



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El liderazgo transformacional y el compromiso
organizacional del personal administrativo del Instituto
Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Luz Haydee Rengifo Del Águila

ASESORA:

Mg. María Jesús López Vega

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano.

LIMA - PERÚ

2018



DICTAMEN DE LA 2DA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **RENGIFO DEL AGUILA, LUZ HAYDE**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS NEUROLOGICAS, LIMA-2018

Fecha: 30 de octubre de 2018

Hora: 11:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma:

SECRETARIO: Dr. Joaquin Vertiz Osoreo

Firma:

VOCAL: Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por Mayoria*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios por ser mí fuerza y ayudarme a ser mejor persona y una buena profesional. A mis hijos Víctor Julián y Daniel Ricardo por ser el motor y motivo de la paciencia, apoyo y amor que me demostraron en todo momento para poder culminar mis estudios profesionales. A todos aquellos profesores quienes fueron un apoyo durante la formación como profesional y durante el presente informe final. Mi especial agradecimiento a mi asesora Mg. López Vega María Jesús, por su comprensión, apoyo moral espiritual y orientación y sabiduría compartidas para poder culminar este trabajo y a mis profesores catedráticos que me enseñaron y brindaron sus conocimientos y experiencias.

Agradecimiento

A Dios:

Por estar presente en cada paso, alegría, tristeza y lucha de cada uno de los días de mí

Vida que me ayudaron para estar aquí. Sin Dios no sería posible esta gran bendición.

A mi Madre Victoria:

Una de las más grandes bendiciones que Dios me regaló. Agradezco por su apoyo y amor incondicional en todo momento, por sus consejos y compañía que me dio en todo momento para lograr la meta y logros.

A mis hermanos:

Por su apoyo, por su cariño, y por creer en mí.

A Pablo:

Por su apoyo, compañía, amor, por tener fe en mí. Un maravilloso ser humano que Dios me puso en mi camino.

Declaración de autenticidad

Luz Haydee Rengifo del Águila con DNI 10435663, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “El Liderazgo Transformacional y el Compromiso organizacional del Personal Administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas –Lima, 2018” declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría


He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Lima, 30 de octubre del 2018.



Rengifo del Águila Luz Haydee

DNI 10435663

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 sección de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, presento la tesis titulada: “El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas Lima, 2018”.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y 6 anexos: El capítulo I: Introducción, contiene la realidad problemática los antecedentes, de la fundamentación trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, los objetivos y la Hipótesis. Capítulo II: es el método, donde contiene diseño de la investigación, las variables operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, la metodología empleada en todos sus aspectos éticos. Capítulo III: se presentan los resultados obtenidos. Capítulo IV: Discusión, se formula la discusión de los resultados. Capítulo V: se presentan las conclusiones. Capítulo VI: se formula las recomendaciones. Capítulo VII:

se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Señores miembros del jurado espero que este trabajo de investigación, sea evaluado y merezca su aprobación.

La autora.

Índice de contenidos

Página del jurado	ii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema de las variables	20
1.4 Formulación del problema	33
1.5 Justificación del estudio	34
1.6 Hipótesis	35
1.7 Objetivos	36
II. Método	
2.1 Diseño de investigación	39
2.2 Variables, operacionalización	39
2.3. Población y muestra	44
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	45
2.5 Métodos de análisis de datos	48
2.6 Aspectos éticos	48
III. Resultados	49
3.1 Análisis descriptivo	50
IV. Discusión	61
V. Conclusiones	65
VI. Recomendaciones	68
VII. Referencias	70

Anexos

Anexo 1. Artículo Científico

Anexo 2. Matriz de consistencia

Anexo 3. Instrumentos

Anexo 4: Base de datos

Anexo 5. Certificado de validez

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable Liderazgo transformacional	42
Tabla 2. Operacionalización de la variable Compromiso organizacional	43
Tabla 3. Distribución de la población	44
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad	47
Tabla 5. Distribución de los niveles del liderazgo transformacional del personal administrativo del INCN.	50
Tabla 6. Distribución de los niveles de percepción de la dimensión Influencia idealizada o carisma del personal administrativo del INCN.	51
Tabla 7. Distribución de los niveles de percepción de la dimensión Consideración individual del personal administrativo del INCN.	52
Tabla 8. Distribución de los niveles de percepción de la dimensión Motivación inspiracional del personal administrativo del INCN.	53
Tabla 9. Distribución de los niveles de percepción de la dimensión Estimulación intelectual del personal administrativo del INCN.	54
Tabla 10. Distribución de los niveles de percepción del Compromiso organizacional del personal administrativo del INCN.	55
Tabla 11. Correlaciones entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional	56
Tabla 12. Correlaciones entre el carisma y compromiso organizacional	57
Tabla 13. Correlaciones entre consideración individual y compromiso organizacional	58
Tabla 14. Correlaciones entre motivación inspiracional y compromiso organizacional	59
Tabla 15. Correlaciones entre estimulación intelectual y compromiso organizacional	60

Índice de figuras

Figura 1. Esquema de diseño correlacional (Hernández et al., 2014)	39
Figura 2. Niveles de percepción de Liderazgo transformacional.	50
Figura 3. Niveles de percepción de la dimensión Influencia idealizada o carisma.	51
Figura 4. Niveles de percepción de la dimensión Consideración individual.	52
Figura 5. Niveles de percepción de la dimensión Motivación inspiracional.	53
Figura 6. Niveles de percepción de la dimensión Estimulación intelectual.	54
Figura 7. Niveles de percepción del Compromiso organizacional.	55

Resumen

La presente tesis se enmarcó dentro de la línea de investigación Administración del talento humano, cuyo objetivo principal de la tesis fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

En cuanto al método utilizado, se utiliza el diseño no experimental, de corte transversal, correlacional, la investigación consistió en la descripción de los fenómenos en su ambiente natural que posteriormente, fueron analizados. Se formularon las hipótesis y se realizaron las pruebas para determinar la relación entre las variables.

La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores administrativos que laboran en el INCN, como lo indica la dirección del Departamento de Recursos Humanos. Los encuestados fueron todos los usuarios. La técnica utilizada para la recolección de la información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se aplicaron dos cuestionarios, el primero para la recolección de datos de la variable liderazgo transformacional, con 40 ítems, y el segundo para la recolección de datos de la variable compromiso organizacional, el cual consta de 21 ítems.

Los resultados, se obtuvieron a través del análisis descriptivo e inferencial de las variables, para encontrar el grado de correlación aplicando la prueba de Rho de Spearman, dando respuesta a los problemas con la rigurosidad científica del caso, verificando el cumplimiento de los objetivos y rechazando las hipótesis respectivas. Se concluye que: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018, con una correlación positiva, alta o fuerte (0,731).

Palabras clave: *Liderazgo, transformacional, compromiso, organizaciones.*

Abstract

This thesis was framed within the line of research Human Talent Administration, whose main objective of the thesis was to determine the relationship between the transformational leadership and the organizational commitment of the administrative staff of the National Institute of Neurological Sciences - Lima, 2018.

Regarding the method used, the non-experimental, cross-sectional, correlational design was used; the investigation consisted in the description of the phenomena in their natural environment that were subsequently analyzed. The hypotheses were formulated and the tests were carried out to determine the relationship between the variables.

The sample consisted of 100 administrative workers who work at INCN, as indicated by the Human Resources Department. The respondents were all users. The technique used to collect the information was the survey and the instrument was the questionnaire. Two questionnaires were applied, the first for the data collection of the transformational leadership variable, with 40 items, and the second for the data collection of the organizational commitment variable, which consists of 21 items.

The results were obtained through the descriptive and inferential analysis of the variables, to find the degree of correlation applying Spearman's Rho test, responding to the problems with the scientific rigor of the case, verifying the fulfillment of the objectives and rejecting the respective hypotheses. It is concluded that: There is a significant relationship between the transformational leadership and the organizational commitment of the administrative staff of the National Institute of Neurological Sciences - Lima, 2018, with a positive, high or strong correlation (0.731).

Keywords: *Leadership, transformational, commitment, organizations.*

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

A nivel internacional, se puede apreciar que las evoluciones de las diversas formas de realizar el trabajo han generado una gran complejidad en la forma de administrar las instituciones. En el sector salud es palpable esta realidad, una institución de salud comprende una diversidad de trabajadores en las distintas áreas especialidades, de modo que se evidencia la importancia del rol del directivo, pues es mediante su gestión que el personal cumple con sus actividades y de éste dependerá si realizan su trabajo con eficiencia, calidad y con calidez humana. Es así que se observa el creciente interés de las instituciones en el liderazgo, se ha convertido en una necesidad el contar con líderes capaces para conducir al éxito a las organizaciones, líder que propicie una relación de reciprocidad entre lo que recibe el trabajador y lo que la organización espera y necesita de él (Clerc, Saldivia y Serrano, 2006, p.23).

Uno de los problemas en la gestión de las instituciones de salud es el liderazgo de sus autoridades. El liderazgo constituye un elemento esencial en la conducción y guía de una organización y el medio necesario para alcanzar las metas, los logros, desarrollo y crecimiento de la organización. En la mayoría de las instituciones observamos directivos con cualidades para la gestión, pero carentes de liderazgo y del compromiso de sus trabajadores.

Dentro de las teorías y modelos relacionados con los estilos de dirección, resalta el Liderazgo Transformacional, cuyo eje principal es la motivación. El liderazgo transformacional son diversos estudios que lo señalan como uno de los enfoques de liderazgo más desarrollados.

Si bien es cierto, el liderazgo implica la realización de actividades administrativas, son dos enfoques diferentes, esto quiere decir que un administrador puede tener cualidades profesionales que lo califican como un buen administrador, no obstante, ello no significa que posea la capacidad para motivar a su personal a cargo. Los departamentos de recursos humanos realizan exhaustivos procesos de reclutamiento de gerentes con cualidades de buenos administradores que al mismo tiempo tengan cualidades de motivación. Para cualquier institución el

liderazgo constituye un factor prioritario al momento de seleccionar a sus gerentes, asimismo ocurre en las instituciones de salud, un buen líder será capaz de ejercer influencia sobre su personal para el logro de las metas institucionales y también considerará la satisfacción de los trabajadores al alcanzar sus metas personales, al mantenerlos motivados al realizar su trabajo con entusiasmo y con el deseo de alcanzar las metas institucionales.

En la Organización Mundial de la Salud predominan la estimulación y la conciencia laboral del empleado comprometido con los propósitos institucionales.

Por lo expuesto, se puede afirmar que el éxito de las organizaciones dependerá del liderazgo de sus gerentes para lograr los propósitos de la institución y la satisfacción de sus clientes. Es así que para Barcelona (2014) este estilo de liderazgo, el liderazgo transformacional:

Genera una modificación importante y provechosa en los trabajadores. El líder transformacional concentra sus esfuerzos en lograr este proceso de transformación en todos los integrantes mediante la ayuda mutua y la motivación, y mostrarse ante la sociedad como un todo interactuante entre el interior y el entorno institucional (p.76).

A nivel nacional en el sector salud es importante el liderazgo para el éxito de un organismo, la motivación es un elemento básico donde los administradores deben tener la capacidad de liderar todo el personal a su cargo.

En las organizaciones actuales “se hacen necesarios procesos enfocados en la estimulación de las conciencias de los empleados para lograr que constituyan una fuerza laboral productiva y comprometida con los propósitos institucionales, colocando el interés colectivo por encima de sus intereses particulares” (Bass y Avolio, p.56)

Otra problemática que se encontró en relación al liderazgo transformacional es el compromiso organizacional, así Hellriegel y Slocum (2009) afirman que “es un factor primordial en los trabajadores de una empresa que determina su permanencia en ella” (p.68). Muchos autores son del parecer que constituye un

indicador para el personal de recursos humanos en cuanto a rotación de personal, ausentismo y el buen desempeño de los trabajadores. Trabajadores comprometidos, se esfuerzan en alcanzar los objetivos de la institución. En instituciones de salud, es verdaderamente importante, puesto que los beneficiarios con usuarios de salud.

Tanto el liderazgo transformacional como el compromiso organizacional constituyen elementos fundamentales en la administración. Chiavenato (2007) señala que el liderazgo es el factor necesario en toda organización humana, tanto en toda la organización como en sus departamentos, así como también es fundamental que el administrador conozca y domine las funciones de la administración y conozca sobre la motivación humana y el modo de dirigir a sus seguidores, en otras palabras, debe ser líder. El estudio del compromiso organizacional, es una problemática necesaria de profundizar, por cuanto influye en la mejora de la atención, define el rol de las personas en la institución y su desempeño.

En el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas (INCN) fueron detectados algunos problemas identificados en el Plan Operativo Anual 2017 como: escasa identificación institucional, desmotivación, falta de capacitación por competencias, entre otros. De allí la necesidad de mejorar los procesos en la gestión de recursos humanos, la planificación, las acciones de capacitación del personal de salud, entre otros, todos ellos son parte de los objetivos estratégicos del INCN. En cuanto al Plan Estratégico Institucional se ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas, que contempla la programación capacitaciones periódicas para mejorar la gestión del talento humano, y son metas a lograr en el 2018 y de ese modo mejorar la calidad del servicio que se brinda en el instituto.

El INCN es una organización de salud de referencia nacional, atiende en diferentes especialidades médicas y quirúrgicas, brinda atención ambulatoria, y el servicio de emergencia y cuidados críticos, durante las 24 horas del día, por tanto, el equipo encargado debe ser competente y comprometido, un personal con características y cualidades de liderazgo transformacional y con elevado compromiso organizacional para conducir a sus trabajadores a su mando en el

desarrollo de habilidades y destrezas de liderazgo. Es en ese sentido que se desarrolla la presente investigación para conocer la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.

1.2 Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional

Ortiz (2017) con su investigación titulada *Factores de liderazgo transformacional que impactan el clima organizacional de la Corporación Batuta Risaralda*, en Colombia, tuvo como objetivo elaborar un diagnóstico de la organización al asociar el Liderazgo Transformacional y factores de Clima Organizacional de la institución. Los instrumentos utilizados fueron el modelo de Bass y Avolio, adaptado por Mendoza (2005) y el instrumento de Castaño Benjumea (2011). La muestra fue de 40 colaboradores. Los resultados indicaron que los factores en orden de importancia fueron la efectividad, el esfuerzo extra, y, la satisfacción. La correlación entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional obtuvo mayor puntaje de correlación, y permitieron establecer estrategias de intervención organizacional en capacitación y desarrollo.

Romo (2017) con su investigación titulada *Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia)*, el objetivo fue desarrollar una propuesta teórica analizando el caso de la universidad. El estudio fue cuantitativo, racional y positivista, se aplicó el formulario Inventario de Prácticas del Liderazgo de Kouzes y Posner –IPL. Los resultados encontrados demostraron que el liderazgo transformacional de la administración universitaria tiene un efecto en los procesos de cambio de la institución, facilita la toma de decisiones para la solución de problemas en diferentes áreas administrativas como el área financiera, gestión y calidad educativa, admisión, entre otros.

Aldana (2017) con su tesis titulada *Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia*, el objetivo fue analizar la realidad social laboral de los participantes frente al compromiso asumido con la institución. El enfoque fue cualitativo, de método

etnográfico, interpretativo. Se utilizó la entrevista semi estructurada compuesta por siete ítems, con lista de cotejo para la observación no participante. Las categorías abordadas del compromiso organizacional fueron afectivas, de continuidad y normativa de Meyer y Allen (1997). Los resultados obtenidos fueron procesados, contrastados con la teoría y realizada la triangulación y teorización se obtuvo que los enfermeros mantienen un sentido de compromiso con la institución en cuanto a preventas, desarrollo profesional y tipo de contratación. Se concluyó que existe la necesidad de ajustar la relación empresa-empleado con el fin de lograr el cumplimiento de objetivos comunes.

García-Guiu (2014) con su investigación, titulada *Liderazgo transformacional y auténtico en organizaciones de seguridad, emergencias y defensa. Relaciones del liderazgo con la identificación grupal, la cohesión de la unidad y la fuerza grupal*, tesis doctoral desarrollada en la Universidad de Granada, España. El objetivo fue estudiar el liderazgo transformacional y auténtico proponiendo un modelo que guarde relación con el reconocimiento del grupo, la justicia institucional, la unión del equipo. La muestra estuvo conformada por grupos pequeños, el pelotón, grupo operativo, brigada o equipo. Entre los resultados encontrados destacan: un vínculo positivo entre la dimensión identificación grupal del liderazgo transformacional y la fuerza del equipo. Un vínculo entre el liderazgo transformacional y la fuerza grupal, con intervención en la identificación grupal y la cohesión grupal. Un vínculo indirecto entre la identificación de los miembros de la organización y la cohesión del grupo entre el liderazgo transformacional y la fuerza grupal. Y también un vínculo indirecto del liderazgo transformacional y la fuerza grupal mediante de la cohesión grupal, la fuerza grupal, reconocida como el compromiso del equipo para ser lo más competitivo posible, es una de las partes elementales con la que se crea la cohesión de los grupos de alto rendimiento.

Panadero (2013) con su tesis titulada *Características del Liderazgo de los Estilos Transformacional / Transaccional en los Profesionales de Enfermería de una IPS de Bogotá 2011*. El propósito fue determinar las cualidades del liderazgo transaccional y transformacional en los trabajadores. Estudio cuantitativo, descriptivo y transversal. Con una muestra de 77 enfermeras, arribando a las siguientes conclusiones: con la aplicación del instrumento MLQ5x se identificaron

las características del liderazgo transaccional y transformacional, en cuanto a la dimensión carisma fue de 62%, motivación inspiracional 80%, estimulación intelectual 70%, esfuerzo extra 80%, efectiva 80%, satisfacción 85%, alcanzando un nivel alto.

A nivel nacional

Nanfuñay (2017) con su investigación titulada *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra, Lima, 2017*. Tesis de maestría realizada en la Universidad César Vallejo. El estudio fue descriptivo correlacional. El propósito fue establecer la asociación entre las variables estudiadas. La muestra estuvo conformada por 120 docentes. En la medición del liderazgo transformacional se aplicó la escala de Rafferty y Griffin. Para medir el compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de Meyer y Allen. La comprobación de hipótesis se realizó mediante la prueba de normalidad, determinando el uso de un estadístico no paramétrico: Rho de Spearman. Llegó a la conclusión que no existe relación entre las variables, siendo ($p > 0.05$).

Mallque (2016) en su investigación titulada *Liderazgo transformacional y clima organizacional de los usuarios internos del Centro Médico Ocupacional Meds*. El propósito fue determinar la asociación entre las variables. De enfoque fue cuantitativo, tipo básico, descriptivo, correlacional, el método fue hipotético deductivo, la muestra fue de 80 trabajadores. Las conclusiones a las que arribó fueron: el 34% de los trabajadores percibieron el liderazgo transformacional en nivel alto, 13% medio y 53% bajo. En cuanto al clima organizacional es percibido como alto 30%, medio 16% y bajo 54%. El 60% de los usuarios perciben que el liderazgo es muy eficiente que propicia un clima organizacional saludable. Se concluye que existe una relación significativa ($p \ 0.001 \leq 0.05$) y directa moderada con $r = 0.468$).

Basurto (2016) con su tesis titulada *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Scharff Logística Integrada S.A. – 2016*. Tesis de maestría elaborada en la Universidad César Vallejo. El propósito fue determinar la asociación entre las variables. La investigación fue descriptiva, cuantitativo; no experimental. La muestra fue 126 trabajadores. Para recoger la

información se aplicaron cuestionarios validados por juicios de expertos, con Alfa de Cronbach= 0,943 y 0,955. Los resultados indican que el liderazgo transformacional es regular y el compromiso organizacional medio. La relación entre las variables es significativa al 95% $P = 0,000$, el resultado de la prueba de Spearman, con un coeficiente ($r = 0.644$) indicando una correlación positiva moderada.

Guevara (2017) en la investigación titulada *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017*. Tesis de maestría realizada en la Universidad César Vallejo. El tipo de investigación fue correlacional, de corte transversal. La muestra fue de 120 empleados civiles. Se utilizó el instrumento de Rafferty y Griffin, y el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer. Se concluyó que no existe relación significativa ($p > 0.05$) entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional; y con un valor de $r = -0.062$, se determinó que el liderazgo transformacional no se vincula con el compromiso organizacional dentro de la muestra estudiada.

1.3 Teorías relacionadas al tema de las variables

1.3.1 Teorías sobre el liderazgo transformacional

La comprensión del liderazgo data desde la antigüedad, y ello se ve reflejado en muchas de las evidencias que han dejado los interesados, desde los egipcios con sus jeroglíficos, en los cuales aparecen demostraciones de líderes y seguidores, pasando por la antigua Grecia, con representantes de la talla de Platón y Aristóteles, también se vio reflejado en sus obras “La República” y “Política” respectivamente, más adelante en el renacimiento Maquiavelo también en su obra “El Príncipe” demuestra su interés por entender el fenómeno del liderazgo, pero es a inicios del siglo pasados cuando se comenzó el estudio científico del liderazgo.

Cuando se inició los estudios del liderazgo de forma científica, estas se orientaron a determinar rasgos y características particulares que poseían las personas que ejercían de líderes y no estaban presentes en las personas que no lo ejercían. Entre los primeros estudiosos en la materia, se tiene a Terman (1904) y luego Stodgill (1948), ambos recopilaron gran parte de las investigaciones que se

hicieron hasta esos momentos, los cuales fueron la “Teoría de los rasgos” y la “Teoría del gran hombre”, los cuales en forma resumida se puede afirmar que el “líder nace, no se hace”.

A mediados de los 90, después de las experiencias dejadas por la segunda guerra mundial, se comenzó a estudiar el liderazgo de una forma más sistematizada. Un estudio realizado en la Universidad de Ohio, encontró cuatro dimensiones pertenecientes al liderazgo.

a) Consideración: Son las conductas que evidencian buenos sentimientos como amistad, respeto, confianza mutua, etc. b) Estructura de inicio: Comportamiento de organización, ejecutado por el líder, cuya finalidad es establecer roles, para que cada uno desempeñe su función y también los canales de comunicación que se tienen que utilizar para la buena ejecución de la tarea. c) Énfasis en la Producción: Conductas destinadas a la motivación para la ejecución de las actividades con mayor estímulo, teniendo en cuenta la misión a cumplir. d) Sensibilidad Social: Comportamiento, que toman en cuenta el desarrollo del entorno social, y una toma de conciencia del rol dentro del grupo de persona en donde se ejerce influencia (Halpin y Winer, 1952, p.101).

Este estudio, sobre liderazgo, se enmarca dentro de la teoría conductual, demuestra que el personal de la empresa quiere más el estilo de liderazgo consideración, pero los líderes tienden a enfatizar en la estructura. Es decir, mientras más alto se sube en la organización es mayor la preocupación por la estructura. Son menores cuando la estructura es baja y la consideración es alta. Son elevados cuando la consideración es baja con respecto a la cantidad de estructura que predomina. Los líderes pueden compensar un tanto la estructura elevada aumentando su comportamiento de consideración. Sin embargo, no se observa lo inverso, es decir, la baja consideración puede ser compensada haciendo descender a la estructura. Es importante que los líderes que son altos en

consideración puedan aumentar su conducta de estructura con muy poco aumento en las quejas y ninguno en la rotación

En 1960, Gregor, publica la Teoría X e Y, en la cual, el liderazgo, está basada en dos conceptos opuestos entre sí. Esta teoría considera que existen dos tipos de líderes, unos que consideran la naturaleza indiferente al trabajo del hombre, por lo tanto, hay que utilizar estímulos externos (Teoría X) y por otro lado el otro tipo de líder, considera que el hombre puede motivarse a sí mismo para alcanzar sus objetivos trazados (Teoría Y).

A partir de los años 70 y los años 80 del veinte, surgen diversos estudios los cuales tenían nuevas tendencias, fundamentadas por las teorías anteriores, pero lo que hicieron fue profundizar en el conocimiento de ellas y orientarlas hacia otros enfoques. Se tiene por ejemplo la teoría del liderazgo situacional, de Hersey y Blanchard (1969), que tiene antecedentes en la teoría de Blake y Mouton quienes plantearon dos dimensiones críticas de liderazgo efectivo y que son la preocupación por la producción y por las personas. Estas dos dimensiones son independientes, de modo que un líder puede tener un alto nivel de ambas, un poco de las dos o estar alto en una y bajo en otra, ante ello la teoría situacional se interesó por la tarea y la relación, asimismo, se tiene en cuenta un tercer factor, la situación, que viene determinada por la madurez de los seguidores para asumir responsabilidades.

Por último, se cita a la teoría de la inteligencia emocional, propuesto por Daniel Goleman (1997), el cual la define como la habilidad para reconocer los sentimientos propios y ajenos y la facilidad para manejarlos. Es ahí que Goleman, Boyatzis y McKee (2002), complementan los conceptos de inteligencia emocional junto con los de liderazgo, concluyendo que “lo que ellos denominan resonancia del líder, es la capacidad de aflorar los sentimientos positivos de sus subordinados y es la clave del éxito de su tarea, por lo que conviene profundizar en su aprendizaje” (p.45)

Definiciones de liderazgo transformacional

Bass (1999, como se citó en Mendoza y Ortiz, 2006), definió al liderazgo transformacional como:

Aquel liderazgo que motiva el surgimiento de la conciencia de los trabajadores, quienes aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización, dejando de lado sus intereses personales para dar prioridad a los intereses del grupo u organización. Es el tipo de liderazgo que tienen algunos individuos con una fuerte visión y personalidad, con las cuales son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones, así como liderar el cambio dentro de una organización (p.120)

Asimismo, Bass (1985), complementa la definición de liderazgo transformacional como:

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

Los líderes transformadores ponen en práctica tres comportamientos: visión, establecimiento de marcos de referencia y administración de las impresiones. En la figura que aparece a continuación se resaltan las características principales de estos comportamientos (Bass y Avolio, 1994):

Visión: Los líderes transformacionales tiene la capacidad de crear una visión que vincule emocionalmente a la gente. Aunque los empleados lleguen a sentirse agotados, frustrados, desencantados y quieran renunciar; sin embargo, los líderes transformacionales como visionarios animan los “corazones” de los empleados para seguir adelante, sólo con ademanes y acciones sencillas. Lo importante es que los seguidores estén comprometidos en la visión, asimismo, el hecho de que

el líder proponga y ejecute un plan para impartir energía a sus acciones con objeto de lograrlo.

Establecimiento de marcos de referencia. Los líderes transformacionales están dispuestos a correr riesgo y seguir nuevas rutas para alcanzar sus metas. Estos retan al statu quo al establecer marcos de referencia de su visión del futuro. Por lo tanto, quizá impulsan un producto o servicio nuevo durante su desarrollo, propongan estrategias novedosas, se propongan retos que quiebren lo rutinario, rompan esquemas y modelos mentales tradicionales, pero éstos así se comportan.

Administración de las impresiones. Los líderes transformacionales usan estrategias creadas para resaltar su encanto ante las personas, lo cual se conoce como la administración de las impresiones. Estos tienen la capacidad de inspirar a otros mediante palabras, visión y acciones.

Los líderes transformacionales dirigen mediante el ejemplo. Sus acciones se encaminan a expresar y reforzar los valores y creencias de la organización. Los líderes transformacionales se encuentran en cualquier lugar de la organización. Asimismo, se consideran a sí mismo como agentes del cambio, corren riesgos con valor, creen en la capacidad de sus seguidores y son capaces de “soñar” y compartir sus sueños con los demás. Crean confianza entre sus seguidores al contribuir a incrementar su eficacia propia y dándoles libertad para tomar la iniciativa. Al percibirse a sí mismos como maestros y capataces, conceden autoridad a sus seguidores para que se conviertan en socios de sus esfuerzos.

Estos líderes, en un mundo de cambio e innovación permanente, en un entorno extremadamente competitivo, resultan ser los más apropiados en la gestión y dirección de las instituciones, particularmente, las gubernamentales, ya que proporcionan visión, confianza y determinación, influyen sobre los demás para darles seguridad, participen con entusiasmo en las labores de equipo y despierten sentimientos positivos sobre lo que intentan hacer.

Según Bass (1990, citado en Fishman., 2005) el líder transformador es el que:

- a) Eleva el nivel de conciencia de sus seguidores sobre la importancia y el valor de metas idealizadas
- b) Ayuda a que los miembros de su equipo superen sus intereses personales, llevándolos a elegir una causa noble como el bienestar del equipo o el de la empresa (p.13).

El liderazgo transformador no implica movilizar a las personas hacia cualquier meta, lo cual implica un cambio, una ruptura de esquemas y, sobre todo, tiene que ser trascendental. Al líder le corresponde ayudar a sus seguidores a romper las cadenas del egoísmo e impulsarlos a luchar por una causa al servicio de los demás. (Fishman, 2005)

Para Goleman (1999) el líder transformacional moviliza a la gente hacia el cambio despertándole emociones con relación al trabajo que realizan. Por ello, utilizan su percepción del sentido y el valor; entonces, el trabajo se convierte en una especie de una afirmación moral, una demostración de compromiso para con una misión mayor que afirma en cada uno la sensación de compartir una identidad apreciada.

De acuerdo a lo propuesto el liderazgo transformacional está orientado a transformar las instituciones educativas, a través de mejores visiones para las escuelas construidas en conjunto. El modelo de liderazgo transformacional ha recibido en los últimos años una gran atención en el campo de salud; este liderazgo permite la reestructuración de las entidades a través de cambios positivos, comprometiendo a los docentes en el logro de las metas, a través del trabajo en equipo.

En resumen, se puede decir que el liderazgo desde el punto de vista transformacional, es un tipo de liderazgo adecuado para las entidades de salud, ya

que es en esos lugares en que se necesita de un cambio enfocado al crecimiento personal y por ende un crecimiento institucional.

Dimensiones del liderazgo transformacional.

Bass (1985, como se citó en Mendoza y Ortiz, 2006) consideró que las dimensiones del liderazgo transformacional son cuatro:

Estimulación Intelectual

Esta dimensión describe a un líder transformacional que estimula a sus seguidores para esforzarse, adquirir habilidades intelectuales, ser innovadores y creativos a través del cuestionamiento a su labor, este cuestionamiento puede ser a nivel individual y a nivel de grupo; el mismo que permitirá hallar nuevos caminos a viejas situaciones. (Gorrochotegui, 1997)

Asimismo, se refiere a la formación permanente de los docentes, esta preparación continua les permitirá su crecimiento personal; además la aplicación de las nuevas tecnologías a su trabajo pedagógico; de esta manera el docente se desenvuelve a la par de los avances tecnológicos. Así también el líder es el primero que dedica tiempo a formarse continuamente, esta preparación le dará prestigio y autoridad para asesorar, orientar, acompañar y monitorear el desempeño laboral. (Álvarez, 2010)

González (2008) precisa que el líder que estimula intelectualmente a sus seguidores, es quien proporciona nuevos enfoques y nuevas soluciones a los problemas. Así también promueve intelectualmente a sus seguidores a reflexionar su trabajo realizando cuestionamientos sobre las formas habituales de hacer las cosas y mejorando su práctica desde el análisis de sus errores. La característica principal de la dimensión estimulación intelectual radica en proponer un nuevo enfoque para resolver viejos problemas.

Mendoza y Ortiz (2006) señalan lo siguiente con respecto a la dimensión estimulación intelectual:

Lleva al líder a empoderar a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades. Este estilo es frecuentemente utilizado

por los padres, pero es menos común en las organizaciones. La frase representativa es: ¿Qué piensa hacer frente a?”. (p.121)

Consideración Individualizada

Según esta dimensión los líderes transformacionales prestan la atención necesaria a las necesidades individuales de sus seguidores, actuando como mentor para la superación de las mismas. El líder crea oportunidades de un nuevo aprendizaje en un clima de apoyo, además reconoce las diferencias individuales en términos de necesidades y deseos demostrando aceptación. La interacción con los seguidores es personalizada. (Gorrochotegui, 1997)

Esta dimensión indica que la relación y comunicación existente entre el líder director y los docentes se realiza de manera personalizada, teniendo siempre en consideración los intereses personales de cada docente, los que el director intentará encajar con los objetivos y la visión de la institución (Álvarez, 2010).

Mendoza y Ortiz (2006) indican que:

En esta dimensión se incluye el cuidado, la empatía y el proveer retos y oportunidades para los otros. El líder típico es un escucha activo y comunicador fuerte. Este es el primero de los estilos transformacionales. La frase representativa es: “Me interesa que usted desarrolle profesionalmente y haga carrera en esta organización...” (p.121).

En este sentido, cuando se habla de consideración individualizada se hace referencia a la atención que presta el líder de manera individualizada a sus dirigidos; los ayuda según sus características y necesidades tanto personales como profesionales asesorándolos y acompañándolos.

Motivación e Inspiración

Esta dimensión está referida al sentimiento que el líder causa en sus seguidores, el mismo que los inspira y motiva, proporcionándoles sentido y reto en su trabajo. Se puede ver un equipo motivado en donde el optimismo y entusiasmo por el futuro son expresados, existiendo entre líder y seguidores una comunicación

estrecha, los mismos que muestran su compromiso con las metas y visión de la organización (Gorrochotegui, 1977).

Ramos (2005), expresa que la motivación inspiracional es la conducta del líder que proporciona el significado y los objetivos del trabajo. Estos líderes motivan e inspiran a su equipo de trabajadores, dando a conocer lo que es necesario hacer e inspirándolos para llegar al objetivo con la realización de su trabajo y clarificando las metas.

Molero y Recio (2010) plantean que la motivación inspiracional hace mención a los líderes que son capaces de motivar a los miembros de su equipo, proporcionando significado a su trabajo y formulando una visión de futuro atractiva para los docentes y la institución educativa.

Mendoza y Ortiz (2006) expresan lo siguiente sobre la dimensión motivación inspiracional:

Este tipo de líder tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, ya que es bueno para lograr esfuerzos extras y convencer a los seguidores de sus habilidades. El crea la disposición para el cambio y alienta un amplio rango de intereses. La frase representativa es: 'Espero su mejor esfuerzo' (p.121).

La motivación que el líder pueda inspirar en sus docentes resulta un aspecto fundamental en el compromiso del personal, en la mejora de su rol y en el logro de altos niveles de desempeño; para esto el líder debe mostrar lo atractivo de la tarea encomendada y ser claro en la meta a lograr.

Influencia Idealizada

Esta dimensión llamada también carisma, es el nivel más alto del liderazgo transformacional, se observa cuando el líder se convierte en ejemplo o modelo de conducta para sus seguidores y estos desean imitarlo. El líder es digno de respeto y de confianza. Este respeto es ganado por el líder cuando entre otras actitudes, coloca los intereses de sus seguidores o de la organización por encima de los

propios, cuando demuestra altos niveles de conducta ética y moral y hace uso del poder sólo cuando la situación lo amerita (Gorrochotegui, 1977).

Esto está referido al prestigio que el líder transformacional tiene ganado por su correcta y acertada manera de actuar. Este prestigio le otorga al líder respeto y autoridad, dos aspectos fundamentales que le permiten transmitir confianza y seguridad a sus dirigidos (Álvarez, 2010).

Huici, et al. (2012, Como se citó en Castro-Silva (2015) indica que la influencia idealizada se da en dos aspectos; el primero hace referencia a la influencia idealizada (atribuida), la misma que considera que es el factor que implica a los líderes a ser admirados, respetados y dignos de confianza; los docentes seguidores tratan de imitar al líder director; en igual sentido, la influencia idealizada (conducta) se centra en una conducta específica del líder.

Mendoza y Ortiz (2006) mencionan que:

Los líderes de este tipo son descritos como carismáticos y son percibidos por los seguidores como poseedores de un grado alto de moralidad, confianza e integridad. Se colocan a la cabeza de la crisis y celebran el éxito con su gente. Por eso este estilo aparece con dos dimensiones que comprenden los atributos y características personales del líder y la conducta de ese líder. La frase representativa es. ‘Si cree que es correcto, entonces...’ (p.121).

En este sentido, como se mencionó líneas arriba, la influencia idealizada es el nivel más alto del liderazgo transformacional; lleva a que los dirigidos mejoren en lo personal y profesional, inspirados por el gran respeto y admiración que sienten por el líder, al que tratan de imitar; la visión, misión, valores, normas y propósito de la institución son trazados de manera conjunta, motivo por el cual el personal se siente comprometidos con el cumplimiento de los mismos y con emular al líder.

1.3.2 Teorías sobre el compromiso organizacional

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional, según Luthans (2008), es una actitud que posee estas características: fuerte deseo de continuar en su puesto de trabajo en la organización; actitud para esforzarse a favor de la organización; y, convicción en los valores y los objetivos institucionales.

“El compromiso organizacional es el reflejo de las actitudes de lealtad de los trabajadores hacia la organización, y la expresión de un sincero interés en el bienestar y éxito de la misma, que se da en un proceso continuo” (Luthans, 2008, p.65).

Otra definición la alcanzan Davis y Newstrom (2003) para quienes el compromiso organizacional “está conformado por tres actitudes que indican un sentimiento de: identificación con las metas institucionales, colaboración con los deberes institucionales y lealtad hacia la organización” (p.37).

Es una actitud que “sobrepasa al sentimiento que es la lealtad y conduce a la acción, a la participación activa en la consecución de las metas institucionales” (Hellriegel y Colbs, 1999, p.90).

Un enfoque diferente del compromiso organizacional es alcanzado por Reichers y Schneider (1990) quien lo denomina “compromiso múltiple, que son los múltiples compromisos que se establecen con los diferentes miembros de la organización, como propietarios, directivos, coordinadores, entre otros” (p.60).

Importancia del compromiso organizacional

En toda institución es evidente la importancia del compromiso organizacional, así lo es en las instituciones de salud, donde se requiere se brinde un servicio de calidad. Arias (2001) afirmó que el compromiso organizacional es importante “como un indicador de la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, es fundamental que en una organización sus empleados se encuentren

identificados con la empresa, que desarrollen afecto por ella y realicen sus labores con eficiencia y eficacia” (p.87).

Juarez (2004, citado por Manzo y Moncallo, 2004) señala que:

El talento humano en toda organización es imprescindible en el cumplimiento de las metas de la institución, lo cual hace evidente el rol del líder transformador como modelo y guía para sus seguidores y hacer posible que los trabajadores se sientan identificados con la institución, se sientan parte importante de la institución, y reconocidos por la labor que realizan, en otras palabras, se sientan comprometidos con la institución (p.90).

Arata y Furlanetto (2005, como se citó en Barra, 2017) afirman que “si bien el compromiso es un factor importante, dado que la intervención de los trabajadores en la toma de decisiones es fuente de motivación y compromiso en ellos, no constituye una relación causa-efecto” (p.29).

Para Betanzos y Paz (2007) la importancia del compromiso organizacional se centra en:

La percepción de los trabajadores sobre la estabilidad laboral, por su relación con las prestaciones, la jubilación, los beneficios sociales; y en la satisfacción de sus necesidades psicológicas como el reconocimiento, el desarrollo de sus habilidades; en la aceptación de objetivos, valores, cultura organizacional, que en conjunto hacen posible incrementar la productividad empresarial, reduciendo la tasa de ausentismo y rotación de los empleados (p.98).

En la postura de Soberanes y De la Fuente (2009, como se citó en Barra, 2007) los trabajadores comprometidos con la organización:

Se orientan de manera directa en el cumplimiento de la misión y visión de la institución y en su crecimiento. La eficacia de la organización depende de nivel de compromiso de los trabajadores, como también la competitividad de la organización, rotación de personal, entre otros aspectos (p.26).

Rivera (2015) considera que “el compromiso organizacional es importante porque involucra la productividad de los trabajadores, en su desempeño, que hacen posible el logro de los objetivos institucionales” (p.18).

Rodas (2013, como se citó en Barra, 2017) ofrece “una óptica diferente del compromiso organizacional: la disposición y comportamiento del trabajador; que generan el asentimiento de objetivos y valoración de la institución, la disminución del índice de ausentismo y la disminución de la rotación de los trabajadores, etc.” (p.76).

En tal sentido, se suma el aporte de Domínguez, et al. (2013, como se citó en Barra, 2017) quienes afirman que “el compromiso organizacional es la capacidad para lograr en los colaboradores identificación con la institución donde laboran, y desee permanecer en ella, desarrollando sus potencialidades y conformando sólidos equipos de trabajo” (p.23).

Factores que influyen en el compromiso organizacional

Mowday, Porters y Steers (1982) quienes afirman que se necesita la interacción de tres factores: “Una genuina aceptación de los propósitos de la organización, una disposición o motivación para ofrecer un valor agregado dentro de la organización, y una firme intención de permanecer en su puesto dentro de la institución” (p.67).

Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) diseñaron el modelo con tres componentes del compromiso organizacional: “afectivo, continuidad y normativo, que pueden presentarse en forma simultánea y en distinta magnitud” (p.45).

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Para Ramos (2015) es:

La fuerte vinculación emocional que muestra el trabajador con la organización, que se expresa en el apego emocional, que ocurre cuando los valores, los objetivos individuales concuerdan con los organizacionales. Se

distingue porque los trabajadores con compromiso afectivo sienten agrado en continuar como miembros de la institución y tienen un sentido de pertenencia con la misma, trabajan como una familia (p.23).

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Para Loli y Cuba (2007) este componente explica:

La necesidad de los trabajadores de permanecer en la empresa. Quienes muestran este compromiso son trabajadores con antigüedad laboral en la empresa, su compromiso implica la realizar un análisis del costo-beneficio respecto a la decisión de dejar la empresa por un mejor empleo. Se asocia con el enfoque material, más que con el sentimental, con los intereses particulares del trabajador, de modo que, el trabajador debe evaluar los efectos de sus decisiones en cuanto al costo económico, que significaría renunciar al trabajo y buscar otras oportunidades, y la inversión que ha realizado dentro la empresa (p.42).

Dimensión 3: Compromiso normativo

Meyer y Allen (1991) afirma que:

El compromiso normativo guarda similitud con el compromiso afectivo, en cuanto al apego emocional y la lealtad. Se refiere a los valores. El trabajador presenta un sentimiento de deuda con la institución por la oportunidad de trabajar en ella. Se refiere a una falta de equilibrio cognitivo en la persona quien ha desarrollado un sentimiento de obligación moral de lealtad y reciprocidad frente a la empresa. Es así como la organización resulta por más atractiva que las otras, y por ello es una obligación permanecer en ella (p.87).

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - ¿Lima, 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - ¿Lima, 2018?

Problema específico 2:

¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - ¿Lima, 2018?

Problema específico 3:

¿Qué relación existe entre la motivación e inspiración y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - ¿Lima, 2018?

Problema específico 4:

¿Qué relación existe entre la influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - ¿Lima, 2018?

1.5 Justificación del estudio**Justificación teórica**

En el desarrollo de la investigación se realizó una búsqueda exhaustiva que permitió conformar un fundamento teórico respecto al liderazgo transformacional y al compromiso organizacional, que sirve de material de consulta para incrementar el conocimiento de los trabajadores del INCN sobre el tema, y fortaleciendo sus potencialidades y en el servicio que se brinda al paciente. Se hace necesario sentar el soporte teórico para justificar la necesidad de la importancia de un líder transformador con las cualidades necesarias para guiar el trabajo de sus seguidores sobre la base del conocimiento de las necesidades de los colaboradores, sus metas y objetivos laborales, profesionales, personales, que se

evidencie en un alto nivel de desempeño laboral, que los conduzca a desarrollar un genuino compromiso con la organización a la que pertenecen, y alcancen las metas institucionales.

Justificación metodológica

La investigación se realizó con un seguimiento pormenorizado del método científico, se emplearon técnicas para la recolección de la información a través de la aplicación de cuestionarios, con la debida comprobación de su validez y confiabilidad, se procesaron los datos obtenidos aplicando la estadística para la comprobación de las hipótesis, que conducen a la determinación de conclusiones, siguiendo las normativas establecidas para la redacción del informe final. Lo cual hacen del presente estudio un referente para futuras investigaciones.

Justificación práctica

El presente trabajo encuentra su justificación práctica en la aplicación de los resultados encontrados producto de la investigación, y fortalecer la gestión administrativa de los trabajadores, como es incrementar el conocimiento sobre el estilo de liderazgo transformacional y sus características y ventajas, estudiarlo y llevarlo a la práctica, que traerá beneficios para la institución, como incrementar el nivel de asociación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores. Otro punto de aplicación práctica parte del reconocimiento de la importancia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional, lo cual requiere mejorar las prácticas de gestión, generando la realización de capacitaciones periódicas, que redundará en la optimización del desempeño laboral de los trabajadores y fomentar el cambio genuino de personas y organizaciones.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

El liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

La estimulación intelectual se relaciona con el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018

Hipótesis específica 2:

La consideración individualizada se relaciona con el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

Hipótesis específica 3:

La motivación e inspiración se relaciona con el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

Hipótesis específica 4:

La influencia idealizada o carisma se relaciona con el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación ente el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1:

Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre la motivación e inspiración y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

Objetivo específico 4:

Determinar la relación entre la influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

En el desarrollo de la investigación se empleó el método hipotético deductivo por que va de la general a lo particular, el tipo de investigación es básica ya que surgen nuevas hipótesis u teorías, el diseño no experimental, transversal, correlacional no se realizó manipulación alguna de las variables, y los fenómenos son observados en su ambiente natural; y luego analizados. (Hernández, et al., 2014)

El estudio realizado fue de corte transversal dado que la información fue recopilada en un momento único, con el fin de describir y analizar las variables para determinar sus interrelaciones en un momento dado (Hernández, et al., 2014).

El estudio fue correlacional porque las variables se estudiaron con el fin de determinar algún tipo de relación entre ellas. Este diseño permite la asociación de variables según un modelo que se adapte al grupo o población (Hernández et al., 2014). En la Figura 1 se presenta el esquema de este diseño:

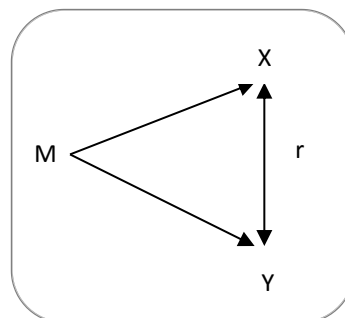


Figura 1. Esquema de diseño correlacional (Hernández et al., 2014)

Donde:

M: Es la muestra

X: Variable 1: Liderazgo transformacional

Y: Variable 2: Compromiso organizacional

r: Relación entre variables

2.2 Variables, operacionalización

Una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es posible de ser observable y medible. El valor de una variable para la investigación se manifiesta

cuando se relaciona con otras variables, al ser parte de una hipótesis o una teoría (Hernández, et al., 2014).

2.2.1 Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual

Es un estilo de liderazgo caracterizado por realizar un proceso de modificación considerable y provechoso en los seguidores, desarrollando en ellos identificación con la institución, lealtad, compromiso, que generan en ellos el deseo de realizar un buen trabajo y realizar los esfuerzos necesarios para que la institución alcance los objetivos trazados (Bass y Avolio, 1996).

Definición operacional

La variable liderazgo transformacional es una variable de tipo categórica, de naturaleza cualitativa, de escala ordinal, politómica.

Para facilitar su estudio se dividió en los siguientes componentes: influencia idealizada, consideración individualizada, motivación inspiradora y estimulación intelectual. Para su medición se aplicó el cuestionario elaborado por Bass y Avolio (2006).

En la tabla 1 se muestra la operacionalización de la variable liderazgo transformacional.

2.2.2 Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual

El compromiso organizacional indica el nivel de identificación que un trabajador ha desarrollado respecto a la institución para la cual trabaja. El trabajador establece un vínculo con la empresa, se reconoce como parte de la institución y alinea sus metas a las metas de la empresa y su deseo es conservar un vínculo permanente con ella.

Definición operacional

La variable compromiso organizacional es una variable de tipo categórica, de naturaleza cualitativa, de escala ordinal, politómica.

Para facilitar su estudio se dividió en los siguientes componentes: compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso de continuidad. Para su medición se aplicó el cuestionario elaborado por Meyer y Allen (1993).

En la tabla 2 se muestra la operacionalización de la variable compromiso organizacional.

2.2.3 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	Tipo de medición de la variable
Influencia idealizada o carisma	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Entusiasmo ◦ Credibilidad 	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20		Desfavorable (40 – 66)	
Consideración individual	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Trato personal ◦ Apoyo ◦ Colabora en el alcance de las metas 	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Medio (67 – 93)	Ordinal Politémica
Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Propicia un clima crítico reflexivo ◦ Realce e importancia a valores institucionales 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10		Muy favorable 94 – 120)	
Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Animación al cambio ◦ Potenciación de esfuerzo mayor 	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30			

Nota: Adaptado de Bass y Avolio (2006)

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	Tipo de medición de la variable	
Compromiso afectivo	◦ Familia					
	◦ Amor					
	◦ Pertenencia	1, 4, 7,				
	◦ Lealtad	12, 15,				
	◦ Felicidad	18, 21				
	◦ Solidaridad				Alto	
	◦ Satisfacción			Totalmente en desacuerdo (1)	(64 – 84)	
Compromiso de continuidad	◦ Indiferencia		En desacuerdo (2)			
	◦ Conveniencia	2, 5, 8,	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Medio	Ordinal Politómica	
	◦ Consecuencia	11, 14,	De acuerdo (4)	(42 – 63)		
	◦ Costo económico	17, 19	Totalmente de acuerdo (5)			
	◦ Necesidad económica			Bajo		
	◦ Beneficio.			(21 – 41)		
	◦ Obligación moral					
Compromiso normativo	◦ Correcto	3, 6, 9,				
	◦ Lealtad	10, 13,				
	◦ Culpabilidad	16, 20				
	◦ Correspondencia					

Nota: Adaptado de Meyer y Allen (1993).

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

La población es el conjunto de personas que presentan características comunes. Es el universo de la investigación (Hernández, *et al.*, 2014). En el presente estudio la población estuvo constituida por los 135 trabajadores administrativos que laboran en el INCN, como lo indica la dirección del Departamento de Recursos Humanos.

En la tabla 3 se detalla la distribución de la población:

Tabla 3.

Distribución de la población

Unidad orgánica	Cantidad	Porcentaje
Dirección general	11	8%
Órgano de Control institucional	3	2%
Oficina ejecutiva de Planeamiento estratégico	7	5%
Oficina de Asesoría jurídica	3	2%
Oficina de Cooperación científica internacional	1	1%
Oficina de Epidemiología	2	1%
Oficina de Gestión de la calidad	4	3%
Oficina ejecutiva de apoyo a la investigación y docencia especializada	6	4%
Oficina de Estadística e informática	24	18%
Oficina de Comunicaciones	3	2%
Oficina ejecutiva de Administración	2	1%
Oficina de Personal	21	16%
Oficina de Economía	23	17%
Oficina de Logística	21	16%
Oficina de Servicios generales	4	3%
Total	135	100%

Fuente: INCN. RD. 088-2018-DG-INCN

2.3.2 Muestra

En el desarrollo de la investigación se consideró una muestra no probabilística intencional por conveniencia de 100 trabajadores quienes contestaron los cuestionarios.

2.3.3 Criterios de selección

Criterios de inclusión

Trabajadores administrativos que laboran en el INCN.

Nombrados y contratados.

Trabajadores que voluntariamente desean participar en el estudio.

Criterios de exclusión

Trabajadores que cubran turnos ocasionalmente en el servicio.

Trabajadores que se encontraban de vacaciones, licencias o permisos.

2.3.4 Unidad de análisis

Trabajadores administrativos del INCN.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

La técnica para la recopilación es el conjunto de procedimientos para recoger la información de una determinada realidad conforme con los objetivos de la investigación (Sánchez y Reyes, 2015).

En el desarrollo del presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta. La encuesta es una técnica que utiliza los cuestionarios para obtener la información de manera directa. Los cuestionarios son formatos conteniendo preguntas sobre las variables que permitirán obtener sus mediciones, acorde con los objetivos de la investigación (Sánchez y Reyes, 2015).

2.4.2 Instrumentos

Para la recopilación de la información de las variables se utilizaron como instrumentos los cuestionarios. Los instrumentos de medición registran información sobre las variables con el propósito de estandarizar y cuantificar los datos (García, 1993).

Para medir la variable liderazgo transformacional, se aplicó el cuestionario adaptado de Bass y Avolio (2006), con 40 ítems.

Ficha técnica del cuestionario de liderazgo transformacional

Nombre: Cuestionario de liderazgo transformacional.

Autor: Bass y Avolio (2006)

Objetivo: Determinar los niveles de liderazgo transformacional de los trabajadores administrativos del INCN.

Usuarios (muestra): 100 trabajadores administrativos.

Duración: 20 minutos aproximadamente

Validez: Por los autores.

Ámbito de aplicación: INCN

Forma de administración: Individual y autoadministrado

Confiabilidad: Determinada por Alfa de Cronbach como excelente ($\alpha = 0.906$).

Estructura: El cuestionario consta de 40 ítems, distribuidos en las cuatro dimensiones de la variable, con 10 ítems por dimensión.

Calificación: Las opciones de respuesta son: Nunca (1), A veces (2), Siempre (3).

Categorías: Desfavorable (40 – 66), Medio (67 – 93) y Muy favorable 94 – 120).

Ficha técnica del cuestionario de compromiso organizacional

Nombre: Cuestionario de compromiso organizacional.

Autores: Meyer y Allen (1993)

Objetivo: Determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores.

Usuarios (muestra): 100 trabajadores administrativos.

Duración: 20 minutos aproximadamente

Validez: Por los autores.

Ámbito de aplicación: INCN

Forma de administración: Individual y autoadministrado

Confiabilidad: Determinada por Alfa de Cron Bach como buena ($\alpha = 0.824$)

Estructura: El cuestionario de compromiso organizacional consta de 21 ítems, distribuidos entre las tres dimensiones de la variable.

Calificación: Las opciones de respuesta son: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo.

Categorías: Alto (64 – 84), Medio. (42 – 63) y Bajo (21 – 41)

2.4.3 Validación de los instrumentos de recolección de datos

Validez

La validez de los cuestionarios que se diseñen y apliquen para realizar la recolección de la información deben mostrar congruencia con el planteamiento del problema o hipótesis. (Hernández *et. al*, 2014)

Los cuestionarios utilizados fueron validados por los autores.

2.4.4. Confiabilidad de Instrumentos

La confiabilidad o fiabilidad indica la ausencia relativa de errores de medición de un instrumento, y dependiendo de número de errores que se presenten será más o menos confiable. Se refiere a la consistencia o estabilidad de una medida (Magnusson, 1978).

Para probar la fiabilidad de los instrumentos aplicados en el presente estudio, se realizó una prueba piloto aplicada a 20 trabajadores que no forman parte de la muestra. Sometido a la prueba de alfa de Cronbach se obtuvieron los coeficientes que se muestran en la tabla 4.

Tabla 4.

Estadísticas de fiabilidad

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo transformacional	,906	40
Compromiso organizacional	,824	21

Se puede observar que la confiabilidad del cuestionario de Liderazgo transformacional obtuvo un coeficiente de ,906 indica una confiabilidad excelente, así mismo la confiabilidad del cuestionario de Compromiso organizacional obtuvo un coeficiente de ,824 que indica una confiabilidad buena, por tanto, se concluye que los instrumentos son confiables en términos de su consistencia interna.

2.5 Métodos de análisis de datos

El análisis estadístico que corresponde al presente estudio fue no paramétrico, por lo cual no se emplearon las medidas de tendencia central.

La base de datos estuvo conformada por los valores obtenidos de ambas variables y se presentaron en tablas de frecuencia y figuras estadísticas. Para la comprobación de hipótesis se utilizó el SPSS versión 24.

2.6 Aspectos éticos

En el desarrollo del presente estudio se siguieron las normativas para el desarrollo de investigaciones establecidas por el Instituto Nacional de Salud (2012), que garantiza el derecho de anonimato y reserva la identidad de los participantes.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

3.1.1 Liderazgo transformacional

Tabla 5.

Distribución de los niveles del liderazgo transformacional del personal administrativo del INCN.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	28	28,0
Medio	63	63,0
Favorable	9	9,0
Total	100	100,0

Nota: Cuestionarios aplicados a trabajadores administrativos que laboran en el INCN.

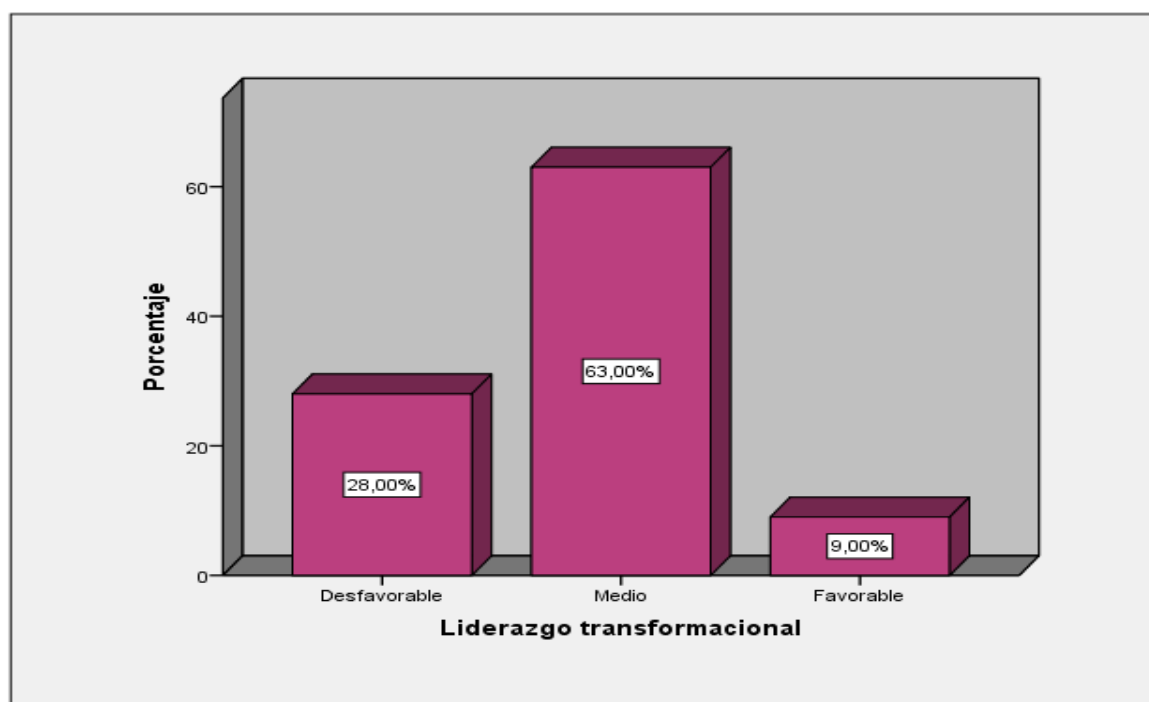


Figura 2. Niveles de percepción de Liderazgo transformacional.

En la tabla 5 y figura 2 se señalan los niveles de percepción de los trabajadores respecto a la variable liderazgo transformacional. Se observa que la percepción del liderazgo transformacional se distribuye de la siguiente manera: nivel desfavorable (28 trabajadores) que es el 28%, nivel medio (63 trabajadores) con un 63% y nivel favorable (9 trabajadores) que es el 9%.

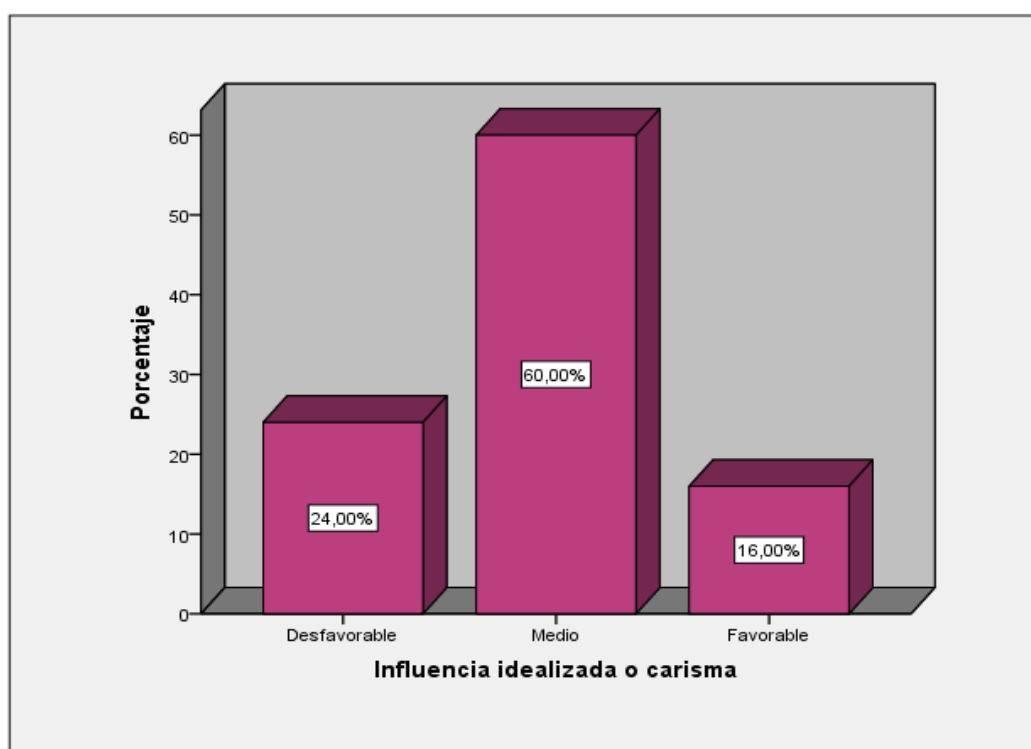
3.1.2 Influencia idealizada o carisma

Tabla 6.

Distribución de los niveles de percepción de la dimensión Influencia idealizada o carisma del personal administrativo del INCN.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	24	24,0
Medio	60	60,0
Favorable	16	16,0
Total	100	100,0

Nota: Cuestionarios aplicados a trabajadores administrativos que laboran en el INCN.



En la tabla 6 y figura 3 se señalan los niveles de percepción de los trabajadores respecto a la dimensión influencia idealizada o carisma. Se observa que la percepción de esta dimensión se distribuye de la siguiente manera: nivel desfavorable (24 trabajadores) que es el 24%, nivel medio (60 trabajadores) que es el 60% y nivel favorable (16 trabajadores) que es el 16%.

3.1.3. Consideración individual.

Tabla 7.

Distribución de los niveles de percepción de la dimensión Consideración individual del personal administrativo del INCN.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	44	44,0
Medio	46	46,0
Favorable	10	10,0
Total	100	100,0

Nota: Cuestionarios aplicados a trabajadores administrativos que laboran en el INCN.



Figura 4. Niveles de percepción de la dimensión Consideración individual.

En la tabla 7 y figura 4 se señalan los niveles de percepción de los trabajadores respecto a la dimensión consideración individual. Se observa que la percepción de esta dimensión se distribuye de la siguiente manera: nivel desfavorable (44 trabajadores) que es el 44%, nivel medio (46 trabajadores) que es el 46% y nivel favorable (10 trabajadores) que es el 10%.

3.1.4. Motivación inspiracional.

Tabla 8.

Distribución de los niveles de percepción de la dimensión Motivación inspiracional del personal administrativo del INCN.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	19	19,0
Medio	59	59,0
Favorable	22	22,0
Total	100	100,0

Nota: Cuestionarios aplicados a trabajadores administrativos que laboran en el INCN.

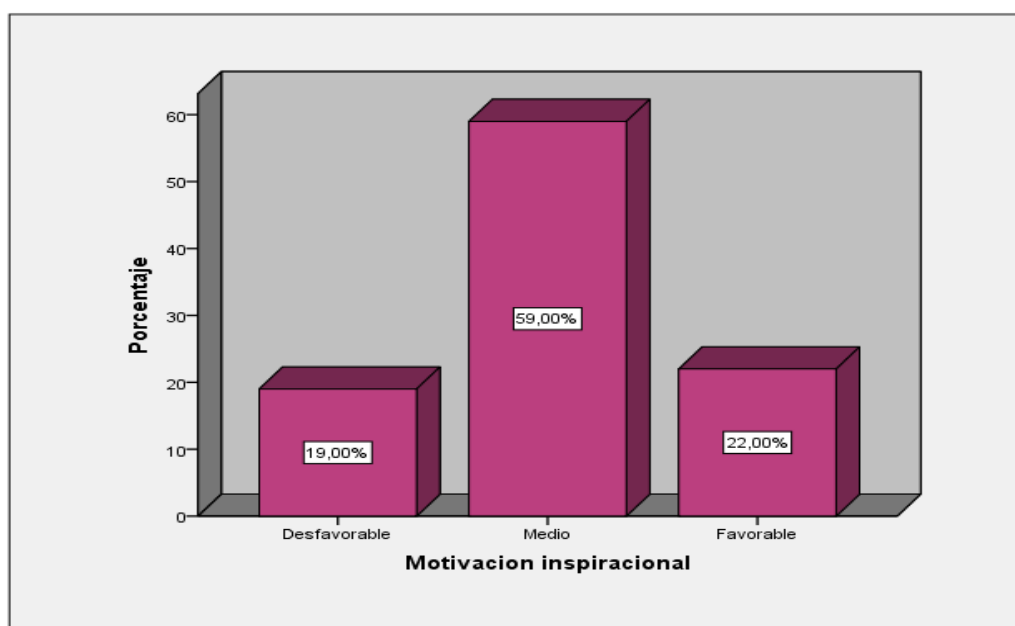


Figura 5. Niveles de percepción de la dimensión Motivación inspiracional.

En la tabla 8 y figura 5 se señalan los niveles de percepción de los trabajadores respecto a la dimensión motivación inspiracional. Se observa que la percepción de esta dimensión se distribuye de la siguiente manera: nivel desfavorable (19 trabajadores) que es el 19%, nivel medio (59 trabajadores) que es el 59% y nivel favorable (22 trabajadores) que es el 22%.

3.1.5. Estimulación intelectual.

Tabla 9.

Distribución de los niveles de percepción de la dimensión Estimulación intelectual del personal administrativo del INCN.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	30	30,0
Medio	53	53,0
Favorable	17	17,0
Total	100	100,0

Nota: Cuestionarios aplicados a trabajadores administrativos que laboran en el INCN.

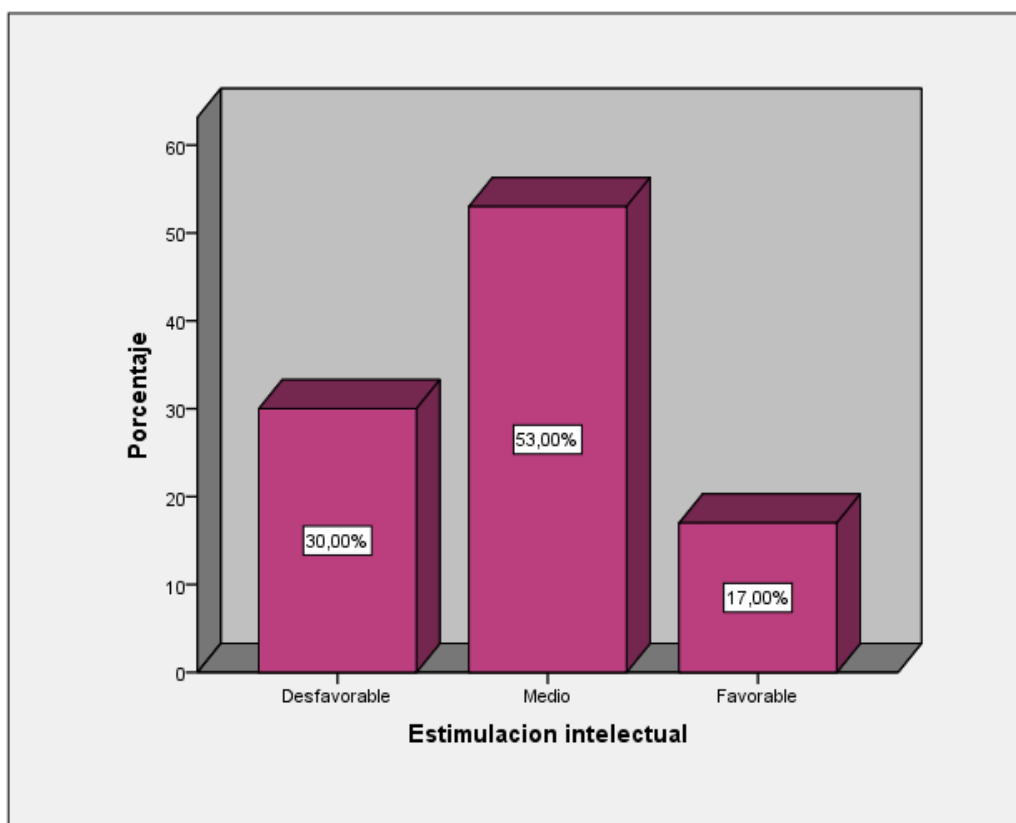


Figura 6. Niveles de percepción de la dimensión Estimulación intelectual.

En la tabla 9 y figura 6 se señalan los niveles de percepción de los trabajadores respecto a la dimensión estimulación intelectual. Se observa que la percepción de esta dimensión se distribuye de la siguiente manera: nivel desfavorable (30 trabajadores) que es el 30%, nivel medio (53 trabajadores) que es el 53% y nivel favorable (17 trabajadores) que es el 17%.

3.1.6 Compromiso organizacional.

Tabla 10.

Distribución de los niveles de percepción del Compromiso organizacional del personal administrativo del INCN.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	22,0
Medio	57	57,0
Alto	21	21,0
Total	100	100,0

Nota: Cuestionarios aplicados a trabajadores administrativos que laboran en el INCN.

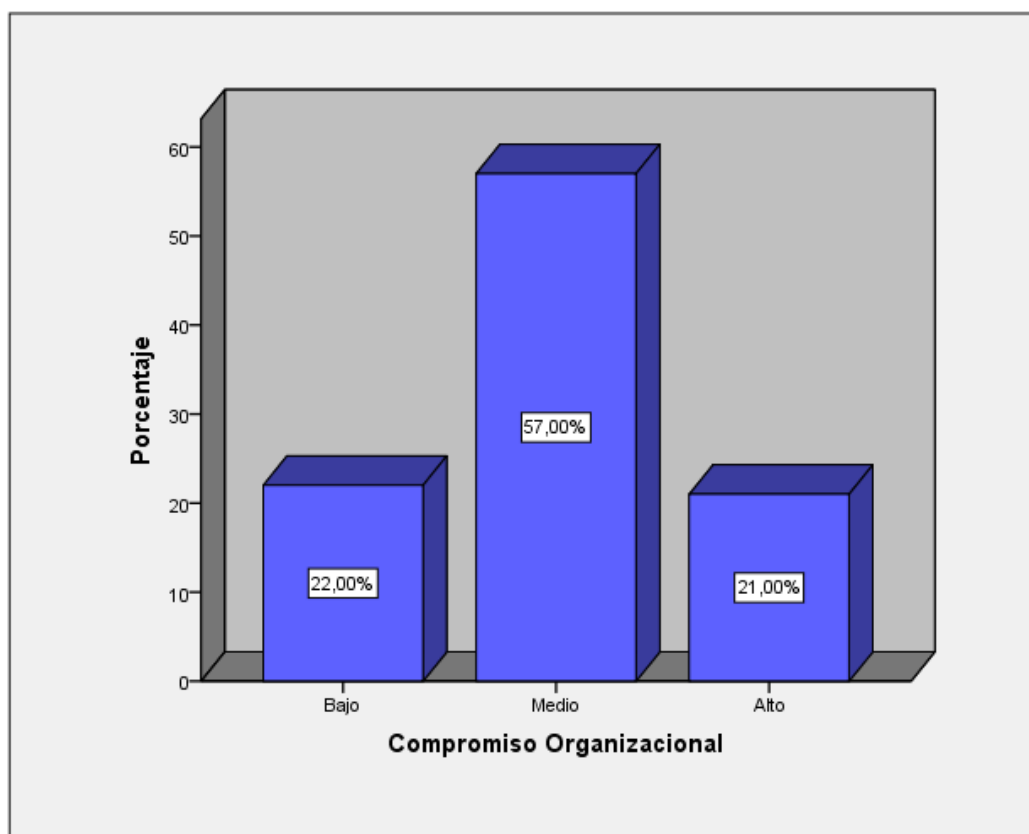


Figura 7. Niveles de percepción del Compromiso organizacional.

En la tabla 10 y figura 7 se señalan los niveles de percepción de los trabajadores respecto a la variable compromiso organizacional. Se observa que la percepción de esta variable se distribuye de la siguiente manera: nivel bajo (22 trabajadores) que es el 22%, nivel medio (57 trabajadores) que es el 57% y nivel alto (21 trabajadores) que es el 21%.

3.2. Recuentos correlacionales

3.2. 1. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional.

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

H_a: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

Regla de decisión:

Nivel de confianza = 95%

$\alpha = 5\% = 0.05$

Si valor $p > 0.05$ se acepta la Hipótesis nula (H₀)

Si valor $p < 0.05$ se rechaza la Hipótesis nula (H₀).

Tabla 11.

Correlaciones entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional

			Liderazgo transformacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla 11 se muestran los resultados encontrados: el coeficiente de correlación obtenido fue de 0,731 que indica una correlación positiva, alta o fuerte, el valor p encontrado fue de 0.000 que es menor que 0.05 por lo cual se rechaza la Hipótesis nula (H₀): existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el

compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

3.2.2. Carisma y compromiso organizacional.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la dimensión influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

H_a: Existe relación entre la dimensión influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

Tabla 12.

Correlaciones entre el carisma y compromiso organizacional

			Influencia idealizada o carisma	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Influencia idealizada o carisma	Coefficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla 12 se muestran los resultados encontrados: el coeficiente de correlación obtenido fue de 0,653 que indica una correlación corresponde positiva, moderada o media, el valor p encontrado fue de 0.000 que es menor que 0.05 por lo cual se rechaza la Hipótesis nula (H₀) y se acepta la Hipótesis alternativa (H_a): existe relación significativa entre la influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

3.2.3. Consideración individual y compromiso organizacional.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la dimensión consideración individual y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

H_a: Existe relación entre la dimensión consideración individual y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

Tabla 13.

Correlaciones entre consideración individual y compromiso organizacional

			Consideración individual	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Consideración individual	Coefficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla 13 se observa que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0,627 que corresponde a un correlación positiva, moderada o media. El valor p encontrado fue de 0.000 que es menor que 0.05 por tanto se rechaza la Hipótesis nula (H₀) y se acepta la Hipótesis alternativa (H_a): existe relación significativa entre la consideración individual y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

3.2.4. Motivación inspiracional y compromiso organizacional.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la dimensión motivación inspiracional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

H_a: Existe relación entre la dimensión motivación inspiracional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

Tabla 14.

Correlaciones entre motivación inspiracional y compromiso organizacional

		Motivación inspiracional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	1,000	,692**
	Coefficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)		
	N	100	100
	Compromiso organizacional	,692**	1,000
	Coefficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)		
	N	100	100

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

En la tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0,692 que corresponde a un correlación positiva, moderada o media. El valor p encontrado fue de 0.000 que es menor que 0.05 por tanto se rechaza la Hipótesis nula (H₀) y se acepta la Hipótesis alternativa (H_a): existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

3.2.5. Estimulación intelectual y compromiso organizacional.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre la dimensión estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

H_a: Existe relación entre la dimensión estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

Tabla 15.

Correlaciones entre estimulación intelectual y compromiso organizacional

			Estimulación intelectual	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Estimulación	Coefficiente de correlación	1,000	,693**
	Intelectual	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
			<hr/>	
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,693**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla 15 se observa que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.693 que corresponde a una correlación positiva, moderada o media. El valor p encontrado fue de 0.000 que es menor que 0.05 por tanto se rechaza la Hipótesis nula (H₀) y se acepta la Hipótesis alternativa (H_a): existe relación significativa entre estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

IV. Discusión

Respecto a la hipótesis general y según los resultados hallados (Rho de Spearman = 0,731 y un $p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Estos resultados encuentran similitud con los hallazgos obtenidos por Ortiz (2017) en su investigación titulada Factores de liderazgo transformacional que impactan el clima organizacional de la Corporación Batuta Risaralda, en la cual señala que los factores en orden de importancia fueron la efectividad, el esfuerzo extra, y, la satisfacción, ello permitió que existiera un buen liderazgo transformacional, asimismo, un excelente clima organizacional lo que permitió que se plantearan estrategias de intervención. Asimismo, se notó la existencia de contradicciones con los hallazgos obtenidos por Nanfuñay (2017) con su investigación titulada Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra, Lima, 2017, en la que llegó a la conclusión que no existe relación entre las variables, siendo ($p > 0.05$).

Respecto a la hipótesis específica 1 y de acuerdo a los resultados hallados (Rho de Spearman= 0,653 y un $p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre la influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional. Estos resultados coinciden con los hallazgos obtenidos por Romo (2017) con su investigación titulada Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia), en la cual se evidenció que el liderazgo transformacional de la administración universitaria tiene un efecto en los procesos de cambio de la institución, facilita la toma de decisiones para la solución de problemas en diferentes áreas administrativas como el área financiera, gestión y calidad educativa, admisión, entre otros. También tuvo similitudes con Basurto (2016) en su tesis titulada Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Scharff Logística Integrada S.A. – 2016, en la cual evidenció que la relación entre las variables es significativa al 95% $P = 0,000$, el resultado de la prueba de Spearman, con un coeficiente ($r = 0.644$) indicando una correlación positiva moderada.

Respecto a la hipótesis específica 2 y de acuerdo a los resultados hallados (Rho de Spearman= 0,627 y un $p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional. Estos resultados tienen similitud con los hallazgos obtenidos por Garcia-Guiu (2014) con su investigación, titulada Liderazgo transformacional y auténtico en organizaciones de seguridad, emergencias y defensa. Relaciones del liderazgo con la identificación grupal, la cohesión de la unidad y la fuerza grupal, entre sus resultados encontrados destacan: un vínculo positivo entre la dimensión identificación grupal del liderazgo transformacional y la fuerza del equipo. Un vínculo entre el liderazgo transformacional y la fuerza grupal, con intervención en la identificación grupal y la cohesión grupal. Asimismo, como con la investigación de Mallque (2016) en su investigación titulada Liderazgo transformacional y clima organizacional de los usuarios internos del Centro Médico Ocupacional Meds, en la que se evidenció que el 34% de los trabajadores percibieron el liderazgo transformacional en nivel alto, 13% medio y 53% bajo. En cuanto al clima organizacional es percibido como alto 30%, medio 16% y bajo 54%. El 60% de los usuarios perciben que el liderazgo es muy eficiente que propicia un clima organizacional saludable. Se concluye que existe una relación significativa ($p < 0.001 \leq 0.05$) y directa moderada con $r = 0.468$).

Respecto a la hipótesis específica 3 y según los resultados hallados (Rho de Spearman= 0,692 y un $p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional. Estos resultados difieren con los hallazgos obtenidos por Guevara (2017) en la investigación titulada Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017. Tesis de maestría realizada en la Universidad César Vallejo, en la cual concluye que no existe relación significativa ($p > 0.05$) entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional; y con un valor de $r = -0.062$, se determinó que el liderazgo transformacional no se vincula con el compromiso organizacional dentro de la muestra estudiada. Y también encontró similitudes con la investigación de Panadero (2013) con su tesis titulada Características del Liderazgo de los Estilos Transformacional / Transaccional en los Profesionales de Enfermería de una IPS

de Bogotá 2011, en la cual encuentra que las características del liderazgo transaccional y transformacional, en cuanto a la dimensión carisma fue de 62%, motivación inspiracional 80%, estimulación intelectual 70%, esfuerzo extra 80%, efectiva 80%, satisfacción 85%, alcanzando un nivel alto.

Respecto a la hipótesis específica 4 y según los resultados hallados (Rho de Spearman= 0,693 y un $p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional. La cual tuvo similitudes con la investigación de Romo (2017) con su investigación titulada Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia), quien encontró que los resultados encontrados demostraron que el liderazgo transformacional de la administración universitaria tiene un efecto en los procesos de cambio de la institución, facilita la toma de decisiones para la solución de problemas en diferentes áreas administrativas como el área financiera, gestión y calidad educativa, admisión, entre otros.

V. Conclusiones

- Primera** Se determinó la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018, mediante la prueba estadística de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,731 que corresponde a un correlación positiva, alta o fuerte. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05.
- Segunda** Se determinó la relación entre la influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018, mediante la prueba estadística de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,653 que corresponde a un correlación positiva, moderada o media. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.001 que es menor que 0.05.
- Tercera** Se determinó la relación significativa entre la consideración individual y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018, mediante la prueba estadística de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,627 que corresponde a un correlación positiva, moderada o media. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05.
- Cuarta** Se determinó la relación entre motivación inspiracional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018, mediante la prueba estadística de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,692 que corresponde a un correlación positiva, moderada o media. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05.
- Quinta** Se determinó la relación entre estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018, mediante la prueba

estadística de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,693 que corresponde a un correlación positiva, moderada o media. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05.

VI. Recomendaciones

Primera

La dirección general y los jefes de direcciones, departamentos, oficinas administrativas programen capacitaciones que favorezcan el desarrollo de habilidades directivas y liderazgo de modo que se motive en los trabajadores una mayor identificación y compromiso, por lo que tengan y presten mayor atención al liderazgo y al desempeño laboral con la institución.

Segunda

Diseñar estrategias orientadas a mejorar, y se recomienda a los directivos a mejorar la gestión del talento humano en todas las áreas de la institución, favoreciendo el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores.

Tercera

Se recomienda a los directivos fomentar la realización de trabajos de investigación, la conformación de equipos de investigación multidisciplinarios y la implementación política de incentivos monetarios y no monetarios por el desarrollo de trabajos de investigación.

Cuarta

Se recomienda a los trabajadores de las diferentes dependencias realizar investigaciones en las distintas áreas de la gestión pública que redunde en brindar alternativas de solución a la problemática institucional y su entorno.

Quinta

Se recomienda realizar investigaciones considerando muestras de mayor tamaño, la aplicación de diferentes instrumentos de recolección de la información y orientar las investigaciones al desarrollo de estudios comparativos tanto al interior de la institución como con sus pares.

VII. Referencias

- Aldana, E. (2017). *Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia*. Vol. 39 (Nº 11) Año 2018. Pág. 13. Colombia.
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. México: UNAM. Rev. De Contaduría y Administración, Nº 200, enero marzo 2001.
- Barcelona, C. (2014). *Liderazgo Transformacional*. A.P.C.S. Group *The New Vision Business, Entrepreneurship And Training*. Recuperado el 8 de Mayo 2018, de <https://apcsgroup.net/2014/06/23/liderazgotransformacional/>
- Bass, B. (1985). *Liderazgo y comportamiento en función a las expectativas*. México: Interamericana.
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). *Manual para el cuestionario de liderazgo multifactorial*. Palo Alto, California, Estados Unidos: Consulting Psychologist Press.
- Basurto, L. (2016). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Scharff Logística Integrada S.A. – 2016*. Lima, Universidad César Vallejo.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. Anales de Psicología, vol. 23, núm. 2, diciembre, pp. 207-215. España: Universidad de Murcia.
- Cartwright, D. y Zander, A. (1960). *Dinámica grupal: investigación y teoría*. Evanston: Row, Peterson y Company.
- Chiavenato, E. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Clerc, J., Saldivia, A., Serrano, M. (2006). *Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral. Módulo I: Tendencias en Salud Pública: Salud Familiar y Comunitaria y Promoción*. Chile, Universidad Austral de Chile.
- Covey, S. (1993). *El liderazgo centrado en principios*. Barcelona: Paidós.

- Davis K. y Newstrom J. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- García-Guiu, C. (2014). *Liderazgo transformacional y auténtico en organizaciones de seguridad, emergencias y defensa. Relaciones del liderazgo con la identificación grupal, la cohesión de la unidad y la fuerza grupal*. Granada, España, Universidad de Granada.
- Goleman, D. (1997). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D., Boyatzis, R., y McKee, A. (2002). *El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: Plaza Janés.
- Guevara, N. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017*. Lima, Universidad César Vallejo.
- Halpin, A. y Winer, B. (1952). *El comportamiento de liderazgo del comandante de avión*. Columbus: Fundación de Investigación de la Universidad Estatal de Ohio.
- Hellriegel, C. y Colbs, R. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: CENGAGE Learning Editores.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hersey, P. y Blanchard, K. (1969). *La teoría del ciclo de vida del liderazgo*. Revista de Entrenamiento y Desarrollo. Vol. 23. Núm. 5. pp. 26-34.
- Lewin, K., Lippitt, R. y White, R. (1939). *Patrones de comportamiento agresivo en "climas sociales" creados experimentalmente*. Revista de Psicología Social. Psicología política, racial y diferencial. Vol. 10. Núm. 2. pp. 271-299.
- Loli, A. y Cuba, E. (2007). *Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias*. Revista de Investigación en Psicología, vol. 10, núm. 1, Facultad de Psicología de la UNMSM.

- Luthans F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.
- Mallque, D. (2016). *Liderazgo transformacional y clima organizacional de los usuarios internos del Centro Médico Ocupacional Meds. Lima*, Universidad César Vallejo.
- Manzo, E. y Moncallo, P. (2004). *Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida*. Caracas, Venezuela, Universidad Andrés Bello.
- McGregor, D. (1960). *El lado humano de la empresa*. Nueva York: McGraw Hill.
- 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, 14(1), 118-134. Extraído el 10 de mayo de 2018 desde <http://goo.gl/Sg7R8E>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *Una conceptualización de tres componentes del Compromiso Organizacional*. Revisión del manejo del recurso humano, Vol. 01, pp. 61-89. Recuperado 26 de febrero del 2018, de https://es.wikipedia.org/wiki/Compromiso_organizacional
- Morocho, L. (2010). *El Liderazgo transformacional y el clima organizacional de las I.E. de la ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao* (Tesis de maestría). Lima, Perú, Universidad San Ignacio de Loyola.
- Mowday, R., Porter, L. y Steers, R. (1982). *Vínculos entre empleados y organizaciones*. La psicología del compromiso, el ausentismo y la rotación. California: Academic Press.
- Nanfuñay, C. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra, Lima*, 2017. Lima, Universidad César Vallejo.
- Ortiz, A. (2017). *Factores de liderazgo transformacional que impactan el clima organizacional de la corporación Batuta Risaralda*. Pereira, Colombia, Universidad Tecnológica de Pereira.

- Panadero, L. (2013). *Características del Liderazgo de los Estilos Transformacional / Transaccional en los Profesionales de Enfermería de una IPS de Bogotá 2011*. Colombia, Universidad Nacional de Colombia.
- Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima*. Recuperado 8 de junio de 2018, de <file:///C:/Users/Alicia/Downloads/investigacion+educativa.pdf>
- Reichers, A. y Schneider, B. (1990). *Clima y cultura: una evolución de constructos*. En B. Schneider (Ed.), *Clima organizacional y cultura* (p. 5-39). San Francisco: Jossey-Bass.
- Rivera, I. (2015). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital "Félix Mayorca Soto" de Tarma*. Trabajo de Investigación. Lima, Perú: UNMSM, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado, 2016. Disponible en: <Http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5287>
- Romo, G. (2017). *Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia)*. Colombia, Universidad Nacional de Colombia.
- Salazar, M. (2006). *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?* UNI revista. Vol 1, N° 3. Universidad Viña del Mar. Chile.
- Barra, T. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017*. Lima, Universidad César Vallejo.

Anexos

Anexos 1. Artículo Científico

1. TÍTULO

Liderazgo Transformacional y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas-Lima, 2018

2. AUTORA

Br. Luz Haydee Rengifo del Aguila

Correo electrónico: luzhayde30@gmail.com lureda_22@hotmail.es

Universidad César Vallejo

3. RESUMEN

La presente investigación titulada: Liderazgo transformacional y compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas- Lima, 2018 tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas-Lima, 2018. En cuanto al método inductivo-deductivo se utiliza el diseño no experimental de corte transversal, correlacional, dicha investigación consistió en la descripción de las mediciones obtenidas por cada variable y sus dimensiones de los fenómenos en su ambiente natural para luego posteriormente fueron analizados se formularon las hipótesis y se realizaron las pruebas para determinar la relación entre las variables. En cuanto a la muestra estuvo conformada por 100 trabajadores administrativos que laboran en el INCN, la población estuvo conformada por 135 trabajadores como lo indica la dirección del Departamento de Recursos Humanos. Los encuestados fueron todos los usuarios. La técnica utilizada para la recolección de la información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se aplicaron dos cuestionarios, el primero para la recolección de datos de la variable liderazgo transformacional, con 40 ítems, y el segundo para la recolección de datos de la variable compromiso organizacional, el cual consta de 21 ítems. Los resultados, se obtuvieron a través del análisis descriptivo e inferencial de las variables, para encontrar el grado de correlación aplicando la prueba de Rho de Spearman, dando respuesta a los problemas con la rigurosidad científica del caso, verificando el cumplimiento de los objetivos y rechazando las hipótesis respectivas. Se concluye que: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018, con una correlación positiva,

alta fuerte o considerable (0,731).

4. Palabras clave: *Liderazgo, transformacional, compromiso, organizaciones.*

5. ABSTRAC

The present research entitled: Transformational Leadership and Organizational Commitment of the Administrative Staff of the National Institute of Neurological Sciences- Lima, 2018 had as its general objective to determine the level of relationship that exists between the transformational leadership and the organizational commitment of the administrative workers of the National Institute of Neurological Sciences-Lima, 2018. Regarding the inductive-deductive method, the non-experimental cross-sectional, correlational design was used. This research consisted of the description of the measurements obtained by each variable and its dimensions of the phenomena in its natural environment. later, they were analyzed, the hypotheses were formulated and the tests were carried out to determine the relationship between the variables. Regarding the sample was made up of 100 administrative workers who work at INCN, the population was made up of 55 workers as indicated by the direction of the Department of Human Resources. The respondents were all users. The technique used to collect the information was the survey and the instrument was the questionnaire. Two questionnaires were applied, the first for the data collection of the transformational leadership variable, with 40 items, and the second for the data collection of the organizational commitment variable, which consists of 21 items. The results were obtained through the descriptive and inferential analysis of the variables, to find the degree of correlation applying Spearman's Rho test, responding to the problems with the scientific rigor of the case, verifying the fulfillment of the objectives and rejecting the respective hypotheses. It is concluded that: There is a significant relationship between the transformational leadership and the organizational commitment of the administrative staff of the National Institute of Neurological Sciences - Lima, 2018, with a positive correlation, strong or considerable high (0.731)

6. KEYWORDS

Leadership, transformational, commitment, organizations.

7. INTRODUCCION

Según Bass (1999, como se citó en Mendoza y Ortiz, 2006), definió al liderazgo transformacional como: Aquel liderazgo que motiva el surgimiento de la conciencia de los trabajadores, quienes aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización, dejando de lado sus intereses personales para dar prioridad a los intereses del grupo u organización. Es el tipo de liderazgo que tienen algunos individuos con una fuerte visión y personalidad, con las cuales son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones, así como liderar el cambio dentro de una organización (p.120)

Considera, Bass (1985), complementa la definición de liderazgo transformacional como: Aquel individuo que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen los cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad. Por esta razón, Bass considera a este modelo de liderazgo como transformador, porque tiene relación con las necesidades humanas y en especial con aquellas que corresponden al crecimiento personal, autoestima y autorrealización (p.120).

Los líderes transformadores ponen en práctica tres comportamientos: visión, establecimiento de marcos de referencia y administración de las impresiones. que resaltan las características principales de estos comportamientos (Bass y Avolio, 1994)

El compromiso organizacional, según Luthans (2008), es una actitud que posee estas características: fuerte deseo de continuar en su puesto de trabajo en la organización; actitud para esforzarse a favor de la organización; y, convicción en los valores y los objetivos institucionales. El compromiso organizacional es el reflejo de las actitudes de lealtad de los trabajadores hacia la organización, y la expresión de un sincero interés en el bienestar y éxito de la misma, que se da en un proceso continuo (Luthans, 2008, p.65).

Otra definición la alcanzan Davis y Newstrom (2003) para quienes el compromiso organizacional “está conformado por tres actitudes que indican un sentimiento de:

identificación con las metas institucionales, colaboración con los deberes institucionales y lealtad hacia la organización” (p.37).

Es una actitud que “sobrepasa al sentimiento que es la lealtad y conduce a la acción, a la participación activa en la consecución de las metas institucionales” (Hellriegel y Colbs, 1999, p.90).

Un enfoque diferente del compromiso organizacional es alcanzado por Reichers y Schneider (1990) quien lo denomina “compromiso múltiple, que son los múltiples compromisos que se establecen con los diferentes miembros de la organización, como propietarios, directivos, coordinadores, entre otros” (p.60).

Asimismo se tiene en cuenta que "el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes, sujetas a las reglas básicas establecidas con anterioridad" expuesta por Stoner (1994) citado en Araujo y Guerra (2007) realizando la investigación del análisis y observación el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas he podido detectar los siguientes problemas, entre los más importantes: (a) Falta de iniciativa, motivación, compromiso y comunicación del personal administrativo con sus jefes para lograr las metas (b) No se tiene en cuenta el perfil adecuado y por ende una mala distribución de funciones (c) Falta de supervisión de tareas y existencia de favoritismo con los familiares o allegados por parte de los jefes (d) Falta de superación y desarrollo personal por ambas partes (e) Desmotivación e identificación institucional, (f) falta de capacitación por competencias entre otros. De allí de mejorar los procesos de gestión de recursos humanos, la planificación y acciones que son parte de los objetivos estratégicos tal como se considera en el Plan Estratégico Institucional 2018

Actualmente, el INCN, es una entidad especializada en Neurología que depende del pliego MINSA, y brinda las atenciones ambulatorias las 24 horas del día en diferentes especialidades médicas, y quirúrgicas, por tanto, se encuentra con todos estos problemas antes descritos. De continuar con estos problemas, el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas no podrá cumplir con los objetivos, metas institucionales, en los próximos periodos del Sector y del Estado.

8. METODOLOGIA

En el presente desarrollo de la investigación se empleó el diseño No Experimental siendo realizado de corte transversal, correlacional, No se manipularon alguna de las variables dado que la información fue recopilada en un solo momento único, con el fin de describir y analizar las variables su incidencia e interrelación de los fenómenos que son observados en su ambiente natural, para luego determinar sus interrelaciones en un momento dado

La población es el conjunto de personas que presentan características comunes es el universo de la investigación según los conceptos planteados por (Hernández, etc al, 2014) La población estuvo conformada por 135 trabajadores, administrativos donde la muestra es basada en el desarrollo de la investigación; se consideró toda la población no obstante fueron 100 trabajadores administrativos, de los cuales 11 trabajadores de Dirección General 3 de Órgano de Control Institucional 7 de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, 3 de la Oficina de Asesoría Jurídica, 1 de Oficina de Cooperación científica internacional, 2 de la Oficina de Epidemiología 4 de Oficina de Gestión de la Calidad, 6 Oficina ejecutiva de apoyo a la investigación y docencia especializada, 24 de la Oficina de Estadística e informática, 3 de la Oficina de comunicaciones, 2 de la Oficina ejecutiva de administración, 21 de la Oficina de Personal, 23 de la Oficina de Economía, 21 de la Oficina de Logística, 4 de la Oficina de servicios generales.

El tipo de muestreo fue Aleatorio simple. La técnica empleada para coleccionar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que fueron debidamente validados a través de contenido juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico con el test Alfa de Cronbach.

El criterio de selección es dado por el Criterio de Inclusión, en el cuál son trabajadores administrativos nombrados y contratados en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, que participaron voluntariamente en el estudio.

El criterio de exclusión, son trabajadores administrativos que cubren turnos ocasionalmente en el servicio que se encontraban de licencias, vacaciones o permisos

9. RESULTADOS

Los estadísticos descriptivos llegaron a los siguientes resultados (a) 28 (63%) de los trabajadores perciben el liderazgo transformacional como nivel desfavorable 28 trabajadores que es el 28% nivel medio 63 trabajadores con 63% a nivel favorable 9 trabajadores que es el 9%. (b) 24 (60%) de los trabajadores perciben la dimensión influencia idealizada o carisma como nivel desfavorable 24 trabajadores que es el

24% nivel medio 60 trabajadores que es el 60% a nivel favorable 16 trabajadores que es el 16% (c) 30 (53%) de los trabajadores perciben dimensión de la estimulación intelectual como nivel desfavorable 30 trabajadores que es el 30% nivel medio 53 trabajadores que es el 53% a. nivel favorable 17 trabajadores que es el 17% (d) 44 (46%) de los trabajadores perciben la dimensión consideración individual como nivel desfavorable 44 trabajadores que es el 44% como nivel medio 46 trabajadores que es el 46% a nivel favorable 10 trabajadores que es el 10%. (e) 19 (59%) de los trabajadores perciben motivación inspiracional como nivel desfavorable 19 trabajadores que es el 19% a nivel medio 59 trabajadores que es el 59% a nivel favorable 22 trabajadores que es el 22% (f) 22 (21%) de los trabajadores perciben el compromiso organizacional como nivel bajo 22 trabajadores que es el 22%, nivel medio 57 trabajadores que es el 57% y nivel alto 21 trabajadores que es el 21%.

En la contrastación de Hipótesis se llegaron a los siguientes resultados: (a) se muestran los resultados encontrados: el coeficiente de correlación obtenido fue de 0,731 que indica una correlación positiva, alta o fuerte, el valor p encontrado fue de 0.000 que es menor que 0.05 por lo cual se rechaza la Hipótesis nula (H_0): existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.(b) No existe relación entre la dimensión influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.(c) Existe relación entre la dimensión influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.(d) se muestran los resultados encontrados: el coeficiente de correlación obtenido fue de 0,653 que indica una correlación corresponde positiva, moderada o media, el valor p encontrado fue de 0.000 que es menor que 0.05 por lo cual se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alternativa (H_a): existe relación significativa entre la influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.(e) No existe relación entre la dimensión consideración individual y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018. (f) Existe relación entre la

dimensión consideración individual y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.(g) se observa que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0,627 que corresponde a un correlación positiva, moderada o media. El valor p encontrado fue de 0.000 que es menor que 0.05 por tanto se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alternativa (H_a): existe relación significativa entre la consideración individual y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.(h)No existe relación entre la dimensión motivación inspiracional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.(i) Existe relación entre la dimensión motivación inspiracional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018. (j) se observa que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0,692 que corresponde a un correlación positiva, moderada o media. El valor p encontrado fue de 0.000 que es menor que 0.05 por tanto se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alternativa (H_a): existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.(k)No existe relación entre la dimensión estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.(l) Existe relación entre la dimensión estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.(m)se observa que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.693 que corresponde a un correlación positiva, moderada o media. El valor p encontrado fue de 0.000 que es menor que 0.05 por tanto se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alternativa (H_a): existe relación significativa entre estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018.

10. DISCUSION

Respecto a la hipótesis general y según los resultados hallados (Rho de Spearman = 0,731 y un $p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación

entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Estos resultados encuentran similitud con los hallazgos obtenidos por Ortiz (2017) en su investigación titulada Factores de liderazgo transformacional que impactan el clima organizacional de la Corporación Batuta Risaralda, en la cual señala que los factores en orden de importancia fueron la efectividad, el esfuerzo extra, y, la satisfacción, ello permitió que existiera un buen liderazgo transformacional, asimismo, un excelente clima organizacional lo que permitió que se plantearan estrategias de intervención. Asimismo, se notó la existencia de contradicciones con los hallazgos obtenidos por Nanfuñay (2017) con su investigación titulada Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra, Lima, 2017, en la que llegó a la conclusión que no existe relación entre las variables, siendo ($p > 0.05$).

Respecto a la hipótesis específica 1 y de acuerdo a los resultados hallados (Rho de Spearman= 0,653 y un $p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre la influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional. Estos resultados coinciden con los hallazgos obtenidos por Romo (2017) con su investigación titulada Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia), en la cual se evidenció que el liderazgo transformacional de la administración universitaria tiene un efecto en los procesos de cambio de la institución, facilita la toma de decisiones para la solución de problemas en diferentes áreas administrativas como el área financiera, gestión y calidad educativa, admisión, entre otros. También tuvo similitudes con Basurto (2016) en su tesis titulada Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Scharff Logística Integrada S.A. – 2016, en la cual evidenció que la relación entre las variables es significativa al 95% $P = 0,000$, el resultado de la prueba de Spearman, con un coeficiente ($r = 0.644$) indicando una correlación positiva moderada.

Respecto a la hipótesis específica 2 y de acuerdo a los resultados hallados (Rho de Spearman= 0,627 y un $p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional. Estos resultados tienen similitud con los hallazgos obtenidos por

García-Guiu (2014) con su investigación, titulada Liderazgo transformacional y auténtico en organizaciones de seguridad, emergencias y defensa. Relaciones del liderazgo con la identificación grupal, la cohesión de la unidad y la fuerza grupal, entre sus resultados encontrados destacan: un vínculo positivo entre la dimensión identificación grupal del liderazgo transformacional y la fuerza del equipo. Un vínculo entre el liderazgo transformacional y la fuerza grupal, con intervención en la identificación grupal y la cohesión grupal. Asimismo, como con la investigación de Mallque (2016) en su investigación titulada Liderazgo transformacional y clima organizacional de los usuarios internos del Centro Médico Ocupacional Meds, en la que se evidenció que el 34% de los trabajadores percibieron el liderazgo transformacional en nivel alto, 13% medio y 53% bajo. En cuanto al clima organizacional es percibido como alto 30%, medio 16% y bajo 54%. El 60% de los usuarios perciben que el liderazgo es muy eficiente que propicia un clima organizacional saludable. Se concluye que existe una relación significativa ($p < 0.001 \leq 0.05$) y directa moderada con $r = 0.468$).

Respecto a la hipótesis específica 3 y según los resultados hallados (Rho de Spearman = 0,692 y un $p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional. Estos resultados difieren con los hallazgos obtenidos por Guevara (2017) en la investigación titulada Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017. Tesis de maestría realizada en la Universidad César Vallejo, en la cual concluye que no existe relación significativa ($p > 0.05$) entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional; y con un valor de $r = -0.062$, se determinó que el liderazgo transformacional no se vincula con el compromiso organizacional dentro de la muestra estudiada. Y también encontró similitudes con la investigación de Panadero (2013) con su tesis titulada Características del Liderazgo de los Estilos Transformacional / Transaccional en los Profesionales de Enfermería de una IPS de Bogotá 2011, en la cual encuentra que las características del liderazgo transaccional y transformacional, en cuanto a la dimensión carisma fue de 62%, motivación inspiracional 80%, estimulación intelectual 70%, esfuerzo extra 80%,

efectiva 80%, satisfacción 85%, alcanzando un nivel alto.

Respecto a la hipótesis específica 4 y según los resultados hallados (Rho de Spearman= 0,693 y un $p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe correlación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional. La cual tuvo similitudes con la investigación de Romo (2017) con su investigación titulada *Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia)*, quien encontró que los resultados encontrados demostraron que el liderazgo transformacional de la administración universitaria tiene un efecto en los procesos de cambio de la institución, facilita la toma de decisiones para la solución de problemas en diferentes áreas administrativas como el área financiera, gestión y calidad educativa, admisión, entre otros.

Según Ortiz (2017) como resultado en su investigación titulada *Factores de Liderazgo transformacional que impactan el clima organizacional de la Corporación Batuta Risaralda en Colombia* que el liderazgo transformacional en la muestra de 40 colaboradores la satisfacción de correlación obtuvo mayor puntaje que le permitieron establecer estrategias de intervención organizacional en capacitación y desarrollo con el desempeño del trabajador.

Según Romo (2017) como resultado en su investigación titulada *Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia)*, el objetivo fue desarrollar una propuesta teórica analizando el caso de la universidad. El estudio fue cuantitativo, racional y positivista, se aplicó el formulario Inventario de Prácticas del Liderazgo de Kouzes y Posner –IPL. Los resultados encontrados demostraron que el liderazgo transformacional de la administración universitaria tiene un efecto en los procesos de cambio de la institución, facilita la toma de decisiones para la solución de problemas en diferentes áreas administrativas como el área financiera, gestión y calidad educativa, admisión, entre otros.

Según Aldana (2017) con su tesis titulada *Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia*, el objetivo fue analizar la realidad social laboral de los participantes frente al compromiso asumido con la institución.

profesional y tipo de contratación. Se concluyó que existe la necesidad de ajustar la relación empresa-empleado con el fin de lograr el cumplimiento de objetivos comunes.

Según García-Guiu (2014) con su investigación, titulada *Liderazgo transformacional y auténtico en organizaciones de seguridad, emergencias y defensa. Relaciones del liderazgo con la identificación grupal, la cohesión de la unidad y la fuerza grupal*, tesis doctoral desarrollada en la Universidad de Granada, España. Entre los resultados encontrados destacan: un vínculo positivo entre la dimensión identificación grupal del liderazgo transformacional y la fuerza del equipo. Un vínculo entre el liderazgo transformacional y la fuerza grupal, con intervención en la identificación grupal y la cohesión grupal. Un vínculo indirecto entre la identificación de los miembros de la organización y la cohesión del grupo entre el liderazgo transformacional y la fuerza grupal.

Según Panadero (2013) con su tesis titulada *Características del Liderazgo de los Estilos Transformacional/ Transaccional en los Profesionales de Enfermería de una IPS de Bogotá 2011*. El propósito fue determinar las cualidades del liderazgo transaccional y transformacional en los trabajadores. Estudio cuantitativo, descriptivo y transversal. Con una muestra de 77 enfermeras, concluye: con la aplicación del instrumento MLQ5x se identificaron las características del liderazgo transaccional y transformacional, en cuanto a la dimensión carisma fue de 62%, motivación inspiracional 80%, estimulación intelectual 70%, esfuerzo extra 80%, efectiva 80%, satisfacción 85%, alcanzando un nivel alto.

Según Nanfuñay (2017) con su investigación titulada *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra, Lima, 2017*. Tesis de maestría realizada en la Universidad César Vallejo. El propósito fue establecer la asociación entre las variables estudiadas. La muestra estuvo conformada por 120 docentes. el cuestionario de Meyer y Allen. La comprobación de hipótesis se realizó mediante la prueba de normalidad, determinando el uso de un estadístico no paramétrico: Rho de Spearman. concluye que no existe relación entre las variables, siendo ($p > 0.05$).

Según Mallque (2016) en su investigación titulada *Liderazgo transformacional y clima organizacional de los usuarios internos del Centro Médico Ocupacional Meds*. El propósito fue determinar la asociación entre las variables. la muestra fue de 80 trabajadores. concluye que existe una relación significativa ($p 0.001 \leq 0.05$) y directa moderada con $r = 0.468$).

Según Basurto (2016) con su tesis titulada *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Scharff Logística Integrada S.A. – 2016*. Tesis de maestría elaborada en la Universidad César Vallejo. El propósito fue determinar la asociación entre

las variables. La investigación fue descriptiva, cuantitativo; no experimental. La muestra fue 126 trabajadores. Para recoger la información se aplicaron cuestionarios validados por juicios de expertos, con Alfa de Cronbach= 0,943 y 0,955. Los resultados indican que el liderazgo transformacional es regular y el compromiso organizacional medio. La relación entre las variables es significativa al 95% $P = 0,000$, el resultado de la prueba de Spearman, con un coeficiente ($r = 0.644$) indicando una correlación positiva moderada.

Según Guevara (2017) en la investigación titulada *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017*. Tesis de maestría realizada en la Universidad César Vallejo. El tipo de investigación fue correlacional, de corte transversal. La muestra fue de 120 empleados civiles. Se utilizó el instrumento de Rafferty y Griffin, y el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer. Se concluyó que no existe relación significativa ($p > 0.05$) entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional; y con un valor de $r = -0.062$, se determinó que el liderazgo transformacional no se vincula con el compromiso organizacional dentro de la muestra estudiada.

11. CONCLUSIONES

Se llegaron a las siguientes conclusiones:

El problema general es ¿Qué relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas- ¿Lima, 2018?, se determinó mediante la prueba estadística de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.731 que corresponde a un correlación positiva, alta o fuerte. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05.

Los problemas específicos fueron: (a) ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas- ¿Lima, 2018?, se determinó mediante la prueba estadística de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.693 que corresponde a un correlación positiva, moderada o media. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05 (b) ¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas? ¿Lima, 2018? se determinó mediante la prueba estadística de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.627 que corresponde a un correlación positiva, moderada o media. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05. (c) ¿Qué relación existe entre la motivación e inspiración y el compromiso organizacional administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas-Lima, 2018?

se determinó mediante la prueba estadística de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.692 que corresponde a un correlación positiva, moderada o media. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05 (d) ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - ¿Lima, 2018? se determinó mediante la prueba estadística de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.653 que corresponde a un correlación positiva, moderada o media. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es 0.05.

El objetivo general fue: determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas- Lima,2018.

Los objetivos específicos fueron: (a) Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas- Lima, 2018. (b) Determinar la relación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas- Lima,2018. (c) Determinar la relación entre la motivación e inspiración el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas- Lima,2018.

(d) Determinar la relación entre la influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas- Lima,2018.

12. REFERENCIAS

- Aldana, E. (2017). *Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia*. Vol. 39 (Nº 11) Año 2018. Pág. 13. Colombia.
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. México: UNAM. Rev. De Contaduría y Administración, Nº 200, enero marzo 2001.
- Barcelona, C. (2014). *Liderazgo Transformacional*. A.P.C.S. Group *The New Vision Business, Entrepreneurship And Training*. Recuperado el 8 de Mayo 2018, de <https://apcsgroup.net/2014/06/23/liderazgotransformacional/>

- Bass, B. (1985). *Liderazgo y comportamiento en función a las expectativas*. México: Interamericana.
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). *Manual para el cuestionario de liderazgo multifactorial*. Palo Alto, California, Estados Unidos: Consulting Psychologist Press.
- Basurto, L. (2016). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa Scharff Logística Integrada S.A. – 2016*. Lima, Universidad César Vallejo.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. Anales de Psicología, vol. 23, núm. 2, diciembre, pp. 207-215. España: Universidad de Murcia.
- Cartwright, D. y Zander, A. (1960). *Dinámica grupal: investigación y teoría*. Evanston: Row, Peterson y Company.
- Chiavenato, E. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Clerc, J., Saldivia, A., Serrano, M. (2006). *Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral. Módulo I: Tendencias en Salud Pública: Salud Familiar y Comunitaria y Promoción*. Chile, Universidad Austral de Chile.
- Covey, S. (1993). *El liderazgo centrado en principios*. Barcelona: Paidós.
- Davis K. y Newstrom J. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- García-Guiu, C. (2014). *Liderazgo transformacional y auténtico en organizaciones de seguridad, emergencias y defensa. Relaciones del liderazgo con la identificación grupal, la cohesión de la unidad y la fuerza grupal*. Granada, España, Universidad de Granada.
- Goleman, D. (1997). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D., Boyatzis, R., y McKee, A. (2002). *El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: Plaza Janés.
- Guevara, N. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017*. Lima, Universidad César Vallejo.
- Halpin, A. y Winer, B. (1952). *El comportamiento de liderazgo del comandante de avión*. Columbus: Fundación de Investigación de la Universidad Estatal de Ohio.

- Hellriegel, C. y Colbs, R. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: CENGAGE Learning Editores.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hersey, P. y Blanchard, K. (1969). *La teoría del ciclo de vida del liderazgo*. Revista de Entrenamiento y Desarrollo. Vol. 23. Núm. 5. pp. 26-34.
- Lewin, K., Lippitt, R. y White, R. (1939). *Patrones de comportamiento agresivo en "climas sociales" creados experimentalmente*. Revista de Psicología Social. Psicología política, racial y diferencial. Vol. 10. Núm. 2. pp. 271-299.
- Loli, A. y Cuba, E. (2007). *Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias*. Revista de Investigación en Psicología, vol. 10, núm. 1, Facultad de Psicología de la UNMSM.

DECLARACION JURADA DE AUTORIA Y AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION DEL ARTICULO CIENTIFICO

Yo, Luz Haydee Rengifo del Aguila, estudiante (X), egresado (), docente (), del programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 10435663, con el artículo titulado

“El Liderazgo Transformacional y el Compromiso Organizacional del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas- Lima, 2018

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, Octubre del 2018

Br. Luz Haydeè Rengifo del Aguila

Anexo 2. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia									
Título: El Liderazgo transformacional y compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas- Lima, 2018									
Autora: Br. Luz Haydee Rengifo Del Águila.									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos del INCN, 2018?</p> <p>Problemas: P1: ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos del INCN, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos del INCN, 2018.</p> <p>Objetivos: O1: Establecer la relación entre la influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos del INCN, 2018.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos del INCN, 2018.</p> <p>Hipótesis: H1: Existe relación entre la influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos del INCN, 2018.</p> <p>H2: Existe relación entre la motivación</p>	Variable 1: Liderazgo transformacional				<p>Ordinal</p> <p>Nunca (1)</p> <p>A veces (2)</p> <p>Siempre (3)</p>	<p>Niveles y rangos</p> <p>Desfavorable (40-66)</p> <p>Medio (67-93)</p> <p>Muy Favorable (94- 120)</p>	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición			Niveles y rangos
			Influencia idealizada o carisma.	Entusiasmo Credibilidad	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20				
			Motivación inspiradora	Contribuye en el logro de los objetivos Genera un clima crítico o constructivo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10				
			Consideración individualizada	Prioriza los valores de la institución educativa	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40				
			Estimulación intelectual	Trato personal Apoyo Animación al cambio	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30				
Variable 2: Compromiso organizacional									

P2: ¿Qué relación existe entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos del INCN, 2018?	O2: Establecer la relación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos del INCN, 2018.	inspiradora y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos del INCN, 2018.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
P3: ¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos del INCN, 2018?	O3: Establecer la relación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos del INCN, 2018.	H3: Existe relación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos del INCN, 2018.	Compromiso afectivo	Familia Amor Pertenencia Lealtad Felicidad Solidaridad Satisfacción	1, 4, 7, 12, 15, 18, 21	Ordinal Muy en desacuerdo En desacuerdo o Ni de acuerdo ni en desacuerdo o	Alto (64-84) Medio (42-63) Bajo (21-41)
P4: ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos del INCN, 2018?	O4: Establecer la relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos del INCN, 2018.	H4: Existe relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos del INCN, 2018.	Compromiso de continuidad	Indiferencia Conveniencia Consecuencia Costo económico Necesidad económica Beneficio.	2, 5, 8, 11, 14, 17, 19	De acuerdo Muy de acuerdo	
			Compromiso normativo	Obligación moral Correcto Lealtad Sentimiento de culpa Deber Reciprocidad	,6, 9, 10, 13, 16, 20		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Relacional.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional.</p> <p>Método: Inductivo – deductivo.</p>	<p>Población: 135 trabajadores administrativos del INCN.</p> <p>Tamaño de muestra: Es intencional por conveniencia. 100 administrativos del INCN..</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Bass y Avolio Año: 2006 Monitoreo: Marzo 2018 Ámbito de aplicación: INCN Forma de administración: Directa</p> <p>Variable 2: Compromiso organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autores: Meyer y Allen Año: 1997 Monitoreo: Marzo, 2018 Ámbito de aplicación: INCN Forma de administración: Directa</p>	<p>Descriptiva: Se realizó la descripción de las mediciones obtenidas por cada variable, mediante la distribución de frecuencias, que presenta las puntuaciones ordenadas en categorías y se muestran en una tabla, también se pueden presentar en histogramas o gráficos de otro tipo. El análisis estadístico que corresponde al presente estudio fue no paramétrico, por lo cual no se emplearon las medidas de tendencia central. La base de datos estuvo conformada por los valores obtenidos de ambas variables y se presentaron en tablas de frecuencia y figuras estadísticas.</p> <p>Inferencial: Se aplicó la prueba estadística de Spearman para analizar la relación que existe entre las dos variables de estudio, las cuales se midieron en una escala ordinal mediante la organización de rangos (Hernández et. al, 2014). Se utilizó el software SPSS versión 24 para el procesamiento de los datos.</p>

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario de liderazgo transformacional

Estimado colega a continuación leerá un cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre el liderazgo transformacional que se mide en la institución. Dicha información es estrictamente anónima, por lo que le solicito responder a todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder con (X) la respuesta correcta:

Alternativa de respuesta	Valor
Nunca	1
A veces	2
Siempre	3

Dimensión 1: Motivación inspiracional				
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución	1	2	3
2	Implicación en los valores de la institución	1	2	3
3	Implicación en los objetivos de la institución	1	2	3
4	Implicación en los procesos relevantes de la institución	1	2	3
5	Prioridades en la institución de salud	1	2	3
6	Sentido de identidad con la institución de salud	1	2	3
7	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la	1	2	3
8	Favorece la crítica constructiva	1	2	3
9	Provee continua estimulación.	1	2	3
10	Habla optimistamente sobre el futuro	1	2	3
Dimensión 2: Carisma				
11	Promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente	1	2	3
12	Suele ser una persona cercana al paciente	1	2	3
13	Hace sentirse orgullo por trabajar con el	1	2	3
14	Su comportamiento es honesto	1	2	3
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución	1	2	3
16	Logra la confianza a través de su credibilidad	1	2	3
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	1	2	3
18	Escucha a sus colaboradores	1	2	3
19	Desarrolla el trabajo en equipo	1	2	3
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	1	2	3
Dimensión 3: Estimulación intelectual				
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	1	2	3
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	1	2	3
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	1	2	3
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	1	2	3
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	1	2	3
26	Estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras	1	2	3
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	1	2	3
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	1	2	3
29	Anima a ser crítico.	1	2	3
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer	1	2	3
Dimensión 4: Consideración individual				
31	Presta atención personalizada	1	2	3
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas	1	2	3
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o	1	2	3
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	1	2	3
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	1	2	3
36	Ayuda mucho a los trabajadores recién llegados	1	2	3
37	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	1	2	3
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás	1	2	3
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los trabajadores y técnicos	1	2	3
40	Elogia a los trabajadores y técnicos cuando realizan un buen trabajo	1	2	3

Cuestionario de compromiso organizacional

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Responde a todas las preguntas. Recuerda que no hay respuestas "buenas" o "malas". El inventario está compuesto por un total de 21 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera:

Alternativas de respuesta	Valor
Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta	1	2	3	4	5
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es	1	2	3	4	5
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	1	2	3	4	5
4	En esta organización me siento como en familia.	1	2	3	4	5
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	1	2	3	4	5
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	1	2	3	4	5
7	Me siento parte integrante de esta organización.	1	2	3	4	5
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	1	2	3	4	5
9	Creo que debo mucho a esta organización.	1	2	3	4	5
10	Esta organización se merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta	1	2	3	4	5
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	1	2	3	4	5
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	1	2	3	4	5
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	1	2	3	4	5
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	1	2	3	4	5
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	1	2	3	4	5
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	1	2	3	4	5
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para	1	2	3	4	5

19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	1	2	3	4	5
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.	1	2	3	4	5
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	1	2	3	4	5

Anexo 4: Base de datos

Variable 1: Liderazgo Transformacional

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1			
4	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1				
5	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1		
6	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1		
7	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2			
8	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1		
9	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2			
10	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2		
11	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2		
12	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2		
13	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2		
14	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1		
15	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1		
16	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	2	3	1	3	2	2	
17	3	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	
18	2	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	
19	2	3	2	3	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	
20	2	3	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	
21	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2		
22	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	
23	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	
24	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1		
25	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1		
26	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	
27	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2
28	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	
29	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	
30	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	
31	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	
32	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
33	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	
34	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	
35	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	

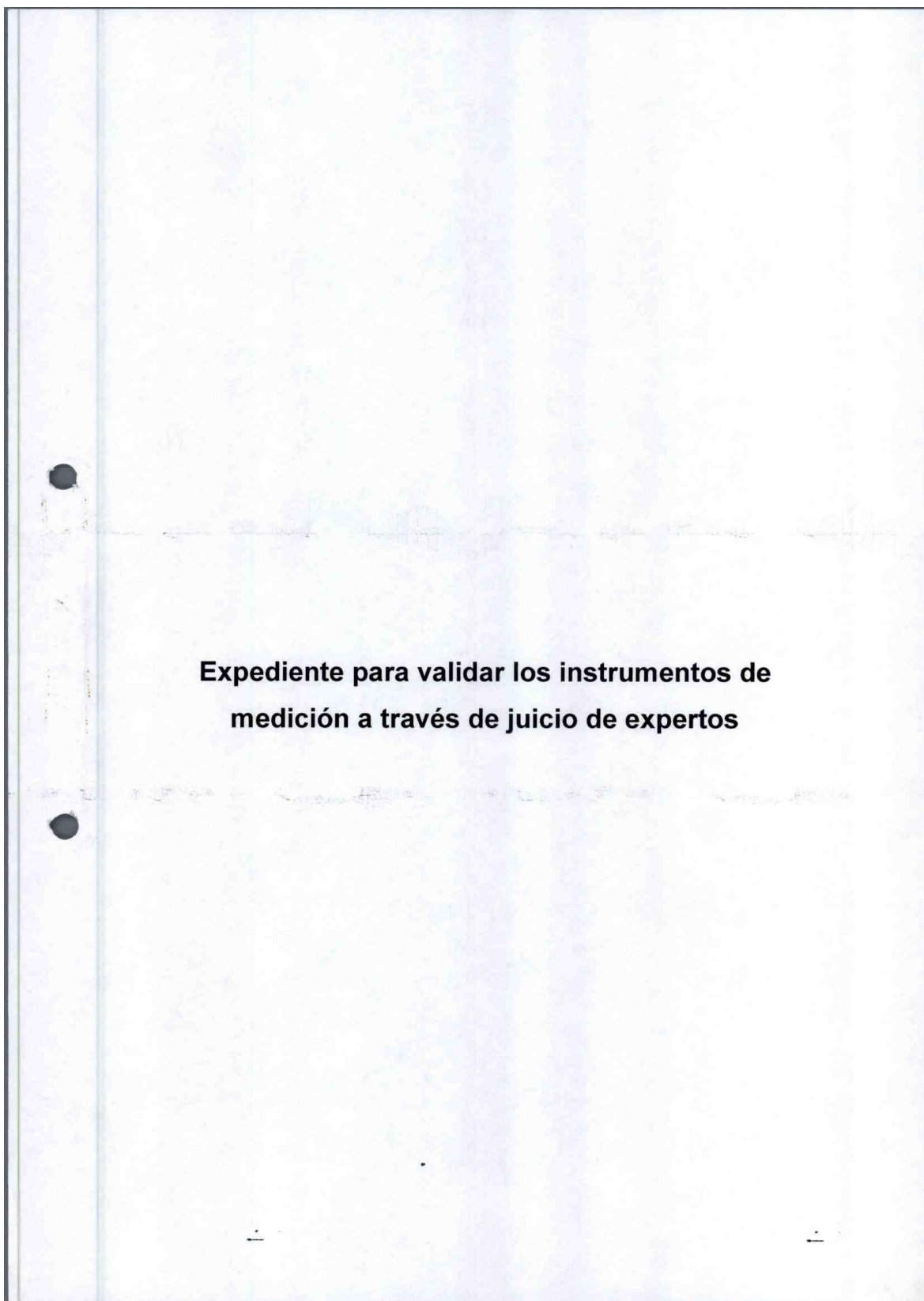
	P1-P20										P31-P40										P1-P10										P21-P30												
	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30			
36	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
37	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
38	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
39	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
40	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1		
41	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1		
42	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2		
43	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2		
44	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2			
45	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2		
46	1	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1			
47	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1			
48	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1			
49	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1			
50	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3			
51	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	1			
52	1	2	2	1	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1		
53	2	2	2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1		
54	1	1	3	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	3	1	3	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1			
55	2	1	3	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	3	1	3	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1		
56	3	1	3	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	3	1	3	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1			
57	3	1	3	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	2	3	1	3	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1			
58	1	2	2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	1			
59	1	2	2	1	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1		
60	1	2	2	1	2	1	3	2	1	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	3	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	1			
61	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
62	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	1			
63	2	3	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2			
64	1	2	2	1	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1			
65	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1			
66	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3			
67	2	2	2	1	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1			
68	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2			
69	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2			
70	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2			

Variable 2: Compromiso Organizacional del personal administrativo del INCN-Lima, 2018

	Compromiso afectivo							Compromiso normativo							Compromiso continuo						
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21
1	3	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	1	3	3	4	2	2	1	1
2	2	3	1	3	1	2	2	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	3	1	2
3	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	3	4	2	2	2	1	1
4	3	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	1	3	3	4	2	2	1	1
5	2	3	1	3	1	2	2	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	3	1	2
6	3	3	3	1	1	2	2	1	1	4	3	1	1	2	2	2	3	3	1	1	2
7	3	3	3	1	1	2	2	1	1	4	3	1	1	2	2	2	3	3	1	1	2
8	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1
9	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	3	3	3	1	1	2	3	1	2	3	3	1	1	2	2	3	3	3	1	1
11	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	4	3	2	1	2
12	2	3	3	3	1	1	2	3	1	2	3	3	1	1	2	2	3	3	3	1	1
13	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	4	3	2	1	2
14	3	1	4	3	1	1	1	3	1	3	4	3	1	1	1	3	2	4	3	1	1
15	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
16	3	2	2	4	2	1	1	4	2	2	2	4	2	1	1	2	2	2	4	2	1
17	3	2	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	1	1	2	3
18	2	1	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2
19	4	4	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1
20	2	1	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2
21	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2
22	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
23	3	3	2	2	2	1	5	2	2	4	2	2	2	1	5	2	2	2	2	2	1
24	3	3	2	2	2	1	5	2	2	4	2	2	2	1	5	2	2	2	2	2	1
25	3	3	4	3	1	1	2	3	1	3	4	3	1	1	2	3	3	4	3	1	1
26	3	3	3	4	1	1	2	4	1	3	3	4	1	1	2	3	3	3	4	1	1
27	3	3	3	4	1	1	2	4	1	3	3	4	1	1	2	3	3	3	4	1	1
28	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2
29	2	2	2	3	4	1	2	3	4	2	2	3	4	1	2	2	3	2	3	4	1
30	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2
31	2	2	2	3	4	1	2	3	4	2	2	3	4	1	2	2	3	2	3	4	1
32	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2
33	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2
34	3	3	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	1	1	1	4	2	4	4	1	1
35	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2

	Compromiso afectivo							Compromiso normativo							Compromiso continuo						
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21
36	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2
37	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
38	4	3	4	3	1	1	3	3	1	3	4	3	1	1	3	4	3	4	3	1	1
39	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
40	4	3	4	3	1	1	3	3	1	3	4	3	1	1	3	4	3	4	3	1	1
41	4	3	3	4	1	2	2	4	1	4	3	4	1	2	2	2	3	3	4	1	2
42	4	3	2	2	4	2	3	2	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2
43	4	4	3	4	1	1	3	4	1	4	3	4	1	1	3	4	2	3	4	1	1
44	3	2	2	3	1	5	2	3	1	3	2	3	1	5	2	5	2	2	3	1	5
45	4	4	3	4	1	1	3	4	1	4	3	4	1	1	3	4	2	3	4	1	1
46	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	3	3	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	2	4	1	1	4	2	4	2	4
49	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3
50	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
51	4	3	2	5	1	3	2	5	1	5	2	5	1	3	2	3	2	2	5	1	3
52	3	3	5	3	1	3	3	3	1	2	5	3	1	3	3	4	2	5	3	1	3
53	3	4	3	4	1	4	1	4	1	3	3	4	1	4	1	3	4	3	4	1	4
54	3	3	3	4	1	3	3	4	1	4	3	4	1	3	3	4	2	3	4	1	3
55	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
56	4	3	2	5	1	3	2	5	1	5	2	5	1	3	2	3	2	2	5	1	3
57	3	3	5	3	1	3	3	3	1	2	5	3	1	3	3	4	2	5	3	1	3
58	3	4	3	4	1	4	1	4	1	3	3	4	1	4	1	3	4	3	4	1	4
59	4	4	2	2	4	3	3	2	4	2	2	2	4	3	3	2	2	3	2	4	3
60	3	3	2	5	2	2	2	5	2	4	2	5	2	2	2	3	4	2	5	2	2
61	3	4	3	4	4	1	1	4	4	3	3	4	4	1	1	3	2	3	4	4	1
62	3	3	2	5	2	2	2	5	2	4	2	5	2	2	2	3	4	2	5	2	2
63	3	4	3	4	4	1	1	4	4	3	3	4	4	1	1	3	2	3	4	4	1
64	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3
65	4	3	4	1	4	2	3	1	4	5	4	1	4	2	3	2	4	4	1	4	2
66	2	3	4	5	1	2	2	5	1	4	4	5	1	2	2	3	4	4	5	1	2
67	4	3	4	1	4	2	3	1	4	5	4	1	4	2	3	2	4	4	1	4	2
68	3	3	3	4	1	5	2	4	1	3	3	4	1	5	2	3	3	3	4	1	5
69	3	4	3	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	1	1	4	2	3	4	4	1
70	3	3	3	4	1	5	2	4	1	3	3	4	1	5	2	3	3	3	4	1	5

	Compromiso afectivo							Compromiso normativo							Compromiso continuo						
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21
71	4	3	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4
72	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4
73	3	5	2	4	2	3	4	4	2	4	2	4	2	3	4	3	3	2	4	2	3
74	4	3	4	5	1	2	3	5	1	4	4	5	1	2	3	2	4	4	5	1	2
75	3	5	2	4	2	3	4	4	2	4	2	4	2	3	4	3	3	2	4	2	3
76	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	4	4	2	3	4	2	3	4	4	2	3
77	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	4	4	2	3	4	2	3	4	4	2	3
78	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3
79	3	3	3	4	1	4	4	4	1	3	3	4	1	4	4	5	4	3	4	1	4
80	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
81	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	2	2	4	3	4	4
82	2	1	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
83	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4
84	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3
85	3	3	4	5	1	5	3	5	1	4	4	5	1	5	3	4	5	4	5	1	5
86	3	3	4	5	1	5	3	5	1	4	4	5	1	5	3	4	5	4	5	1	5
87	2	1	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	2	1	5	5	4	4
88	3	2	4	4	5	3	4	4	5	2	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3
89	3	3	4	4	5	3	4	4	5	2	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3
90	4	3	5	5	4	3	3	5	4	2	5	5	4	3	3	5	2	5	5	4	3
91	4	3	5	5	4	3	3	5	4	3	5	5	4	3	3	5	2	5	5	4	3
92	4	4	5	5	4	3	4	5	4	2	5	5	4	3	4	5	2	5	5	4	3
93	4	4	5	5	4	3	4	5	4	2	5	5	4	3	4	5	2	5	5	4	3
94	4	2	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	2	5	5	4	4
95	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4
96	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4
97	4	3	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	3
98	4	3	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	3
99	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
100	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4

Anexo 5. Certificado de validez

Carta de presentación

Señor): Doctor: Chantal Jara Aguirre

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2018-II, y siendo requisito la validación de los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optaré el grado académico de Maestro.

El título de mi proyecto de investigación es "El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del INCN - Lima, 2018", siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública e investigación científica.

El expediente de validación, adjunto al presente, contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Reiterando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Luz Haydee Rengifo Del Águila
DNI 10435663

Definición conceptual de las variables y dimensiones

Variable 1: Liderazgo transformacional

Es un estilo de liderazgo caracterizado por realizar un proceso de modificación considerable y provechoso en los seguidores desarrollando en ellos identificación con la institución, lealtad, compromiso, que generan en ellos el deseo de realizar un buen trabajo y realizar los esfuerzos necesarios para que la institución alcance los objetivos trazados (Bass y Avolio, 1996).

Dimensiones del liderazgo transformacional.

Bass (1985) consideró que las dimensiones del liderazgo transformacional son cuatro: a) Estimulación intelectual b) Consideración individualizada c) Motivación e inspiración y d) Influencia idealizada o carisma.

Estimulación intelectual. Fomenta intensamente la creatividad, alienta a indagar nuevas formas de realizar las cosas y persigue nuevas ocasiones en favor de la empresa.

Consideración individualizada. Sostiene formas de comunicación con sus discípulos en forma personal o colectiva. El líder es un escucha activo y es buen comunicador fuerte. Se preocupa por la ayuda, la simpatía y proporcionar retos y oportunidades. Se interesa porque los seguidores se desarrollen profesionalmente y hagan carrera en la organización.

Motivación e inspiración. El líder motiva, premia, felicita a los integrantes de la organización con el propósito de alcanzar en ellos un desempeño laboral superior, lograr esfuerzos adicionales y convencer a sus discípulos de sus habilidades. Crea la aptitud para el cambio y anima un amplio rango de intereses. Siempre espera el mejor esfuerzo.

Influencia idealizada o carisma. Es muy importante, por cuanto tiene un sentido de intención. Los líderes seductores, son percibidos por los seguidores como seres de un alto grado de ética, convicción y honestidad. Se comprometen totalmente con la organización y siempre destaca su presencia en las actividades, colocándose adelante cuando hay crisis o celebrando el triunfo con su gente (p. 121).

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1993) diseñaron el modelo con tres componentes del compromiso organizacional: afectivo, continuidad y normativo, que pueden presentarse en forma simultánea y en distinta magnitud.

Es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. El compromiso organizacional indica el nivel de identificación que un trabajador ha desarrollado respecto a la institución para la cual trabaja. El trabajador establece un vínculo con la empresa, se reconoce como parte de la institución y alinea sus metas a las metas de la empresa y su deseo es conservar un vínculo permanente con ella.

DIMENSIONES del Compromiso Organizacional

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Es la fuerte vinculación emocional que muestra el trabajador con la organización, que se expresa en el apego emocional, que ocurre cuando los valores, los objetivos individuales concuerdan con los organizacionales. Se distingue porque los trabajadores con compromiso afectivo sienten agrado en continuar como miembros de la institución y tienen un sentido de pertenencia con la misma, trabajan como una familia (Ramos, 2005).

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Este componente explica la necesidad de los trabajadores de permanecer en la empresa. Quienes muestran este compromiso son trabajadores con antigüedad laboral en la empresa, su compromiso implica la realizar un análisis del costo-beneficio respecto a la decisión de dejar la empresa por un mejor empleo. Se asocia con el enfoque material, más que con el sentimental, con los intereses particulares del trabajador, de modo que, el trabajador debe evaluar los efectos de sus decisiones en cuanto al costo económico, que significaría renunciar al trabajo y buscar otras oportunidades, y la inversión que ha realizado dentro la empresa (Loli y Cuba, 2007).

Dimensión 3: Compromiso normativo

El compromiso normativo guarda similitud con el compromiso afectivo, en cuanto al apego emocional y la lealtad. Se refiere a los valores. El trabajador presenta un sentimiento de deuda con la institución por la oportunidad de trabajar en ella. Se refiere a una falta de equilibrio cognitivo en la persona quien ha desarrollado un sentimiento de obligación moral de lealtad y reciprocidad frente a la empresa. Es así como la organización resulta por más atractiva que las otras, y por ello es una obligación permanecer en ella (Meyer y Allen, 1997).

Operacionalización de la variable Liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Influencia idealizada o carisma	◦ Entusiasmo	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20		
	◦ Credibilidad			
Consideración individual	◦ Trato personal	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	Ordinal.	Desfavorable (40 – 66)
	◦ Apoyo			
Motivación inspiracional	◦ Colabora en el alcance de las metas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Medio (67 – 93)
	◦ Propicia un clima crítico reflexivo			
	◦ Realce e importancia a valores institucionales			Muy favorable (94 – 120)
	◦ Animación al cambio			
Estimulación intelectual	◦ Potenciación de esfuerzo mayor	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30		

Nota: Adaptado de Bass y Avolio (2006).

Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	◦ Familia		Ordinal. Definitivamente en desacuerdo	Alto (64 – 84)
	◦ Amor	1, 4, 7,		
	◦ Pertenencia	12, 15,		
	◦ Lealtad	18, 21		
	◦ Felicidad			
	◦ Satisfacción			
Compromiso de continuidad	◦ Indiferencia		Muy en desacuerdo	Medio (42 – 63)
	◦ Conveniencia	2, 5, 8,	En desacuerdo	
	◦ Consecuencia	11, 14,		
	◦ Costo económico	17, 19	De acuerdo	
	◦ Necesidad económica			
	◦ Beneficio.			
Compromiso normativo	◦ Obligación moral			Muy de acuerdo
	◦ Correcto	3, 6, 9,	Definitivamente de acuerdo	
	◦ Lealtad	10, 13,		
	◦ Culpabilidad	16, 20		
	◦ Correspondencia			

Nota: Adaptado de Meyer y Allen (1993).

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Liderazgo transformacional

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Motivación inspiracional								
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		
2	Implicación en los valores de la institución	✓		✓		✓		
3	Implicación en los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
4	Implicación en los procesos relevantes de la institución	✓		✓		✓		
5	Prioridades en la institución de salud	✓		✓		✓		
6	Sentido de identidad con la institución de salud	✓		✓		✓		
7	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución	✓		✓		✓		
8	Favorece la crítica constructiva	✓		✓		✓		
9	Provee continua estimulación.	✓		✓		✓		
10	Habla optimistamente sobre el futuro	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Influencia Idealizada o Carisma		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
11	Promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente	✓		✓		✓		
12	Suele ser una persona cercana al paciente	✓		✓		✓		
13	Hace sentirse orgullo por trabajar con el	✓		✓		✓		
14	Su comportamiento es honesto	✓		✓		✓		
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución	✓		✓		✓		
16	Logra la confianza a través de su credibilidad	✓		✓		✓		
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	✓		✓		✓		
18	Escucha a sus colaboradores	✓		✓		✓		
19	Desarrolla el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Estimulación Intelectual en la Capacidad de respuesta		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	✓		✓		✓		

22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	✓		✓		✓	
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	✓		✓		✓	
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	✓		✓		✓	
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	✓		✓		✓	
26	Estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras	✓		✓		✓	
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	✓		✓		✓	
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	✓		✓		✓	
29	Anima a ser crítico.	✓		✓		✓	
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Consideración Individual y Seguridad		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
31	Presta atención personalizada	✓		✓		✓	
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas	✓		✓		✓	
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales	✓		✓		✓	
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	✓		✓		✓	
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	✓		✓		✓	
36	Ayuda mucho a los trabajadores recién llegados	✓		✓		✓	
37	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	✓		✓		✓	
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás	✓		✓		✓	
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los trabajadores y técnicos	✓		✓		✓	
40	Elogia a los trabajadores y técnicos cuando realizan un buen trabajo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. Dr. Chantal Jara Aguirre

DNI: 28451905

Especialidad del validador: GERCIÓN EDUCACIONAL


Lima, 01 de junio del 2018.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Firma del experto informante

DR. CHANTAL JARA AGUIRRE
DTC ESCUELA DE POSGRADO UC

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el- Compromiso Organizacional

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	No	SÍ	No	SÍ	No	
Dimensión 1: Compromiso afectivo								
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	✓		✓		✓		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	En esta organización me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	✓		✓		✓		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Compromiso de continuidad								
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	✓		✓		✓		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	✓		✓		✓		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓		✓		✓		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓		
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Compromiso normativo								
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.			✓		✓		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓		
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓		✓		✓		
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.	✓		✓		✓		
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE

DNI: 25451905

Especialidad del validador: SECCIÓN EDUCACIONAL


Lima, 01 de junio del 2018.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Firma del experto informante

DR. CHANTAL JARA AGUIRRE
DTC ESCUELA DE POSGRADUADOS

**Expediente para validar los instrumentos de
medición a través de juicio de expertos**

Carta de presentación

Doctor (a) : Flor de María Sanchez Aguirre

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2018-II, y siendo requisito la validación de los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optaré el grado académico de Maestro.

El título de mi proyecto de investigación es “El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del INCN - Lima, 2018”, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública e investigación científica.

El expediente de validación, adjunto al presente, contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Reiterando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Luz Haydee Rengifo Del Águila
DNI 10435663

Definición conceptual de las variables y dimensiones

Variable 1: Liderazgo transformacional

Es un estilo de liderazgo caracterizado por realizar un proceso de modificación considerable y provechoso en los seguidores desarrollando en ellos identificación con la institución, lealtad, compromiso, que generan en ellos el deseo de realizar un buen trabajo y realizar los esfuerzos necesarios para que la institución alcance los objetivos trazados (Bass y Avolio, 1996).

Dimensiones del liderazgo transformacional.

Bass (1985) consideró que las dimensiones del liderazgo transformacional son cuatro: a) Estimulación intelectual b) Consideración individualizada c) Motivación e inspiración y d) Influencia idealizada o carisma.

Estimulación intelectual. Fomenta intensamente la creatividad, alienta a indagar nuevas formas de realizar las cosas y persigue nuevas ocasiones en favor de la empresa.

Consideración individualizada. Sostiene formas de comunicación con sus discípulos en forma personal o colectiva. El líder es un escucha activo y es buen comunicador fuerte. Se preocupa por la ayuda, la simpatía y proporcionar retos y oportunidades. Se interesa porque los seguidores se desarrollen profesionalmente y hagan carrera en la organización.

Motivación e inspiración. El líder motiva, premia, felicita a los integrantes de la organización con el propósito de alcanzar en ellos un desempeño laboral superior, lograr esfuerzos adicionales y convencer a sus discípulos de sus habilidades. Crea la aptitud para el cambio y anima un amplio rango de intereses. Siempre espera el mejor esfuerzo.

Influencia idealizada o carisma. Es muy importante, por cuanto tiene un sentido de intención. Los líderes seductores, son percibidos por los seguidores como seres de un alto grado de ética, convicción y honestidad. Se comprometen totalmente con la organización y siempre destaca su presencia en las actividades, colocándose adelante cuando hay crisis o celebrando el triunfo con su gente (p. 121).

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1993) diseñaron el modelo con tres componentes del compromiso organizacional: afectivo, continuidad y normativo, que pueden presentarse en forma simultánea y en distinta magnitud.

Es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. El compromiso organizacional indica el nivel de identificación que un trabajador ha desarrollado respecto a la institución para la cual trabaja. El trabajador establece un vínculo con la empresa, se reconoce como parte de la institución y alinea sus metas a las metas de la empresa y su deseo es conservar un vínculo permanente con ella.

DIMENSIONES del Compromiso Organizacional

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Es la fuerte vinculación emocional que muestra el trabajador con la organización, que se expresa en el apego emocional, que ocurre cuando los valores, los objetivos individuales concuerdan con los organizacionales. Se distingue porque los trabajadores con compromiso afectivo sienten agrado en continuar como miembros de la institución y tienen un sentido de pertenencia con la misma, trabajan como una familia (Ramos, 2005).

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Este componente explica la necesidad de los trabajadores de permanecer en la empresa. Quienes muestran este compromiso son trabajadores con antigüedad laboral en la empresa, su compromiso implica la realizar un análisis del costo-beneficio respecto a la decisión de dejar la empresa por un mejor empleo. Se asocia con el enfoque material, más que con el sentimental, con los intereses particulares del trabajador, de modo que, el trabajador debe evaluar los efectos de sus decisiones en cuanto al costo económico, que significaría renunciar al trabajo y buscar otras oportunidades, y la inversión que ha realizado dentro la empresa (Loli y Cuba, 2007).

Dimensión 3: Compromiso normativo

El compromiso normativo guarda similitud con el compromiso afectivo, en cuanto al apego emocional y la lealtad. Se refiere a los valores. El trabajador presenta un sentimiento de deuda con la institución por la oportunidad de trabajar en ella. Se refiere a una falta de equilibrio cognitivo en la persona quien ha desarrollado un sentimiento de obligación moral de lealtad y reciprocidad frente a la empresa. Es así como la organización resulta por más atractiva que las otras, y por ello es una obligación permanecer en ella (Meyer y Allen, 1997).

Operacionalización de la variable Liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Influencia idealizada o carisma	◦ Entusiasmo	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20		
	◦ Credibilidad			
Consideración individual	◦ Trato personal	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	Ordinal.	Desfavorable
	◦ Apoyo			(40 – 66)
Motivación inspiracional	◦ Colabora en el alcance de las metas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Medio
	◦ Propicia un clima crítico reflexivo			(67 – 93)
	◦ Realce e importancia a valores institucionales			Muy favorable
Estimulación intelectual	◦ Animación al cambio	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30		94 – 120)
	◦ Potenciación de esfuerzo mayor			

Nota: Adaptado de Bass y Avolio (2006).

Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	◦ Familia		Ordinal.	Alto
	◦ Amor	1, 4, 7,		
	◦ Pertenencia	12, 15,	Definitivamente en desacuerdo	(64 – 84)
	◦ Lealtad	18, 21		
	◦ Felicidad			
	◦ Solidaridad			
Compromiso de continuidad	◦ Satisfacción		Muy en desacuerdo	Medio
	◦ Indiferencia		En desacuerdo	
	◦ Conveniencia	2, 5, 8,	De acuerdo	(42 – 63)
	◦ Consecuencia	11, 14,		
	◦ Costo económico	17, 19		
	◦ Necesidad económica			
◦ Beneficio.				
Compromiso normativo	◦ Obligación moral		Muy de acuerdo	Bajo
	◦ Correcto	3, 6, 9,	Definitivamente de acuerdo	
	◦ Lealtad	10, 13,		
	◦ Culpabilidad	16, 20		
	◦ Correspondencia			

Nota: Adaptado de Meyer y Allen (1993).

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Liderazgo transformacional

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Motivación inspiracional								
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		
2	Implicación en los valores de la institución	✓		✓		✓		
3	Implicación en los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
4	Implicación en los procesos relevantes de la institución	✓		✓		✓		
5	Prioridades en la institución de salud	✓		✓		✓		
6	Sentido de identidad con la institución de salud	✓		✓		✓		
7	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución	✓		✓		✓		
8	Favorece la crítica constructiva	✓		✓		✓		
9	Provee continua estimulación.	✓		✓		✓		
10	Habla optimistamente sobre el futuro	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Influencia Idealizada o Carisma								
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
11	Promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente	✓		✓		✓		
12	Suele ser una persona cercana al paciente	✓		✓		✓		
13	Hace sentirse orgullo por trabajar con el	✓		✓		✓		
14	Su comportamiento es honesto	✓		✓		✓		
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución	✓		✓		✓		
16	Logra la confianza a través de su credibilidad	✓		✓		✓		
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	✓		✓		✓		
18	Escucha a sus colaboradores	✓		✓		✓		
19	Desarrolla el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Estimulación Intelectual en la Capacidad de respuesta								
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	✓		✓		✓		

22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	✓		✓		✓	
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	✓		✓		✓	
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	✓		✓		✓	
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	✓		✓		✓	
26	Estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras	✓		✓		✓	
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	✓		✓		✓	
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	✓		✓		✓	
29	Anima a ser crítico.	✓		✓		✓	
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Consideración Individual y Seguridad		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
31	Presta atención personalizada	✓		✓		✓	
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas	✓		✓		✓	
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales	✓		✓		✓	
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	✓		✓		✓	
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	✓		✓		✓	
36	Ayuda mucho a los trabajadores recién llegadas	✓		✓		✓	
37	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	✓		✓		✓	
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás	✓		✓		✓	
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los trabajadores y técnicos	✓		✓		✓	
40	Elogia a los trabajadores y técnicos cuando realizan un buen trabajo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg.

SANCHEZ AGUIRRE FLORES YAPIS

DNI: 09104533

Especialidad del validador:

DR. EN EDUCACIÓN

Lima, 01 de junio del 2018.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Firma del experto Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el- Compromiso Organizacional

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Compromiso afectivo								
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	✓		✓		✓		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	En esta organización me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	✓		✓		✓		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Compromiso de continuidad		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	✓		✓		✓		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	✓		✓		✓		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓		✓		✓		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓		
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Compromiso normativo		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	✓		✓		✓		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓		
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓		✓		✓		
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.	✓		✓		✓		
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. Sánchez Álvarez Flor de Haces

DNI: 09104533

Especialidad del validador: Dr. EN EDUCACIÓN


Lima, 01 de junio del 2018.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Firma del experto informante

**Expediente para validar los instrumentos de
medición a través de juicio de expertos**

Carta de presentación

Doctor (a) : María Jesús López Vega

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2018-II, y siendo requisito la validación de los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optaré el grado académico de Maestro.

El título de mi proyecto de investigación es “El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del INCN - Lima, 2018”, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública e investigación científica.

El expediente de validación, adjunto al presente, contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Reiterando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Luz Haydee Rengifo Del Águila
DNI 10435663

Definición conceptual de las variables y dimensiones

Variable 1: Liderazgo transformacional

Es un estilo de liderazgo caracterizado por realizar un proceso de modificación considerable y provechoso en los seguidores desarrollando en ellos identificación con la institución, lealtad, compromiso, que generan en ellos el deseo de realizar un buen trabajo y realizar los esfuerzos necesarios para que la institución alcance los objetivos trazados (Bass y Avolio, 1996).

Dimensiones del liderazgo transformacional.

Bass (1985) consideró que las dimensiones del liderazgo transformacional son cuatro: a) Estimulación intelectual b) Consideración individualizada c) Motivación e inspiración y d) Influencia idealizada o carisma.

Estimulación intelectual. Fomenta intensamente la creatividad, alienta a indagar nuevas formas de realizar las cosas y persigue nuevas ocasiones en favor de la empresa.

Consideración individualizada. Sostiene formas de comunicación con sus discípulos en forma personal o colectiva. El líder es un escucha activo y es buen comunicador fuerte. Se preocupa por la ayuda, la simpatía y proporcionar retos y oportunidades. Se interesa porque los seguidores se desarrollen profesionalmente y hagan carrera en la organización.

Motivación e inspiración. El líder motiva, premia, felicita a los integrantes de la organización con el propósito de alcanzar en ellos un desempeño laboral superior, lograr esfuerzos adicionales y convencer a sus discípulos de sus habilidades. Crea la aptitud para el cambio y anima un amplio rango de intereses. Siempre espera el mejor esfuerzo.

Influencia idealizada o carisma. Es muy importante, por cuanto tiene un sentido de intención. Los líderes seductores, son percibidos por los seguidores como seres de un alto grado de ética, convicción y honestidad. Se comprometen totalmente con la organización y siempre destaca su presencia en las actividades, colocándose adelante cuando hay crisis o celebrando el triunfo con su gente (p. 121).

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1993) diseñaron el modelo con tres componentes del compromiso organizacional: afectivo, continuidad y normativo, que pueden presentarse en forma simultánea y en distinta magnitud.

Es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. El compromiso organizacional indica el nivel de identificación que un trabajador ha desarrollado respecto a la institución para la cual trabaja. El trabajador establece un vínculo con la empresa, se reconoce como parte de la institución y alinea sus metas a las metas de la empresa y su deseo es conservar un vínculo permanente con ella.

DIMENSIONES del Compromiso Organizacional

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Es la fuerte vinculación emocional que muestra el trabajador con la organización, que se expresa en el apego emocional, que ocurre cuando los valores, los objetivos individuales concuerdan con los organizacionales. Se distingue porque los trabajadores con compromiso afectivo sienten agrado en continuar como miembros de la institución y tienen un sentido de pertenencia con la misma, trabajan como una familia (Ramos, 2005).

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Este componente explica la necesidad de los trabajadores de permanecer en la empresa. Quienes muestran este compromiso son trabajadores con antigüedad laboral en la empresa, su compromiso implica la realizar un análisis del costo-beneficio respecto a la decisión de dejar la empresa por un mejor empleo. Se asocia con el enfoque material, más que con el sentimental, con los intereses particulares del trabajador, de modo que, el trabajador debe evaluar los efectos de sus decisiones en cuanto al costo económico, que significaría renunciar al trabajo y buscar otras oportunidades, y la inversión que ha realizado dentro la empresa (Loli y Cuba, 2007).

Dimensión 3: Compromiso normativo

El compromiso normativo guarda similitud con el compromiso afectivo, en cuanto al apego emocional y la lealtad. Se refiere a los valores. El trabajador presenta un sentimiento de deuda con la institución por la oportunidad de trabajar en ella. Se refiere a una falta de equilibrio cognitivo en la persona quien ha desarrollado un sentimiento de obligación moral de lealtad y reciprocidad frente a la empresa. Es así como la organización resulta por más atractiva que las otras, y por ello es una obligación permanecer en ella (Meyer y Allen, 1997).

Operacionalización de la variable Liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Influencia idealizada o carisma	◦ Entusiasmo	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20		
	◦ Credibilidad			
Consideración individual	◦ Trato personal	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	Ordinal.	Desfavorable
	◦ Apoyo			(40 – 66)
Motivación inspiracional	◦ Colabora en el alcance de las metas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Medio
	◦ Propicia un clima crítico reflexivo			(67 – 93)
	◦ Realce e importancia a valores institucionales			Muy favorable
Estimulación intelectual	◦ Animación al cambio	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30		94 – 120)
	◦ Potenciación de esfuerzo mayor			

Nota: Adaptado de Bass y Avolio (2006).

Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	◦ Familia	1, 4, 7, 12, 15, 18, 21	Ordinal. Definitivamente en desacuerdo	Alto (64 – 84)
	◦ Amor			
	◦ Pertenencia			
	◦ Lealtad			
	◦ Felicidad			
	◦ Satisfacción			
Compromiso de continuidad	◦ Indiferencia	2, 5, 8, 11, 14, 17, 19	Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo	Medio (42 – 63)
	◦ Conveniencia			
	◦ Consecuencia			
	◦ Costo económico			
	◦ Necesidad económica			
	◦ Beneficio.			
Compromiso normativo	◦ Obligación moral	3, 6, 9, 10, 13, 16, 20	Muy de acuerdo Definitivamente de acuerdo	Bajo (21 – 41)
	◦ Correcto			
	◦ Lealtad			
	◦ Culpabilidad			
	◦ Correspondencia			

Nota: Adaptado de Meyer y Allen (1993).

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Liderazgo transformacional

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Motivación inspiracional								
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		
2	Implicación en los valores de la institución	✓		✓		✓		
3	Implicación en los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
4	Implicación en los procesos relevantes de la institución	✓		✓		✓		
5	Prioridades en la institución de salud	✓		✓		✓		
6	Sentido de identidad con la institución de salud	✓		✓		✓		
7	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución	✓		✓		✓		
8	Favorece la crítica constructiva	✓		✓		✓		
9	Provee continua estimulación.	✓		✓		✓		
10	Habla optimistamente sobre el futuro	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Influencia Idealizada o Carisma								
		Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	
11	Promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente	✓		✓		✓		
12	Suele ser una persona cercana al paciente	✓		✓		✓		
13	Hace sentirse orgullo por trabajar con el	✓		✓		✓		
14	Su comportamiento es honesto	✓		✓		✓		
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución	✓		✓		✓		
16	Logra la confianza a través de su credibilidad	✓		✓		✓		
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	✓		✓		✓		
18	Escucha a sus colaboradores	✓		✓		✓		
19	Desarrolla el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Estimulación Intelectual en la Capacidad de respuesta								
		Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	✓		✓		✓		

22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	✓		✓		✓	
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	✓		✓		✓	
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	✓		✓		✓	
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	✓		✓		✓	
26	Estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras	✓		✓		✓	
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	✓		✓		✓	
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	✓		✓		✓	
29	Anima a ser crítico.	✓		✓		✓	
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Consideración Individual y Seguridad		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
31	Presta atención personalizada	✓		✓		✓	
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas	✓		✓		✓	
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales	✓		✓		✓	
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	✓		✓		✓	
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	✓		✓		✓	
36	Ayuda mucho a los trabajadores recién llegados	✓		✓		✓	
37	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	✓		✓		✓	
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás	✓		✓		✓	
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los trabajadores y técnicos	✓		✓		✓	
40	Elogia a los trabajadores y técnicos cuando realizan un buen trabajo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. LOPEZ VEGA MARIA JESUS

DNI: 16022070

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Lima, 01 de junio del 2018.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el- Compromiso Organizacional

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Compromiso afectivo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	✓		✓		✓		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	En esta organización me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	✓		✓		✓		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Compromiso de continuidad		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	✓		✓		✓		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	✓		✓		✓		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓		✓		✓		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓		
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Compromiso normativo		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	✓		✓		✓		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓		
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓		✓		✓		
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.	✓		✓		✓		
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. LOPEZ VEGA MARIA JESUS

DNI: 16022070

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

Lima, 01 de junio del 2018.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto informante



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, María Jesús López Vega, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesora de la tesis titulada: El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima-2018. Presentado por Luz Haydee Rengifo del Águila, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. La suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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, 24 de agosto del 2018

Mgtr. María Jesús López Vega

DNI: 16022070



El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológica - Lima, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Máster en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Luz Haydee Rengifo Del Águila

ASESORA:

Mg. María Jesús López Vega

Todas las fuentes	
Coincidencia 1 de 260	
www.scribd.com Fuente de internet: 25 URL	11 %
docslide.us Fuente de internet: 5 URL	6 %
eo.slideshare.net Fuente de internet: 11 URL	6 %
es.scribd.com Fuente de internet: 12 URL	6 %
cybartesia.unmsm.edu.pe Fuente de internet: 3 URL	5 %
repositorio.upeu.edu.pe Fuente de internet: 14 URL	5 %
pt.scribd.com Fuente de internet: 6 URL	5 %
cora.ac.uk	5 %

Excluir fuentes



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

RENGIFO DEL AGUILA LUZ HAYDEE

D.N.I. : 10435663

Domicilio : Jr. HUDSCARAN N° 1323 DPTO 2 LA VICTORIA

Teléfono : Fijo : Móvil : 996687780

E-mail luzhayde30@gmail.com lureda_22@hotmail.es

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

[] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[] Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : GESTION PUBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

RENGIFO DEL AGUILA LUZ HAYDEE

Título de la tesis:

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS NEUROLÓGICAS - LIMA, 2018

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

[x]

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

[]

Firma : Rengifo

Fecha : 15-03-2019

