



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los
colaboradores de una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

AUTOR:

Conde Garay, Marlon Gerardo (orcid.org/0000-0002-8693-9507)

ASESORA:

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

COASESOR:

Dr. Granados Maguiño Mauro Amaru (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi madre que está en el cielo y a Dios por iluminarme en mi camino.

Agradecimiento

A mis seres queridos por apoyarme constantemente en las metas que me propongo, a mis colegas y maestros por estuvieron apoyando con su conocimiento en la investigación.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de la investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	52

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Expertos que validan el cuestionario</i>	21
Tabla 2 <i>Alfa de Cronbach de liderazgo transformacional</i>	22
Tabla 3 <i>Alfa de Cronbach de compromiso organizacional</i>	23
Tabla 4 <i>Frecuencias de la variable “Liderazgo Transformacional” y sus dimensiones</i>	25
Tabla 5 <i>Frecuencias de la variable “Compromiso Organizacional” y sus dimensiones</i>	26
Tabla 6 <i>Tablas cruzadas, relación entre Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional</i>	27
Tabla 7 <i>Tablas cruzadas, relación entre Liderazgo Transformacional y Compromiso Afectivo</i>	28
Tabla 8 <i>Tablas cruzadas, relación entre Liderazgo Transformacional y Compromiso de Continuidad</i>	29
Tabla 9 <i>Tablas cruzadas, relación entre Liderazgo Transformacional y Compromiso Normativo</i>	30
Tabla 10 <i>Prueba de normalidad de Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional con sus dimensiones</i>	31
Tabla 11 <i>Correlaciones: hipótesis general</i>	32
Tabla 12 <i>Correlaciones: hipótesis específica 1</i>	33
Tabla 13 <i>Correlaciones: hipótesis específica 2</i>	34
Tabla 14 <i>Correlaciones: hipótesis específica 3</i>	35

Resumen

Las empresas textiles evalúan siempre a su personal es por ello la razón del objetivo general que se trató de determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022. La muestra fue censal y esta conformando por 128 colaboradores; el estudio es correlacional de enfoque cuantitativo; los resultados arrojaron que el 72,7% presentaron un nivel medio de liderazgo transformacional y el 72,7% presentaron un nivel medio de compromiso organizacional, asimismo el Rho de Spearman fue de 0,943** entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional; el valor del Rho de Spearman fue de 0,762** para el compromiso afectivo; y el valor de Rho fue de 0,876** para compromiso de continuidad; el valor del Rho 0,815** para el compromiso normativo; en todos los casos existe una correlación positiva alta por ello se determinó la existencia de una relación entre los objetivos propuestos, de esta manera el liderazgo realizado en la empresa hace que se logren sus metas propuestas en la empresa.

Palabras clave: liderazgo transformacional, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.

Abstract

Textile companies always evaluate their personnel, which is why the general objective was to determine the level of relationship between transformational leadership and organizational commitment in a textile company in Metropolitan Lima, 2022. The sample was a census sample of 128 employees; the study is correlational with a quantitative approach; the results showed that 72.7% had an average level of transformational leadership and 72.7% had an average level of organizational commitment, and Spearman's Rho was 0.943** between transformational leadership and organizational commitment; Spearman's Rho value was 0.762** for affective commitment; and the Rho value was 0.876** for continuity commitment; the Rho value 0.815** for normative commitment; in all cases there is a high positive correlation, therefore it was determined the existence of a relationship between the proposed objectives, in this way the leadership carried out in the company makes them achieve their proposed goals in the company.

Keywords: transformational leadership, organizational commitment, affective commitment, continuity commitment, normative commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas a nivel mundial realizan operaciones que involucran a las personas, ellos son parte fundamental de los procesos operativos y están orientados por las ordenes de su líder que promueve la interacción entre los equipos de trabajo, así mismo ellos consiguieron que se fortalezca el compromiso hacia la organización, a su vez es importante que el colaborador se encuentre comprometido con la organización que demande una interacción colaborativa influenciada por una motivación que refleje en la actuar, y el reflexionar sobre la importancia de las actividades colaborativas que deben darse en una organización para con ello cubrir ciertas necesidades que se estén buscando.

A nivel internacional la Organización Mundial del Comercio (2019) explicó mediante las palabras de Wolf qué el comercio está pasando momentos difíciles y las empresas no se adaptan a una realidad compleja donde los líderes empiezan a tener desafíos muy grandes, y que ello debe ser de interés internacional para que las empresas puedan seguir manteniéndose y que el liderazgo no solamente sea momentáneo sino que ayude al crecimiento de la organización, enfatizó que la tecnología se ha vuelto un obstáculo para el acto del negocio y que el sistema multilateral no tienen condiciones apropiadas para el trabajo, en ese sentido se presentan pérdidas económicas y existe desbalances patrimoniales en las empresas a raíz de un mal liderazgo en las organizaciones.

En un artículo la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2018) mencionó que el liderazgo no solo debe ser dirigido por el género masculino ya que esto hace que el género femenino se sienta aislado dando a notar la discriminación para las damas restándole la oportunidad de poder participar de manera igual; los cargos asumidos por las mujeres representa el 25% a comparación de los varones de un total de 43 países, y esto es una de la causas por las que el compromiso empieza desvanecerse y se empieza a presentar efectos negativos por parte de las personas, el cual afecta directamente a la gestión de las empresas.

El Diario América Economía (2022) mencionó en palabras del consultor internacional Raúl Uribe, que en América Latina existen problemas serios sobre la sociedad civil donde el gobierno no pone freno en ciertas acciones y el empresariado toma la libertad de dirigir sus actividades empresariales como bien puedan; la falta de transparencia es muy creciente en América, donde Perú no se escapa de ello y porque también está siendo afectado en su PBI en un decrecimiento de 4%; por otro lado explicó sobre un cierto accionar de líderes bajo el mando de ciertas empresas donde recae responsabilidades importantes ante los ciudadanos y estos generan problemas secuenciales en la sociedad demostrando que un mal liderazgo llevado por el empresariado genera conflictos y empobrecimiento a un país.

A nivel nacional, El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022) realizó un reconocimiento a las empresas por implementar las buenas prácticas para el bienestar de sus colaboradores, en el cual fortalece las relaciones laborales y el compromiso ante la organización donde también se implementa el programa de actividad creando líderes donde se fomenta el trabajo colaborativo en el cual 44 prácticas muy bien establecidas en función a la actividad laboral fueron empleadas en las industrias mineras aquellas que se dedican a las telecomunicaciones y también en empresas del sector educativo, este concurso se realizó para el reconocimiento a la mejor empresa que generó un compromiso y bienestar en sus organizaciones y así fomenta el liderazgo en las personas transformando condiciones viables para el crecimiento del empresariado.

A nivel local, en los últimos años la empresa textil presentó alta rotación de su personal y estuvo analizando por qué no existe compromiso de los colaboradores, en tal razón se empieza a perder el capital humano, en tal sentido es necesario la evaluación de la gestión de los jefes para identificar el nivel de compromiso que tienen con su personal; debido a que se observó ciertas reacciones negativas por parte de los colaboradores, los cual está afectando a las metas propuestas por cada jefatura, sabemos que el COVID-19 es un factor que influye en las actividades colaborativas y el desenvolvimiento normal de toda la empresa; se presume que pueda ser una de las causas del ausentismo y alejamiento en

donde los trabajadores están pasando por momentos de inestabilidad, el cual genera alta rotación; por ello es importante la investigación para conocer que está provocando el no acercamiento a la empresa.

Por la problemática presentada se planteó el problema general: ¿Cuál es el nivel de relación del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022? y los problemas específicos son a) ¿Cuál es el nivel de relación del liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022?; b) ¿Cuál es el nivel de relación del liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022?; c) ¿Cuál es el nivel de relación del liderazgo transformacional y el compromiso normativo en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022?.

EL estudio tuvo la justificación teórica, donde se usó conceptos y teorías basados en autores que nos dieron la apertura de las dimensiones de cada una de las variables del estudio que estuvieron fundamentadas bajo el conocimiento del contexto científico y de fuentes sustentables que permitieron determinar la existencia de la relación del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Justificación práctica, el estudio aportó a la empresa textil ciertos resultados que ayudaron a comprender las mejores opciones que debe tener con su personal y considerar los aspectos motivacionales desde el compromiso y el mando regido por el liderazgo.

Justificación metodológica, aquí es donde se desarrolló la utilización de los instrumentos que nos aportaron información más viable y confiable, estos instrumentos fueron validados por jueces expertos que nos permitieron tener la calidad y la certeza del instrumento, que sirvió como fuente de recolección confiable por el estadístico de Alpha de Cronbach. Justificación social, se realizó un aporte importante en el desenvolvimiento de las gerencias en función al liderazgo en el que permitió que las empresas puedan lograr sus objetivos integrando a los equipos de esta manera se contribuyó a la mejora social con el análisis de las variables

contribuyendo con una condición favorable dado el contexto de la pandemia que se vive actualmente.

Se realizó la formulación del objetivo general: Determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022; y los objetivos específicos son a) Determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022; b) Determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022; c) Determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022.

Se realizó la formulación de hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022; y las hipótesis específicas son a) Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022; b) Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022; c) Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se realizó la investigación de fuente bibliográfica basada en teorías y autores y estudios de ámbito nacional e internacional que ayudaron a confrontar el estudio, y con ello se pudo enriquecer el conocimiento planteado y a la vez se identificó las condiciones en relación con las variables que se estuvieron estudiando con la determinación de encontrar hechos o sucesos importantes que permitan mejorar su continuidad en el avance de una organización compleja.

Al realizar los estudios de nivel internacional mencionamos a Boy et al. (2022) en su estudio que tuvo como objetivo describir las percepciones de los líderes en su actuación en las organizaciones; el enfoque es cuantitativo de diseño no experimental; la población se trabajó con 135 colaboradores; los resultados mostraron que el liderazgo tiene un comportamiento favorable y que este es positivo en el cual predomina la promoción de las personas en su actividad laboral y que ellas son reconocidas por las actividades que realizan, las que se presentan por las múltiples actividades que realizan sus colaboradores y que estas parten de un aspecto disciplinado, también se manifiesta la propia autonomía que tienen los colaboradores donde ellos toman decisiones que favorecen en sus actividades y estas les permiten trabajar con más tranquilidad.

Para Macias et al. (2021) en su artículo tuvieron como objetivo de determinar como el liderazgo se relaciona con la cultura organizacional en una empresa, el enfoque cuantitativo de corte transversal correlacional, la muestra se conformó por 382 organizaciones para recolectar la información se usó un cuestionario; los resultados obtenidos demostraron el impacto que tiene el liderazgo hacia la cultura organizacional dando el Rho de Spearman 0,920; cuando se relacionó la motivación que inspira con la cultura organizacional se obtuvo un valor de 0.958 demostrando así que hay un impacto fuerte en la relación de ambas variables; finalmente concluyen que se debe estar evaluando constantemente el liderazgo porque impacta favorablemente cuando se realizan las actividades colaborativas en caso no se realice una buena operación en el liderazgo la tendencia será a que pueda ser afectada la cultura de la organización.

Además, Vargas y Gómez (2021) en su artículo evaluaron un objetivo donde el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño operativo para poder determinar ciertas condiciones de estudio, el enfoque cuantitativo de correlación, la muestra estuvo conformada por 300 personas; los resultados dieron a conocer que el 99,9% de las personas tienen influencia directa en relación a sus líderes donde se promueve positivamente la interacción en las operaciones de la empresa, donde el liderazgo transformacional tienen un coeficiente path 0,464, desempeño operativo path 0,291, transferencia de conocimiento path 0,381; finalmente se concluyó que el liderazgo llevado por los jefes que tienen un desenvolvimiento transformacional en sus actividades influyen de manera muy favorable en el conocimiento de transferencia adquirido por sus colaboradores y que estos generan beneficios en el desarrollo de la empresa, las metas propuestas por la organización se incrementará.

Para Bejarano et al. (2021) en este artículo buscaron determinar si el compromiso organizacional tiene relación con el estilo de liderazgo en función a las labores y esto repercute a la satisfacción laboral, el enfoque cuantitativo de correlación la muestra realizada es 386 individuos; los resultados determinaron que al usar el chi cuadrado nos dio el valor de $r=.55$ con la satisfacción y el liderazgo, en otro sentido el liderazgo transaccional obtiene un efecto negativo al juntarse con la satisfacción laboral con el valor $r=-.154$; finalmente se comprueba que la inmersión de otras culturas puede afectar los estilos y el comportamiento de una organización en cambio el liderazgo transaccional tiene un impacto desfavorable al analizarlo con las dimensiones y variables asociadas al compromiso organizacional.

Por un lado, Gastelu & Arce (2021) tuvieron como objetivo identificar la existencia de una relación entre el compromiso organizacional y los tipos de contrato de una empresa, el estudio es enfoque cuantitativo de correlación, la muestra estuvo conformada por 122 personas, los resultados obtenidos demostraron que el compromiso organizacional tiene un valor ,374** en relación al compromiso que genera afecto también se determinó que el Comp. Organizacional presenta un nivel alto de 73,8%; finalmente concluyeron que las actividades

generadas en la empresa que están relacionadas a los contratos sí influye directamente hacia el compromiso que tenga la persona en una organización y que éste va a dar un resultado condicionante en función al modelo de contrato que puedan percibir los colaboradores.

Según López (2021) el objetivo fue identificar el compromiso de una organización con la relación de la responsabilidad social, el enfoque es cuantitativo de correlación, las personas tomadas como muestra fueron 186 colaboradores, los resultados determinaron el compromiso organizacional no se relaciona con la responsabilidad social obteniendo los valores $r=.098$ y el $p=.182$; finalmente se concluye que el compromiso que genera la organización no toma gran importancia o relevancia en el comportamiento organizacional y que más bien deben evaluar otros aspectos que pueden generar repercusiones continuas en el funcionamiento de las actividades en relación al liderazgo y a los compromisos que puedan tener los colaboradores en su organización.

Para Chávez et al. (2021) en su artículo tuvieron como objetivo relacionar la rotación del personal con el compromiso organizacional, el enfoque es cuantitativo de correlación, la muestra está realizada en 85 organizaciones, los resultados nos dieron un valor de $.755$ cuando se relaciona la rotación de personal y el compromiso afectivo, el valor de $.523$ es la relación de la normatividad con el personal de rotación, y por la continuidad que debe tener como compromiso nos da un valor de $.524$ asociado a la rotación de las personas; finalmente se concluye clarea de Recursos Humanos debe realizar actividades que fomenten la interacción entre la organización y el personal, para que el afecto y apego hacia su institución crezca y no solo lo vean como un cumplimiento de trabajo bajo una actividad presión ante más bien se incremente la motivación extrínseca que pueda brindar.

Siguiendo con Mora et al. (2021) en este artículo tuvieron como objetivo relacionar el compromiso organizacional con los diferentes factores demográficos que pueden incrementar el ausentismo de los colaboradores, el estudio este enfoque cuantitativo de correlación, la muestra está conformada por 155 colaboradores, los resultados demostraron que en la correlación de Spearman nos

dio un valor de .884 donde se determina la existencia de la relación positiva y alta en las variables cruzadas; finalmente se concluye que el ausentismo se incrementa constantemente y que los factores sociales y demográficos han realizado que esto se incremente y la evaluación en el aspecto de las mujeres existe un mayor compromiso con la carga familiar que representa el estar con sus hijos.

Así mismo, Díaz et al. (2019) en el presente artículo tuvieron un objetivo en el cual busca relacionar las prácticas de responsabilidad social alineadas al liderazgo guiado de forma transformacional, el enfoque es cuantitativo de correlación, la población estuvo conformada por 450 mujeres colombianas; los resultados obtenidos bajo el modelo de ajuste por el chi cuadrado $p=0,00$ donde $IFI=.91$, $TLI=.90$, $CFI=0.91$, $GFI=0.89$; finalmente el liderazgo transformacional obtiene un coeficiente de 0,95; y la responsabilidad social obtiene el coeficiente de 0,90; finalmente se concluye que existe una relación muy positiva entre el liderazgo que genera transformación y las actividades de responsabilidad práctica en la sociedad por el cual las mujeres que se dedican a la producción de café están más concentradas y apegadas a la empresa.

Otro estudio realizado a nivel nacional explicado por Mejía (2021) en el artículo se realizó un objetivo donde busca la relación entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional, el enfoque cuantitativo y el nivel es de nivel correlacional, se trabajó con 33 docentes; los resultados demostraron que existe una alta condición de correlación cuando se cruza el liderazgo transformacional con la gestión educativa dando un valor de .681 y también la relación entre la gestión administrativa y cruzado con el liderazgo transformacional dio un valor de .697; finalmente se concluye que el liderazgo es un determinante en toda actividad sea académica o empresarial y que éste debe de realizarse con una transformación óptima dónde se pueda gestionar bien las actividades para que puedan lograr la excelencia dentro de la condición de las actividades organizativas.

Seguidamente, Cedano (2021) la investigación tuvo el objetivo de relacionar el desempeño laboral con el liderazgo transformacional, el enfoque es cuantitativo con un diseño no experimental de tipo básica, la muestra utilizada son 30 personas

que laboran en una organización; los resultados obtenidos demostraron bajos niveles de aceptación con 126 67% con relación al liderazgo sí en el nivel de desempeño laboral se observa un buen desempeño aún 43.33%, donde el valor nos dio $.074 > .05$ y por ello se determina que no existe una relación entre las variables propuesta; finalmente se concluyó que las gerencias deben implementar sistemas y canales de comunicación más acordes para que con ello puedan lograr la mejor interacción entre liderazgo y las transformaciones que pueden darse en una organización y que éstas permitan desarrollar las habilidades de los líderes no funcionan las actividades laborales en los operarios.

Para Noblecilla (2021) en su estudio el objetivo fue como determinó la búsqueda de la relación que existe entre el liderazgo transformacional y las actividades de que generen el desempeño laboral, el enfoque cuantitativo correlacional, la muestra fue de 65 personas, los resultados demostraron una relación considerable entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral con un valor $p=0.000$ estando con el coeficiente de correlación $.799^{**}$, por un lado el 60% de las personas encuestadas estuvieron a favor de un liderazgo positivo; finalmente concluyó que existe relación positiva que determina que las acciones de un líder pueden generar un constante crecimiento en el perfil laboral y que todos los colaboradores estén más conectados y preocupados por su organización el cual finalmente dejará un bienestar favorable dentro de la organización.

Según Anchelia et al. (2021) tuvieron como objetivo determinar si la gestión administrativa se relaciona con el compromiso organizacional, el estudio es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental correlacional, la muestra está conformada por 88 personas, los resultados obtenidos por el Rho de Spearman nos dio un valor de 0,361 siendo considerable entre el compromiso y la gestión; se concluyó que la relación es positiva entre las variables y que éstas se determinan de gran importancia y por ello se debe de realizar una medición constante sobre el compromiso de los trabajadores y que ello sea una conducta constante y pueda ir aumentando en cada actividad diaria.

Mientras tanto Quillatupa (2021) tuvo como objetivo identificar si la satisfacción laboral se correlaciona con el compromiso organizacional, el enfoque es cuantitativo, descriptivo correlacional, la muestra está conformada por 70 personas, los resultados obtenidos muestran que el 71% tiene un nivel medio entre la comunicación que genera la organización y la relación de satisfacción que tienen las personas al realizar sus actividades laborales, al realizar la correlación de Spearman nos dio un valor de 0.223 siendo así que no existe una congruencia entre ambas por lo cual se acepta la hipótesis nula en el que no existe una relación significativa entre ambas variables; finalmente se concluye que la población tienen niveles medios hacia la satisfacción de trabajar en la empresa por lo que un colaborador motivado puede generar mayores actividades, asimismo se busca fortalecer las relaciones interpersonales que generen un buen clima laboral.

De la misma manera, Pérez (2021) el objetivo del estudio fue identificar si el compromiso organizacional se relaciona con el clima, el enfoque cuantitativo de correlación, la muestra está conformada por 212 individuos, los resultados determinaron que el compromiso de los colaboradores con la organización tiene niveles muy bajos y estos representan un 88,7%, al comparar las variables el coeficiente de correlación nos da un valor de .588** siendo este significativo con un valor $p=0.000$ en el cual determinamos que si se afecta el clima repercutiendo al compromiso organizacional; finalmente se puede concluir que el personal no tiene una aceptación muy clara sobre las actividades colaborativas en la empresa y que éstas se ven afectadas en su desempeño.

Para Quevedo (2020) en su estudio realizó su objetivo donde el compromiso organizacional se relaciona con la comunicación interna, el diseño es correlacional de enfoque cuantitativo, los encuestados son 76 personas; los resultados obtenidos nos menciona que el 56,6% tiene un nivel medio de compromiso, y el 63,2% tiene un nivel medio de comunicación que se da internamente, al realizar el Rho Spearman entre ambas variables nos dio un valor de 0.021 al juntar la comunicación interna con el compromiso en las organizaciones siendo así que la continuidad relacionada nos da un valor de 0.007; finalmente se concluye que existe un alto grado de acercamiento y que la relación tiene una condición favorable en

los trabajadores bajo su compromiso organizacional y que las empresas realizan una buena estrategia en el tipo de comunicación interna que maneja.

Al respecto Torres (2019) en su estudio de investigación tuvo el objetivo de confrontar las variables en una relación del clima laboral y liderazgo transformacional, el enfoque cuantitativo de corte transaccional tipo básico, las muestras tú realizada por 300 trabajadores, los resultados obtenidos determinaron que existe altos índices positivos entre las dos variables de estudio entre el clima y el liderazgo que genera transformación en un 72.3%, en el índice de estimulación intelectual $p=0.75$, en influencia idealizada $P=0.89$, en motivación inspiracional $p=0.91$; finalmente se concluye que existe una relación entre el clima laboral y el liderazgo transformacional en sus variadas dimensiones por lo que se determina que debe de realizarse un control constante ya que éstas pueden ser favorables o desfavorables en los procesos de liderazgo o la gestión empresarial y que la motivación puede decaer en función a ello.

Finalmente, Foesther (2019) tuvo el objetivo que fue determinar la relación de la transformación del liderazgo y la gestión de una organización, el enfoque cuantitativo no experimental de alcance correlacional, la muestra es de 61 trabajadores, los resultados arrojados en la investigación determinan que el 80,3% de los colaboradores aceptan el liderazgo transformacional y el 82% califica que la gestión es buena en el liderazgo obteniendo el coeficiente Rho Spearman ,954; finalmente concluyó que las actividades operacionales guiadas por un buen líder y que éste genere una transformación óptima en su mandato sí influye directamente en las actividades operativas y en el modo de conducta de cada uno de los operarios en el cual los líderes pasan a ser una fuente fundamental del desarrollo de las actividades laborales y del bienestar de cada colaborador.

De esta manera se propuso las teorías como base fundamental en el proceso de estudio que llevo la autoría y la lógica concerniente a la variable que se presentaron en esta etapa el cual nos dio soporte al estudio en relación con el liderazgo transformacional dónde se realizó énfasis en ciertos conocimientos

previos que conllevaron trascendencia de la importancia de los estudios de investigación.

Para Alcázar (2020) las teorías del liderazgo son acciones importantes de estudio por ello menciona a Solano et al. (2007) donde explicaron sobre la teoría del liderazgo, el líder realiza un proceso el cual va a tener algunos rasgos que determinen la figura del líder no es un proceso básico sino más bien es un proceso muy amplio en el cual va a lidiar con diversas condiciones que pueden determinar el fracaso o el empoderamiento de cada uno de sus seguidores, además explicó qué líder tiene influencia sobre las personas para que con él puedan realizar las actividades conjuntas y lo seguirán sin discrepar, también explica que el liderazgo se desarrolla en un contexto generalizado rodeado bajo grupos de personas y que estos están involucrados y comprometidos con su líder, finalmente el liderazgo también se involucra con objetivos que se plasman por las organizaciones he ahí una parte fundamental de la evaluación y la medición del liderazgo.

Según Rojero et al. (2019) explico sobre las acciones del líder mencionando a Martín (2006) donde se refirió al liderazgo organizacional qué parte desde el “leadership” & “organization” donde puede entenderse que son actividades mucho más amplias que es solamente direccionado por la persona sino que también las organizaciones toman posición en las decisiones del seguimiento y el cumplimiento de las metas en conjunto y que ellos buscan que los líderes puedan cubrir las actividades bajo ciertas cualidades que debe de tener en su forma de adaptabilidad y su comportamiento actitudinal en su forma de expresarse y que puedan dirigir de manera correcta a su personal que tendrá a cargo para que puedan cumplir con las metas de toda organización.

De esta manera explicó Alcázar (2020) que modelos teóricos como la teoría de rasgos el cual ha evolucionado con el pasar del tiempo con las características que va formando una persona en su actuare hacia sus seguidores con un comportamiento carismático el que le permite generar mayor entusiasmo y de esta manera su personal lo verá como un modelo ideal a seguir; asimismo explica de la teoría conductual donde el líder debe tener características importantes de

conductas correctas para que pueda ser un referente ante sus seguidores; también explica de la teoría de contingencia en el que parten desde el logro de las metas conjunto con el liderazgo planificado donde se propician los estilos de liderazgo en diversas situaciones para poder mejorarlas.

La teoría del liderazgo situacional la describió como un líder que genera actividades eficaces en donde el con sus decisiones tiene un estilo correcto de llevar a cabo las actividades; finalmente explica de la teoría del liderazgo transformacional donde parte de un todo y se asemeja al concepto de liderazgo laissez faire donde esta persona genera con sus actos cambios importantes para moldear las actividades es así como se determina el liderazgo transformacional (Alcázar, 2020).

Asimismo Pertúz (2018) explicó según los estudios conceptualizados por Daft (2011) donde definió al líder como la persona que encamina a un grupo de seguidores que realizarán actividades colaborativas en función del logro de una meta planteadas por la organización, pero también explica sobre el liderazgo que es la acción de influencia que genera sobre otras personas llevándolas a tomar un cambio importante y que los dirige hacia un propósito, dónde el líder en su acción relaciona personas para poder generar caminos más abiertos entre todos. Como lo menciono Robbins (2014) un líder debe ser capaz de poder influir en las personas para que puedan lograr las actividades colaborativas y éstas estén en coordinación de los objetivos que se plantean en los inicios las empresas por lo que se determina que el líder debe ser el guía de un conjunto completo de personas que esté a su mando.

Por esa razón, Rojas et al.(2020) explicaron que el liderazgo es un complemento de capacidades y habilidades cada persona y con él pueda liderar a un equipo que asimismo obtendrán beneficios comunes y dentro de ello existe ciertos conceptos que deben de tomarse en cuenta en relación a los factores de liderazgo porque no solo es generar un guiamiento sino que también se determina en la transformación de personas y costumbres y hábitos. Por un lado, hace referencia a lo mencionado por Bennis y Namus (2014) explicaron que el ser líder

no es fácil porque es un ser poco comprendido y que en las actividades cotidianas de la vida se presentan obstáculos que debe de sobrellevar para poder realizar una buena gestión por ello que la capacidad de ser un líder se queda en un concepto heroico en la formación de buena sociedad más dinámica que el propio ser humano en sí mismo.

Según Arévalo et al. (2019) menciona a Omar (2011) donde determinaron que un líder transformacional es aquel que realiza interacciones entre las personas y que en ellas debe de aparecer la confianza entre todos y el respeto entre cada individuo, estas acciones generan satisfacción entre las personas y la actividad laboral se hace un poco más propicia llevando a un clima general de armonía y que esto puede ser de mayor empatía para los colaboradores, en ese sentido el líder transformacional fomenta que todos empiecen a participar, sean competitivos y colaboradores, donde se destaca la confianza y el servicio en el beneficio de todos y de la organización. Asimismo Fischman (2005) definió que el líder como aquel ente que transforma personas bajo una condición importante de trabajo en conjunto, por ello determina que las personas líderes se empiezan a adaptar y se transforman y aquellas personas que van a realizar que los individuos realice actividades en conjunto con una confianza plena y que éste se pueda ir incrementando en el tiempo, así mismo considera que estas acciones servirán de mucho hacia la empresa.

Como lo menciono Ortiz (2015) explicó que el líder transformacional genera motivaciones en sus seguidores donde ellos van a desempeñar funciones colaborativas y que éstas la podrán generar con mucho compromiso, la persona que lleva este liderazgo realiza lo más viable para que sus seguidores logren alcanzar las metas propuestas, y explica que David Fischman define al líder transformacional como aquella persona que se preocupa en que su personal se desarrolle y los va preparando constantemente, deben estar organizados y capacitados. Por un lado Fischman (2017) explico al liderazgo transformacional desde los conocimientos de Bass y Avolio (1994) que definieron sobre el modelo que debe de tener el liderazgo transformacional como guiamiento de personas en ese sentido determinan ciertas condiciones que ayudan a estimular e interactuar

condiciones primordiales sobre el intelecto, razones de influencia o comportamientos que se debe de tener.

Por tal motivo, Fischman (2017) explico que Bass (1995) analizo la forma de liderazgo en la lógica de la transformación dónde modela al líder en cuatro niveles que son: dimensión 1 influencia idealizada, se definió cómo aquel líder que demuestra condiciones y aptitudes para que una persona pueda identificarse con ella y le sirva de modelo de imitación donde se respalde la ética y la moral generando confianza en cada individuo que lo visualiza; dimensión 2 motivación inspiracional, se definió como aquella persona que genera cambios variados donde motive a cada colaborador integrando el espíritu de colaboración que trabajo en equipo en el cual se representa el dinamismo y la convicción de la empatía y demostrando ser un buen comunicador.

Dimensión 3 estimulación intelectual, lo definió como aquel líder que genera transformación en cada una de las personas donde realiza el nacimiento de la innovación y que éstos se vuelvan creativos constantemente replanteándose cada vez en las actividades que realizan o realizándose cuestiones que puedan ayudar a mejorar la condición de un problema que se presente ante un evento con nuevas ideas que pueden mejorar los trabajos y con ello darán soluciones; dimensión 4 consideración individualizada, la definió como aquel líder que conversa con cada persona de manera individual y los diferencia por ciertas condiciones y características que tenga cada colaborador bajo sus necesidades que presente en el momento y con ellas el líder los va entrenando y capacitando, realizando la acción de un Mentoring (Bass, 1995).

Continuando con la estructura de teorías que siguieron dando paso y abriendo conocimiento al estudio nos fundamentamos con los conceptos para el compromiso organizacional dónde se realizó un énfasis en ciertas teorías que conllevan trascendencia de las importancias de los estudios de investigación. Para Hüter et. al. (2006) explicaron en la teoría del entrenamiento que desde el aspecto psicológico el ser humano tiene cierto comportamiento qué le lleva a tomar decisiones voluntarias e involuntarias y que éstas se pueden dar por ciertas

motivaciones donde influye las acciones sensoriales por los conductos de las células nerviosas que son la base principal de la estimulación y que esto activa la conducta bajo ciertas transmisiones neuronales el cual implementa una motivación de la persona donde empieza a generar una aceptación o un rechazo de alguna acción vivida en su contexto.

Como explicó Robbins (2009) en la teoría de riesgos psicológicos sobre el bienestar y la condición saludable que debe tener todo colaborador no solamente bajo un aspecto físico más bien sobre el aspecto mental que tenga condiciones viables en su trabajo y que sus actividades no perjudiquen su bienestar donde él pueda seguir comprometiéndose con sus actividades y esto no repercuta en su actuar en la sociedad, por ello la OMS determina ciertas actividades que se deben realizar en las empresas bajo el cuidado de sus colaboradores mencionan que también deben de velar por la integridad física y emocional y mental de cada persona para que hoy pueda ser un colaborador más eficiente en una organización.

Siguieron definiendo Robbins y Judge (2009) que la teoría del compromiso organizacional es aquella que se encuentra asociada a la conducta propia de alcanzar las metas propuestas por la organización pero parte desde el ser interno que tenga una motivación que lo comprometa a lograr lo propuesto dentro de su trabajo o en su organización, en consecuencia de las actitudes que puede tomar el colaborador permitirá que la organización pueda generar mayor sinergia entre ambos no pues obstante se determina que la organización debe estar alineado con las condiciones básicas que debe de tener toda persona en un lugar de trabajo.

Por un lado, Puma (2020) menciona a Díaz et al.(2006) donde ellos explicaron que el compromiso es una actitud que nada hace la persona donde busca realizar cierta vinculación por las actividades hacia una organización para ello debe de sentir un deseo y que éste se mantengan desde sus principios como persona y que éstas puedan mejorar las actividades colaborativas en empresas en función del ser una persona comprometida; éste se debe de ir acrecentando en cada individuo para que pueda aparecer la lealtad hacia la organización así mismo la institución recompensará por el compromiso obtenido por cada colaborador.

Como expresaron Marín y Delgado (2020) definieron que el compromiso organizacional es una acción que parte de la persona en el cual el realizará por esfuerzos para que mantengan una actividad constante, es la conducta del acercamiento hacia la organización en el cual también podrá generar una sinergia con los demás colaboradores y se complementarán en las actividades creando un interés común para ello la organización debe ser parte de los colaboradores. También se basaron en los estudios de Claire y Böhr (2004) explicaron que el compromiso genera actividades secuenciales y que estos van a estar de la mano por la capacidad mental y física que pueda tener la persona, donde él se encuentre en un lado estable y emocionalmente favorable por ello el compromiso en las organizaciones son fundamental tener las actividades claras en las metas propuestas en ese sentido las organizaciones deben velar por la integridad de cada colaborador para que el compromiso se vuelva más permanente.

Así lo explicó Hurtado (2017) que los fundamentos del compromiso organizacional citando a (Allen y Meyer, 1990) donde definieron al compromiso como una acción en común que tiene todo trabajador donde el realiza conjuntamente las actividades en beneficio de las organizaciones, y que las empresas realizan reconocimiento a sus propios colaboradores, también será sobre la simplicidad de la persona en realizar las actividades y que éstas estén en dependencia de las decisiones que generan una motivación interna, pero no obstante a ello las personas necesitan ser reconocidas por las organizaciones para las cuales ejercen su actividad laboral.

Desde lo mencionado por Hurtado (2017) explicó que los autores Meyer y Allen (1991) definieron al compromiso organizacional que es un factor de sentimiento el cual debe ser visto desde varios aspectos de tal manera que el ser humano genera una acción completa en vinculación con la organización y que esta se encuentre derivada por las actividades conjuntas que realizará, asimismo la organización plantea ciertos estatutos y normas que deben de regirse para las actividades empresariales, por ello se plantea tres niveles importantes de estudio las cuales son: dimensión 1 compromiso de afectivo, la definió como el sentido de

pertinencia en el cual el colaborador siente una vinculación muy aproximada hacia la organización y que tiene cierto apego hacia los colaboradores que vienen a ser sus pares donde existe una sensación amical, de afecto a la vinculación de las actividades laborales.

Dimensión 2 compromiso continuidad, la definió como una acción voluntaria en la cual desea mantenerse en actividad laboral manteniendo un puesto que le permita lograr sus objetivos en el cual recibirá un salario y algunas aceptaciones dentro de la compañía volviendo así más dinámico a la organización y al involucrado; dimensión 3 compromiso normativo, la definió como una acción que se rige bajo ciertas condiciones laborales donde el colaborador debe de cumplir normas estrictas impuestas por la organización para que ellas les sirvan de guía en sus actividades donde también se respetará las condiciones laborales puestas por el área de contratación que también estará en constante observación de su colaborador para ir capacitándolo y guiándolo en las normas impuestas por la organización bajo su cumplimiento (Meyer y Allen, 1991).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

De acuerdo con Arias y Covinos (2021) definió que el tipo de estudio tiene las características de una investigación que no llegará a resolver problemas más bien estos sirven como base y fuentes para futuras investigaciones; en ese sentido nuestra investigación es tipo básico. Como lo menciono Pereyra (2022) explicó que para una comprensión del estudio en revisión de datos numéricos y aquellas que se relacionan entre 2 o más variables para determinar en grado de acercamiento que puedan tener y éstas puedan ser más significativas entre una y otra.

Por tal razón nuestro estudio fue de enfoque cuantitativo correlacional. Por un lado, Besse (2020) explicó que un estudio debe tener un diseño en el cual no se manipulen ciertas variables y que solamente se detengan a observar algunos acontecimientos que pueda suceder por su propia naturaleza y que ellos puedan ser analizados; siguiendo ese camino nuestro estudio es de diseño no experimental de corte transaccional. Seguidamente, Hernández y Mendoza (2018) explicaron que cada investigación debe estar sostenida por un nivel en el que tengan características similares y éstos puedan generadas al analizar a un grupo de personas; también menciono que la relación debe darse por dos variables enfocadas en el análisis de la interpretación de los datos obtenidos; siguiendo con el concepto nuestro estudio es de nivel correlacional.

3.2 Variables y operacionalización

Se conceptualizo la variable liderazgo transformacional, que es explicado por Fischman (2017) donde el liderazgo transformacional parte de los conocimientos definidos por Bass y Avolio (1994) explicó sobre el modelo que debe de tener el liderazgo transformacional como guiamiento de personas en ese sentido determinan ciertas condiciones que ayudan a estimular e interactuar condiciones primordiales sobre el intelecto, razones de influencia o comportamientos que se debe de tener.

Definición operacional de la variable se dio por un instrumento que tiene el nombre de cuestionario de liderazgo transformación explicado por Fischman (2017) que menciona a Bass (1995) donde analizo la forma de liderazgo en la lógica de la transformación dónde modela al líder en cuatro niveles que son: a) influencia idealizada, b) motivación inspiracional, c) estimulación intelectual, d) consideración individualizada; donde se preparó 21 ítems; con respuestas de tipo Likert(1) completo desacuerdo, (2) desacuerdo, (3) casi de acuerdo, (4) de acuerdo, y (5) muy de acuerdo; con una escala de nivel ordinal

Se conceptualizo la variable compromiso organizacional por Hurtado (2017) donde explicó con los fundamentos claros citando a (Allen y Meyer, 1990) donde definieron el compromiso como una acción común todo que trabaja conjuntamente con las organizaciones que realizan acciones voluntarias en sus propios colaboradores también será sobre la simplicidad de la persona en realizar las actividades y que éstas estén en dependencia con otra condición que es por la decisión que genera una motivación interna pero no obstante a ello las personas necesitan ser reconocidas por las organizaciones para las cuales ejercen su actividad laboral.

Definición operacional de la variable se dio por un instrumento que tiene el nombre de cuestionario de compromiso organizacional donde Hurtado (2017) explicó que los autores Meyer y Allen (1991) son los que definieron como un factor de sentimiento el cual debe ser visto desde varios aspectos de tal manera que el ser humano genera una acción completa en vinculación con la organización; y se dividen en 3 niveles los cuales son: a) compromiso afectivo, b) compromiso de continuidad, c) compromiso normativo; donde se preparó 18 ítems; con respuestas de escala tipo Likert(1) en total desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni en desacuerdo, ni en acuerdo, (4) de acuerdo, y (5) en total acuerdo.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Como lo explicó Lerma (2022) la población es un conjunto completo de particularidades que deben de ser vistas de manera homogénea para poder realizar un buen estudio y que de ella se obtendrá una muestra que será la representación

del objeto de estudio en la identificación de cada comportamiento de un fenómeno al cual se esté indagando; en ese sentido nuestra población fue censal conformada por 128 colaboradores de una empresa textil en Lima Metropolitana; dada la condición de la población que es completa no se utilizará ninguna técnica para elegir la muestra.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Como lo expresó Caro (2019) explicó que para estudios cuantitativos se utiliza una técnica para la recolección de datos dónde nos permita reaccionar la información y que está acoten a ciertas preguntas cerradas donde nos determine con claridad en función a nuestra variable; por un lado también explicó que se debe de utilizar un instrumento para poder recopilar la información dónde podremos agrupar toda la data recolectada para después procesarla; siguiendo la estructura de investigación la técnica que se aplica es la encuesta dónde caerán preguntas que permita recopilar la información y estos están marcadas por ítems, y el instrumento debe tener un carácter de fiabilidad por lo cual éstas deben ser validadas por expertos con un conocimiento ligado a la investigación.

En la tabla 1 nos dio a conocer a las personas que le dieron validez del instrumento para que éstas puedan ser aplicadas utilizando las variables en la población censal de estudio nuestros jueces cuentan con el grado de doctorado y maestría.

Tabla 1
Expertos que validan el cuestionario

Nº	Apellido y Nombres	Tiempo	Instrumentos
1er juez experto	Mg. Osorio Romero, Genoveva Rebeca	10 años	Aplicable
2er juez experto	Mg. Dioses Zavala, Pedrith Roxana	12 años	Aplicable
3er juez experto	Mg. Romero Amaya, Jessica Janett	12 años	Aplicable

En la primera variable se usó el instrumento que tiene el nombre de cuestionario de liderazgo transformación Fischman (2017) menciona a Bass (1995) que modificó el cuestionario y lo dividen por tres niveles desde bajo-medio-alto dónde modela al líder en cuatro dimensiones que comprende 21 ítems con 11 indicadores las respuestas puntuaron de acuerdo al tipo Likert(1)completo desacuerdo, (2)desacuerdo, (3)casi de acuerdo, (4)de acuerdo, y (5)muy de acuerdo; con una escala de nivel ordinal.

En la tabla 2 se observó el Alfa de Cronbach que se realizó a 20 personas dándonos un valor de ,857 dando así la conformidad de ser aceptable el instrumento para que se pueda aplicar.

Tabla 2
Alfa de Cronbach de liderazgo transformacional

Estadística de análisis de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Elementos
,857	21

En la segunda variable se usó el instrumento que tiene el nombre de cuestionario de compromiso organizacional donde Hurtado (2017) menciona a Meyer y Allen (1991) donde dividieron en tres niveles desde bajo-medio-alto dónde se evalúa el compromiso con tres dimensiones que comprende 18 ítems con 11 indicadores las respuestas puntuaron de acuerdo al tipo Likert(1)en total desacuerdo, (2)en desacuerdo, (3)ni en desacuerdo, ni en acuerdo, (4)de acuerdo, y (5)en total acuerdo; con una escala de nivel ordinal.

En la tabla 3 se observo el Alfa de Cronbach que se realizó a 20 personas dándonos un valor de ,841 dando así la conformidad de ser aceptable el instrumento para que se pueda aplicar.

Tabla 3
Alfa de Cronbach de compromiso organizacional

Estadística de análisis de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Elementos
,841	18

3.5 Procedimientos

De esta manera, Valderrama (2020) menciona que cada estudio debe tener un paso a seguir los cuales son fundamentales para la revisión tanto de literatura aprobaciones de instrumentos y en el manejo de la recolección de datos que se aplicará en el estudio.

Inicialmente se recolectó información de fuente teórica para poder realizar un estudio previo también se envió un documento el cual es de carácter de investigación dirigido al gerente general de la empresa textil en el cual se solicitó realizar una encuesta a sus colaboradores mencionándole que esto ayudará a las mejoras de las actividades empresariales que ellos realizan el cual aceptó muy favorablemente, seguidamente pasamos a reunirnos con cada uno de los trabajadores para explicarles cuál es el procedimiento que se realizará con los documentos a llenar que serán de manera virtual enviados por un enlace Google Forms donde ellos empezaron a responder de manera muy libre y que se mantuvo la confidencialidad de cada encuestado y que solamente les demoró de 15 a 25 minutos llenar el formulario.

Finalmente toda la información que se procesó en el cuestionario virtual donde se evaluó el liderazgo transformacional y también el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa textil, cabe resaltar que estos instrumentos fueron revisados por expertos los cuales nos dieron su validez para la recolección de la información esto se hizo de manera virtual porque todavía nos mantenemos la pandemia del COVID-19, finalmente las 128 personas ponderan en su momento cada pregunta cerrada planteada.

3.6 Método de análisis de datos

En esta etapa se realizó la recolección de información en el cual se plasma la forma del análisis de los datos; en primera instancia se realizó el análisis descriptivo en el cual se recogió los datos por Google Form luego de haber tenido todo completado se descargó en un documento Excel para con ello poder ingresarlo al SPSS, en donde se mostró las tablas que nos describieron la información recolectada por la población. En segunda instancia se realizó un análisis a nivel inferencial donde se determinaron las condiciones de la relación de cada variable utilizando Rho de Spearman para poder luego con ello aceptar o rechazar las hipótesis planteadas.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación cumplió con todos los requisitos básicos de los aspectos de investigación, así mismo se mantuvo la reserva de la protección de las personas y el respeto de los individuos, primero partimos por el respeto a la autonomía dónde dimos su lugar a cada entrevistado y no se manipuló la información que él nos brindó; por ello se realizó un acuerdo de protección de la persona manteniendo en reserva la información de la persona por cuidado y criterios lógico de su dignidad y su integridad; por ser de justicia se trató a cada persona con respeto y con el nombre apropiado que corresponde en este caso fue el encuestado dándole la misma condición que cualquier otra persona; el consentimiento informado se les solicitó al encuestado el cual llenó el documento dando su conformidad de poder ser evaluado donde se pudo vinculo la confianza entre ambos, donde él asumió un compromiso de responder el instrumento; el carácter ético que parte desde la integridad del uso de la fuente bibliográfica respetando los autores mencionándolos en citas guiadas por el derecho de autor plasmando las dimensiones a correlacionar para cada variable detallada en el trabajo de investigación. Se solicitó a expertos donde nos validaron el instrumento de recolección el cual fue procesado por un formulario virtual ya que todavía nos encontramos en plena pandemia cabe resaltar que se mantuvo en anonimato a cada encuestado, y finalmente estuvimos cumpliendo las normas que implantó la escuela para el desarrollo de la investigación proporcionado por el posgrado de UCV.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Se realizó la explicación de las variables cruzando el estrés laboral y estilos de comunicación organizacional en donde se apreció los valores representados por frecuencia y expresados en porcentajes.

Tabla 4
Frecuencias de la variable "Liderazgo Transformacional" y sus dimensiones

Niveles	Liderazgo Transformacional		Influencia idealizada		Motivación inspiracional		Estimulación intelectual		Consideración individualizada	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	2	1,6%	0	0%
Medio	93	72,7%	85	66,4%	73	57%	93	72,7%	59	46,1
Alto	35	27,3%	43	33,6%	55	43%	33	25,8%	69	53,9
Total	128	100%	128	100%	128	100,0	128	100%	128	100,0

En la tabla 4, se pudo apreciar en el liderazgo transformacional que 93 personas que equivalen a 72,7% presentaron un nivel medio, y 35 equivalen al 27,3% con un nivel alto; en influencia idealizada 85 equivalen al 66,4% con un nivel medio y 43 equivalen al 33,6% con un nivel alto; en motivación inspiracional 73 equivalen al 57% con un nivel medio y 55 equivalen al 43% con un nivel alto; en estimulación intelectual 2 equivalen al 1,6% con un nivel bajo, 93 equivalen al 72,7% con un nivel medio y 33 equivalen al 25,8% con un nivel alto; en consideración individualizada 59 equivalen al 46,1% con un nivel medio y 69 equivalen al 53,9% con un nivel alto; donde se observó que los 128 encuestados la mayoría presentaron niveles medios y altos.

Tabla 5

Frecuencias de la variable "Compromiso Organizacional" y sus dimensiones

Niveles	Compromiso organizacional		Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0%	0	0%	2	1,6%	0	0%
Medio	93	72,7%	84	65,6%	85	66,4%	79	61,7%
Alto	35	27,3%	44	34,4%	41	32%	49	38,3%
Total	128	100%	128	100%	128	100%	128	100%

En la tabla 5, se pudo apreciar en el compromiso organizacional que 93 personas que equivalen a 72,7% presentaron un nivel medio, y 35 equivalen al 27,3% con un nivel alto; en compromiso afectivo 84 equivalen al 65,6% con un nivel medio y 44 equivalen al 34,4% con un nivel alto; en compromiso de continuidad 2 equivalen al 1,6% con un nivel bajo, 85 equivalen al 66,4% con un nivel medio y 41 equivalen al 32% con un nivel alto; en compromiso normativo 79 equivalen al 61,7% con un nivel medio y 49 equivalen al 38,3% con un nivel alto; donde se observó que los 128 encuestados la mayoría presentaron niveles medios y altos.

Tabla 6
Tablas cruzadas, relación entre Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional

		Compromiso Organizacional			
		Medio	Alto	Total	
Liderazgo Transformacional		Recuento	87	6	93
	Medio	Recuento esperado	67,6	25,4	93,0
		% del total	68%	4,7%	72,7%
		Recuento	6	29	35
	Alto	Recuento esperado	25,4	9,6	35,0
		% del total	4,7%	22,7%	27,3%
Total		Recuento	93	35	128
		Recuento esperado	93,0	35,0	128,0
		% del total	72,7%	27,3%	100%

En la tabla 6, se pudo apreciar en la relación de LT y CO; los encuestados que son el 72,7% afirmaron LT es medio; para el CO el 68% determino el nivel medio y el 4,7% menciono nivel alto. De la misma manera el 27,3% afirmaron LT es alto; para el CO el 4,7% determino el nivel medio y el 22,7% menciono nivel alto. Concluyendo del 100% de los encuestados el nivel que tome el LT; se obtendrá en el CO un nivel medio de 72,7%, y el nivel alto de 27,3%.

Tabla 7

Tablas cruzadas, relación entre Liderazgo Transformacional y Compromiso Afectivo

		Compromiso Afectivo			
		Medio	Alto	Total	
Liderazgo Transformacional		Recuento	74	19	93
	Medio	Recuento esperado	61,0	32,0	93,0
		% del total	57,8%	14,8%	72,7%
		Recuento	10	25	35
	Alto	Recuento esperado	23,0	12,0	35,0
		% del total	7,8%	19,5%	27,3%
Total		Recuento	84	44	128
		Recuento esperado	84,0	44,0	128,0
		% del total	65,6%	34,4%	100%

En la tabla 7, se pudo apreciar en la relación de LT y CA; los encuestados que son el 72,7% afirmaron LT es medio; para el CA el 57,8% determino el nivel medio y el 14,8% menciona nivel alto. De la misma manera el 27,3% afirmaron LT es alto; para el CA el 7,8% determino el nivel medio y el 19,5% menciona nivel alto. Concluyendo del 100% de los encuestados el nivel que tome el LT; se obtendrá en el CA un nivel medio de 65,6%, y el nivel alto de 34,4%.

Tabla 8

Tablas cruzadas, relación entre Liderazgo Transformacional y Compromiso de Continuidad

		Compromiso de Continuidad				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Liderazgo Transformacional		Recuento	2	83	8	93
	Medio	Recuento esperado	1,5	61,8	29,8	93,0
		% del total	1,6%	64,8%	6,3%	72,7%
		Recuento	0	2	33	35
	Alto	Recuento esperado	,5	23,2	11,2	35,0
		% del total	0%	1,6%	25,8%	27,3%
Total		Recuento	2	85	41	128
		Recuento esperado	2,0	85,0	41,0	128,0
		% del total	1,6%	66,4%	32%	100%

En la tabla 8, se pudo apreciar en la relación de LT y CC; los encuestados que son el 72,7% afirmaron LT es medio; para el CC el 1,6% determino el nivel bajo, 64,8% un nivel medio y el 6,3% menciono nivel alto. De la misma manera el 27,3% afirmaron LT es alto; para el CC el 0% determino el nivel bajo, 1,6% un nivel medio y el 25,8% menciono nivel alto. Concluyendo del 100% de los encuestados el nivel que tome el LT; se obtendrá en el CC un nivel bajo de 1,6%, un nivel medio de 66,4%, y el nivel alto de 32%.

Tabla 9

Tablas cruzadas, relación entre Liderazgo Transformacional y Compromiso Normativo

		Compromiso Normativo			
		Medio	Alto	Total	
Liderazgo Transformacional		Recuento	71	22	93
	Medio	Recuento esperado	57,4	35,6	93,0
		% del total	55,5%	17,2%	72,7%
		Recuento	8	27	35
	Alto	Recuento esperado	21,6	13,4	35,0
		% del total	6,3%	21,1%	27,3%
Total		Recuento	79	49	128
		Recuento esperado	79,0	49,0	128,0
		% del total	61,7%	38,3%	100%

En la tabla 9, se pudo apreciar en la relación de LT y CN; los encuestados que son el 72,7% afirmaron LT es medio; para el CN el 57,4% determino el nivel medio y el 17,2% menciona nivel alto. De la misma manera el 27,3% afirmaron LT es alto; para el CN el 6,3% determino el nivel medio y el 21,1% menciona nivel alto. Concluyendo del 100% de los encuestados el nivel que tome el LT; se obtendrá en el CN un nivel medio de 61,7%, y el nivel alto de 38,3%.

Tabla 10

Prueba de normalidad de Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional con sus dimensiones

Variables y dimensiones	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,106	128	,001
Influencia idealizada	,128	128	,000
Motivación inspiracional	,172	128	,000
Estimulación intelectual	,180	128	,000
Consideración individualizada	,183	128	,000
Compromiso organizacional	,136	128	,000
Compromiso afectivo	,174	128	,000
Compromiso de continuidad	,152	128	,000
Compromiso normativo	,147	128	,000

En la tabla 10, se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a ya que la población es de 128 colaboradores; al realizar la prueba de normalidad; se evidenció que los valores de significancia son menores a 0,05 y se observó que la distribución es no normal, en ese sentido se realiza el coeficiente Rho de Spearman para contrastar las hipótesis y las correlaciones propuestas.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022.

H_i: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 11

Correlaciones: hipótesis general

Correlaciones Rho de Spearman		Liderazgo Transformacional	Compromiso Organizacional
Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1000	,943**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	128	128
Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,943**	1000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	128	128

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

De la tabla 11, la correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,943**, muestra una correlación positiva alta entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en una empresa textil en Lima Metropolitana, dicha correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) indica que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁); es decir, hay correspondencia entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en una empresa textil en Lima Metropolitana.

Prueba de la primera hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 12
Correlaciones: hipótesis específica 1

Correlaciones Rho de Spearman		Liderazgo Transformacional	Compromiso Afectivo
Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1000	,762**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	128	128
Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	,762**	1000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	128	128

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

De la tabla 12, la correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,762**, muestra una correlación positiva alta entre liderazgo transformacional y compromiso afectivo en una empresa textil en Lima Metropolitana, dicha correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) indica que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁); es decir, hay correspondencia entre el liderazgo transformacional y compromiso afectivo en una empresa textil en Lima Metropolitana.

Prueba de la segunda hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 13
Correlaciones: hipótesis específica 2

Correlaciones Rho de Spearman		Liderazgo Transformacional	Compromiso de Continuidad
Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1000	,876**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	128	128
Compromiso de Continuidad	Coeficiente de correlación	,876**	1000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	128	128

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

De la tabla 13, la correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,876**, muestra una correlación positiva alta entre liderazgo transformacional y compromiso de continuidad en una empresa textil en Lima Metropolitana, dicha correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) indica que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁); es decir, hay correspondencia entre el liderazgo transformacional y compromiso de continuidad en una empresa textil en Lima Metropolitana.

Prueba de la tercera hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 14
Correlaciones: hipótesis específica 3

Correlaciones Rho de Spearman		Liderazgo Transformacional	Compromiso Normativo
Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1000	,815**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	128	128
Compromiso Normativo	Coefficiente de correlación	,815**	1000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	128	128

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

De la tabla 14, la correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,815**, muestra una correlación positiva alta entre liderazgo transformacional y compromiso normativo en una empresa textil en Lima Metropolitana, dicha correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) indica que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁); es decir, hay correspondencia entre el liderazgo transformacional y compromiso normativo en una empresa textil en Lima Metropolitana.

V. DISCUSIÓN

En esta parte del desarrollo del trabajo de investigación se realizará el contraste entre los resultados obtenidos con los objetivos que están propuestos y que permitirán aclarar la existencia de las relaciones con los antecedentes y las bases teóricas que se proponen en el presente trabajo.

De acuerdo con el objetivo general fue determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022; se llegó a unos valores donde se obtuvo el Rho de Spearman fue de 0,943** donde la correlación es positiva alta y el valor de significancia bilateral obtenido es de 0,000. Un estudio realizado por Macias et al. (2021) obtuvieron resultados en que demostraron el impacto que tiene el liderazgo hacia la cultura organizacional dando el Rho de Spearman 0,920; cuando se relacionó la motivación que inspira con la cultura organizacional se obtuvo un valor de 0.958 demostrando así que hay un impacto fuerte en la relación de ambas variables; finalmente concluyen que se debe estar evaluando constantemente el liderazgo porque impacta favorablemente cuando se realizan las actividades colaborativas en caso no se realice una buena operación en el liderazgo la tendencia será a que pueda ser afectada la cultura de la organización.

De la misma manera Boy et al. (2022) obtuvieron resultados que mostraron que el liderazgo tiene un comportamiento favorable y que este es positivo en el cual predomina la promoción de las personas en su actividad laboral y que ellas son reconocidas por las actividades que realizan las que se presentan por la múltiples actividades que realizan sus colaboradores y que están parten de un aspecto disciplinado, también se manifiesta la propia autonomía que tiene los colaboradores donde ellos toman decisiones que favorecen en sus actividades y estas les permiten trabajar con más tranquilidad.

Para Vargas y Gómez (2021) obtuvieron los resultados donde el 99,9% de las personas tienen influencia directa en relación a sus líderes donde promueve positivamente la interacción en las operaciones de la empresa, donde el liderazgo

transformacional tienen un coeficiente path 0,464, desempeño operativo path 0,291, transferencia de conocimiento path 0,381; finalmente se concluyó que el liderazgo llevado por los jefes que tienen un desenvolvimiento transformacional en sus actividades influyen de manera muy favorable en el conocimiento de transferencia adquirido por sus colaboradores y que estos generan beneficios en el desarrollo de la empresa, las metas propuestas por la organización se incrementará.

Por un lado, Bejarano et al. (2021) determinaron que al usar el chi cuadrado les dio un valor de $r=.55$ con la satisfacción y el liderazgo, en otro sentido el liderazgo transaccional obtiene un efecto negativo al juntarse con la satisfacción laboral con el valor $r=-.154$; finalmente comprobaron que la inmersión de otras culturas puede afectar los estilos y el comportamiento de una organización en cambio él liderazgo transaccional tiene un impacto desfavorable al analizarlo con las dimensiones y variables asociadas al compromiso organizacional. Noblecilla (2021) los resultados demostraron una relación considerable entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral con un valor $p=0.000$ estando con el coeficiente de correlación $.799^{**}$, por un lado el 60% de las personas encuestadas estuvieron a favor de un liderazgo positivo; finalmente concluyó que existe relación positiva que determina que las acciones de un líder pueden generar un constante crecimiento en el perfil laboral y que todos los colaboradores estén más conectados y preocupados por su organización el cual finalmente dejará un bienestar favorable dentro de la organización.

De la misma manera Foesther (2019) los resultados arrojados en la investigación determinan que el 80,3% de los colaboradores aceptan el liderazgo transformacional y el 82% califica que la gestión es buena en el liderazgo obteniendo el coeficiente Rho Spearman $.954$; finalmente concluyó que las actividades operacionales guiadas por un buen líder y que éste genere una transformación óptima en su mandato sí influye directamente en las actividades operativas y en el modo de conducta de cada uno de los operarios en el cual los líderes pasan a ser una fuente fundamental del desarrollo de las actividades laborales y del bienestar de cada colaborador.

La teoría del liderazgo explicada por Solano et al. (2007) el líder realiza un proceso el cual va a tener algunos rasgos que determinen la figura del líder no es un proceso básico sino más bien es un proceso muy amplio en el cual va a lidiar con diversas condiciones que pueden determinar el fracaso o el empoderamiento de cada uno de sus seguidores. Para Rojero et al. (2019) explico sobre las acciones del líder mencionando a Martín (2006) donde se refirió al liderazgo organizacional qué parte desde el “leadership” & “organization” donde puede entenderse que son actividades mucho más amplias que es solamente direccionado por la persona sino que también las organizaciones toman posición en las decisiones del seguimiento y el cumplimiento de las metas en conjunto y que ellos buscan que los líderes puedan cubrir las actividades bajo ciertas cualidades que debe de tener en su forma de actuar en su forma de expresarse y que puedan dirigir de manera correcta a su personal que tendrá a cargo para que puedan cumplir con las metas de toda organización. En ese sentido llegamos a concordar con los antecedentes mencionados y las teorías que permitieron comprender mejor la relación que tuvo nuestros objetivos planteados.

Siguiendo con el objetivo específico 1 fue determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022; se llegó a unos valores donde se obtuvo el Rho de Spearman fue de 0,762** donde la correlación es positiva alta y el valor de significancia bilateral obtenido es de 0,000. Un estudio realizado por Mejía (2021) los resultados demostraron que existe una alta condición de correlación cuando se cruza el liderazgo transformacional con la gestión educativa dando un valor de .681 y también la relación entre la gestión administrativa y cruzado con el liderazgo transformacional dio un valor de .697; finalmente se concluye que el liderazgo es un determinante en toda actividad sea académica o empresarial y que éste debe de realizarse con una transformación óptima dónde se pueda gestionar bien las actividades para que puedan lograr la excelencia dentro de la condición de las actividades organizativas.

Así mismo, Cedano (2021) los resultados obtenidos demostraron bajos niveles de aceptación con 126 67% con relación al liderazgo sí en el nivel de

desempeño laboral se observa un buen desempeño aún 43.33%, donde el valor nos dio $.074 > .05$ y por ello se determina que no existe una relación entre las variables propuesta; finalmente se concluyó que las gerencias deben implementar sistemas y canales de comunicación más acordes para que con ello puedan lograr la mejor interacción entre liderazgo y las transformaciones que pueden darse en una organización y que éstas permitan desarrollar las habilidades de los líderes no funcionan las actividades laborales en los operarios.

Tomando en cuenta a Quillatupa (2021) los resultados obtenidos muestran que el 71% tiene un nivel medio entre la comunicación que genera la organización y la relación de satisfacción que tienen las personas al realizar sus actividades laborales, al realizar la correlación de Spearman nos dio un valor de 0.223 siendo así que no existe una congruencia entre ambas por lo cual se acepta la hipótesis nula en el que no existe una relación significativa entre ambas variables; finalmente se concluye que la población tienen niveles medios hacia la satisfacción de trabajar en la empresa por lo que un colaborador motivado puede generar mayores actividades, asimismo se busca fortalecer las relaciones interpersonales que generen un buen clima laboral.

Según la investigación de Mora et al. (2021) los resultados demostraron que en la correlación de Spearman nos dio un valor de $.884$ donde se determina la existencia de la relación positiva y alta en las variables cruzadas; finalmente se concluye que el ausentismo se incrementa constantemente y que los factores sociales y demográficos han realizado que esto se incremente y la evaluación en el aspecto de las mujeres existe un mayor compromiso con la carga familiar que representa el estar con sus hijos.

En la teoría explicada por explicó Alcázar (2020) que modelos teóricos como la teoría de rasgos el cual ha evolucionado con el pasar del tiempo con las características que va formando una persona en su actuare hacia sus seguidores con un comportamiento carismático el que le permite generar mayor entusiasmo y de esta manera su personal lo verá como un modelo ideal a seguir; asimismo Pertúz (2018) explicó según los estudios conceptualizados por Daft (2011) donde definió

al líder como la persona que encamina a un grupo de seguidores que realizarán actividades colaborativas en función del logro de una meta planteadas por la organización, pero también explica sobre el liderazgo que es la acción de influencia que genera sobre otras personas llevándolas a tomar un cambio importante y que los dirige hacia un propósito. En ese sentido llegamos a concordar con los antecedentes mencionados y las teorías que permitieron comprender mejor la relación que tuvo nuestros objetivos planteados.

Siguiendo con el objetivo específico 2 fue determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022; se llegó a unos valores donde se obtuvo el Rho de Spearman fue de 0,876** donde la correlación es positiva alta y el valor de significancia bilateral obtenido es de 0,000. Un estudio realizado por López (2021) los resultados determinaron el compromiso organizacional no se relaciona con la responsabilidad social obteniendo los valores $r=.098$ y el $p=.182$; finalmente se concluye que el compromiso que genera la organización no toma gran importancia o relevancia en el comportamiento organizacional y que más bien deben evaluar otros aspectos que pueden generar repercusiones continuas en el funcionamiento de las actividades en relación al liderazgo y a los compromisos que puedan tener los colaboradores en su organización.

En el estudio de Gastelu & Arce (2021) los resultados obtenidos demostraron que el compromiso organizacional tiene un valor ,374** en relación al compromiso que genera afecto también se determinó que el Comp. Organizacional presenta un nivel alto de 73,8%; finalmente concluyeron que las actividades generadas en la empresa que están relacionadas a los contratos sí influye directamente hacia el compromiso que tenga la persona en una organización y que éste va a dar un resultado condicionante en función al modelo de contrato que puedan percibir los colaboradores.

El estudio de Chávez et al. (2021) los resultados nos dieron un valor de .755 cuando se relaciona la rotación de personal y el compromiso afectivo, el valor de .523 es la relación de la normatividad con el personal de rotación, y por la

continuidad que debe tener como compromiso nos da un valor de .524 asociado a la rotación de las personas; finalmente se concluye clarea de Recursos Humanos debe realizar actividades que fomenten la interacción entre la organización y el personal, para que el afecto y apego hacia su institución crezca y no solo lo vean como un cumplimiento de trabajo bajo una actividad presión ante más bien se incremente la motivación extrínseca que pueda brindar.

Para Rojas et al. (2020) explicaron que el liderazgo es un complemento de capacidades que tiene la persona y con él pueda liderar a un equipo que asimismo obtendrán beneficios comunes y dentro de ello existe ciertos conceptos que deben de tomarse en cuenta en relación con los factores de liderazgo porque no solo es generar un guiamiento sino que también se determina en la transformación de personas y costumbres y hábitos. Por un lado, hace referencia a lo mencionado por Bennis y Namus (2014) explicaron que el ser líder no es fácil porque es un ser poco comprendido y que en las actividades cotidianas de la vida se presentan obstáculos que debe de sobrellevar para poder realizar una buena gestión por ello que la capacidad de ser un líder se queda en un concepto heroico en la formación de buena sociedad más dinámica que el propio ser humano en sí mismo. En ese sentido llegamos a concordar con los antecedentes mencionados y las teorías que permitieron comprender mejor la relación que tuvo nuestros objetivos planteados.

Siguiendo con el objetivo específico 3 fue determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022; se llegó a unos valores donde se obtuvo el Rho de Spearman fue de 0,815** donde la correlación es positiva alta y el valor de significancia bilateral obtenido es de 0,000. Un estudio realizado por Pérez (2021) los resultados determinaron que el compromiso de los colaboradores con la organización tiene niveles muy bajos y estos representan un 88,7%, al comparar las variables el coeficiente de correlación nos da un valor de .588** siendo este significativo con un valor $p=0.000$ en el cual determinamos que si se afecta el clima repercutiendo al compromiso organizacional; finalmente se puede concluir que el personal no tiene una aceptación muy clara sobre las actividades colaborativas en la empresa y que éstas se ven afectadas en su desempeño.

De la misma manera, Quevedo (2020) los resultados obtenidos nos menciona que el 56,6% tiene un nivel medio de compromiso, y el 63,2% tiene un nivel medio de comunicación que se da internamente, al realizar el Rho Spearman entre ambas variables nos dio un valor de 0.021 al juntar la comunicación interna con el compromiso en las organizaciones siendo así que la continuidad relacionada nos da un valor de 0.007; finalmente se concluye que existe un alto grado de acercamiento y que la relación tiene una condición favorable en los trabajadores bajo su compromiso organizacional y que las empresas realizan una buena estrategia en el tipo de comunicación interna que maneja.

El estudio realizado por Torres (2019) los resultados obtenidos determinaron que existe altos índices positivos entre las dos variables de estudio entre el clima y el liderazgo que genera transformación en un 72.3%, en el índice de estimulación intelectual $p=0.75$, en influencia idealizada $P=0.89$, en motivación inspiracional $p=0.91$; finalmente se concluye que existe una relación entre el clima laboral y el liderazgo transformacional en sus variadas dimensiones por lo que se determina que debe de realizarse un control constante ya que éstas pueden ser favorables o desfavorables en los procesos de liderazgo o la gestión empresarial y que la motivación puede decaer en función a ello.

En la teoría explicada por Omar (2011) donde determinaron que un líder transformacional es aquel que realiza interacciones entre las personas y que en ellas debe de aparecer la confianza entre todos y el respeto entre cada individuo, estas acciones generan satisfacción entre las personas y la actividad laboral se hace un poco más propicia llevando a un clima general de armonía y que esto puede ser de mayor empatía para los colaboradores, en ese sentido el líder transformacional fomenta que todos empiecen a participar, sean competitivos y colaboradores, donde se destaca la confianza y el servicio en el beneficio de todos y de la organización.

Como lo explicó Fischman (2005) definió que el líder como aquel ente que transforma personas bajo una condición importante de trabajo en conjunto, por ello

determina que los líderes transformacionales son aquellas personas que van a realizar que los individuos realicen actividades en conjunto con una confianza plena y que éste se pueda ir incrementando en el tiempo, así mismo considera que estas acciones servirán de mucho hacia la empresa. Tomando en cuenta a Bass y Avolio (1994) que definieron sobre el modelo que debe de tener el liderazgo transformacional como guiamiento de personas en ese sentido determinan ciertas condiciones que ayudan a estimular e interactuar condiciones primordiales sobre el intelecto, razones de influencia o comportamientos que se debe de tener. En ese sentido llegamos a concordar con los antecedentes mencionados y las teorías que permitieron comprender mejor la relación que tuvo nuestros objetivos planteados.

VI. CONCLUSIONES

- Primero:** Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022.
- Segundo:** Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022.
- Tercero:** Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022.
- Cuarto:** Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** Se recomienda al gerente de la empresa seguir identificando buenos líderes para que así puedan guiar a sus colaboradores hacia las metas propuestas por la empresa.
- Segundo:** Se recomienda al jefe de RRHH seguir fomentando el compromiso en los líderes de cada área para que se mantenga el trabajo constante y las actividades sean óptimas.
- Tercero:** Se recomienda al jefe de calidad humana que promueva actividades que involucren al personal para que con ello se incremente el compromiso y éste se mantenga continuo guiado con el liderazgo del jefe reproducción.
- Cuarto:** Se recomienda al jefe de producción realizar capacitaciones a su personal para mantener el compromiso con las normas que están propuestas en la empresa.

REFERENCIAS

- Alcázar, P. (2020). Leadership Style and Organizational comitment: Impact of transformational leadership. *Scielo: Revista Economía Coyuntural de Temas de Coyuntura y Perspectivas*, 5(4), 89–122. http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Allen, N. & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P. & Escalante, J. (2021). Administrative management and organizational commitment in educational institutions. *Revista Propósitos y Representaciones*, 9, e899–e899. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arévalo, D., Padilla, C., Pino, R. & Cevallos, H. (2019). Personality Domains and their relationship with the Transformational Leadership Styles. *Revista Información Tecnológica*, 30(3), 237–248. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300237>
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa-Perú: Editorial Enfoques Consulting EIRL. https://www.researchgate.net/publication/352157132_DISENO_Y_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION
- Bass, B. (1995). Comment: Transformational leadership: Looking at other possible antecedents and consequences. *Revista Journal of Management Inquiry*, 4(3), 293–297. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/105649269543010>
- Bass, B. & Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. London: SAGE International Educational and Professional. <https://cutt.ly/4Bgruuy>
- Bejarano, M., Vaca, C., García, C., Carhuancho, I., Isaías, A. & Siu, D. (2021). The mediation of labor satisfaction in the relationship of the leadership style and organizational commitment. *Revista Apuntes Universitarios*, 11(2), 234–265. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Bennis, W. & Namus, B. (2014). *Liderazgo: La estrategia para hacer los cambios*.

- New York: Editorial Harper.
- Besse, J. (2020). *Metodología de la Investigación*. Buenos Aires Argentina: Editorial FILO UBA Universidad de Buenos aires.
- Boy, A., Espinoza, A., Olmos, D. & Carlos, J. (2022). Perception of leadership in public organizations in Lima, Peru. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1462–1473. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.11>
- Caro, L. (2019). *7 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos*. <https://www.lifeder.com/tecnicas-instrumentos-recoleccion-datos/>
- Cedano, G. (2021). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Industria de Palma Aceitera de Loreto y San Martín S.A, Yurimaguas - 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56923/Cedano_DAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, Y., Villanueva, J. & Chávez, G. (2021). Relationship between organizational commitment and employee turnover. *Revista Estudios de Administración*, 28(1), 102–129. <https://doi.org/https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Claire, M. & Böhr, M. (2004). Identification, membership and loyalty: three dimensions of organizational commitment. *Revista Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UCBSA*, 2(1), 77–83. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v2n1/v2n1a8.pdf>
- Daft, R. (2011). *The Experience of Leadership* (3rd ed.). Mexico: Editorial Thomson.
- Diario América Economía. (24 de mayo de 2022). Perú: un llamado urgente a los líderes con propósito del país. *Diario América Economía*. <https://www.americaeconomia.com/opinion/peru-un-llamado-urgente-a-los-lideres-con-proposito-del-pais>
- Díaz, N., Palos, P. & Rodríguez, F. (2006). Dimensions of organizational commitment among mexican mexican workers. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 22(1), 25–43. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Díaz, Y., Andrade, J. & Ramírez, E. (2019). Transformational Leadership and Social Responsibility in Coffee Women’s Associations in Southern Colombia. *Scielo: Revista Información Tecnológica*, 30(5), 121–130.

- <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>
- Fischman, D. (2005). *Liderazgo transformador I*. Lima: Editorial El Comercio S.A.
- Fischman, D. (2017). *El líder transformador 1*. México: Editorial Planeta.
<https://cutt.ly/JBFigzC>
- Foesther, H. (2019). Transformational leadership and municipal management; Provincial Municipality of Huaraz, year 2018. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 6(2), 58–73.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24265/iggp.2019.v6n2.05>
- Gastelu, E. & Arce, P. (2021). Organizational commitment and psychological contract in the sales personnel of a beauty product distributor organization. *Scielo: Revista Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UC BSP*, 19(1), 20–58.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v19n1/v19n1_a02.pdf
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.
https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura* [Tesis de Maestría, Universidad De Piura, Piura, Perú].
<https://hdl.handle.net/11042/2883>
- Hüter, A., Schewe, H. & Heipertz, W. (2006). *Fisiología y teoría del entrenamiento*. España Madrid: Editorial Paidotribo. <https://www.circuitoultras.org/wp-content/uploads/2021/05/Fisiologia-y-teoria-del-entrenamiento-Varios.pdf>
- Lerma, H. (2022). *Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto* (6th ed.). Bogota Colombia: Editorial ECOE Ediciones.
<https://cutt.ly/WBjdj4y>
- López, E. (2021). Social responsibility and the organizational commitment of public employees of Perú. *ResearchGate: Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 656–668. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14>
- Macias, O., Barcia, C. & Santana, J. (2021). Leadership and its impact on the organizational culture of Ecuador family businesses. *Eumed.Net: Revista Observatorio de La Economía Latinoamericana*, 19(5), 1–11.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.51896/oel/EXCM9969>
- Marín, J. & Delgado, J. (2020). Labor Performance in Municipal Management 2020. *Revista Ciencia Latina Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139–1159. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Martín, A. (2006). *Introducción al liderazgo organizacional: Teoría y metodología* (46th ed.). Madrid España: Editorial Dykinson. <https://cutt.ly/1BhfvJX>
- Mejía, N. (2021). Educational management and transformational leadership of the managers in regular basic education. *Dialnet: Revista Publicando*, 8(29), 79–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Revista Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I. & Sierra, J. (2021). Organizational commitment and demographic factors that promote absenteeism in franchises in Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 163–179. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.31876/racs.v27i2.35905>
- MTPE. (2022). *El MTPE premia a 22 empresas que implementaron buenas prácticas en beneficio del clima laboral*. Ministerio de Trabajo y Promoción Del Empleo. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/625517-el-mtpe-premia-a-22-empresas-que-implementaron-buenas-practicas-en-beneficio-del-clima-laboral>
- Noblecilla, J. (2021). *Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral de los asesores de cobranza de una entidad financiera, Piura 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67075/Noblecilla_SJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Omar, A. (2011). Transformational leadership and job satisfaction: the role of trusting in the supervisor. *Revista Liberabit*, 17(2), 129–138. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v17n2/a03v17n2.pdf>
- OMC. (2019). *DGA Wolff says that the current moment is full of opportunities for the global trading system*. Organización Mundial Del Comercio. https://www.wto.org/spanish/news_s/news19_s/ddgaw_23may19_s.htm
- Ortiz, R. (2015). *Tipos de liderazgo según David Fischman, opiniones y análisis del*

manual de liderazgo para directivos.
https://issuu.com/ricardoortizvasquez/docs/tipos_de_liderazgo_seg__n_david_fis_b25cab7bd4732f

- Pereyra, L. (2022). *Metodología de la investigación*. Mexico: Editorial Klik Soluciones Educativas. <https://cutt.ly/9BjomBy>
- Pérez, C. (2021). *Relación entre clima y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una sede de una Universidad Privada de Lima* [Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú]. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4526/M-COMP-T030_41921125_M_PEREZ_ARGUEDAS_CLAUDIA_GABRIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pertúz, F. (2018). Transformational Leadership in Social Enterprises From the Ethical perspective of Corporate Social Responsibility. *Revista Telos*, 20(2), 377–400. <https://www.redalyc.org/journal/993/99356889009/99356889009.pdf>
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Revista Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45–53. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>
- Quevedo, P. (2020). *Compromiso organizacional y comunicación interna en el personal asistencial del Centro de Salud de Morales, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63117/Quevedo_PPL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quillatupa, S. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Clínica Divino Niño Jesús en San Juan de Miraflores, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú]. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4308/M-COMP-T030_43578364_M_QUILLATUPA_ARANCIAGA_SHARON_LIZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, E. (2014). *Liderazgo emocionalmente inteligente*. México: Editorial Mc. Graw-Hill Interamericana.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional* (10th ed.). México: Pearson Educación. <https://cutt.ly/IBhEw9T>
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13th ed.). Mexico:

- Editorial Pearson Prentice Hall. <https://cutt.ly/ABhvEOe>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K. & Quiñonez, J. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. *Revista Sophia, Colección de Filosofía de La Educación*, 28(1), 237–262. <https://doi.org/https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rojero, R., Gómez, J. & Quintero, L. (2019). Transformational leadership and its influence on the attributes of the followers on Mexicans MSMEs. *Revista Estudios Gerenciales*, 35(151), 178–189. <https://doi.org/https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Solano, A., Perugini, M., Benatuil, D. & Nader, M. (2007). *Teoría y evaluación del liderazgo*. Buenos Aires - Barcelona - México: Editorial Paidós. <https://cutt.ly/IBhfKZA>
- Torres, P. (2019). *Relación entre clima laboral y liderazgo transformacional en las gerencias de servicios financieros y créditos y cobranzas de la empresa Banco Azteca del Perú S.A.* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/648643/Torres_SP.pdf?sequence=13&isAllowed=y
- UNESCO. (2018). *Gender equality in leadership and decision-making*. Organización de Las Naciones Unidas Para La Educación, La Ciencia y La Cultura. <http://gem-report-2016.unesco.org/es/chapter/liderazgo/>
- Valderrama, S. (2020). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima Perú: Librería de Editorial San Marcos. http://www.sancristoballibros.com/libro/pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica_45757
- Vargas, M. & Gómez, K. (2021). Transformational leadership and its impact on knowledge transfer and operational performance in the context of the automotive industry. *EAN: Revista Escuela de Administración de Negocios*, 90, 11–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2850>

ANEXOS

A. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTOS
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es el nivel de relación del liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022? 2. ¿Cuál es el nivel de relación del liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022? 3. ¿Cuál es el nivel de relación del liderazgo transformacional y el compromiso normativo en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022? 	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022. 2. Determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad en una empresa textil en Lima Metropolitana. 3. Determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022. 	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022. 2. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022. 3. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022. 	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Liderazgo Transformacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Influencia idealizada 2. Motivación inspiracional 3. Estimulación intelectual 4. Consideración individualizada <p>VARIABLE 2:</p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso afectivo 2. compromiso de continuidad 3. Compromiso normativo 	<p>Enfoque: Cuantitativo <i>Arias y Covinos (2021)</i></p> <p>Alcance: Descriptivo Besse (2020)</p> <p>Correlacional <i>Espinoza y Cervantes (2021)</i></p> <p>Tipo de investigación: Investigación básica Dihigo (2021)</p> <p>Diseño de investigación: No experimental – Transeccional <i>Kerlinger (1979)</i> y <i>Arias y Covinos (2021)</i></p> <p>Población Censal Comprende a 60 colaboradores de una empresa textil</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>El instrumento usado es el cuestionario de liderazgo transformacional elaborado por Bass y Avolio en el 1994 y adaptado por Bass (1995); dividido en 4 dimensiones de 21 preguntas; la medición es por la escala tipo Likert ordinal</p> <p>VARIABLE 2</p> <p>El instrumento usado es el cuestionario de compromiso organizacional elaborado por Allen y Meyer (1991); dividido en 3 dimensiones de 18 preguntas; la medición es por la escala tipo Likert ordinal</p>

B. Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE RANGO	BAREMOS DE VARIABLE
Liderazgo Transformacional	Fischman (2017) explico al liderazgo transformacional desde los conocimientos de Bass y Avolio (1994) que definieron sobre el modelo que debe de tener el liderazgo transformacional como guiamiento de personas en ese sentido determinan ciertas condiciones que ayudan a estimular e interactuar condiciones primordiales sobre el intelecto, razones de influencia o comportamientos que se debe de tener.	Fischman (2017) explico que el modelo que debe de tener el liderazgo transformacional como guiamiento de personas y lo menciona cuando lo explica Bass (1995) analiza la forma de liderazgo en la lógica de la transformación dónde modela al líder en cuatro niveles que son: a) influencia idealizada, b) motivación inspiracional, c) estimulación intelectual, d) consideración individualizada; 21 ítems; con respuestas de tipo Likert (1) completo desacuerdo, (2) desacuerdo, (3) casi de acuerdo, (4) de acuerdo, y (5) muy de acuerdo; con una escala de nivel ordinal	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inspira un trabajo satisfactorio ➤ Reconoce la importancia del deber hacer ➤ Es responsable ante la toma de decisiones ➤ Ejerce su autoridad a través de la comprensión de los demás. 	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal Escala de Likert 5= muy de acuerdo 4= de acuerdo 3= casi de acuerdo 2= desacuerdo 1= completo desacuerdo	Alto Medio Bajo
			Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se expresa de manera pertinente sobre el futuro de todos ➤ Confía en que las metas resolverán las necesidades de la organización 	9,10,11		
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Enfoca nuevos retos por resolver ➤ Aplica el pensamiento divergente en la resolución de problemas 	12,13,14,15,16,17,18		
			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Difunde sus experiencias y comparte conocimientos ➤ Toma en cuenta las características individuales ➤ Toma en cuenta más estilos de aprendizaje 	19,20,21		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE RANGO	BAREMOS DE VARIABLE	
Compromiso Organizacional	Hurtado (2017) explicó que los fundamentos del compromiso organizacional citando a (Allen y Meyer, 1990) donde definen que el compromiso es una acción en común que tiene todo trabajador donde el realiza conjuntamente las actividades en beneficio de las organizaciones, y que las empresas realizan reconocimiento a sus propios colaboradores, también será sobre la simplicidad de la persona en realizar las actividades y que éstas estén en dependencia de las decisiones que generan una motivación interna, pero no obstante a ello las personas necesitan ser reconocidas por las organizaciones para las cuales ejercen su actividad laboral.	Hurtado (2017) explicó que los autores Meyer y Allen (1991) definieron al compromiso organizacional que es un factor de sentimiento el cual debe ser visto desde varios aspectos de tal manera que el ser humano genera una acción completa en vinculación con la organización; y se dividen en 3 niveles los cuales son: a) compromiso afectivo, b) compromiso de continuidad, c) compromiso normativo; 18 ítems; con respuestas de escala tipo Likert (1) en total desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni en desacuerdo, ni en acuerdo, (4) de acuerdo, y (5) en total acuerdo.	Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Plenitud ➤ Identificación ➤ Pertenencia ➤ Significado 	1,2,3,4,5,6	Ordinal	Alto Medio Bajo	
			Compromiso de Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Deseo de pertenencia ➤ Dificultad para dejar la organización ➤ Pocas posibilidades afuera ➤ Escasez de alternativas 	7,8,9,10,11,12			Escala de Likert 5=En total acuerdo 4=de acuerdo 3=Ni en desacuerdo, ni en acuerdo 2=En desacuerdo
			Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Otras posibilidades de trabajo ➤ Sentimiento de culpa ➤ Obligación con la organización 	13,14,15,16,17,18			1=En total desacuerdo

C. Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)							
Estimado colaborador, reciba un amable saludo y a la vez le expreso mi más sentido agradecimiento por su valioso aporte al estudio titulado "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA TEXTIL EN LIMA METROPOLITANA, 2022"							
Autor: Mag. Conde Garay Marlon Gerardo							
Sr.(a) encuestado autoriza la utilización de la información que proporcione mediante este cuestionario para cumplir el objetivo de la investigación propuesta (Marque con un aspa su respuesta).					SI	NO	
(1) completo desacuerdo, (2) desacuerdo, (3) casi de acuerdo, (4) de acuerdo, y (5) muy de acuerdo							
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL							
DIMENSIONES	ÍTEM	DETALLE	ALTERNATIVAS				
			1	2	3	4	5
Influencia idealizada	1	Me siento orgulloso de trabajar con él o ella					
	2	Cuenta con mi respeto					
	3	No tengo plena confianza en él o ella					
	4	No confío en su capacidad para superar cualquier obstáculo					
	5	Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento					
	6	No dice dónde se encuentran en algunas ocasiones					
	7	Evita tomar decisiones					
	8	Evita decir cómo se tienen que ser las cosas					
Motivación inspiracional	9	Dar charlas para motivadoras					
	10	Potencia mi motivación de éxito					
	11	Trata de desarrollar nuevas estrategias para motivarnos					
Estimulación intelectual	12	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de problemas antes de actuar					
	13	Hace que me base en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas					
	14	Trata de que vea los problemas como una oportunidad para aprender					
	15	Nos hace pensar sobre los anteriores problemas de forma nueva					
	16	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos					
	17	Pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos					
Consideración individualizada	18	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes					
	19	Se preocupa de formar a quienes lo necesitan					
	20	Cambia su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas					
	21	Está dispuesto (a) a instruirme o enseñarme siempre que lo requiera					

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)

Estimado colaborador, reciba un amable saludo y a la vez le expreso mi más sentido agradecimiento por su valioso aporte al estudio titulado "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA TEXTIL EN LIMA METROPOLITANA, 2022"

Autor:

Mag. Conde Garay Marlon Gerardo

Sr.(a) encuestado autoriza la utilización de la información que proporcione mediante este cuestionario para cumplir el objetivo de la investigación propuesta (Marque con un aspa su respuesta).

SI NO

**(1) en total desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni en desacuerdo, ni en acuerdo, (4) de acuerdo
(5) en total acuerdo**

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	ÍTEMS	DETALLE	ALTERNATIVAS				
			1	2	3	4	5
Compromiso Afectivo	1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi vida en esta empresa					
	2	En realidad, siento como si los problemas de esta empresa fueran los míos					
	3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización					
	4	No me siento emocionalmente ligado a la empresa					
	5	No me siento como parte de la familia en esta empresa					
	6	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí					
Compromiso de Continuidad	7	Por ahora, permanecer en esta empresa refleja tanto mi necesidad como mi deseo					
	8	Sería muy difícil para mí dejar la empresa ahora, incluso si desean hacerlo					
	9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la empresa en la que trabajó ahora					
	10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta empresa					
	11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta empresa, yo podría considerar trabajar en otro lugar					
	12	Una de las consecuencias negativas dejar esta empresa sería la escasez de otras alternativas disponibles					
Compromiso Normativo	13	No siento ninguna obligación de permanecer en la empresa donde trabajo actualmente					
	14	Incluso si recibirá beneficios, yo siento que dejar la empresa donde trabajo ahora no sería lo correcto					
	15	Me sentiría culpable si dejo la empresa en la que trabajo actualmente					
	16	La empresa donde trabajo merece mi lealtad a pesar de todo					
	17	No dejaría la empresa ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo					
	18	Siento que le debo mucho a esta empresa					

D. Validez de experto 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE El cuestionario de Liderazgo Transformacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Influencia idealizada								
1	Me siento orgulloso de trabajar con él o ella	X		X		X		
2	Cuenta con mi respeto	X		X		X		
3	No tengo plena confianza en él o ella	X		X		X		
4	No confío en su capacidad para superar cualquier obstáculo	X		X		X		
5	Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento	X		X		X		
6	No dice dónde se encuentran en algunas ocasiones	X		X		X		
7	Evita tomar decisiones	X		X		X		
8	Evita decir cómo se tienen que ser las cosas	X		X		X		
DIMENSION 2: Motivación inspiracional								
9	Dar charlas para motivadoras	X		X		X		
10	Potencia mi motivación de éxito	X		X		X		
11	Trata de desarrollar nuevas estrategias para motivarnos	X		X		X		
DIMENSION 3: Estimulación intelectual								
12	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de problemas antes de actuar	X		X		X		
13	Hace que me base en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas	X		X		X		
14	Trata de que vea los problemas como una oportunidad para aprender	X		X		X		
15	Nos hace pensar sobre los anteriores problemas de forma nueva	X		X		X		
16	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos	X		X		X		
17	Pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos	X		X		X		
18	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes	X		X		X		
DIMENSION 4: Consideración individualizada								
19	Se preocupa de formar a quienes lo necesitan	X		X		X		
20	Cambia su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas	X		X		X		
21	Está dispuesto (a) a instruirme o enseñarme siempre que lo requiera	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Mg. Osorio Romero, Genoveva Rebeca**

DNI: 29713111

Especialidad del validador: **Magister en Psicología Educativa**

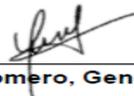
Lima 06 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Mg. Osorio Romero, Genoveva Rebeca



ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
El cuestionario de Compromiso Organizacional**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo								
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi vida en esta empresa	X		X		X		
2	En realidad, siento como si los problemas de esta empresa fueran los míos	X		X		X		
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización	X		X		X		
4	No me siento emocionalmente ligado a la empresa	X		X		X		
5	No me siento como parte de la familia en esta empresa	X		X		X		
6	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Compromiso de Continuidad								
7	Por ahora, permanecer en esta empresa refleja tanto mi necesidad como mi deseo	x		X		X		
8	Sería muy difícil para mí dejar la empresa ahora, incluso si desean hacerlo	X		X		X		
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la empresa en la que trabajó ahora	X		X		X		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta empresa	X		X		X		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta empresa, yo podría considerar trabajar en otro lugar	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas dejar esta empresa sería la escasez de otras alternativas disponibles	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo								
13	No siento ninguna obligación de permanecer en la empresa donde trabajo actualmente	X		X		X		
14	Incluso si recibirá beneficios, yo siento que dejar la empresa donde trabajo ahora no sería lo correcto	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejo la empresa en la que trabajo actualmente	X		X		X		
16	La empresa donde trabajo merece mi lealtad a pesar de todo	X		X		X		
17	No dejaría la empresa ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo	X		X		X		
18	Siento que le debo mucho a esta empresa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []
DNI: 29713111

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Mg. Osorio Romero, Genoveva Rebeca**
Especialidad del validador: **Magister en Psicología Educativa**

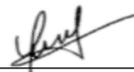
Lima 06 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Mg. Osorio Romero, Genoveva Rebeca

Validez de experto 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE El cuestionario de Liderazgo Transformacional

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Influencia idealizada							
1	Me siento orgulloso de trabajar con él o ella	X		X		X		
2	Cuenta con mi respeto	X		X		X		
3	No tengo plena confianza en él o ella	X		X		X		
4	No confío en su capacidad para superar cualquier obstáculo	X		X		X		
5	Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento	X		X		X		
6	No dice dónde se encuentran en algunas ocasiones	X		X		X		
7	Evita tomar decisiones	X		X		X		
8	Evita decir cómo se tienen que ser las cosas	X		X		X		
	DIMENSION 2: Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Dar charlas para motivadoras	X		X		X		
10	Potencia mi motivación de éxito	X		X		X		
11	Trata de desarrollar nuevas estrategias para motivarnos	X		X		X		
	DIMENSION 3: Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de problemas antes de actuar	X		X		X		
13	Hace que me base en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas	X		X		X		
14	Trata de que vea los problemas como una oportunidad para aprender	X		X		X		
15	Nos hace pensar sobre los anteriores problemas de forma nueva	X		X		X		
16	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos	X		X		X		
17	Pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos	X		X		X		
18	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes	X		X		X		
	DIMENSION 4: Consideración individualizada	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se preocupa de formar a quienes lo necesitan	X		X		X		
20	Cambia su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas	X		X		X		
21	Está dispuesto (a) a instruirme o enseñarme siempre que lo requiera	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **Mg. Dioses Zavala Pedrith Roxana**

DNI: 46544707

Especialidad del validador: **Maestra en Gestión de Talento Humano**

Lima 10 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



 Mg. Pedrith Roxana Dioses Zavala
 Magister en Gestión de Talento Humano
 N° Resolución 0186-2018-UCV
 Dip. 052-037097



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

El cuestionario de Compromiso Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo							
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi vida en esta empresa	X		X		X		
2	En realidad, siento como si los problemas de esta empresa fueran los míos	X		X		X		
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización	X		X		X		
4	No me siento emocionalmente ligado a la empresa	X		X		X		
5	No me siento como parte de la familia en esta empresa	X		X		X		
6	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de Continuidad							
7	Por ahora, permanecer en esta empresa refleja tanto mi necesidad como mi deseo	X		X		X		
8	Sería muy difícil para mí dejar la empresa ahora, incluso si desean hacerlo	X		X		X		
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la empresa en la que trabajó ahora	X		X		X		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta empresa	X		X		X		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta empresa, yo podría considerar trabajar en otro lugar	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas dejar esta empresa sería la escasez de otras alternativas disponibles	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo							
13	No siento ninguna obligación de permanecer en la empresa donde trabajo actualmente	X		X		X		
14	Incluso si recibirá beneficios, yo siento que dejar la empresa donde trabajo ahora no sería lo correcto	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejo la empresa en la que trabajo actualmente	X		X		X		
16	La empresa donde trabajo merece mi lealtad a pesar de todo	X		X		X		
17	No dejaría la empresa ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo	X		X		X		
18	Siento que le debo mucho a esta empresa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Dioses Zavala Pedrith Roxana**

DNI: 46544707

Especialidad del validador: **Maestra en Gestión de Talento Humano**

Lima 10 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Mg. Pedrith Roxana Dioses Zavala
 Magister en Gestión de Talento Humano
 N° Resolución 0186-2018-UCV
 Dip. 052-037097

Validez de experto 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE El cuestionario de Liderazgo Transformacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Influencia idealizada							
1	Me siento orgulloso de trabajar con él o ella	X		X		X		
2	Cuenta con mi respeto	X		X		X		
3	No tengo plena confianza en él o ella	X		X		X		
4	No confío en su capacidad para superar cualquier obstáculo	X		X		X		
5	Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento	X		X		X		
6	No dice dónde se encuentran en algunas ocasiones	X		X		X		
7	Evita tomar decisiones	X		X		X		
8	Evita decir cómo se tienen que ser las cosas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Dar charlas para motivadoras	X		X		X		
10	Potencia mi motivación de éxito	X		X		X		
11	Trata de desarrollar nuevas estrategias para motivarnos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de problemas antes de actuar	X		X		X		
13	Hace que me base en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas	X		X		X		
14	Trata de que vea los problemas como una oportunidad para aprender	X		X		X		
15	Nos hace pensar sobre los anteriores problemas de forma nueva	X		X		X		
16	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos	X		X		X		
17	Pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos	X		X		X		
18	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Consideración individualizada	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se preocupa de formar a quienes lo necesitan	X		X		X		
20	Cambia su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas	X		X		X		
21	Está dispuesto (a) a instruirme o enseñarme siempre que lo requiera	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si existe suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Romero Amaya Jessica Janett** **DNI: 41502539**

Especialidad del validador: **Maestra en Administración de la Educación / MBA - Máster en Administración y Dirección de Empresas**

Lima 19 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



 Mg. Jessica Janett Romero Amaya
 Magister en Administración de la Educación
 N° Resolución 0754-2021-UCV
 Dip. 052-137680



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE El cuestionario de Compromiso Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo								
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi vida en esta empresa	X		X		X		
2	En realidad, siento como si los problemas de esta empresa fueran los míos	X		X		X		
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización	X		X		X		
4	No me siento emocionalmente ligado a la empresa	X		X		X		
5	No me siento como parte de la familia en esta empresa	X		X		X		
6	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Compromiso de Continuidad								
7	Por ahora, permanecer en esta empresa refleja tanto mi necesidad como mi deseo	x		X		X		
8	Sería muy difícil para mí dejar la empresa ahora, incluso si desean hacerlo	X		X		X		
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la empresa en la que trabajó ahora	X		X		X		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta empresa	X		X		X		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta empresa, yo podría considerar trabajar en otro lugar	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas dejar esta empresa sería la escasez de otras alternativas disponibles	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo								
13	No siento ninguna obligación de permanecer en la empresa donde trabajo actualmente	X		X		X		
14	Incluso si recibirá beneficios, yo siento que dejar la empresa donde trabajo ahora no sería lo correcto	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejo la empresa en la que trabajo actualmente	X		X		X		
16	La empresa donde trabajo merece mi lealtad a pesar de todo	X		X		X		
17	No dejaría la empresa ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo	X		X		X		
18	Siento que le debo mucho a esta empresa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si existe suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Mg. Romero Amaya Jessica Janett** **DNI: 41502539**

Especialidad del validador: **Maestra en Administración de la Educación / MBA - Máster en Administración y Dirección de Empresas**

Lima 19 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. Jéssica Janott Romero Amaya
Magister en Administración de la Educación
N° Resolución 0754-2021-UCV
Dip. 052-137680

E. Prueba piloto

*Resultado5 [Documento5] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: CUESTIO
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas
 - Estadísticas

Escala: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	128	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		128	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	21

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
LT1	69,38	46,157	,335	,854
LT2	69,58	45,726	,468	,850
LT3	69,56	44,909	,412	,851
LT4	69,38	43,986	,609	,844
LT5	69,44	45,949	,288	,857
LT6	69,32	45,086	,472	,849
LT7	69,20	43,533	,546	,846
LT8	69,48	45,260	,493	,849
LT9	69,50	45,638	,398	,852
LT10	69,48	46,488	,270	,857
LT11	69,34	44,983	,440	,850
LT12	69,45	44,170	,516	,847
LT13	69,38	44,380	,453	,850
LT14	69,30	44,793	,398	,852
LT15	69,38	46,157	,335	,854
LT16	69,58	45,726	,468	,850
LT17	69,56	44,909	,412	,851
LT18	69,38	43,986	,609	,844
LT19	69,44	45,949	,288	,857
LT20	69,32	45,086	,472	,849
LT21	69,20	43,533	,546	,846

- Resultado
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: CUESTIO
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas
 - Estadísticas

Escala: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	128	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		128	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CO1	58,88	33,443	,536	,829
CO2	58,90	33,179	,523	,829
CO3	58,88	33,805	,398	,835
CO4	58,74	33,012	,502	,829
CO5	58,84	32,574	,542	,827
CO6	58,78	32,708	,482	,830
CO7	58,70	32,938	,440	,833
CO8	58,77	34,696	,304	,839
CO9	58,98	34,637	,381	,835
CO10	58,96	34,211	,309	,840
CO11	58,78	33,180	,525	,829
CO12	58,84	34,973	,205	,845
CO13	58,72	33,999	,407	,834
CO14	58,60	33,281	,410	,834
CO15	58,88	33,443	,536	,829
CO16	58,90	33,179	,523	,829
CO17	58,88	33,805	,398	,835
CO18	58,74	33,012	,502	,829

G. Otros anexos

PART.	Liderazgo Transformacional																		Compromiso Organizacional																						
	Influencia idealizada							Motivación inspiracional		Estimulación intelectual							Consideración individualizada			Compromiso Afectivo					Compromiso de Continuidad					Compromiso Normativo											
	LT1	LT2	LT3	LT4	LT5	LT6	LT7	LT8	LT9	LT10	LT11	LT12	LT13	LT14	LT15	LT16	LT17	LT18	LT19	LT20	LT21	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18		
E1	5	3	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4		
E2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
E3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	
E4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
E5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2		
E6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E7	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	
E8	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
E9	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
E10	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	
E11	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	
E12	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	
E13	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	
E14	4	3	2	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	
E15	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	
E16	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3
E17	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	
E18	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	
E19	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	
E20	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	
E21	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	
E22	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	2	3	5	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	
E23	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	
E24	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4	
E25	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4		
E26	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2		
E27	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	
E28	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	
E29	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
E30	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
E31	4	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	
E32	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
E33	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
E34	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	
E35	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4
E36	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	
E37	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	
E38	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
E39	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	
E40	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	
E41	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	
E42	5	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	5	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	5	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	
E43	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4
E44	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
E45	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
E46	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	
E47	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3			

TICIPAN	Liderazgo Transformacional																		Compromiso Organizacional																				
	Influencia idealizada								Motivación inspiracional			Estimulación intelectual							Consideración individualizada			Compromiso Afectivo						Compromiso de Continuidad						Compromiso Normativo					
	LT1	LT2	LT3	LT4	LT5	LT6	LT7	LT8	LT9	LT10	LT11	LT12	LT13	LT14	LT15	LT16	LT17	LT18	LT19	LT20	LT21	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18
E65	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
E66	5	3	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	2	4	5	4	4	4	4		
E67	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4		
E68	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5
E69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
E70	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	
E71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E72	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4
E73	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
E74	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
E75	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	
E76	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	
E77	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	
E78	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	3		
E79	4	3	2	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	5	3	
E80	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	
E81	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	
E82	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	
E83	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3		
E84	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4
E85	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
E86	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	
E87	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	
E88	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	
E89	4	3	4	3	5	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	2	3	5	4	4	5	4	3	3	
E90	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	
E91	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	
E92	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
E93	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
E94	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
E95	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
E96	4	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	
E97	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
E98	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
E99	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	
E100	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4
E101	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3
E102	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3
E103	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
E104	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4
E105	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3
E106	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
E107	5	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	5	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	5	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	
E108	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	
E109	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
E110	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
E111	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	
E112	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3
E113	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
E114																																							



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa textil en Lima Metropolitana, 2022", cuyo autor es CONDE GARAY MARLON GERARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 29 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL DNI: 09217078 ORCID: 0000-0002-8613-1882	Firmado electrónicamente por: LROBLADILLOB el 12-01-2023 22:27:04

Código documento Trilce: TRI - 0504921