚ

2018

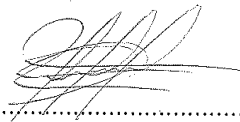
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a).....*D. Nilda... Muñoz... Windhy*.....
cuyo título es: *Relación entre el liderazgo transformacional y*
las dimensiones de compromiso organizacional.....
.....
.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: *14.5*. (número)
.....*Quince*.....(letras).

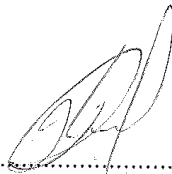
Lima, San Juan de Lurigancho*25* de *09* del 20*18*



PRESIDENTE



SECRETARIO



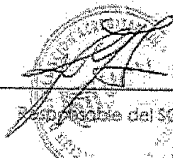
VOCAL



Elaboro

Dirección de
Investigación

Revisó



Responsable del SGC



Aprobó

Vicerrectorado
de Investigación

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía dentro de cada uno de mis proyectos y por darme la motivación de haber realizado esta investigación.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser parte importante dentro de mi vida y darme la fuerza para continuar cada día y gracia a él llegar a mis objetivos.

A la empresa por autorizar el desarrollo de la investigación en sus instalaciones, también a cada uno de los directivos por haberme brindado la confianza, interés y apoyo durante dicha investigación.

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos docentes con amplia experiencia y calidad de enseñanza.

Declaratoria de autenticidad

Yo Windhy Astrid Xammer Steazcy Dávila Núñez identificada con DNI N°70307882, a efecto de cumplir con las obligaciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la facultad de humanidades de la escuela de Psicología de la universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en esta tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como la de información aportada. En consecuencia, acepto lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 25 de septiembre del 2018



.....
Windhy Astrid Xammer Steazcy Dávila Núñez

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la presente Tesis para obtener el grado de Licenciada en Psicología titulado: “Relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro. Lima, 2018” con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en una empresa de servicios. El cual está regido al reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, la misma que someto a vuestra consideración y esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Psicología.



Windhy Astrid Xammer Steazcy Dávila Núñez

ÍNDICE

CARATULA

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii

I. INTRODUCCION	13
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos Previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4 Formulación del problema.....	24
1.4.1 Problema general	24
1.4.2 Problemas específicos.....	24
1.5 Justificación del estudio.....	25
1.6 Hipótesis.....	25
1.6.1 Hipótesis específicas.....	26
1.7 Objetivos	27
II. MÉTODO.....	28
2.1. Diseño de investigación.....	29

2.2	Operalización de variables:.....	29
2.3	Población y muestra:	30
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	32
2.5	Método de análisis de datos	33
2.6.	Aspectos éticos:	33
III.	RESULTADOS	35
IV.	DISCUSIÓN.....	39
V.	CONCLUSIONES.....	40
VI.	RECOMENDACIONES.....	42
	ANEXOS.....	51
	Anexo 1: Escala De Liderazgo Transformacional	52
	Anexo 2: Escala de Compromiso Organizacional	53
	Anexo 3: Consentimiento informado para participantes de investigación.....	55
	Anexo 4: Matriz de Consistencia.....	56
	Anexo 5: Analisis Psicométrico.....	57
	Anexo 6: Acta de aprobación de originalidad de Tesis.....	61
	Anexo 7: Autorización de Publicación De Tesis	63
	Anexo 8: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	64

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz operacional de liderazgo transformacional y compromiso organizacional	30
Tabla 2: Distribución de la muestra por sexo	32
Tabla 3: Análisis de datos agrupados de la escala de liderazgo transformacional.....	37
Tabla 4: Análisis de datos agrupados de la escala de liderazgo transformacional.....	37
Tabla 5: Prueba de normalidad para la variable liderazgo transformacional, y las dimensiones de compromiso organizacional.....	37
Tabla 6: Analisis correlacional de la variable liderazgo transformacional y la dimension compromiso normativo.....	38
Tabla 7: Analisis correlacional de la variable liderazgo transformacional y la dimension compromiso afectivo.....	39
Tabla 8: Analisis correlacional de la variable liderazgo transformacional y la dimension compromiso continuidad.....	39
Tabla 9: Analisis de fiabilidad.....	56
Tabla 10: Correlacion item-test.....	56
Tabla11: Analisis de validez.....	57
Tabla12: Analisis de varianza.....	57
Tabla 13: Analisis de fiabilidad.....	58
Tabla 14: Correlacion item-test.....	58
Tabla15: Analisis de validez.....	59
Tabla16: Analisis de varianza.....	59

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución de la muestra por sexo.....	34
----------------------------------------------------	----

RESUMEN

La siguiente investigación denominada “Relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San isidro. Lima, 2018”, apeló como meta principal determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018, cuyo diseño fue descriptivo-correlacional, el cual tuvo como población a los trabajadores de una empresa de servicios de San isidro, siendo la muestra total 190 trabajadores, la cual fue recogida mediante la técnica de encuesta, usando los instrumentos, escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin adaptada por García (2017) y la escala de compromiso organizacional de Mayer y Allen. Donde el primer objetivo específico, el valor p (Sig.= .000) es mayor al de la teoría (Sig.=.05), rechazando la hipótesis de investigación obteniendo una correlación negativa débil ($r=-,061$) entre el liderazgo y la dimensión compromiso normativo. Para el segundo objetivo específico, el valor p (Sig.= .000) es mayor al esperado (Sig.=.05) rechazando la hipótesis de investigación y alcanzando una correlación negativa débil ($r=-,034$) entre el liderazgo y la dimensión compromiso afectivo. Para el tercer objetivo específico, p (Sig.= .000) es mayor al deseado (Sig.=.05) rechazando la hipótesis de investigación obteniendo una correlación negativa débil ($r=-,041$) entre la el liderazgo y la dimensión continuidad.

Palabras claves: liderazgo transformacional, compromiso organizacional

ABSTRACT

The present research work called "Relationship between transformational leadership and the dimensions of organizational commitment in a service company - San Isidro. Lima, 2018 ", aimed to determine the relationship between transformational leadership and the dimensions of organizational commitment in a service company - San Isidro Lima, 2018, whose design was descriptive-correlational, which had as its population the workers of a San Isidro services company, with a total sample of 190 workers, which was collected using the survey technique, using the instruments, Rafferty and Griffin transformational leadership scale adapted by García (2017) and Mayer organizational commitment scale and Allen. Where it was obtained for the first specific objective, that the value p (Sig = .000) is greater than the expected theoretical value (Sig = .05), with which, the research hypothesis is rejected and a negative correlation was obtained weak ($r = -, 061$) between the leadership and the normative commitment dimension. For the second specific objective, the p value (Sig = .000) is greater than the expected theoretical value (Sig = .05), whereby the research hypothesis is rejected and a weak negative correlation was obtained ($r = -, 034$) between the leadership and the affective commitment dimension. For the third specific objective, that the p value (Sig = .000) is greater than the expected theoretical value (Sig = .05), with which, the research hypothesis is rejected and a weak negative correlation was obtained ($r =, 041$) between the leadership and the continuity dimension.

Keywords: transformational leadership, organizational commitment

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

A nivel internacional la demanda de contar con competencias laborales incrementa manera constante convirtiéndose en un desafío para un gran conjunto de empresas, muchos estudios revelan que carecer de habilidades de liderazgo y compromiso provocaron ineficacia en la organización implicando costes financieros significativos, personal insatisfecho manifestando quejas de manera constante y falta de productividad generando con esto que cada área de trabajo tome decisiones inadecuadas ante diferentes situaciones, no encontrándose preparados para afrontar dificultades o no saber convertirlas en oportunidades de evolución y mejora para la organización tal y como lo menciona la Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo AESST (2012).

De igual modo, Gonzales, Gonzales, Ríos y León (2013) dentro de su investigación realizada en Venezuela menciona que la falta de liderazgo transformacional y compromiso generan desorganización, fallas en la ejecución de los planes estratégicos, baja rentabilidad, disminución de la productividad, alta rotación de personal demandando con esto una mayor inversión si hablamos de dinero, mientras que en sus resultados mencionaron que cuando estas se desarrollan de manera eficaz ocasionaron que los colaboradores se identifiquen más con la organización en un 80% impulsando con esto la necesidad de contar con estas dos variables dentro del mercado laboral.

Por otro lado, a nivel nacional, la empresa Deloitte del Perú (2015) en su informe “Tendencias Globales de Capital Humano” aplicada a 86 empresas nacionales, menciona que un 60 % de los ejecutivos y líderes internacionales no cuentan con acciones que les permitan mejorar el compromiso organizacional, de igual manera un 86 % carece de planes para el desarrollo de la competencia de liderazgo, indicándonos que eso genera que un 66 % de sus empleados se muestren abrumados por trabajar en ambientes sin dichas competencias y pérdidas de hasta 400 millones de dólares. Ahora es importante mencionar que al ver reflejadas esas cifras, la mayor parte de las compañías solo se preocupan en desarrollar en su personal las competencias necesarias para elevar la productividad, dejando de lado la capacitación en factores personales e interpersonales, como las habilidades sociales, la autoestima, resolución de conflictos o problemas, control emocional, manejo del estrés laboral, adaptabilidad etc., particularmente el liderazgo y compromiso.

Según el diario Gestión (2008) en el distrito de San Isidro alberga el mayor número de empresas de diferentes sectores de las cuales un 55% de los empleadores consideran que es difícil encontrar estas capacidades liderazgo y compromiso en los profesionales de la actualidad, bajo este contexto y entorno se encuentra la organización en estudio que recientemente viene atravesando molestias en sus colaboradores según parece ocasionado por una mala gestión de sus directivos y jefaturas dentro del área de trabajo, entre ellos el bajo interés por escuchar las necesidades de sus colaboradores, escasas de motivación e incentivos para el desarrollo de las funciones hacia trabajadores, expectativas poco claras, rotación de personal, estas malas gestiones hacen que el bajo rendimiento se vea reflejado en el desarrollo de las gestiones y baja rentabilidad.

Esta situación no propicia obtener resultados favorables para contribuir con la mejora de la organización ya que las cifras debido a gastos para contratar nuevo personal, capacitaciones, siguen aumentando sin generar resultados favorables, ocasionando con esto la necesidad de contar con estas competencias, las cuales en la mayor parte de los casos costarán en desarrollarse debido a que no todos los empleados se encuentran predispuesto a practicarlos.

1.2 Trabajos Previos

Ámbito internacional

Cortez (2016) en su estudio “El liderazgo transformacional y su dominio en el ambiente organizacional de los empleados en el gobierno municipal de Cantón Pillaro, provincia de Tungurahua” con la de meta exponer la influencia entre ambos dentro de un grupo de trabajadores en Ecuador, su investigación fue descriptivo correlacional no experimental, la muestra fue constituida por 98 empleados entre hombres y mujeres, para su medición se elaboró una encuesta que mide el liderazgo transformacional y clima organizacional realizada por Cortez (2016). Se evidenció con los resultados que el liderazgo transformacional correlacionó significativamente $r=0,64$; $p=0,001$ con el clima organizacional aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

Gasia (2015) en su tesis llamada: “El compromiso organizacional y su influencia en el desempeño de los obreros del sector alimenticio de la zona industrial de Cagua” realizada en Venezuela, su objetivo fue medir el compromiso y su influencia en el desarrollo de los

obreros, esta investigación fue descriptivo correlacional no experimental, fue compuesto por 30 personas (hombres y mujeres), para dicha investigación se empleó un instrumento realizado por la misma autora Gasia (2015). Se obtuvo en los resultados que el compromiso organizacional si repercute significativamente $r=0,67$; $p=0,001$ en el desempeño de los trabajadores.

Duran y Castañeda (2015) en su tesis: “Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios” en Colombia, la meta principal fue encontrar la correspondencia entre ambas variables, su investigación fue descriptivo correlacional no experimental, su muestra fue de 150 personas de estos 14 líderes y 136 trabajadores, emplearon el cuestionario Multifactor Leadership Questionarie de Bass y Avolio adaptado por Vega y Zavala (2004) y la Escala de compartir conocimiento de Castañeda (2010). En los resultados se encontró desde la visión de las jefaturas que el liderazgo transaccional correlacionó significativamente $r=0,63$; $p=0,001$ con compartir conocimiento, pero esta no correlacionó con el liderazgo transformacional $r=0,39$; $p=0,084$ y en los trabajadores el liderazgo transformacional y el transaccional mostraron una concordancia relevante con compartir conocimiento $r=0,29$; $p<0,001$; $r=0,26$; $p=0,001$, equitativamente. Concluyendo que el liderazgo transaccional se relaciona con la conducta de compartir conocimiento, pero no se encontró relación significativa entre liderazgo transformacional y la conducta de compartir conocimiento.

Barahona (2015) en su investigación denominada: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la unidad educativa Jaques Dalcroze” realizada en Ecuador, con el propósito de establecer la vinculación entre satisfacción y compromiso organizacional, el estudio descriptivo correlacional no experimental, su muestra de estudio constituida por 52 trabajadores, a quienes se les aplicó el inventario descriptivo del trabajo de Smith, Kendall y Hulin (1969) que medirá la satisfacción laboral y la escala de compromiso organizacional de Porter et al (1974) para el compromiso organizacional. Encontrando que existe una correlación significativa $r=0,68$; $p=0,001$ entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, en otras palabras, que ha mayor satisfacción laboral mayor compromiso organizacional.

Zurita et al. (2014) en su tesis titulada : “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de granada” en España, su finalidad

hallar la relación entre las variables mencionadas, dicho estudio fue descriptivo correlacional no experimental, con una muestra constituida por 80 oficinistas públicos de los juzgados de Granada de ambos sexos, empleando como instrumentos de evaluación el cuestionario de compromiso organizacional de Mayer y Allen (1997) adaptado por Cedeño y Pirela (2002) y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1989). En los resultados se descubrió que sí existe correlación $r=0,41$; $p=0,001$ entre ambas variables de compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores.

Ámbito nacional

García (2017) halló en su tesis: “Liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes del distrito de San Miguel, 2017” en Lima, tuvo fin encontrar la dependencia entre ambas variables, fue un estudio descriptivo correlacional no experimental, se realizó con 233 docentes, donde se usó las escalas: L.T de Rafferty y Griffin y el inventario de CL – SPC de Sonia Palma. Se demostró que Sig. <0.012 , indicando que hay relación significativa menor a 0.05, y un coeficiente de correlación 0,164, demostrando relación positiva entre ambas variables.

Betancur (2017) en su tesis: “Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral en una empresa de transportes Callao – 2017” en Callao, buscó la concordancia entre ambas variables, fue descriptivo correlacional no experimental, la población fue de 35 colaboradores; se empleó una encuesta de 20 interrogantes efectuado por Betancur (2017), En los resultados se obtuvo una relación $r=0.689$ $p<0,001$ entre compromiso organizacional y desempeño.

Vásquez (2015) buscó establecer la correspondencia del compromiso y satisfacción en los empleados de un centro de llamadas. El diseño empleado fue no experimental descriptivo correlacional, la población fue constituida por 40 colaboradores de atención al cliente. El instrumento para el recojo de la información fue el de Meyer y Allen (1991) de 3 dimensiones y el de satisfacción laboral de Meliá (1998) que cuenta con 4 dimensiones. Los resultados que se obtuvieron fueron que si existe relación entre estas dos variables en los trabajadores del call center dado que la relevancia fue de 0.000 y el índice de correlación es de 06.000.

Pérez (2014) determinó “Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas” en Lima, el objetivo fue encontrar la relación entre las dos variables, fue descriptivo correlacional no experimental, su muestra fue de 226 personas de dos universidades privadas y públicas de ambos sexos, utilizaron como instrumentos la escalas (motivación en el trabajo de Gagné (2010)) y compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993). Se encontró una relación significativa entre una dimensión de la motivación que es regulación introyectada con la dimensión de compromiso afectivo $r=0,31$; $p=0,001$, mientras que con segunda dimensión de compromiso normativo fue de $r=0,32$; $p=0,001$, de igual manera correlacionó también la dimensión de regulación identificada y la de compromiso afectivo con $r=0,39$; $p=0,001$ y por último la dimensión motivación intrínseca y el compromiso afectivo con $r=0,38$; $p=0,001$.

La investigación de Párraga y Bartolo (2014) se centró en investigar la correlación del L.T del directivo y el desempeño de los trabajadores en una entidad estatal dentro del distrito de Ate Vitarte. Fue transversal – correlacional. Con 165 docentes. Para medir las variables se elaboró el cuestionario de liderazgo transformacional del director. Los resultados indicaron que existe correlación positiva fuerte y significativa (0,959) y el p -valor= $001 < .05$, entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador, según la perspectiva del personal docente en las instituciones públicas de aquel distrito.

1.3 Teorías relacionadas al tema

El término liderazgo proviene del vocablo latín “lis – litis” que en su origen significa disputa, querrela o proceso, es decir según su etimología el líder es quien inicia o se encuentra inmerso en la toma de decisiones que lo afectarán a él y a todas las personas que lidera, de igual manera la Real Academia Española (RAE) detalla al liderazgo como una situación de supremacía en que se encuentra una institución, un producto o sector económico interiormente en su ambiente.

Por otro lado, según el diccionario electrónico de psicología social (2016) define al liderazgo como el rol mediante el cual una parte del grupo asume el mando o induce y dirige la tarea hacia un objetivo.

Ahora bien, es importante mencionar que durante muchos años atrás se han venido realizando investigaciones acerca del liderazgo; dentro de las cuales se recopilaron cinco clases o tipos de liderazgo más habituales que se desarrollan en las organizaciones dentro de estos encontramos el liderazgo delegativo, autocrático, democrático y transformacional; esta última clase se origina de la palabra latina “transformare”, el sufijo “trans” significa “a través” más allá de, de un lado a otro y “formar” del latín “formare”. Es decir, transformacional expresa aportar una visión de cambio y realizarlo.

Como se ha visto, los dos términos de la variable de estudio tienen diferentes orígenes y significados, pero para esta investigación se infiere entonces que el liderazgo transformacional es una mutación que ocasiona cambios significativos en una institución u organización y en las personas que lo conforman ya que contribuye al cumplimiento de objetivos.

Al respecto, Ciulla (1998) menciona que James MacGregor Burns realizó la primera investigación descriptiva acerca del liderazgo transformacional en dirigentes políticos, quien define al L.T como asunto en el que los dirigentes y colaboradores se ayudan permitiendo enriquecerse en motivación y brindar resultados satisfactorios.

Después de diez años más tarde Bernard Bass planteó y complementó la teoría del liderazgo transformacional basándose en la investigación de Burns, de esta manera también propuso un material con que medir el valor de liderazgo de los directivos de diferentes ámbitos.

Según Mendoza y Ortiz (2006) en su artículo que Bass, Avolio y House, realizaron un estudio en 1998, donde proponen las siguientes dimensiones acerca del liderazgo transformacional; administración pasiva y ágil por particularidad, reconocimiento accidental, consideración propia, estímulo intelectual, motivación e inspiración e influencia idealizada o carisma.

Realizando búsquedas de las investigaciones en la actualidad se puede obtener diferentes definiciones de la variable en estudio, así como distintas perspectivas de autores para denominar y conceptualizar al liderazgo transformacional.

Velásquez (2006) afirma que L.T es un paso de cambio en el que se les permite a los aprendices, generar el apoyo mutuo entre ellos para poder enfocarse en sus propios objetivos y mejorar el rendimiento.

Asimismo, Lerma (2007), menciona que el liderazgo transformacional presenta un grupo de parámetros que refieren que los individuos se dejen guiar por personas que los inspiren a poder cumplir sus metas con entusiasmo y motivación.

Igualmente, Leithwood, Mascal y Strauss (2009), aseguran que la variable de estudio está orientada en motivar la participación de los seguidores, dando de este modo significado y motivación a sus funciones, con el liderazgo transformacional se estimula el comportamiento de los colaboradores con el fin del compromiso con las metas del negocio. Es decir, pretende generar cambios que contribuyan a incentivar e impulsar a los trabajadores para la mejora de resultados en la estructura.

También, Bass y Avolio (1990) refieren que los dirigentes transformacionales generan con su dirección cambios de visión para cada colaborador lo cual les hace centrarse en el bien grupal y no solo en intereses personales.

Por último, Maxwell (2007), menciona que el dirigente transformador se centra en obtener aprendizaje significativo dentro de un contexto y de esta manera poder dirigir sus acciones para obtener resultados eficientes y liderar a su equipo de trabajo de la misma manera.

Por todo lo antes detallado, se concluye que el L.T involucra un asunto de orientación, dentro del cual la transformación del contexto simboliza un aspecto primordial, lo cual es dable gracias a la dirección del guía quien inculca la motivación a sus partidarios, por dicho motivo es importante que las organizaciones identifiquen la ausencia de liderazgo dentro de su ambiente de trabajo para poder tomar las medidas respectivas.

El constructo teórico de Bass indica que el liderazgo transformacional es un asunto que transforma y cambia a los sujetos. Además de tener una estrecha dependencia con los

valores, estándares moralistas y objetivos a largo plazo; asimismo implica apreciar los intereses de los colaboradores, compensar sus necesidades, también se considera que este tipo de liderazgo permite que el líder pueda identificar los cambios e implementar acciones que pueda afrontar de manera efectiva.

Bass describe cuatro componentes a evaluar entre estos tenemos inicialmente:

- Carisma o influencia idealizada que se define como el nivel en que se comporta el líder y es admirado por lo demás.
- Motivación inspiracional, referida al grado de inspiración que el líder puede proporcionar a sus seguidores a través de su optimismo y visión.
- Estimulación intelectual, en este grado el líder alienta la creatividad e innovación en sus colaboradores para que estos puedan llevar a cabo el desarrollo de sus metas.
- Atención personal e individual, el líder atiende a cada seguidor según sus necesidades para poder motivarlos a la auto realización e inspirarlos hacia el logro.

Es importante mencionar que en el estudio llevado a cabo por Rafferty y Griffin, quienes se basaron en la supuesta de L.T de Bass, Avolio y House (1998) tenían en cuenta cinco dimensiones:

- Visión: Según Bass et al. (1998), citado por Dávalos (2014, p.2) se define a esta dimensión como “La manifestación de un retrato soñado del futuro en base a los estatutos planteados en la colocación”
- Comunicación inspirada: Bass et al. (1998), citado por Dávalos (2014, p.2), descubrió que “Es manifestación de mensajes alentadores y confortadores acerca de la empresa, y las afirmaciones que edifican la motivación y confidencialidad”.
- Estimulación intelectual: Es la “el incremento de interés en los individuos y la sensibilización de las dificultades, el especular acerca de los inconvenientes desde nuevas perspectivas.” Bass et al. (1998), citado por Dávalos (2014, p.2).
- Liderazgo de apoyo: Referido a “Manifestación de angustia por los sujetos, y señalando sus necesidades propias.” Bass et al. (1998), citado por Dávalos (2014, p.2).

- Reconocimiento personal: Se define “Abastecimiento de recompensas para el logro de sus ideales específicos” Bass et al. (1998), citado por Dávalos (2014, p.2).

Finalmente, para la evaluación del liderazgo se aplicará la Escala estandarizada de Liderazgo Transformacional, adaptada por García (2017), la cual cuenta con una estructura factorial de cinco dimensiones entre estas: visión, estimulación intelectual, liderazgo de soporte comunicación inspirada, y reconocimiento personal.

Compromiso Organizacional

Besándonos a la otra variable compromiso organizacional, tenemos que el termino compromiso proviene del vocablo latín “compromissum” que en su origen significa responsabilidad u obligación, es decir según su etimología el compromiso es el grado de responsabilidad que tiene asignada una persona sobre algo en específico, de igual manera la Real Academia Española (RAE) precisa al compromiso como la necesidad contraída.

Por otro lado, según el diccionario electrónico de competencias de Alles (2005) define al compromiso organizacional como sentir propios los objetivos de la organización y realizar acciones que contribuyan al cumplimiento de la meta.

Las investigaciones acerca del compromiso organizacional se han llevado a cabo desde muchos años atrás entre estas se han podido rescatar algunas definiciones de esta segunda variable.

Meyer y Allen (1997) aluden al compromiso como el nivel de caracterización de los trabajadores con sus organizaciones, es decir cómo están predispuestos a seguir trabajando para la misma organización e identificándose con los objetivos de esta.

Robbins (1996) menciona que el compromiso organizacional se manifiesta en compromiso afectivo, normativo y continuidad cada uno de ellos acompañados con una característica distinta pero los tres se enfocan en explicar que existe un sentimiento de permanencia de seguir en la misma compañía como recompensa de todo lo que esta le puede brindar o le brindó.

Luthans (2008) menciona que el compromiso organizacional es un fuerte deseo fuerte de mantenerse o seguir perteneciendo a una institución, manifestándose a través de la disposición para realizar grandes esfuerzos en beneficio de la empresa.

En ese sentido, Chiavenato (2011) puntualiza al compromiso como el sentimiento de un asalariado hacia sus funciones asignadas además de enfocarse e identificarse con los objetivos de la misma.

Asimismo, Lerma (2007), citado en Parra y García (2013) menciona que el liderazgo transformacional muestra un conjunto de características que refieren que los individuos perseguirán a personas que los inspiren a poder cumplir sus metas con entusiasmo y motivación.

Igualmente, Porter, Steers, Mowday y Boulain (1974) consideran al compromiso organizacional como la creencia en las metas y valores de la organización aceptándolas y teniendo voluntad de realizar un esfuerzo considerable en favor de la organización y seguir el patrón de permanecer en esta por un largo periodo.

Por su parte, Díaz y Montalbán (2002) indican que es la identificación psicológica de un sujeto con la organización donde trabajan.

Por último, Becker (1960) señala que el compromiso brota cuando un individuo permanece con una consistente línea de trabajo por el mantenimiento de ciertos intereses.

Por todo lo antes detallado, se concluye que el compromiso organizacional es el nivel de identificación y pertenencia que un individuo tiene con su centro de trabajo u organización. La relación entre empresa y empleado es crucial para el correcto funcionamiento de los procesos de esta.

El constructo teórico de Meyer y Allen (1991) indican que el compromiso organizacional es un curso psíquico que se identifica por el lazo que tiene un individuo por su empresa.

Dichos autores proponen tres componentes para el compromiso, entre estos tenemos:

- Compromiso afectivo, definido como el lazo que sujeta emocionalmente al colaborador con la organización, haciendo que este ansíe permanecer a la organización; ya que se siente muy a gusto en su organización.
- Compromiso de continuidad, referido al grado de conciencia de parte de los empleados hacia el costo que envolvería dejar la organización por lo que necesitan mantenerse en ella.
- Compromiso normativo, esta dimensión refiere que existe una auto obligación, un sentimiento de permanecer en la empresa como recompensa a todo lo que la empresa le ha brindado.

Finalmente, para la examinación del compromiso organizacional de los niveles de liderazgo se aplicará la herramienta de C.O de Meyer y Allen (1993), este cuenta con una estructura factorial de tres dimensiones entre estas: compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018?

Problemas específicos

Problema Especifico 1

¿Existe relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso afectivo de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018?

Problema Especifico 2

¿Existe relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso de continuidad de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018?

Problema Especifico 3

¿Existe relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso normativo de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018?

1.5 Justificación del estudio

La importancia de la investigación a nivel teórico generará expandir los resultados obtenidos con el fin de contribuir a brindar conocimientos científicos acerca de dos variables importantes: el liderazgo transformacional y compromiso organizacional, consideradas relevantes en la convivencia organizacional porque permiten identificar diferencias y aproximaciones con otros estudios además de servir como referencia para futuras investigaciones.

La relevancia social de esta investigación se fundamenta en beneficiar con los resultados de la correlación del liderazgo transformacional y compromiso organizacional a los directivos de la empresa y de esta manera poder establecer estrategias que permitan mejorar la relación entre ambas variables.

A nivel práctico esta investigación es de suma importancia; ya que con los resultados obtenidos se brindará información útil para el diseño de capacitaciones hacia los colaboradores ajustados a sus necesidades reales frente al entorno laboral; y de esta manera el conocimiento de estas variables permitirá un mejor funcionamiento del organigrama institucional.

A nivel metodológico, contamos con instrumentos confiables y adaptados a nivel nacional. En este sentido, se explorará la fiabilidad y validez de constructo de las escalas de liderazgo transformacional y compromiso organizacional en una muestra de colaboradores de la organización Wollcorp S.A.C. El beneficio es que contribuirá con evidencias que podrían ser empleadas por parte de psicólogos organizacionales o cualquier otro profesional que desee estudiar las relaciones de estas variables, con el fin de que puedan utilizar la mejor estrategia ante sus necesidades.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018

H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H_i: Existe relación liderazgo transformacional y la dimensión compromiso afectivo de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018

H₀: No existe relación liderazgo transformacional y la dimensión compromiso afectivo de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018

Hipótesis específica 2

H₂: Existe relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso de continuidad de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018

H₀: No existe relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso de continuidad de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso normativo de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018

H₀: No existe relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso normativo de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018

1.7.Objetivos

General

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018

Específicos

Objetivo específico 1

Identificar la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso afectivo de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018

Objetivo específico 2

Identificar la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso de continuidad de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018

Objetivo específico 3

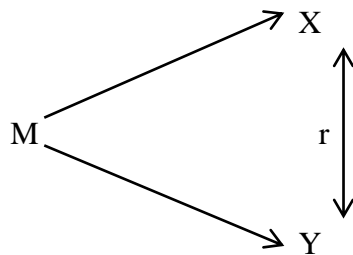
Identificar la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso normativo de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El actual diseño de investigación es no experimental, es una investigación que se realizara sin manipular deliberadamente las variables ya que solo se observara los fenómenos en su ambiente natural (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El estudio es correlacional ya que mide el nivel de relación entre las variables descritas. Gráficamente se indica:



Dónde:

M = Muestra de estudio

X = Liderazgo Transformacional

Y = Compromiso Organizacional

r = Coeficiente de correlación de dos variables

2.2 Operacionalización de variables:

Definición Conceptual

Liderazgo Transformacional – Variable predictora

El liderazgo transformacional se define como carismático, idealista, transformativo, dúctil e inclusivo, comunitario y demócrata. En este recalca la dimensión de influencia en los partidarios o en la gestión, se centra en cultivar el liderazgo a través de significados (visión, cultura, compromiso, etc.) de forma de colaborador con los integrantes de una empresa (Salazar, 2006, pág.1).

Compromiso Organizacional – Variable independiente

Meyer y Allen (1997): “Es la fase psicológica que representa la correlación que conserva el colaborador con la empresa; dicha fase afecta en la disposición de prolongar la idea de mantenerse en la organización”.

Tabla 1

Matriz operacional de Liderazgo transformacional y compromiso organizacional

Variable	Definición Operacional	Componentes	Ítems	Escala de Medición
Liderazgo Transformacional	El tipo de escala en el liderazgo transformacional está definido por el puntaje alcanzado en la escala de «Liderazgo Transformacional» el que permite clasificar a los sujetos, de acuerdo con sus dimensiones. Bajo: 1 hasta 9 Medio: De 10 a 24 Alto: De 70 a 99	Visión	1-2-3	Likert
		Comunicación inspirada	4-5-6	El inventario está compuesto por 15 reactivos de opción múltiple:
		Estimulación intelectual	7-8-9	Raras veces o nunca = 1 Pocas veces = 2 A veces = 3
		Liderazgo de apoyo	10-11-12	Muchas veces = 4
		Reconocimiento personal	13-14-15	Con mucha frecuencia o siempre = 5
Compromiso Organizacional	El tipo de Compromiso Organizacional está definido por el puntaje alcanzado en la escala de «Compromiso Organizacional» el que permite clasificar a los sujetos, de acuerdo a las siguientes dimensiones: afectivo, normativo y de continuidad. Bajo De 0 a 18 puntos Promedio De 19 a 125 Alto De 126 a más	Afectivo	6-9-12-14-15-18	Likert El inventario está compuesto por 18 reactivos de opción múltiple: Totalmente en desacuerdo = 1 Moderadamente en desacuerdo = 2
			Normativo	2-7-8-10-11-13
		Continuidad	1-3-4-5-16-17	Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 4 Débilmente de acuerdo = 5

Tabla: 1

2.3 Población y muestra:

Población

Lepkowski (2008), citado por Hernández (2014, p.174) “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” por otro lado Jany (1994) sostiene “es la suma de componentes o sujetos que tiene ciertos rasgos equivalentes las cuales se espera formar indiferencia (pág. 48). En tal sentido el presente estudio está constituido por los colaboradores de la compañía Wollcorp S.A.C en el distrito de San Isidro.

Muestra

Tamayo y Tamayo (2009), citado por Cirkovic (2012, p.36) refiere que la muestra es “el conjunto de actividades que se ejecutan para aprender la dividendo de algunos rasgos en totalidad de una población universo, o colectivo iniciando de la observación de una facción de población determinada”; asimismo Cirkovic (2012, p.36) quien cita a Palella y Martins (2004) quienes sostienen que la muestra es un subconjunto de la urbe dentro del cual deben contar con rasgos representativas a la totalidad de la población a ello la presente investigación contó con un número de muestra de 198 colaboradores de la empresa Wollcorp S.A.C en el distrito de San Isidro.

Tabla 2

Distribución de la muestra por sexo

		SEXO		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	masculino	85	42.9	42.9
	femenino	113	57.1	100.0
	Total	198	100.0	

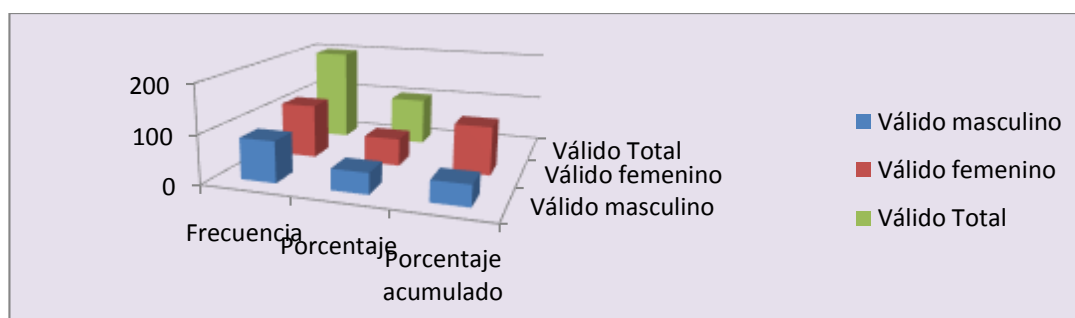


Figura 1 *Repartición de la ejemplar por sexo*

Podemos observar en la tabla 3 y el gráfico 1, la repartición de los datos según sexo, en la cual el 42.9% de los trabajadores son de sexo masculino y el 57,1% son del sexo femenino.

Muestreo

Según Hernández et al. (2014) “Establece un procedimiento de selección dirigido por las características del estudio, más que por un juicio estadístico de generalización” (p.189). De igual manera en la investigación, se incluyó a los sujetos con los siguientes rasgos, ser mayor de edad, que pertenezcan a la empresa Wollcorp SAC. Asimismo, tuvo su muestreo fue no probabilístico, de tipo intencional, ya que concuerda con diseño de investigación y el indagador conserva el control de la muestra.

Criterios de inclusión:

- Colaboradores en actividad de la empresa Wollcorp S.A.C en el distrito de San Isidro.
- Ser mayor de edad
- No haber gozado de vacaciones los dos últimos meses.
- Haber firmado el consentimiento informado

Criterios de exclusión:

- No ser colaboradores en actividad de la empresa Wollcorp S.A.C en el distrito de San Isidro.
- Ser menor de edad
- Haber gozado de vacaciones los dos últimos meses.
- No haber firmado el consentimiento informado

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Hernández, Fernández y Baptista (2000) definen a la técnica como “quien permite obtener información de fuentes primarias y secundarias”. Se utilizó como tal, la encuesta para esta investigación, definida por Cirkovic (2012) quien cita a Hernández, et al. (2003, p.70) como “una técnica dirigida a alcanzar información que provee a un grupo o muestra de sujeto acerca de sí mismo o en relación a un tema en específico”.

Como instrumento o mecanismo de recaudación de indagación se empleó la escala de L.T de Rafferty y Griffin adaptada por Garcia (2017) y la escala de compromiso organizacional de Mayer y Allen, siendo esta la técnica que se emplea para un grupo de individuos seleccionados con el propósito de obtener y recopilar información que servirán como datos para establecer conclusiones acerca de la investigación (Cirkovic, 2012, p.37).

2.5 Validez y confiabilidad

Liderazgo

En la validez de contenido del material de L.T de Rafferty y Griffin (2004) se empleó el discernimiento de 10 expertos, se efectuó según el examen binomial donde se obtuvo como resultado 0.05 rechazándose la hipótesis nula y aseverando la coherencia entre los expertos cumpliendo con las expectativas. Finalmente, la prueba preparada por 15 enunciados, cumple con validez de contenido (Dávalos, 2014).

Compromiso organizacional

En un hallazgo ejecutado por Arias Galicia, Mercado y Belausteguigoitia (1998) se evidenció que la prueba contiene validez de contenido ($p < 0.05$) y confiabilidad a través del método de consistencia interna de: Alfa de Cronbach de 0.81 para compromiso afectivo, de 0.82 para compromiso normativo y de 0.48 para compromiso de continuidad.

2.5 Método de análisis de datos

Se realizó primero la evaluación de los instrumentos a los trabajadores de la empresa Wollcorp S.A.C de San Isidro. Posteriormente, se revisó cada prueba, realizando el filtro de las pruebas que no se hayan llenado correctamente, seguido del baseado de información en la hoja de cálculo Excel, para después pasar al programa estadístico SPSS 24, luego se efectuó la exploración psicométrica, a través de los estadísticos alfa de Cronbach, KMO y varianza. Asimismo, se vieron los estadísticos para los resultados inferenciales, Kolmogorov smirnov de la prueba de normalidad y Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis.

2.6 Aspectos éticos:

Para la realización del actual estudio se requirió el permiso formal a las autoridades de la empresa Wollcorp S.A.C para el acceso y la aplicación de los instrumentos, la cual fue enviada a través de una hoja de presentación de la universidad. También se realizó el

consentimiento informado para los colaboradores de la empresa, además de brindarles la información correspondiente del estudio a ejecutar y la confidencialidad sobre sus respuestas, así como el anonimato de los participantes. Asimismo, se considera el código de ética del C.P.S.P., el cual refiere que el Psicólogo está destinado a proteger la información acerca de un sujeto o grupo, que fuere conseguida en el transcurso de su práctica, educación o investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados

Descriptivos

Tabla 3

Análisis de datos agrupados de la escala de liderazgo transformacional

liderazgo en grupos			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	7,1
	Medio	24	12,1
	Alto	160	80,8
	Total	198	100,0

En la tabla 4, se evidencia el análisis de los valores agrupados, según los niveles de la escala de liderazgo transformacional. Se observa que 80% de los trabajadores se ubica en el nivel alto, 12% en el nivel medio y 7% en el nivel bajo.

Tabla 4

Análisis de datos agrupados de la escala de compromiso organizacional

compromiso en grupos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Promedio	198	100,0	100,0	100,0

En la tabla 5, se muestra el análisis de los valores agrupados, de acuerdo a los niveles de la escala de compromiso organizacional. Se observa que 100% de los trabajadores se ubica en el nivel promedio.

Inferencial

Tabla 5

Prueba de normalidad para la variable liderazgo transformacional, y las dimensiones de compromiso organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	.215	198	,000*
C. normativo	.111	198	.000
C. afectivo	.166	198	.000
C. continuidad	.103	198	.000

Se observa que en la tabla 6 utilizó el estadístico Kolmogorov-Smirnov, para la prueba de normalidad de los datos, dado que la muestra es mayor 50. Asimismo, los indicadores p (sig) son menores a 0,05 en todos, es por ello que la información no concuerda a una distribución normal. Siendo el estadístico empleado no paramétrico Rho de Spearman.

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso normativo de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018

H₀: No existe relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso normativo de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018

Tabla 6

Análisis de correlación de la variable liderazgo y la dimensión compromiso normativo

		C. normativo	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	-,061
		Sig. (bilateral)	.395
		N	198

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se visualiza en la tabla 7 que el valor p (Sig.= .000) es mayor al valor indicado en la teoría (Sig.=.05), rechazando la hipótesis de investigación y aceptado la hipótesis nula. Asimismo, se concibe que existe una relación inversa negativa débil ($r = -,061$) entre dichas variables. Por lo tanto, se afirma que a mayor liderazgo, menor representación de compromiso normativo en una empresa de servicios.

Hipótesis específica 1

H_i: Existe relación liderazgo transformacional y la dimensión compromiso afectivo de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018

H₀: No existe relación liderazgo transformacional y la dimensión compromiso afectivo de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018

Tabla 7

Análisis de correlación de la variable liderazgo y la dimensión compromiso afectivo

			C. afectivo
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	-,034
		Sig. (bilateral)	.636
		N	198

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 8 enseña que el valor p (Sig.= .000) es mayor a (Sig.=.05), rechazando la hipótesis de investigación y aceptando la hipótesis nula. También, existe relación directa débil ($r = -,034$) entre la dimensión y la variable. Afirmando con esto que a mayor liderazgo, menor presencia de compromiso afectivo, en una empresa de servicios.

Hipótesis específica 2

H₂: Existe relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso de continuidad de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018

H₀: No existe relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso de continuidad de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018

Tabla 8

Análisis de correlación de la variable liderazgo y la dimensión compromiso continuidad

			C. continuidad
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,041
		Sig. (bilateral)	.570
		N	198

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 9 revela que el valor p (Sig.= .000) es mayor a (Sig.=.05), rechazando la hipótesis de investigación y aceptando la hipótesis nula. Conjuntamente, generando una correlación directa débil ($r = ,041$) entre variable y dimensión. Por tal razón, se testifica que, a mayor liderazgo, menor representación de compromiso de continuidad en una empresa de servicios.

IV. DISCUSIÓN

Este estudio apeló a modo de objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018.

Para el objetivo específico 1, se buscó identificar la correlación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso normativo de compromiso organizacional en una compañía de servicios – San Isidro Lima, 2018. Al relacionar la hipótesis se consumó que el valor p (Sig.= .000), era mayor (Sig.=.05), rechazando la hipótesis de investigación y aceptando la hipótesis nula, percibiendo la existencia de una relación inversa negativa débil ($r = -.061$). Sin embargo, Pérez (2014) obtuvo resultados contrarios respecto a la escala motivación intrínseca y la dimensión compromiso normativo, cuya relación fue positiva débil ($.133^*$).

Para Meyer y Allen (1991) el compromiso normativo, se relaciona al deber que el trabajador mantiene respecto a su vínculo con la organización, una especie de agradecimiento, que lo obliga a permanecer en esta. Por otro lado, Bass et al (1998) señalan que el vínculo de un líder se relaciona a la sensibilización por los problemas de la empresa, y su habilidad de pensar nuevos planteamientos para resolver problemas. (citado por Dávalos (2014, p.2).

A nivel del objetivo específico 2, se buscó identificar la dependencia entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso afectivo de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018. Al comprobar la hipótesis se evidenció que p (Sig.= .000), era mayor al valor supuesto (Sig.=.05), rechazando la hipótesis de investigación y aceptando la hipótesis nula, denotando una relación inversa negativa débil ($r = -.034$). De igual manera, Duran y Castañeda (2015) obtuvieron resultados similares, entre la variable liderazgo transformacional y la variable compartir, con nivel de relación positivo medio ($r = .390$). Por el contrario, Pérez (2014) obtuvo resultados contrarios respecto a la escala motivación intrínseca y la dimensión compromiso afectivo, cuya relación fue positiva media ($.379^{**}$).

Para Meyer y Allen (1991) el compromiso afectivo, estaría relacionado al aspecto emocional del trabajador respecto a la organización, lo cual hace que este se mantenga vinculado a la organización. Contrariamente, Bass (1998) sostiene que lo que mantiene a un trabajador ligado a una organización y a sus trabajadores, estaría relacionado a los estándares moralistas y metas a largo plazo.

En último lugar, para el objetivo específico 3, se indagó identificar la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso continuidad de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018. Al diferir la hipótesis, evidenció que el valor p (Sig.= .000) denota que existe una relación positiva débil ($r= ,041$) dado que es mayor al valor teórico esperado (Sig.=.05), rechazando la hipótesis de investigación y aceptando la hipótesis de nula. Por el contrario, Pérez (2014) obtuvo resultados contrarios respecto a la escala motivación intrínseca y la dimensión compromiso continuidad, cuya relación fue negativa débil ($r=-,017$). Por otro lado, Bass (1998) sostiene que el liderazgo transformacional permite que el líder pueda identificar los cambios e implementar acciones que pueda afrontar de manera efectiva. De igual manera, Meyer y Allen (1991) sostienen que el compromiso de continuidad, está enfocado al nivel de conciencia que un asalariado tiene respecto a las implicancias y cambios que se generarían tras un posible alejamiento de la empresa, y el grado de afrontamiento que debe mostrar ante ello.

V. CONCLUSIONES

Conforme a los resultados encontrados se evidencia lo siguiente.

Primero: El índice de significancia p ($\text{sig}=,000$) señala que rechaza la hipótesis de investigación y admite la hipótesis nula, por consiguiente, la correlación es negativa débil ($r=-,061$), entre la variable liderazgo y la dimensión compromiso normativo en una empresa de servicios de San isidro. Por esta razón, se obtiene que a mayor liderazgo menor compromiso normativo.

Segundo: El índice de significancia p ($\text{sig}=,000$) revela que rechaza la hipótesis de investigación y se aprueba la hipótesis nula, siendo la relación negativa débil ($r=-,034$), entre la variable liderazgo y la dimensión compromiso afectivo en una empresa de servicios de San isidro. Concluyendo que a mayor liderazgo menor compromiso afectivo.

Tercero: El índice de significancia p ($\text{sig}=,000$) indica que rechaza la hipótesis de investigación y se reconoce la hipótesis nula, teniendo una similitud directa positiva débil ($r=,041$), entre la variable liderazgo y la dimensión compromiso continuidad en una empresa de servicios de San isidro. Por tal motivo, se concluye que a mayor liderazgo mayor compromiso continuidad.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** La empresa de servicios de San isidro y el resto de organizaciones deben impulsar e insistir más en el compromiso organizacional por parte de sus trabajadores administrativos, con el fin de promover y desarrollar un adecuado liderazgo.

- 2.** El compromiso organizacional debe ser incentivado a los trabajadores administrativos con el fin de lograr un liderazgo adecuado, que lleve a la empresa a cumplir sus objetivos.

- 3.** Para mantener el compromiso organizacional, se deben hacer uso de cada una de las subáreas de compromiso, como el aspecto afectivo, normativo y continuidad, que permita identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la organización y trabajar en base a dicha información.

VII. REFERENCIAS

- Avolio, B, y Bass, B. (2007) *Multifactor Leadership Questionnaire*. Third Edition
- Avolio, B. y Bass, B. (1990). *Transformational leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologists Press Palo Alto, California
- Barraza, A. (2007) Apuntes sobre metodología e investigación. Universidad pedagógica de Durango
- Cervera, L. (2012) *Liderazgo Transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos* (Tesis de post grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima
- Ciulla, J. (1998). *Ethics, the Heart of Leadership* México: Prentice-Hall Hispanoamericana.London: Joanne B. Ciulla
- Cortez, J. (2016). *El liderazgo transformacional, y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el gobierno municipal de cantón pillaro, provincia de tungurahua*. (Tesis de Grado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato –Ecuador
- Destacan liderazgo de América Latina y el Caribe para alcanzar los ODS. (2017, julio,11) Recuperado de <http://www.un.org/spanish/News/story.asp?NewsID=37683>
- Diccionario de Psicología Social. (2016). Diccionario de psicología social, letra L, Líder. Recuperado de <http://psicopsi.com/diccionario-de-psicologia-social-letra-L-Lider-terminos-de-psicologia-social>
- Durán, M. y Castañeda, D. (2015). *Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios*. Acta Colombiana de Psicología, 18 (1)

- Espinoza et al. (2014). *Prácticas de liderazgo y su relación con la cultura en un grupo de países latinoamericanos. Vol. 11 (N° 2). pág. 5*
- Función de la OMS en la respuesta al terremoto de Nepal. (2015). Recuperado de http://www.who.int/hac/crisis/npl/releases/who_response_2015/es/
- Gonzales, O.; Gonzales, O.; Rios, G y León, J. (2013). *Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitarios*. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales de la universidad Rafael Beloso Chacín. Vol.15(N°3).pág.355
- Guillén, O y Valderrama, S. (2013). Guía para elaborar la tesis universitaria escuela de pos grado. *Lima, universidad César Vallejo*
- Hernández, S.; Fernández.; C. y Baptista.; L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Interamericana S.A
- Las prioridades de liderazgo de la OMS. (2015). Recuperado de http://www.who.int/about/who_reform/change_at_who/leadership_priorities/es/#.WJq1fTvhDIU
- Leithwood, K., Mascal, B y Strauss, T. (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. EE.UU: Routledge Press
- Lerma, A. (2007). *Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. México: Editorial Thompson. Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc
- Marquina, C. (2013) *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima*. (Tesis de pre grado). Universidad Peruana la Unión, Lima
- Maslach, Schaufeli y Leiter. (2013). *Compromiso Laboral*. México

- Maxwell, J. (2007). *Liderazgo. Principios de Oro*. EE.UU: Grupo Nelson.
- Mendoza, M y Ortiz, C. (2006). *El Liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas*. Revista Facultad de Ciencias Económicas. Investigación y Reflexión
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). Unas tres conceptualizaciones componente del compromiso de la organización. *Revisión administración de recursos humanos*, 17
- Párraga, A. y Bartolo A. (2014) *Liderazgo Transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas publicas según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014*. (Tesis de Post Grado) Universidad Cesar Vallejo, Lima
- Pedraza, N. (s.f) *El liderazgo desde la percepción de la gerencia y el trabajador: caso gas lp sa de cv* {ArchivoPDF}.Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2012/pmmr.pdf>
- Peña, 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 Grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala De La Asunción
- Real Academia Española. (2014). *Liderazgo en diccionario de la lengua española (23^aed.)*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=NH60fdB>
- Rico, P. y Rodríguez, C. (2011) *Compromiso Organizacional y desempeño laboral*. (Tesis de Pre grado). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas
- Rivera, O. (2013). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis de Post Grado). Pontificia universidad católica del Perú, Lima.
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana

- Rojas, A. (2012). *El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región metropolitana*. (Tesis de Grado). Universidad de Chile, Chile
- Sánchez, D. (2013) *Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de rio verde, S.L.P, México 2013*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México
- Schatsky, D y Schwartz,J. (2015). Liderando en el nuevo mundo del trabajo. *Tendencias en el capital humano global*, pág. 17
- Silva et al. (2015). *Liderazgo del docente y niveles de empoderamiento de los estudiantes en un seminario de prácticas comunitarias de una universidad pública argentina*. Vol. 31 (N° 54). Pág. 2
- Vásquez, G. (2015). *Compromiso Organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores del área de atención al cliente de la empresa Maestro Perú S.A. Colonial – Cercado de Lima, 2015*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Cesar Vallejo, Lima
- Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España: Ideas Propias. Ciencia y Tecnología

ANEXOS

Anexo 1

LA ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE RAFFERTY Y GRIFFIN ADAPTADA POR GARCIA (2017)

Edad Sexo: (M) (F) Fecha / / Tiempo en la empresa

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las siguientes frases y selecciona **UNA** de las cinco alternativas que expresen mejor tu forma de pensar.

Asegúrate de responder a **TODAS** las oraciones marcando con un aspa (X) el número de acuerdo con 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	Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
		1	2	3	4	5
1	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización					
2	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años					
3	No tiene idea de hacia dónde va la organización					
4	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización					
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					

Muchas gracias por tu colaboración

Anexo 2

LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MAYER Y ALLEN

Edad Sexo: (M) (F) Fecha / / Tiempo en la empresa

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las siguientes frases y selecciona **UNA** de las siete alternativas que expresen mejor tu forma de pensar.

Asegúrate de responder a **TODAS** las oraciones marcando con un aspa (X) el número de acuerdo con las siguientes alternativas:

Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

		Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.							
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.							
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.							
8	Esta organización merece mi lealtad.							
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.							

11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.							
12	Esta organización significa mucho para mí.							
13	Le debo muchísimo a mi organización.							
14	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.							
15	No me siento parte de mi organización.							
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.							
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.							
18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.							

Muchas gracias por tu colaboración

Anexo 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

Soy estudiante de **Desarrollo de Proyecto de investigación de la Universidad César Vallejo-Sede Lima Este**, estoy realizando una investigación con el fin de conocer la **“Relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro. Lima, 2018”**

Desearía contar con tu ayuda para lograr este objetivo, por lo que te pido que respondas con sinceridad a las preguntas de los cuestionarios que te serán entregados.

Quiero contarte que los resultados solo serán utilizados para propósitos de esta investigación.

Si durante la resolución de los cuestionarios tuvieses alguna duda, por favor levanta la mano y házmela saber para poder resolverla lo más pronto posible.

Te agradezco tu participación y quiero que sepas que la valoro mucho.

Atentamente

Windhy Dávila Núñez

Luego de haber leído atentamente este documento, acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Firma

Anexo 4

Matriz de consistencia

“Relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro. Lima, 2018”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018?</p>	<p>General Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018</p>	<p>H_i: Existe relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018</p>	<p>Liderazgo transformacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Visión ➤ Comunicación inspirada ➤ Estimulación intelectual ➤ Liderazgo de apoyo ➤ Reconocimiento personal 	<p>TIPO DE INVESTIGACION No experimental</p> <p>Nivel de investigación Descriptiva-correlacional</p> <p>Método Hipotético-deductivo</p> <p>Población y muestra Población: colaboradores de la empresa Wollcorp S.A.C en el distrito de San Isidro.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>Problema Especifico 1 ¿Existe relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso afectivo de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018?</p>	<p>Específicos</p> <p>Objetivo específico 1 Identificar la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso afectivo de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018</p>	<p>H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018</p>	<p>Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Normativo ➤ Afectivo ➤ Continuidad 	<p>Muestra: 198 colaboradores de la empresa Wollcorp S.A.C en el distrito de San Isidro.</p> <p>Técnicas e instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Encuesta ▪ Escala de liderazgo transformacional ▪ Escala de compromiso organizacional
<p>Problema Especifico 2 ¿Existe relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso de continuidad de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 2 Identificar la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso de continuidad de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018</p>			
<p>Problema Especifico 3 ¿Existe relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso normativo de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 3 Identificar la relación entre liderazgo transformacional y la dimensión compromiso normativo de compromiso organizacional en una empresa de servicios – San Isidro Lima, 2018</p>			

Anexo 5

Análisis psicométrico

Liderazgo Transformacional

Fiabilidad

Tabla 9

Análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,629	7

Se observa que el coeficiente de alfa de Cronbach total del instrumento fue 0,629, el cual es mayor al mínimo 0,50, aceptable para propósitos de investigación (Rosenthal, citado en Barraza, 2007). Siendo además el número de elementos correspondiente al número de ítems.

Tabla 10

Correlación ítem-test

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Lid1	55,36	21,064	,208	,618
Lid2	55,56	20,867	,204	,619
Lid3	58,27	25,925	-,448	,721
Lid4	55,58	20,691	,188	,622
Lid5	55,62	19,172	,389	,589
Lid6	55,71	18,990	,415	,585
Lid7	55,67	19,766	,328	,600
Lid8	55,66	20,459	,202	,620
Lid9	55,38	20,044	,217	,619
Lid10	55,69	20,145	,269	,609
Lid11	55,65	20,320	,231	,615
Lid12	55,65	19,265	,433	,585
Lid13	55,74	19,636	,395	,591
Lid14	55,76	19,025	,438	,582
Lid15	55,74	18,649	,521	,570

Se observa en la tabla correlación ítem-test (15 ítems) de la escala de liderazgo transformacional en una empresa de servicios, donde los ítem 3 y 4, son menores al mínimo

aceptable 0,2, por lo cual, podrían eliminarse, sin embargo, al realizar el análisis, se visualiza que el índice de consistencia no crece considerablemente, por lo cual, la eliminación de estos ítems no resulta necesaria.

Tabla 11

Análisis de validez

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,734
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	559,476
	gl	105
	Sig.	,000

El índice KMO (0.734) es mayor al índice mínimo requerido de 0.5, por lo tanto es aceptable y nos indica que el instrumento mide lo que tiene que medir.

Tabla 12

Análisis de la varianza

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,503	23,353	23,353	3,503	23,353	23,353	2,542	16,948	16,948
2	1,665	11,102	34,455	1,665	11,102	34,455	1,701	11,341	28,290
3	1,275	8,503	42,957	1,275	8,503	42,957	1,528	10,185	38,475
4	1,164	7,757	50,715	1,164	7,757	50,715	1,504	10,029	48,504
5	1,053	7,023	57,737	1,053	7,023	57,737	1,385	9,234	57,737

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Apreciamos que el modelo de cinco factores propuesto para la escala de liderazgo transformacional, explica el 57,737% de la varianza, el cual se considera aceptable. Por tal motivo, se puede realizar el análisis factorial.

Compromiso Organizacional

Tabla 13

Análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	18

Se observa que el coeficiente de alfa de Cronbach total del instrumento fue 0,890, superior al mínimo aceptable de 0,70, el cual se considera muy bueno, por estar dentro del rango de .80 y .90, (De vellis, citado en Barraza, 2007). Siendo además el número de elementos correspondiente al número de ítems.

Tabla 14

Correlación ítem-test

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Compromiso1	71,52	62,728	,523	,885
Compromiso2	71,60	64,048	,417	,889
Compromiso3	71,91	62,556	,436	,889
Compromiso4	71,94	61,438	,655	,880
Compromiso5	71,63	62,428	,443	,889
Compromiso6	71,73	63,192	,568	,883
Compromiso7	71,75	65,781	,471	,887
Compromiso8	71,73	63,682	,525	,885
Compromiso9	72,01	65,269	,334	,891
Compromiso10	72,12	63,457	,444	,888
Compromiso11	71,68	63,915	,610	,883
Compromiso12	71,89	62,999	,626	,882
Compromiso13	71,87	63,221	,624	,882
Compromiso14	71,81	62,874	,643	,881
Compromiso15	71,92	65,248	,466	,886
Compromiso16	72,17	64,119	,640	,882
Compromiso17	72,10	62,294	,600	,882
Compromiso18	72,07	61,863	,680	,879

Se observa en la tabla correlación ítem-test (18 ítems) de la escala de compromiso organizacional en una empresa de servicios, donde todos los ítems son mayores al mínimo esperado 0,2, sin embargo su eliminación no resulta necesaria, dado que el índice de consistencia interna no crece considerablemente.

Tabla 15

Análisis de validez

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,841
Prueba de esfericidad de Bartlett Aprox. Chi-cuadrado	1712,135
gl	153
Sig.	,000

El índice KMO (0.841) es mayor al índice mínimo requerido de 0.5, por lo tanto es aceptable y nos indica que el instrumento mide lo que tiene que medir y que se puede realizar un análisis factorial.

Tabla 16

Análisis de la varianza

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
	1	6,752	37,514	37,514	6,752	37,514	37,514	4,532	25,180
2	1,683	9,349	46,863	1,683	9,349	46,863	3,113	17,295	42,474
3	1,382	7,677	54,540	1,382	7,677	54,540	2,172	12,066	54,540

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Apreciamos que el modelo de tres factores propuesto para la escala de compromiso organizacional, explica el 54,540% de la varianza, el cual se considera aceptable. Por tal motivo, se puede realizar el análisis factorial.

Anexo 6

Acta de aprobación de originalidad de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo, LUIS LAZARTE ARANGUREN, docente de la Facultad DE HUMANIDADES y Escuela Profesional DE PSICOLOGÍA de la Universidad César Vallejo Filial Lima, este revisor (a) de la tesis titulada

"RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LAS DIMENSIONES DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS – SAN ISIDRO, LIMA, 2018.", de la estudiante DAVILA NUÑEZ WINDHY ASTRID XAMMER STEAZCY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% 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.

San Juan de Lurigancho, 3 de septiembre 2018



Firma

Mg. Luis Lazarte Aranguren

DNI: 42913187

 DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		Revisó	 VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	
Elaboró	Dirección de Investigación		Responsable del SOC	Dirección de Investigación



FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



"Relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en una empresa de servicios - San Isidro, Lima, 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

DAVILA NUÑEZ WINDHY ASTRID XAMMER STEAZCY

ASESOR:

MG. LAZARTE ARANGUREN, LUIS ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA - PERÚ

Resumen de coincidencias

25 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias		
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	14 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	pruebaredalyc.redalyc... Fuente de Internet	1 %
5	es.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.upeu.edu.pe	1 %

Anexo 7
Autorización de Publicación De Tesis

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

Yo Windhy Astrid Xammer Steazcy Dávila Núñez identificado con DNI N° 70307882, 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 "RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LAS DIMENSIONES DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS – SAN ISIDRO. LIMA, 2018"; 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: 70307882

FECHA: 10 de 09 del 2019.

	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC		 Vicerectorado de Investigación
-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 8

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
RODAS VERA NIKOLAI MARTIN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
DAVILA NUÑEZ WINDHY ASTRID XAMMER STEAZCY

INFORME TÍTULADO:

**"RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LAS
DIMENSIONES DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE
SERVICIOS – SAN ISIDRO. LIMA, 2018"**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

SUSTENTADO EN FECHA: 25-09-2018

NOTA O MENCIÓN: 15



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN