



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional de los
Trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

PEÑA MENDOZA ISLEN MARYORI

ASESOR:

JULIO CÉSAR BUSTAMANTE CABELLO

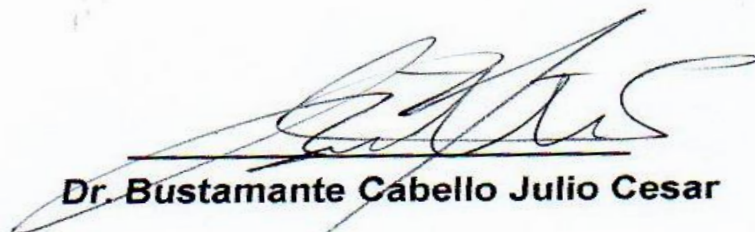
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

HUARAZ – PERÚ

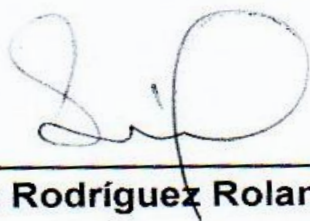
2017

Página del Jurado



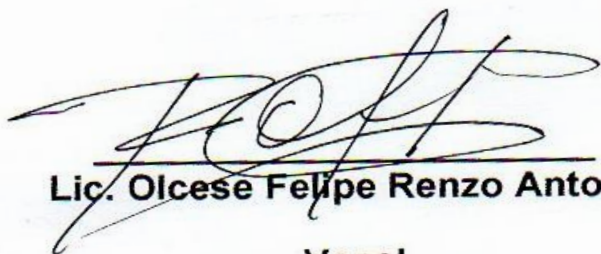
Dr. Bustamante Cabello Julio Cesar

Presidente



Dr. Sáenz Rodríguez Rolando Remigio

Secretario



Lic. Olcese Felipe Renzo Antonio

Vocal

Dedicatoria

A mis padres

Por sus muestras de amor incondicional y enseñarme a soñar, luchar y creer que las cosas se dan si uno pone empeño y dedicación en aquello que hace.

A mis hermanos

A ellos por la motivación de día con día a que todo esfuerzo y trabajo al final tiene sus recompensas.

La autora.

Agradecimiento

A Dios

Por su bondad, por la vida y la salud.

A los docentes de la Escuela Académica Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Huaraz

Por su labor encomiable, por sus enseñanzas y dedicación por mi formación profesional.

A mi asesor temático Rolando Sáenz Rodríguez y asesor metodológico Julio César Bustamante Cabello.

Por su dedicación y su loable labor de asesora de la presente investigación.

La autora.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Islen Maryori PEÑA MENDOZA, con DNI N° 74250666, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Huaraz, diciembre del 2017



Islen Maryori PEÑA MENDOZA

DNI N° 74250666

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017”, con la finalidad de demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

Índice

Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I.INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. formulación de problema	37
1.5. Justificación de la investigación	38
1.6. Hipótesis	39
1.7. Objetivos	39
II. METODOLOGÍA	42
2.1. Diseño de investigación	42
2.2. Variables y operacionalización	43
2.3. Población y muestra	44
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.5. Métodos de análisis de datos	46
2.6. Aspectos éticos	46
III. RESULTADOS	48
IV.DISCUSIÓN	68
V. CONCLUSIONES	73
VI.RECOMENDACIONES	76
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
ANEXOS	82

Resumen

La investigación titulada “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017”, tuvo como objetivo general demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional.

La metodología de investigación empleada, fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional, diseño de investigación no experimental y transeccional, aplicada a una población y muestra de 30 trabajadores, para recopilar la información se utilizó la técnica de encuesta a través de su instrumento el cuestionario.

Los resultados obtenidos muestran lo siguiente: El liderazgo transformacional es regular con un 80% y bueno con un 20%, y el compromiso organizacional es regular con un 83.3% y alto 16.7%, y con la evidencia estadística de $X^2 = 13.50$, con 1 grado de libertad y $P = 0.000$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación. Se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017.

Palabras clave: liderazgo, liderazgo transformacional y compromiso organizacional.

Abstract

The research entitled "Transformational Leadership and Organizational Commitment of Workers in the Enterprise Investments ZAMM SAC of Huaraz, 2017", had as its general objective to determine the relationship between the transformational leadership and organizational commitment.

The research methodology used was quantitative, applied type, correlation level, non-experimental and transectional research design, applied to a population and sample of 30 workers, to collect the information the survey technique through its instrument the questionnaire.

The results obtained show the following: The transformational leadership is regular with 80% and good with 20%, and the organizational commitment is regular with 83.3% and high 16.7%, and with the statistical evidence of $X^2 = 13.50$, with 1 degree of freedom and $P = 0.000$, the null hypothesis is rejected and the hypothesis of the investigation is accepted. It is concluded that there is a significant relationship between transformational leadership and organizational commitment in the Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017.

Key words: leadership, transformational leadership and organizational commitment.

I. - INTRODUCCIÓN

I.INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el mundo en que vivimos, las empresas para mantenerse en el mercado competitivo y lograr los objetivos propuestos, requieren contar con líderes que dirijan la empresa, comprometiéndolos a los trabajadores con las actividades en sus puestos de trabajo y con los objetivos de la organización, según reporte de la consultora internacional Hay Group, en base a una encuesta de 3,800 líderes, las empresas que no cuentan con líderes contemporáneos tienen baja productividad y poca participación en el mercado, por lo que el liderazgo transformacional influye hasta en 70% en el clima laboral y en 30% en el desempeño del recurso humano en el negocio, por tanto los trabajadores que tienen líderes que generan respeto, proporcionan visión, genera confianza y que valoran la creatividad, tendrán mayor compromiso con la organización, el cual se reflejara en el desarrollo de sus tareas y la productividad de la empresa (Cruzado, 2015).

En el mundo empresarial, según el reporte financiero, en México el 75% de las empresas quiebran en el segundo año de su creación, por falta de dirección y liderazgo, porque la mayoría de las empresas tienen escasez de líderes, en razón que al elegir a los líderes lo realizan por medio de sufragio para gobernar las organizaciones, en cuyo resultado casi nunca pueden salir como elegidos los grandes líderes, por otro lado otras empresas, simplemente lo eligen como los futuros gerentes generales considerados como líderes, por parentesco familiar, que pueden ser los hijos, nietos o un familiar más cercano del fundador de la empresa, sin tener en consideración que una cosa es administrar la organización, otra cosa es liderar la empresa, para comprometer el talento humano a fin de lograr los objetivos organizacionales (Ulloa, 2009).

La escasez de líderes en el mundo empresarial para direccionar las organización hacia sus objetivos, se refleja debido a que la mayoría de las escuelas de negocios en América Latina, al momento de formar a los profesionales, se basa en lo excesivo en la teoría empresarial y las ideas de

cómo administrar un negocio, dejando a un lado la formación basada en desarrollo del poder de decisión, inclusión, responsabilidad y entusiasmo para ser capaz de influir, dirigir y comprometer a los integrantes de la organización, para trabajar en equipo hacia una sola dirección para lograr los objetivos propuestos (Ulloa, 2009).

La falta de liderazgo en las organizaciones provoca en el talento humano de la empresa, la incertidumbre, inseguridad y desconfianza en el desarrollo de las actividades que le asignan en su puesto de trabajo y en la relación con los demás miembros de la empresa, el cual se refleja en poco compromiso del trabajador con la empresa para continuar en ella y contribuir en su desarrollo, el cual conlleva a que la empresa baje su productividad y su desempeño en el mercado, que puede repercutir en la deserción de los clientes por no cumplir con sus exigencias.

El bajo compromiso del talento humano con la empresa, genera una preocupación para los directivos, porque se traduce en carencia de la identificación de los colaboradores con las tareas asignadas en sus puestos de trabajo y con los objetivos de la organización, así como sentimiento de pertenencia para continuar laborando en la empresa, que a largo plazo genera que la empresa descienda en el desempeño que tienen en el mercado y que no obtenga los ingresos suficientes para permanecer en el mercado.

Según el reporte de la consultoría Deloitte Perú (2015), el 87% de los ejecutivos y líderes internacionales sostienen que la falta de compromiso del trabajador con su organización, es uno de los problemas más grandes que atraviesan las compañías., porque se refleja en el incumplimiento de las actividades que desarrolla el trabajador en cada puesto de trabajo, los trabajadores no realizan aportes con sugerencias para mejorar la calidad de productos y servicios, existe poca identificación con los objetivos de la organización y no contribuyen a la optimización de los recursos asignados en la empresa.

A nivel nacional según el reporte de la SUNAT, al año se registra cerca de 300,000 empresas, pero se cierran unas 200,000 cada año, siendo una de las causas del cierre, la falta de liderazgo para direccionar la organización hacia el objetivo definido y otra de las razones es bajo compromiso de los trabajadores con su empresa para entregar todo su esfuerzo para sacar adelante la empresa, por lo que la presencia de un líder transformacional en las organizaciones es muy importante para guiar, motivar e inspirar al talento humano hacia una dirección definida, para lograr los objetivos propuestos.

En las organizaciones locales se perciben que no todos los directivos o gerentes generales asumen el papel de líder, a pesar que ocupan cargos de gerente, reflejándose en falta de planificación, direccionamiento de la recursos de la empresa y la motivación de los trabajadores, más están enfocados a la parte operativa de las actividades, con ello disminuyen el compromiso de los trabajadores y la motivación del talento humano con la organización, por ello los colaboradores no muestran responsabilidad, identificación y entrega en el puesto de su trabajo, el cual se refleja en la obtención del resultado que no es lo esperado.

Por lo tanto, el talento humano que no está comprometido con las tareas en su puesto de trabajo y con los objetivos de la organización, presentan una actitud de no participar en la solución de problemas que su puesto de trabajo, no agregan valor en los trabajos que realizan cotidianamente, generan un mal clima laboral en la organización, no brinda los resultados que espera la empresa para lograr sus objetivos y con mayor probabilidad puede contagiar a los demás integrantes de la empresa, el cual de no identificar en su debido momento y tomar las medidas adecuadas podría perjudicar en el desempleo de la empresa en la atención a los clientes.

Ante esta situación, para la presente investigación se escoge la Empresa Inversiones Zamm S.A.C., ubicado en el Psje. Miraflores N° 132 – Huaraz, que se desempeña como abastecedor y repartidor de productos nutritivos a Qaliwarma (MIDIS), cuyos beneficios se encuentran en diferentes distritos de

Ancash, actualmente dentro de la organización el Gerente General es Marco Anaya Carillo, el mismo tiene como función principal direccionar la empresa, para ello debe guiar, motivar e influenciar en los trabajadores, a fin lograr su compromiso, el cual pueda reflejarse en el desempeño y logro de objetivos organizacionales.

El líder de la Empresa Inversiones Zamm S.A.C., con su carisma que le caracteriza, genera respeto entre los colaboradores, los de rango superior e inferior que laboran en la empresa, pero no proporciona una visión hacia futuro, ya que la mayoría de los trabajadores desconocen el rumbo de la organización. En pocas charlas motivacionales que se realiza, el líder no comunica las expectativas sobre el trabajo y futuro de la organización, creando con ello la desconfianza e incertidumbre del talento humano en el desarrollo de las tareas y actividades cotidianas, tampoco genera propósitos importantes para los trabajadores para generar el compromiso con la organización.

En la estimulación intelectual, el líder no fomenta la creatividad de los trabajadores, no tiene en consideración las sugerencias de los trabajadores y tampoco valora algunas iniciativas de los colaboradores que podrían ser consideradas para mejorar en la calidad de los productos o para optimizar los recursos que se emplean para distribuir los productos a los clientes, con ello, en la empresa, disminuye la participación del talento humano, generando que los trabajadores solo se dediquen a cumplir con sus horario de trabajo y mermen el compromiso con la organización.

En cuanto al compromiso organizacional de los trabajadores, en parte afectivo, existe una baja identificación, porque los trabajadores solo procuran cumplir sus funciones y sus horarios asignados, para luego abandonar la empresa, más no están preocupados o comprometido en conseguir las metas que se les asignan y los objetivos organizacionales, al carecer de identidad institucional.

En el compromiso continuo, los colaboradores están a la expectativa sobre las oportunidades laborales con mejores beneficios salariales en otras empresas de nuestra Región, considerando los más atractivos a las grandes mineras de la zona, el cual genera en el trabajador, una oportunidad para emigrar, en caso de originarse esto, afectaría a la organización, porque el hecho de reemplazar al trabajador saliente, generara costos en el reclutamiento, selección, capacitación y adaptación del colaborador a la empresa, que toma tiempo, que podría ocasionar malestar en los clientes, al no cumplir las exigencias que tienen.

En el compromiso normativo los trabajadores son poco leales con la empresa, consideran que no han recibido apoyo de parte de los directivos cuando en su momento lo requirieron ya sean permisos en un momento de enfermedad o problemas familiares, así como facilidades para préstamos en el momento que requería requieren un apoyo económico, y otros también manifiestan que no recibieron una capacitación oportuna al ingresar a la empresa en un tema específico o inducción general sobre la cultura organizacional, por lo que los trabajadores están a la expectativa de oportunidades laborales para cambiar a otra empresa.

De acuerdo a la realidad problemática, expresada de la Empresa Inversiones ZAMM SAC, se puede mencionar que de continuar con este tipo de problemas en liderazgo transformacional, afectará en el compromiso de los trabajadores y se reflejara en su desempeño laboral, quienes pueden disminuir su desempeño y motivación, contagiando a los demás integrantes de la organización y creando un clima laboral insano, el cual se reflejará en la productividad del talento humano en sus puesto de trabajo, que podría ocasionando que no se cumpla con las expectativas de los clientes.

1.2. Trabajos previos

Jiménez (2014) en su tesis: “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de la Universidad Privada de la ciudad de Bogotá”, presentada a la Universidad Católica de Colombia, aplicó la metodología de la investigación descriptivo y correlacional, a una muestra de 73 docentes de la Universidad Privada de la ciudad de Bogotá.

La presente investigación tuvo como objetivo general: Identificar la relación existente entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa, con el desempeño laboral de los docentes de una facultad en una Universidad Privada en la ciudad de Bogotá.

Cuya conclusión se presenta correlación cuando se observan los componentes: el liderazgo transformacional con el motivador interno - hacia el logro, donde el director de programa estimula a que el docente haga las cosas con excelencia y mejor que los demás; el liderazgo transformacional con el motivador externo – grupo de trabajo, el director de programa estimula a los docentes para enfrentarse a situaciones que le permiten el aprendizaje de otros; y por último, el liderazgo transformacional con el medio de retribución – requisición, los directores de programa estimulan a los docentes a mostrar sus trabajo y a relacionar las retribuciones con el producto de su trabajo, encontrando mayor apertura, ya que van dirigidos a la proyección de la organización.

Villalón (2014) en su tesis: “El liderazgo transformacional como agente motivador de un Establecimiento Municipal Colegio de Simón Bolívar, 2014”, presentada a la Universidad de Chile, aplicó metodología de la investigación cualitativo exploratorio, a una muestra de 98 docentes.

La presente investigación tuvo como objetivo general: Conocer las prácticas del liderazgo transformacional como agente motivador en los directivos de un colegio municipal.

Conclusión existe la ausencia de un liderazgo transformacional fuerte, que concierne a todo el equipo directivo bajo una visión común orientada a un proyecto educativo institucional, que involucre a los docentes en el desarrollo de objetivos y metas ha dado pie para que un modelo racional administrativo sea el predominante. La carga administrativa, la orientación por desempeño entre otros factores tienden a generar y reproducir modelos de estímulos y respuestas. Donde cada persona opera en su propia isla, y da cuenta individual de sus resultados. Si bien se obtuvo una convergencia casi absoluta de que el modelo predominante presente en el cuerpo directivo y la organización es de tipo transaccional, existen elementos germinales que avizoran la emergencia de esquemas de carácter transformacionales.

Loza (2014) en sus tesis: “Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto”, presentada a la Universidad San Martín de Porres, aplicó la metodología de la investigación explicativo y no experimental, a una muestra de 100 docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar.

La presente investigación tuvo como objetivo general: Establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa privada “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto.

La conclusión fue que el estilo de liderazgo predominante es el “transaccional” y el compromiso organizacional predominante es el “afectivo”, por lo que existe relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional.

Minaya (2014) en sus tesis: “El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 Carlos Phillips Previ Callao 2010 – 2011”, presentada a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, aplicó la metodología de la investigación descriptivo, correlacional, no experimental y

trasversal, a una muestra de 44 docentes de la Institución Educativa N° 5084 Carlos Phillips Previ Callao.

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 5084 “Carlos Philips Previ” de Callao.

La conclusión fue que el 56.6% descubren el Liderazgo transformacional de los directivos en nivel Alto, 34.9% nivel medio y 5.4% nivel Muy alto. El 59.3% de los docentes buscan un compromiso organizacional medio, 40.7% nivel bajo; por lo que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con las actitudes hacia el compromiso.

Espíritu y Montes (2005), en sus tesis: Liderazgo y ética en las empresas de transporte de pasajeros interprovinciales Huaraz - Lima, 2005”, presentada a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Ancash, aplicó la metodología de la investigación Aplicativa, no experimental y transaccional, a una muestra de 79 empleados de la empresa de transporte de pasajeros interprovinciales Huaraz – Lima.

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo en la ética en las empresas de transporte de pasajeros interprovinciales Huaraz – Lima, 2005.

La conclusión fue que el liderazgo influye de manera regular en la ética de las empresas de Transportes de pasajeros interprovincial Huaraz – Lima.

Poso y Mejía (2014), en sus tesis: “La cultura organizacional y el compromiso organizacional de la clínica San Pablo S.A.C. sede Huaraz- año- 2014”, presentada a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Ancash, aplicó la metodología de investigación correlacional, descriptivo, no

experimental y transaccional, a una muestra de 120 empleados de la de la clínica San Pablo S.A.C. sede Huaraz.

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación de la cultura organizacional y el compromiso organizacional de la clínica San Pablo S.A.C. sede Huaraz- año- 2014.

La conclusión fue que entre la Cultura y Compromiso Organizacional hay una relación significativa; obtenido un valor de 0,599 en el coeficiente de correlación de spearman, el 38% y 41% en el compromiso organizacional bajo y moderado respectivamente que están vinculados con una cultura organizacional débil; también se pudo establecer una relación entre los Aspectos Formales de la Cultura Organizacional con el Compromiso Organizacional obteniendo un valor de 0.564.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo transformacional

1.3.1.1. Liderazgo

El liderazgo es un conjunto de actividades desarrolladas por una persona para motivar, influir y guiar a otras personas que son seguidores, creando compromiso en sus integrantes para desarrollar las actividades en equipo y lograr un objetivo común, por lo que la presencia del liderazgo en una organización es indispensable para la gestión adecuada del talento humano, quienes son considerados como el activo más importante para desarrollo de las actividades cotidianas de la empresa para lograr el objetivo deseado a través de los cambios (Lussier y Achua, 2015, p. 5).

Los integrantes de una organización para alcanzar un objetivo común, requieren trabajar juntos tanto el líder y los seguidores a una sola dirección, que les motive a entregar todo de sí, ese logro del objetivo compartido propuesto. Chiavenato (2009) señala:

El liderazgo es la capacidad personal para influir en otras personas a través de las interrelaciones que existen entre ellos, el líder es la persona que influye en los integrantes, mientras que los liderados o integrantes son los que acatan a la influencia del líder (p. 336).

El liderazgo radica en conducir a las personas manteniendo buenas relaciones con ellos, porque son ellos mediante su desempeño, conocimientos y habilidades logran alcanzar los objetivos de la empresa para mantener en competencia.

La base de liderazgo es la influencia, porque para que el seguidor pueda seguir al líder tiene que recibir ideas, apoyo, estimulaciones y demostraciones con hechos del líder, por ello el líder que ostente un cargo gerencial en una organización tendrá más poder para influir en los integrantes de cada organización, pero también los seguidores pueden influir en sus compañeros de trabajo a través de sus acciones en el trabajo (Lussier y Achua, 2015, p. 6).

Las organizaciones se encuentran en un mundo cambiante en que la demanda va en crecimiento, los clientes son cada vez más exigentes y la competencia continuamente crece, por lo que es necesario que la empresa se adapte rápidamente a estos cambios. Para dar respuesta a las exigencias del cliente, es fundamental contar con los líderes, que posean cualidades garantizan el cambio de la organización de manera eficiente, creando valores y priorizando el compromiso del talento humano (Lussier y Achua, 2015, p. 7).

El liderazgo es la influencia en los seguidores, que consiste en conducir personas, que tiene lugar cuando los líderes y seguidores comparten una afiliación grupal formal, donde los líderes incitan el cambio al requerir a sus seguidores sus contribuciones para lograr un objetivo cooperado (Lussier y Achua, 2015, p. 5).

1.3.1.2. Modelos contemporáneos de liderazgo

1.3.1.2.1. Liderazgo carismático

Los líderes carismáticos son aquellos líderes que poseen cualidades que hacen diferentes a otras personas, son capaces de cambiar el mundo, porque tienen caracteres extraordinarios y valores humanos compartidos. Los líderes carismáticos son sensibles a las necesidades de sus seguidores, están permanentemente a las expectativas de las carencias de sus admiradores y seguidores para apoyarlos en el momento que requieren apoyo (Weber citado en Robbins, 2004, p. 379).

1.3.1.2.2. Liderazgo transaccional

Los líderes transaccionales motivan a sus seguidores o colaboradores mediante ofrecimiento de las recompensas para lograr los objetivos o metas de la organización, por alcanzar cierto rendimiento o cumplir una meta específica se les ofrece un premio ya sea material o económico, creando la expectativa en sus seguidores a entregar todo de sí para obtener cierta recompensa. También el líder transaccional motiva a sus subordinados mediante medidas disciplinarias, por incumpliendo de una tarea adoptan algo que el trabajador considera castigo, que puede afectar en su legajo personal, descuentos remunerativas o descansos (Chiavenato, 2009, p. 363).

1.3.1.2.3. Liderazgo transformacional

El líder transformacional busca transformar una organización influyendo en los integrantes, para ello primero conquistan la confianza, apoyo, compromiso y respeto de sus seguidores. Estos líderes siempre están comprometidos con hacer el cambio de la empresa de manera eficiente, buscando el compromiso y satisfacción de los integrantes de la organización para lograr el éxito organización, y la vez sea sostenible (Lussier y Achua, 2015, p. 328).

El liderazgo transformacional tiene más acercamiento hacia los colaboradores, tomando mayor interés en el ser humano, a fin buscar el compromiso de sus seguidores con la organización a largo plazo, proporcionando espacios para que aporten sus ideas, inspirando y haciéndoles participe del éxito de la organización. Por ello a los líderes transformacionales se les considera capaces de incrementar la autoeficacia de sus seguidores, proporcionando al grupo un espíritu de poder hacer y participar activamente en el cambio y logro de las metas (Burns, 1978 citado en Gutiérrez, 1999, p. 3).

Burns (1978, citado en Gutiérrez, 1999) señala: “Los líderes transformacionales despiertan en el individuo un alto conocimiento de temas claves para el grupo y la organización, mientras aumentan la confianza de los seguidores, gradualmente los mueven desde los intereses para la existencia hacia intereses para logros, crecimiento y desarrollo” (p. 3).

El líder transformador logra excepcionales efectos sobre los subordinados, generando la motivación y una visión inspiradora para los integrantes de la organización, proporcionando confianza en cada uno de ellos, las cuales fortalecen los empeños individuales del trabajador con su organización, contribuyendo al logro de sus objetivos (Bass, 1981 citado en Gutiérrez, 1999, p. 3).

Los líderes transformacionales pueden armonizar una visión definitiva del futuro e influir en los seguidores estimulando fuertemente en la emoción a favor de su visión creada o definida. Los líderes transformacionales asumen riesgos, para ello están en constante análisis del entorno para guiar hacia un futuro definido y se sienten tan seguros de sí mismos que aprovechan o crean nuevas oportunidades para mantener motivados a sus seguidores (Chiavenato, 2009, p.363).

La naturaleza personal del liderazgo transformacional podría ser más eficaz cuando los líderes pueden interactuar de forma directa con la fuerza laboral ósea con el talento humano y tomar decisiones de acuerdo a la realidad o problemas del puesto de trabajo, sin que tienen que reportarse con un consejo administrativo externo o lidiar con una estructura burocrática sofisticada que existen en muchas organizaciones tanto en las instituciones castrenses, públicas y privadas. Se conoce a los líderes transformacionales por mover y cambiar cosas de su estado natural a lo grande al comunicar a sus seguidores o trabajadores de una organización, aprovechando los más altos ideales que puedan motivar e inspirar a sus seguidores, direccionado sus ideales hacia un futuro cierto (Hellriegel y Slocum, 2009, p. 301).

El líder transformacional es el complemento del liderazgo transaccional, porque en este último estilo de liderazgo se busca beneficiar a ambos tanto al líder y colaborador, así como el seguidor es valorado y considerado, porque apoyo en la obtención del objetivo o meta que también busca el líder. Por lo que el liderazgo transformacional busca desarrollar las habilidades del seguidor y generar confianza mediante ejemplo, para mejorar la productividad del

trabajador, a fin de lograr los objetivos organizacionales. Entonces el liderazgo transformacional se desenvuelve por encima del liderazgo transaccional, genera niveles de esfuerzo y desempeño subordinados o colaboradores que van más allá de lo que ocurriría con un enfoque transaccional solamente. (Robbins, 2004, p.382).

El liderazgo tendrá mayor impacto en las empresas que se encuentran con ventas bajas, donde la líder transformación a través de trabajo en equipo pueda lograr cambiar la situación de la empresa, logrando mejorar las ventas, así para mantener a la empresa en el mercado competitivo en que vivimos (Lussier y Achua, 2015, p. 331).

Las acciones de un líder transformacional debe está basado en los siguientes aspectos: inspirar a los seguidores hacia un cambio, empoderar a sus seguidores, enseñar ser solidarios, crear confianza entre los integrantes, organizar las prioridades, disminuir incertidumbre, analizar antes de tomar decisiones frente un problema, conciliar con los conflictos del cambio, fortalecer a sus liderados para lograr el objetivo, reconocer y elogiar los logros, ayudar a los integrantes a ver las cosas más allá como grupalmente, a través de estas acciones el líder podrá lograr el trabajo esperado para mejorar el desempeño de la organización (Lussier y Achua, 2015, p. 332).

El líder transformacional se diferencia del líder transaccional, porque busca una relación a largo plazo con los colaboradores, para formar una organización sostenible y dinámica hacia los cambios. El liderazgo transformacional busca aumentar la productividad de los integrantes de la organización, disminuyendo las rotaciones de personal dentro de la organización y buscando las satisfacciones del colaborador (Robbins, 2004, p.382).

Las líderes transformaciones están identificado e interiorizados con los objetivos de la organización, para transmitir a sus seguidores esos objetivos definidos, para lograr el esfuerzo de cada uno de los trabajadores hacia una sola dirección, a fin de mejorar el desempeño de la organización (Chiavenato, 2009, p.363).

El líder transformacional es considerado el ejemplo de sus seguidores, porque a través de sus acciones inspira a cada integrante a entregar todo su esfuerzo para alcanzar los objetivos en el momento indicado y optimizando los recursos que se les asigna (Chiavenato, 2009, p.385).

El líder tiene la capacidad de multiplicarse para lograr muchas cosas, a fin de mejorar el desempeño de cada integrante, a través de la comunicación activa con cada uno de ellos, mejorando las relaciones entre los integrantes, haciendo participar con opiniones para mejorar el equipo (Chiavenato, 2009, p.385).

1.3.1.2.4. Importancia del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es parte indispensable para una organización, porque depende del líder en gran parte el desarrollo del talento humano y dirección de la organización hacia los objetivos propuestos. Las empresas al enfrentar constantemente al crecimiento de la competencia y cambios en las exigencias de los clientes, necesitan más que nunca el liderazgo transformacional en todos los niveles de la empresa, en el nivel filosófico para direccionar el futuro de la empresa, en el nivel intermedio para direccionar las actividades de un departamento o áreas hacia los objetivos de la organización y en el operativo para el cumplimiento de las tareas específicas en un puesto de trabajo (Robbins, 2004, p.382).

El liderazgo transformacional no tiene la misma eficacia en todas las situaciones o en todas las organizaciones, en muchas oportunidades dependiente del tipo de la organización, políticas y estructura organizacional. Entonces el liderazgo transformacional logra mayor influencia en las empresas privadas pequeñas que en organizaciones más complejas, porque estas últimas empresas ya tienen la estructura y política organizacional definida, lo mismo sucede en las instituciones públicas ya tienen estructura definida muchas veces bajo normas (Lussier y Achua, 2005, p.330).

1.3.1.2.5. Lineamientos gerenciales

En circunstancias actuales en que cada vez más es fuerte la competencia y los clientes están más informados acerca de los productos y servicios en el mercado, las empresas requieren del liderazgo transformacional, no solo en el nivel superior sino en todos los niveles de la organización. Por ello existe la necesidad en todos los sectores empresariales ya sean pequeños o grandes, existan gerentes tengan una visión clara hacia el futuro de la organización, que tenga confianza para ampliar sus habilidades y sus capacidades, y determinación para llegar la organización hacia el éxito (Hellriegel y Slocum, 2009, p.305).

Estos líderes son necesarios en la organización para motivar a los integrantes, a fin de que cada uno de ellos adquiera confianza, para que, mediante el sentimiento a las actividades asignadas, puesto de trabajo y la empresa, así como con energía se sumen a los esfuerzos de los compañeros de trabajo (Hellriegel y Slocum, 2009, p.307).

1.3.1.2.6. Dimensiones de liderazgo transformacional

Carisma

Los líderes predicen a través de sus acciones, generando admiración y respeto de sus seguidores, para así comprometer a los colaboradores con los objetivos de la organización. Los líderes transformacionales son considerados por sus seguidores como las personas en quien puede depositar toda la confianza, porque siempre en sus acciones demuestran una conducta intachable de ética y moral (Hellriegel y Slocum, 2009, p.304).

Los líderes transformacionales por ser considerado modelo para sus seguidores, son capaces de lograr los esfuerzos extraordinarios de cada seguidor, para cumplir con las metas establecidas en los puestos de trabajo, esa manera contribuir en el desempeño de la organización (Bass y Avolio, 1990 citado en Gutiérrez, 1999, p. 4).

Genera respeto

El líder es el ejemplo de sus seguidores, donde el respeto es fundamental para mantener buenas relaciones entre los miembros de la organización, por lo que ellos saben que sus seguidores verán sus debilidades y flaquezas, por eso se preocupan por realizar acciones y tareas para que los hechos hablen más fuerte que sus palabras.

Proporciona visión a sus seguidores

El líder ante las amenazas, sabe reconocer nuevas estrategias y métodos que le proveen nueva visión ante estos cambios, saliendo de su habitual comodidad muchas veces, dejando en claro, que salir del estado actual produce cambios sustanciales, mostrando a sus seguidores confianza ante los retos, que solo fracasan los que no se arriesgan, estos líderes transformacionales son los que encabezan las grandes empresas, y saben salir de entre las cenizas, encumbrándose a nuevos horizontes.

Genera confianza

Los líderes transformacionales dentro de una organización, son considerados como personas que generan entre los integrantes la confianza para desenvolverse en tu puesto de trabajo, visión inspiradora, sentido de misión, orgullo, respeto y seguridad para trabajar en equipo y contribuir a los objetivos organizacionales.

Si el medio ambiente es propicio para el avance de la empresa utiliza mecanismos de desarrollo, y si el ambiente laboral se torna pesado lo modifica para desarrollar nuevos retos y hacer que sus seguidores se sientan confortables y se adapten rápido al cambio, motivando y comprometiendo a los integrantes a que los cambios son buenos y para mejora de la organización.

Motivación inspiradora

Estos líderes transformacionales hacen que sus seguidores sientan orgullo y pasión por una visión definida, y que a la larga se comprometan con ellos, de igual manera tengan amor propio, valorando sus capacidades, habilidades y

experiencias que ostentan, a través aportaran al desempeño de la organización (Hellriegel y Slocum, 2009, p.303).

Los líderes transformacionales tienen la capacidad para comunicar a sus seguidores una visión de manera apasionada y empleando ejemplos claros, para generar una inspiración y motivación a fin de que contribuyan al logro de los objetivos propuestos de la organización (Bass y Avolio, 1990 citado en Gutiérrez, 1999, p. 5).

Comunica altas expectativas

El líder transformacional inspira a los integrantes de la organización a través de un objetivo alcanzable y claro, porque para ellos es importante contar con talento humano motivado y competitivo, para que aporten todas sus habilidades, conocimientos y experiencias en la empresa, siendo así más productivos para la organización.

Usa símbolos para concentrar los esfuerzos

Para un líder transformacional, no hay seguidores desmotivados, porque el mismo está en constante inspiración, por sus poros emana inspiración, lo cual hace que sus seguidores se impregnen de esa esencia triunfo, estos líderes no están completos con sus logros personales, quieren que sus seguidores estén motivados a realizar sus propias metas.

Expresa propósitos importantes

Son conocedores que luchar por las metas deseadas es un trabajo arduo, que requiere de perseverancia, y sobre todo motivos para realizarlos, el líder se compromete a ser ese agente motivador o inspirador, demostrando con acciones que las promesas se cumplen, al igual que un artista utiliza a su musa para hacer su obra maestra, el líder sabe que inspirar al equipo a lograr sus objetivos, es en esencia, la labor más importante.

Estimulación intelectual.

Los líderes fomentan la participación de sus seguidores con ideas innovadoras y creativas desde sus puestos de trabajo, para mejorar el producto o servicio que ofrece empresa, creando un valor para los clientes, a fin de asegurar la aceptación de los clientes y consumidores. Estos líderes son muy comprensivos con los errores que cometen los colaboradores, no son de llamar atención delante del público o compañeros, sino que son muy descripto en hacerle saber para mejorar. (Hellriegel y Slocum, 2009, p.302).

Estos líderes estimulan a sus seguidores a desarrollarse intelectualmente, a través de uso de sus propios conocimientos y experiencias a buscar soluciones innovativo frente a un conflicto o problema en sus puestos de trabajo, ya sean en atención al cliente, elaboración del producto, organización de la tarea, relación con los compañeros, entre otros (Bass y Avolio, 1990 citado en Gutiérrez, 1999, p. 4).

Promueve el desarrollo intelectual

Estos líderes sacan lo mejor de la gente, para enrumbar nuevamente a buen camino a la empresa, sabe que no está solo, y se apoya en los demás, es bueno reconocer las debilidades de las personas, pero es de sabio aprender cómo se logró cambiar estas debilidades a fortalezas, son estos líderes que ven más allá, de lo obvio, saben que sus seguidores son líderes en potencia, y la unión de fortalezas es simplemente el camino a la excelencia.

Fomenta la creatividad

Los líderes fomentan la participación de sus seguidores desde sus puestos de trabajo, impulsando a ser creativo y expresar ideas con toda la libertad, un lugar donde todos los miembros del equipo se sienten valiosos, ayudando a analizar las situaciones problemáticas de manera cuidadosa. Los líderes transformacionales para estimular la intelectualidad de sus seguidores promueven la inteligencia, la racionalidad y una cuidadosa solución de problemas.

Impulsa a la solución cuidadosa de los problemas

Cuando la empresa enfrenta momentos difíciles e incertidumbre, los líderes buscan soluciones eficaces, con participación de los integrantes del equipo, promoviendo que los integrantes aporten con ideas, porque ello conoce la realidad del problema, y son de gran apoyo al momento de tomar decisiones.

1.3.2. Compromiso organizacional

En una organización es vital contar con los trabajadores que realmente se ponga la chaqueta y se comprometan en cumplir sus funciones y responsabilidades, así como realicen aportes innovadores y creativos en sus respectivos puestos de trabajo, para contribuir al desarrollo de la empresa. Pero en realidad se observa que, en las empresas, los trabajadores tienen comentarios negativos hacia su organización, porque se sienten muy estresados o no se siente a gusto con su puesto de trabajo, están a límite de abandonar la organización.

Meyer y Allen (1997) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre la persona y la organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización (citado en Montoya, 2014, p.10).

El compromiso del trabajador se muestra en su identificación con la empresa específica, con sus objetivos, metas y políticas, y su deseo de continuar correspondiendo con su buen desempeño, entrega al trabajo, iniciativa y creatividad desde el puesto que ocupa en la empresa (Robbins, 2004, p.74)

El talento humano comprometido con la organización es aquel individuo que se identifica con las tareas asignadas en su puesto de trabajo, con las políticas de las organizaciones, metas de las empresas y está preparado para trabajar en equipo, así como está involucrado con la organización (Aamodt, 2010, p.363).

El compromiso del talento humano, refleja el alcance intelectual, creatividad, responsabilidad y el grado que un trabajador se identifica con la empresa, donde los trabajadores están dispuestos hacer horas extras para entregar el trabajo a

tiempo, otros entregan al máximo su desempeño en las actividades designadas, porque son conscientes que de eso dependerá el éxito de la organización. El trabajador que tiene compromiso con la empresa y con su trabajo, siempre desarrolla de manera positiva cada una de las actividades asignadas, buscando satisfacer las necesidades de los clientes, mejorando su productividad y la rentabilidad de la organización (Robbins, 2004, p.77).

También en el compromiso organizacional resalta las fortalezas de cada colaborador y la forma como se identifica en ella, como la aceptación de las metas, el apoyo, valores, disposición y el esfuerzo de cada individuo dentro de la organización, estos hechos también son responsabilidades de los líderes, el ayudar a que sus trabajadores estén satisfechos y hacerles conocer que son muy importantes dentro de la organización (Hellriegel y Slocum, 2009, p.57).

El talento humano comprometido con su organización, se siente parte de ella y resaltan frente a la sociedad lo mejor de la empresa, reflejando en dichos como “nosotros hacemos productos de calidad” y siempre están pendientes y atentos para que a la empresa le vaya bien, para ello se entregan al máximo en su trabajo (Hellriegel y Slocum, 2009, p.57).

El talento humano menos comprometido con la organización no entregara su esfuerzo para mejorar la calidad del producto que elaboran o en sus servicios que prestan, menos estarán preocupados por la satisfacción del cliente para lograr los objetivos de la organización (Hellriegel y Slocum, 2009, p.57).

Los trabajadores con baja nivel de compromiso pronuncian su insatisfacción con las tareas, metas, políticas, valores y costumbres de la organización de forma abierta frente a sus jefes y compañeros de trabajo, y son los que menos tienen duran en la organización (Hellriegel y Slocum, 2009, p.57).

El compromiso organizacional se basa en la vinculación del trabajador con las tareas asignadas en su puesto de trabajo, porque el trabajador que asimila su trabajo como una oportunidad para aprender y hacer uso de sus habilidades se

adaptará rápido a sus puestos de trabajo y contribuyera al desempeño de la organización, frente a un trabajador que asista a la empresa solo por fines personales (Spector, 2010, p.212).

El trabajador que se encuentra satisfecho en la organización, por diferentes factores, ya sea por considerar justo el salario que percibe por el esfuerzo que entrega, o quizás considera que la empresa ofrece un futuro expectante, estarán más comprometidos con la organización (Spector, 2010, p.212).

El compromiso organizacional es el resultado de la valoración positivo del trabajador frente a la empresa, desde el ambiente del trabajo, infraestructura, relación entre los compañeros, relaciones entre el subordinado y jefe, estructura organizacional, el clima organizacional, el liderazgo de los jefes, las políticas y objetivos de la empresa (Arciniega, 2002 citado en Montoya, 2014, p.10).

1.3.2.1. Importancia de compromiso organizacional

Hoy en día, el compromiso organizacional es fundamental, porque el mundo empresarial se encuentra en pleno cambio debido a la competencia, la aparición de nuevas necesidades y cambios de gustos de los consumidores, por el interés sincero por parte de los trabajadores con la empresa y la fidelidad (Robbins, 2004, p.77).

Motivo por el cual, el trabajo con la empresa marcha más lejos de la legalidad e incluye una contribución activa para lograr las metas de la empresa. Realizando aportes con las sugerencias para toma de decisiones, proporcionado ideas innovadoras para mejorar la calidad de los mercancías y servicios (Robbins, 2004, p.77).

El compromiso organizacional es un componente terminante para que el talento humano decida quedarse en el puesto de trabajo a lo que fue asignado al incorporarse a la empresa o para que abandone, entonces este factor es muy influyente en el desempeño del trabajo mientras que permanezca en dicho

puesto de trabajo, consecuentemente en la competitividad de la empresa (Hellriegel y Slocum, 2009, p.57).

El compromiso de talento humano es muy importante, porque el trabajador tiende a manifestar una vocación a los cambios en la empresa, desempeñando el trabajo, con mucha pasión, energía e interés sincero, con el fin de lograr su objetivo. Cada individuo cumple cargos diferentes e importantes para la empresa, cuando el talento humano se compromete completamente en sus funciones y obligaciones en su puesto de trabajo, el nivel de desempeño aumentará y gestionará sus metas (Hellriegel y Slocum, 2009, p.57).

Para aumentar el compromiso del talento humano con la empresa, existen diferentes instrucciones como buscar a los directivos adecuados para que adiestren a sus seguidores mediante práctica o ejemplo, generando valores en los integrantes de la organización (Hellriegel y Slocum, 2009, p.56).

Líder debe impartir y garantizar justicia en la organización, siendo equitativos en el trato con los trabajadores, respetando el derecho y los beneficios que le asiste a cada uno de ellos, si en la empresa existe línea de carrera entonces los trabajadores que cumplen con los requisitos y perfiles de cada puesto deberían tener igual oportunidad para ocupar (Hellriegel y Slocum, 2009, p.56).

También se debe apoyar el desarrollo del talento humano, promoviendo su desarrollo profesional mediante delegación de tareas que requieren exigencias de habilidades y conocimientos para toma de decisiones, proporcionando capacitaciones y brindando facilidades para que puedan asistir a diferentes cursos y capacitaciones (Hellriegel y Slocum, 2009, p.56).

1.3.2.2. Dimensiones de compromiso organizacional

Compromiso organizacional afectivo

El talento humano tiene un estado emocional que refleja el afecto y la pasión de pertenecer o permanecer en la organización, ellos en vez de considerar un esfuerzo permanecer en la empresa, disfrutan de su permanencia en sus

puestos del trabajo y en la organización, donde cada uno de los trabajadores se siente orgullosos de pertenecer en ella y en ocasiones esos orgullos exteriorizan. Los colaboradores que conocen que su esfuerzo es valorado, son los que se entregan a lo máximo por lograr los objetivos y metas de la organización (Meyer y Allen, 1997, citado en Montoya, 2014, p.11).

Es el nivel en que el talento humano desea estar en la organización, porque mantiene una relación buena con sus compañeros de trabajo, con sus jefes o subordinados, así como comparte las metas y objetivos de la organización, por ello se dan cuenta que sus esfuerzos contribuyen a la mejora del desempeño de la organización (Aamodt, 2010, p.366).

El compromiso afectivo de un talento humano con la organización sucede cuando quiere permanecer en la empresa debido a que tienen una relación de tipo emocional con la organización, desde las actividades que asignan en su puesto de trabajo, las metas establecidas para dicho puesto de trabajo y las relaciones que mantienen con los compañeros en el trabajo, todo esto mejorará la competitividad de la empresa en el mercado en que actúa (Spector, 2010, p.210).

Identificación con la empresa

El trabajador está identificado con los objetivos y políticas de la empresa, es notorio que los comentarios que realiza a las personas externas sobre la empresa son positivos, lo hacen de los beneficios que les ofrece la empresa, de la buena relación que mantienen entre compañeros de trabajo y sobre clima organizacional saludable.

Pasión por la empresa

El talento humano al recibir los beneficios de la organización y de sus líderes, siente orgullo de pertenecer a la organización, hasta son capaces de sacrificarse por ayudar lograr el objetivos o metas que tiene la empresa con el fin de observar que la empresa progrese.

Pertenencia

Los colaboradores que se sienten valorados dentro de la organización, son los que se quedan más tiempo en la empresa, con el fin entregar buen desempeño para obtener resultado en el tiempo estimado, de esa manera contribuir en los objetivos organizacionales.

Compromiso organizacional normativo

El compromiso normativo es el deber, creencia, sinceridad de los trabajadores y obligaciones que tiene cada individuo en el puesto de trabajo de la empresa, desde las funciones y tareas asignadas, así como en las relaciones con sus compañeros. También los trabajadores se caracterizan por un sentimiento racional y emocional, donde ellos desarrollan sus funciones en la organización de manera correcta, este sentimiento de compromiso de deber, se traduce en ser fiel a la empresa (Meyer y Allen, 1997, citado en Montoya, 2014, p.10).

El trabajador que cuando ingresó a una empresa en el primer día de su trabajo recibió una inducción y capacitación de su jefe o compañeros de la empresa, podría sentirse obligado a permanecer en la organización por la inversión que la empresa realizó para que el talento humano labore tomando conocimiento de toda la información (Aamodt, 2010, p.367).

El compromiso normativo se basa en las virtudes que guían al ser humano en su vida, consideran que deben permanecer en la empresa porque eso les hace mostrar que son educados con los compañeros y sus superiores, así como con el objetivo de la organización (Aamodt, 2010, p.367).

Inversiones

Los trabajadores consideran como una necesidad permanecer en la empresa, porque dejar por otra organización generará gastos financieros, físico y psicológico, es por ello que los trabajadores se comprometen a continuar en la empresa, por el tiempo y esfuerzo que se han dedicado dentro de la organización, también por la comodidad, el trato, se siente satisfecho ser parte de ella.

Alternativas laborales

El trabajador considera que renunciar el trabajo que tienen no sería conveniente, porque el mercado laboral es muy competitivo, quizás al salir de la empresa a fuera no consigan el trabajo, es por ello que prefieren permanecer en la empresa que ya conocen y están acostumbrados con las actividades en su puesto de trabajo, y con las políticas que posee la organización.

Permanencia en la empresa

Los trabajadores que están familiarizados con sus puestos de trabajo y que mantienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, prefieren permanecer en la empresa el resto de su vida, porque consideran que al salirse será más complicado encontrar otro trabajo similar.

Compromiso organizacional continuo

El compromiso continuo resalta en la intención de persistencia del trabajador en el lugar de trabajo o en la empresa, se basa en contrapesar los costos que el trabajador asocia con dejar la empresa al que pertenece, si el mercado ofrece mejores beneficios, especialmente salariales probablemente se reducirá la intención de permanencia en la empresa (Meyer y Allen, 1997, citado en Montoya, 2014, p.11).

Los trabajadores por el tiempo que han dedicado a la empresa, piensan que con la edad que cuentan sería difícil conseguir trabajo, por fuerte competencia que existe en el mercado laboral, donde los jóvenes más actualizados y con mayor fuerza no más preferidos por algunas empresas (Aamodt, 2010, p.366).

El compromiso de continuidad se basa que en el trabajador desea continuar en la organización por los beneficios que tiene en ella, porque al alejarse perderá los derechos y privilegios que se ha ganado en dicha organización, y al incorporarse a una nueva empresa, tendrá comenzar desde el inicio y requerirá tiempo (Aamodt, 2010, p.366).

También los trabajadores desean continuar en la empresa por el salario que obtienen, el cual les permite cubrir las necesidades de la familia y personales, al salirse de la organización demoraran en conseguir otra organización que les brinde mejores condiciones laborales que la anterior (Aamodt, 2010, p.366).

Lealtad

Este sentimiento del trabajador surge, desde un apoyo social que recibió en el momento oportuno, ya sea de capacitaciones, permisos en un momento de enfermedad o problemas familiares, etc., es por ello que el empleado tiene un alto compromiso de normatividad, enfocando a cumplir las metas de la empresa y la recompensa que fue valorado por el trabajador.

Sentimiento del deber

Los trabajadores piensan que continuar en la empresa, es como estar acatando las normas y las políticas de las empresas, porque consideran que reglas se han hecho para cumplir, así como también consideran que con permanecer en la empresa estarían demostrando su lealtad.

Conducta ética

El talento humano piensa que no es moralista estar cambiando de empresa, eso implicaría tomar tiempo en adaptarse a las diferentes culturas que posee cada organización, así como a las tareas y actividades que posee cada puesto de trabajo.

1.4.formulación de problema

1.4.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017?

1.4.2. Problemas específicas

- ¿De qué forma se relaciona el carisma y compromiso de continuidad de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017?
- ¿De qué manera se relaciona la motivación inspiradora y el compromiso normativo de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017?
- ¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual y el compromiso afectivo de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017?

1.5. Justificación de la investigación

Desde la perspectiva teórica, el estudio es importante porque induce a revisar las teorías y enfoques que existen en la actualidad sobre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, y verificar su aplicabilidad, relación y ampliar el conocimiento inicial sobre las variables del estudio.

La investigación tiene relevancia práctica, porque ayudará a la gerencia de la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, mediante recomendaciones y propuestas a resolver la realidad problemática mencionada en la investigación, para mejorar el liderazgo transformacional del gerente general con la finalidad de mejorar el compromiso organizacional de los trabajadores, a fin de lograr los objetivos de la empresa.

El estudio tiene relevancia social, porque el aporte de esta investigación será de gran beneficio para los pobladores, en la medida que los gerentes de las empresas tomen la decisión de mejorar su estilo de liderazgo en la empresa para contribuir al desarrollo profesional e intelectual del talento humano a fin de lograr el compromiso organizacional de los colaboradores, para trabajar a una sola dirección.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017.

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017.

1.6.2. Hipótesis Específicos

Existe relación entre el carisma y el compromiso de continuidad de los trabajadores en la empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017

Existe relación entre la motivación inspiradora y el compromiso normativo de los trabajadores en la empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017”.

Existe relación entre la estimulación intelectual y el compromiso afectivo de los trabajadores en la empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017”.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

- Demostrar la relación de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017.

1.7.2. Objetivo específico

- Determinar la relación del carisma y compromiso de continuidad de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017.
- Establecer la relación de la motivación inspiradora y el compromiso normativo de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017.

- Demostrar la relación de la estimulación intelectual y el compromiso afectivo de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017.

II.- MÉTODO

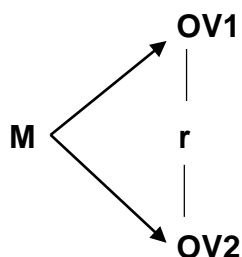
II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo, porque se recolectó los datos fundamentada en la medición de la variable de liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz.

La investigación fue de tipo aplicada, porque se encaminó a lograr conocimientos mediante la solución de problemas prácticos, en un ámbito como es el caso Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017.

El presente estudio fue de tipo correlacional, porque se buscó relacionar o asociar el variable liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz.



M: Trabajadores de la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz

OV1: Liderazgo transformacional (V1)

OV2: Compromiso organizacional (V2)

r: Relación de variables

Para alcanzar los objetivos planteados y para analizar las certezas de las hipótesis formuladas, el diseño de investigación fue No Experimental y Transeccional. No Experimental, porque no se manipularon deliberadamente las variables, y los individuos serán observados en su contexto natural. Transeccional, puesto que los datos se recolectaron en un tiempo único.

2.1. Variables y Operacionalización

TIPO DE VARIABLE	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable X V1	Liderazgo transformacional	Chiavenato (2009) el liderazgo transformacional es un poder personal que influye en otros, por el intermedio de las relaciones afectivas a cambios (p. 336)	El liderazgo transformacional influye al cambio tomando mayor interés en el ser humano, a fin buscar el compromiso con la organización a largo plazo y proporcionado espacios para que aporten sus ideas, inspirando y haciendo participe del éxito de la organización.	V1.1 Carisma	Genera respeto	Ordinal
					Proporciona visión a sus seguidores	
					Genera Confianza	
				V1.2 Motivación inspiradora	Comunica altas expectativas	
					Usa símbolos para concentrar los esfuerzos	
					Expresa propósitos importantes	
				V1.3 Estimulación intelectual	Promueve el desarrollo intelectual	
					Fomenta la creatividad	
					Impulsa a la solución cuidadosa de los problemas	
Variable Y V2	Compromiso Organizacional	Robbins (2013) Se refiere que es un estado en el cual el empleado se identifica con una organización el compromiso en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. (p. 74)	Un estado que identifica la correlación entre un trabajador y la empresa. Que intervienen a tomar decisión de continuar o dejar la organización.	V2.1 Compromiso afectivo	Identificación con la empresa	Ordinal
					Pasión por la empresa	
					Pertenencia	
				V2.2 Compromiso de continuidad	Inversiones	
					Alternativas laborales	
					Permanencia en la empresa	
				V3.3 Compromiso normativo	Lealtad	
					Sentimiento del deber	
					Conducta ética	

2.2. Población y muestra

Población Censal

La población censal tiene como objeto estudio para presente investigación, los 30 trabajadores en la Empresa Inversiones Zamm S.A.C. de Huaraz.

Muestra

Por ser una población pequeña en número, la muestra para el estudio fue considerado el total de trabajadores, siendo la muestra de 30 trabajadores en la Empresa Inversiones Zamm S.A.C. de Huaraz.

2.3. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

TÉCNICA	INSTRUMENTO
<p data-bbox="501 1115 679 1153" style="text-align: center;">ENCUESTA</p> <p data-bbox="316 1173 861 1541">Es una técnica para obtener información de una muestra de individuos, usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se hacen las mismas preguntas sobre un tema definido (Morán y Alvarado, 2010, p.47)</p>	<p data-bbox="995 1077 1246 1115" style="text-align: center;">CUESTIONARIO</p> <p data-bbox="887 1189 1353 1556">Mediante este instrumento se recogerá la información sobre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de trabajadores de la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz.</p>

El cuestionario fue validado a través de un juicio de especialistas, los cuales fueron tres profesionales expertos en el tema a fin que sea validado.

Escala de medición:

La escala utilizada, fue ordinal para ambas variables en estudio, pues se establece niveles en cuanto a liderazgo transformacional, Inadecuada, Regular, Adecuado. De igual manera para el Compromiso Organizacional, a ser, Bajo, Regular, Alto.

NIVELES DE PUNTUACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Instrumento	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Nivel	Puntuación de nivel
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional	9	45	Inadecuado	9-18
				Regular	19-36
				Adecuado	37-45
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Cuestionario sobre Compromiso Organizacional	9	45	Bajo	9-18
				Regular	19-36
				Alto	37-45

Validez y confiabilidad

En la presente investigación se realizó la validación a través del juicio de tres expertos, quienes calificaron el instrumento de la investigación como excelente (02) y muy bueno (01).

Para calcular la confiabilidad de la herramienta de instrumento se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach, lo cual nos ayudó a medir nuestra encuesta, para que tenga una mayor consistencia, asimismo, para contrastación de la hipótesis se realizó mediante de chi cuadrado de Pearson.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) aducen que: El coeficiente alfa de Cronbach puede tomar valores entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total. Esta técnica supone que los ítems están correlacionados positivamente unos con otros pues miden en cierto grado una entidad en común. De no ser así, no hay razón para creer que puedan estar

correlacionados con otros ítems que pudiesen ser seleccionados, por lo que no podría haber una relación entre la prueba y otra similar (p. 304).

2.4. Métodos de análisis de datos

Para presente investigación se empleó la estadística descriptiva y el chi cuadrado, a fin de conseguir los resultados en términos de porcentaje, frecuencia y ser representados en cuadros y figuras.

2.5. Aspectos éticos

Para el desarrollo de la presente investigación se aplicó los principios éticos de autonomía, veracidad y respeto a la dignidad humana, que se cumplieron durante todo el proceso del estudio.

III.- RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1.- Tratamiento de los resultados

Para recopilar la información se utilizó la técnica de encuesta a través de su instrumento, que consta de 18 preguntas cerradas que fue aplicado a los trabajadores de la Empresa Inversiones Zamm S.A.C., para la confiabilidad del estudio, se encuestó a los 10 trabajadores, luego de la recolección de información y demostrada la confiabilidad, se procedió aplicar a los 30 trabajadores

Luego la información recopilada se organizó, codificó y tabuló para el análisis respectivo en el programa SPSS V.20, que permite obtener las tablas y figuras, luego se realizó el análisis utilizando la escala que consta de tres secciones dependiendo el tipo de variables, la cual se considera inadecuado, regular y adecuado para liderazgo transformacional y para compromiso organizacional bajo, regular y alto.

Como primera instancia se contactó directamente con los trabajadores en la empresa Inversiones ZAMM SAC Huaraz. Para la ejecución del cuestionario, fue los días martes y miércoles de 8:30 am hasta 11:30 am.

3.2.- Resultados según el objetivo del estudio

3.2.1.- Resultados respecto al objetivo General

Demostrar la relación de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017.

		Compromiso organizacional		Total
		Regular	Alto	
Liderazgo transformacional	Regular	Recuento	23	24
		% del total	76.70%	80.00%
	Adecuado	Recuento	2	6
		% del total	6.70%	20.00%
Total		Recuento	25	30
		% del total	83.30%	100.00%

Fuente: Elaboración propia según encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C 2017.

Según los resultados de la encuesta el liderazgo transformacional se diagnostica como regular en un 76.7% y adecuado en un 13.3%; el compromiso organizacional se diagnostica como regular en un 76.7% y alto en un 13.3%.

De acuerdo al mayor porcentaje en los resultados de la investigación tanto el liderazgo transformacional como el compromiso organizacional en la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. se aplica de forma regular.

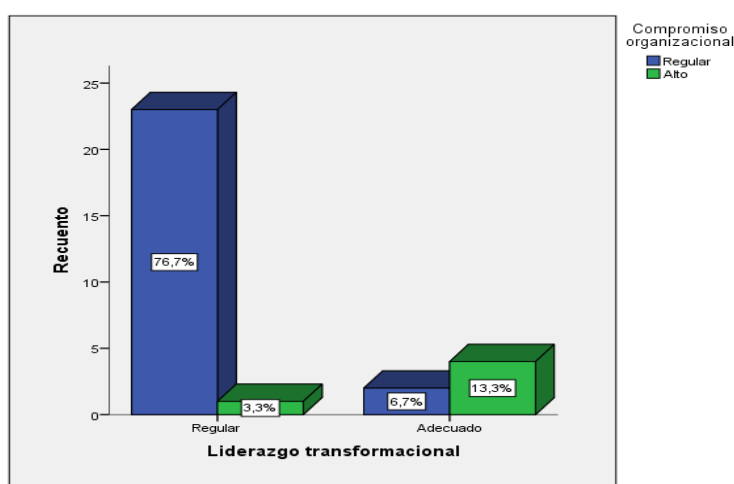


Figura 1

Tabla 2 Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	13,50	1	0
Corrección de continuidad	9.375	1	0.002
Razón de verosimilitud	11.082	1	0.001
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	13.05	1	0
N de casos válidos	30		

Fuente: Elaboración propia según encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C 2017.

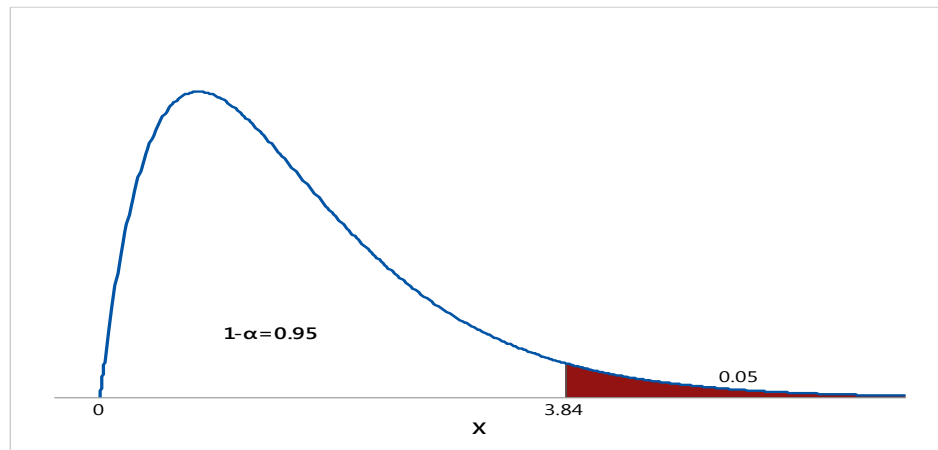
a) Decisión y conclusión

Según los resultados obtenidos: $X^2 = 13.50$, con 1 grado de libertad y $P = 0.000$ se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis de investigación. Lo que nos permite afirmar que existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017 quedando contrastada la hipótesis de la investigación.

b) Esquema de la prueba y criterios de decisión

$$gl = (f - 1) * (c - 1) = (2 - 1) * (2 - 1) = 1 * 1 = 1$$

Figura 02 Pruebas de chi-cuadrado



Si: $X^2 \leq 3.84 \wedge p > 0.05$;se acepta la hipótesis nula (H0)

Si: $X^2 > 3.84 \wedge p \leq 0.05$;se rechaza la hipótesis nula (H0)

3.2.2.-Resultados respecto al objetivo específico N° 1

Establecer la relación del carisma y compromiso de continuidad de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017.

		Compromiso de continuidad			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Carisma	Regular	Recuento	3	21	1	25
		% del total	10,0%	70,0%	3,3%	83,3%
	Adecuado	Recuento	0	5	0	5
		% del total	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%
Total	Recuento	3	26	1	30	
	% del total	10,0%	86,7%	3,3%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia según encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C 2017.

Según los resultados de la encuesta el carisma se diagnostica como regular en un 70.0% y adecuado en un 16.7%; el compromiso de continuidad se diagnostica como bajo en un 10% y regular en un 70.0%

De acuerdo a lo expresado por la mayoría de los trabajadores de la empresa tanto el carisma como el compromiso de continuidad se desarrollan de forma regular.

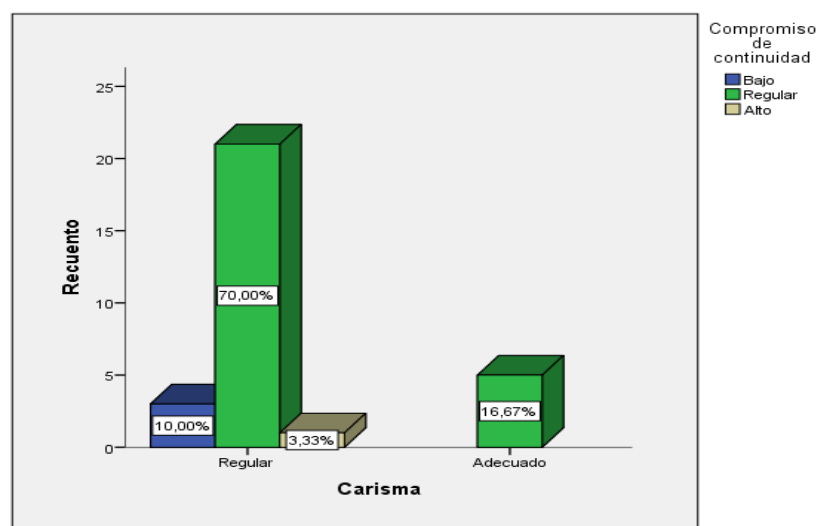


Figura 3

Tabla 4 Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12.2	2	0.049
Razón de verosimilitud	2.014	2	0.365
Asociación lineal por lineal	0.37	1	0.054

Fuente: Elaboración propia según encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C 2017.

Decisión y conclusión

Según los resultados obtenidos: $X^2 = 12.20$, con 2 grado de libertad y $P = 0.0049$ se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis específica N°1. Lo que nos permite afirmar que existe relación entre el carisma y el compromiso de continuidad de los trabajadores en Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017 quedando contrastada la hipótesis específica N°1 de la investigación.

3.2.3.-Resultados respecto al objetivo específico N° 2

Establecer la relación de la motivación inspiradora y compromiso normativo de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017.

Tabla 5 Motivación inspiradora y Compromiso normativo

		Compromiso normativo			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Motivación inspiradora	Inadecuada	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0.00%	6.70%	0.00%	6.70%
	Regular	Recuento	1	18	6	25
		% del total	3.30%	60.00%	20.00%	83.30%
	Adecuada	Recuento	0	2	1	3
		% del total	0.00%	6.70%	3.30%	10.00%
Total	Recuento	1	22	7	30	
	% del total	3.30%	73.30%	23.30%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia según encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C 2017.

Según los resultados de la encuesta el liderazgo transformacional se diagnostica como regular en un 60% y 20.0% el compromiso organizacional se diagnostica como regular en un 60.0% y alto en un 20.0%.

De acuerdo a lo expresado por la mayoría de los trabajadores de la empresa tanto la motivación inspiradora como compromiso normativo se desarrollan de forma regular mostrando evidencias de la relación entre ambas dimensiones.

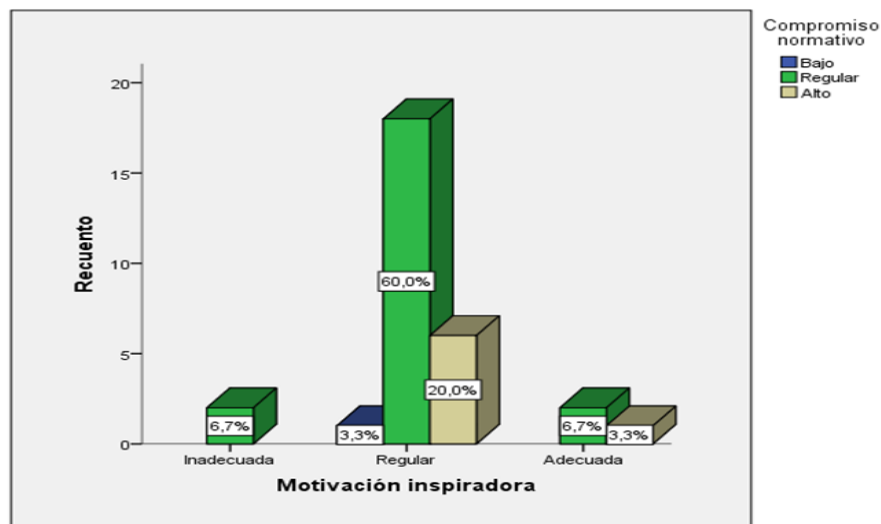


Figura 5

Tabla 6 Pruebas de Chi-Cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	15,569	4	0,037
Razón de verosimilitud	0,811	4	0,937
Asociación lineal por lineal	0,087	1	0,768
N de casos válidos	30		

Fuente: Elaboración propia según encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C 2017.

Decisión y conclusión

Según los resultados obtenidos: $X^2 = 15.569$, con 4 grados de libertad y $P = 0.005$, cuyo valor es menor al nivel de significancia 0.05 utilizado por tanto se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis específica N°2. Lo que nos permite afirmar que existe relación entre la motivación inspiradora y el compromiso normativo de los trabajadores en la empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017 quedando contrastada la hipótesis específica N°2 de la investigación.

3.2.4.-Resultados respecto al objetivo específico N° 3

Identificar la relación de la estimulación intelectual y el compromiso afectivo de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017.

			Compromiso afectivo		Total
			Regular	Alto	
Estimulación intelectual	Inadecuada	Recuento	4	0	4
		% del total	13.30%	0.00%	13.30%
	Regular	Recuento	16	1	17
		% del total	53.30%	3.30%	56.70%
	Adecuada	Recuento	6	3	9
		% del total	20.00%	10.00%	30.00%
Total	Recuento	26	4	30	
	% del total	86.70%	13.30%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia según encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C 2017.

Según los resultados de la encuesta el liderazgo transformacional se diagnostica como regular en un 53.3% y adecuado en un 20.0%; el compromiso organizacional se diagnostica como regular en un 53.3% y 20.0%.

De acuerdo a lo expresado por la mayoría de los trabajadores de la empresa tanto la estimulación intelectual como compromiso afectivo se

desarrollan de forma regular mostrando evidencias de la relación entre ambas dimensiones.

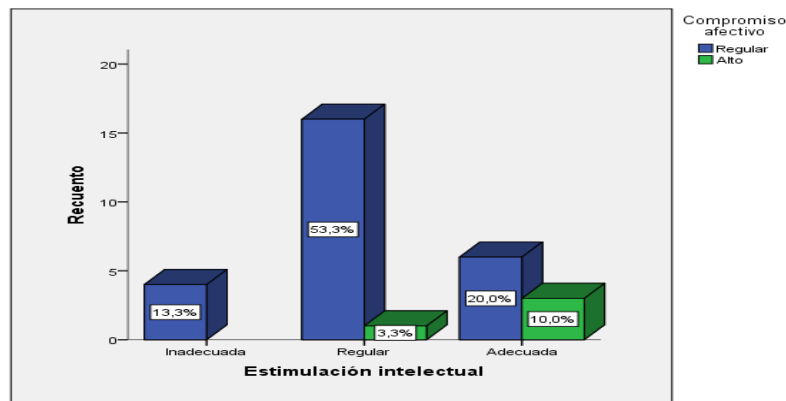


Figura 7

Tabla 8 Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	14,615	2	0.039
Razón de verosimilitud	4.755	2	0.093
Asociación lineal por lineal	3.847	1	0.05
N de casos válidos	30		

Fuente: Elaboración propia según encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C 2017.

Decisión y conclusión

Según los resultados obtenidos: $X^2 = 14.615$, con 2 grados de libertad y $P = 0.039$, cuyo valor es menor al nivel de significancia 0.05 utilizado por tanto se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis específica N°3. Lo que nos permite afirmar que existe entre la estimulación intelectual y el compromiso afectivo de los trabajadores en la empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017, quedando contrastada la hipótesis específica N°3 de la investigación.

3.3.- Resultados Descriptivos

Tabla 9 Género

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Masculino	24	80%
	Femenino	6	20%
	Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia según encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C 2017.

Del 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. el 80% son de género masculino y el 20% de género femenino.

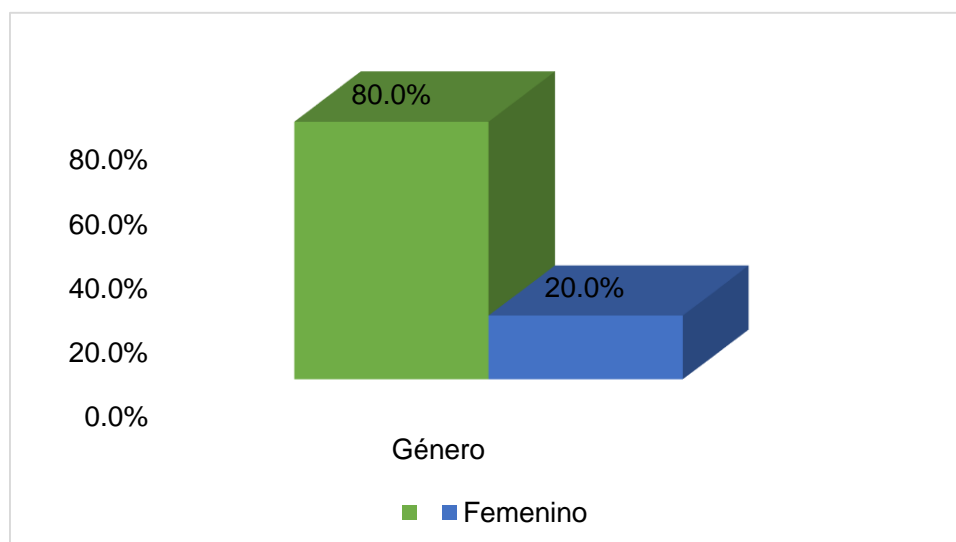


Figura 9

Tabla 10 Edad

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De 18 a 25 años	4	13%
	De 26 a 35 años	14	47%
	De 36 a 45 años	9	30%
	Más de 45 años	3	10%
	Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia según encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C 2017.

Del 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. el 13.3% tienen edades de 18 a 25 años, el 46.7% tienen edades de 26 a 35 años, el 30% edades de 36 a 45 años y el restante 10% edades más de 45 años.

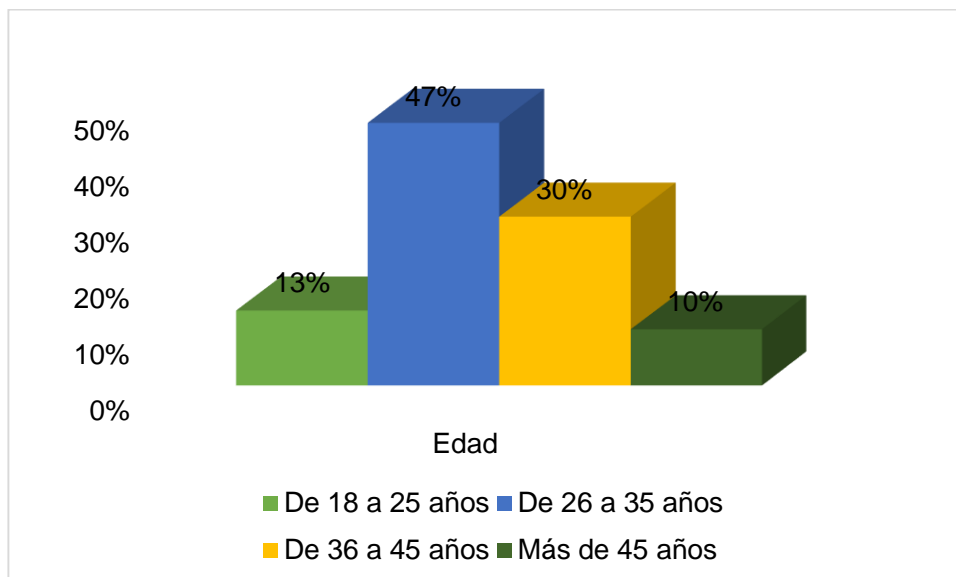


Figura 10

Tabla 11 Grado de Instrucción

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Superior universitaria	14	47%
	Superior técnico	6	20%
	Secundaria	10	33%
	Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia según encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C 2017.

Del 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C. en cuanto a su grado de instrucción del 46.7% es superior universitaria, del 20% es superior técnico y del 33.3% secundaria.

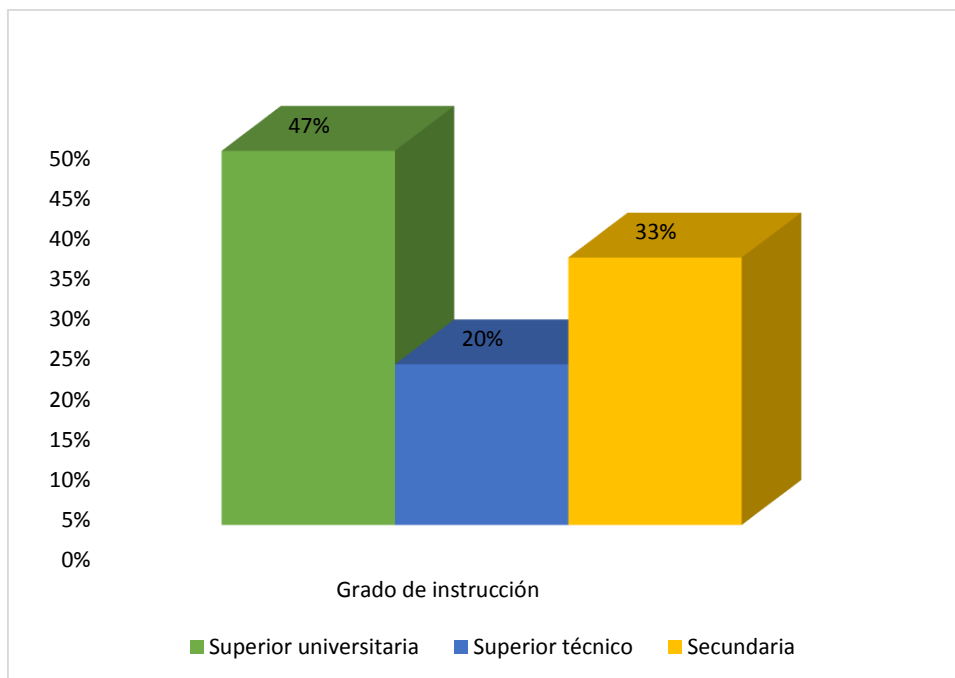


Figura 11

Tabla 12 Carisma

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Regular	25	83%
	Adecuado	5	17%
	Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia según encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C 2017.

Según los resultados de la encuesta el carisma se evidencia como regular en un 83.3% y adecuado en un 17%.

Según el resultado mostrado para la mayoría de los trabajadores en la Empresa Inversiones Zamm S.A.C. el carisma se aplica como regular.

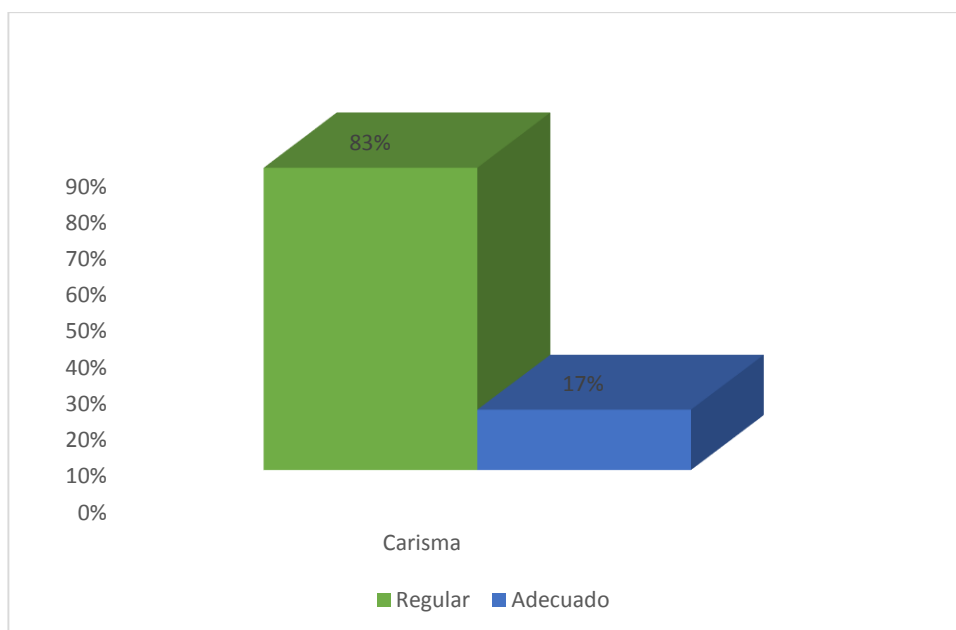


Figura 12

Tabla 13 Motivación Inspiradora

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuada	2	7%
	Regular	25	83%
	Adecuada	3	10%
	Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia según encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C 2017.

Según los resultados de la encuesta La motivación inspiradora el 7% se evidencia como inadecuado, 83% es regular y adecuado en una 10%.

Según el resultado mostrado para la mayoría de los trabajadores en la Empresa Inversiones Zamm S.A.C. la motivación inspiradora se aplica como regular.

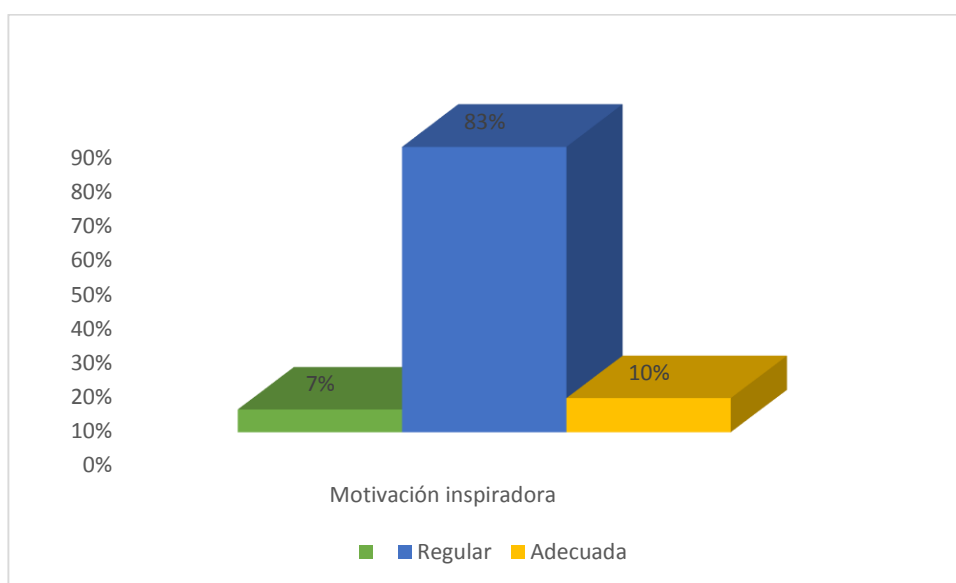


Figura 13

Tabla 14 Estimulación Intelectual

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuada	4	13%
	Regular	17	57%
	Adecuada	9	30%
	Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia según encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C 2017.

Según los resultados de la encuesta estimulación intelectual el 13% se evidencia como inadecuado, 57% es regular y adecuado en una 30%.

Según el resultado mostrado para la mayoría de los trabajadores en la Empresa Inversiones Zamm S.A.C. la estimulación intelectual se aplica como regular.

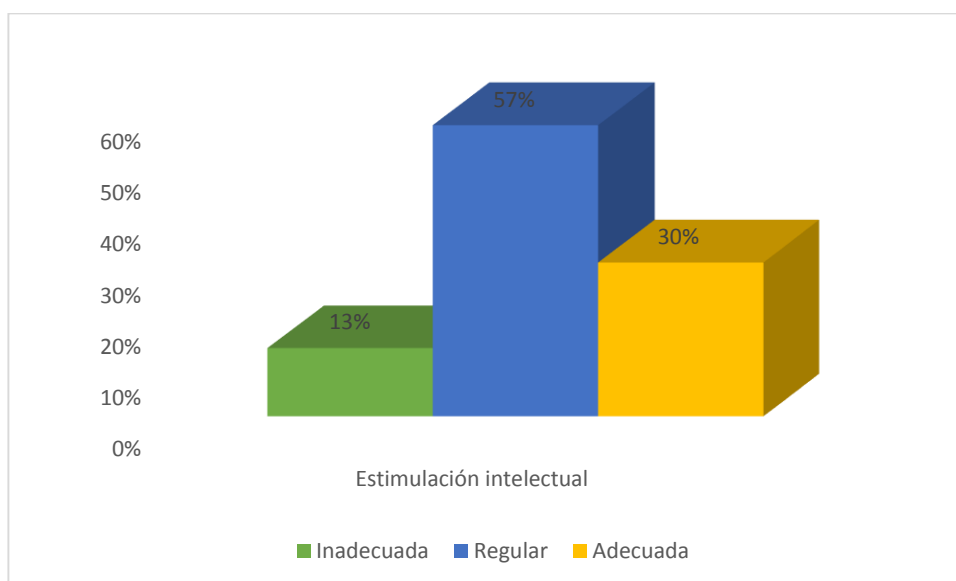


Figura 14

Tabla 15 Liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Regular	24	80%
	Adecuado	6	20%
	Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia según encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C 2017.

Según los resultados de la encuesta La motivación inspiradora el 80% se evidencia como regular y adecuado en un 20%.

Según el resultado mostrado para la mayoría de los trabajadores en la Empresa Inversiones Zamm S.A.C. el liderazgo transformacional se aplica como regular.

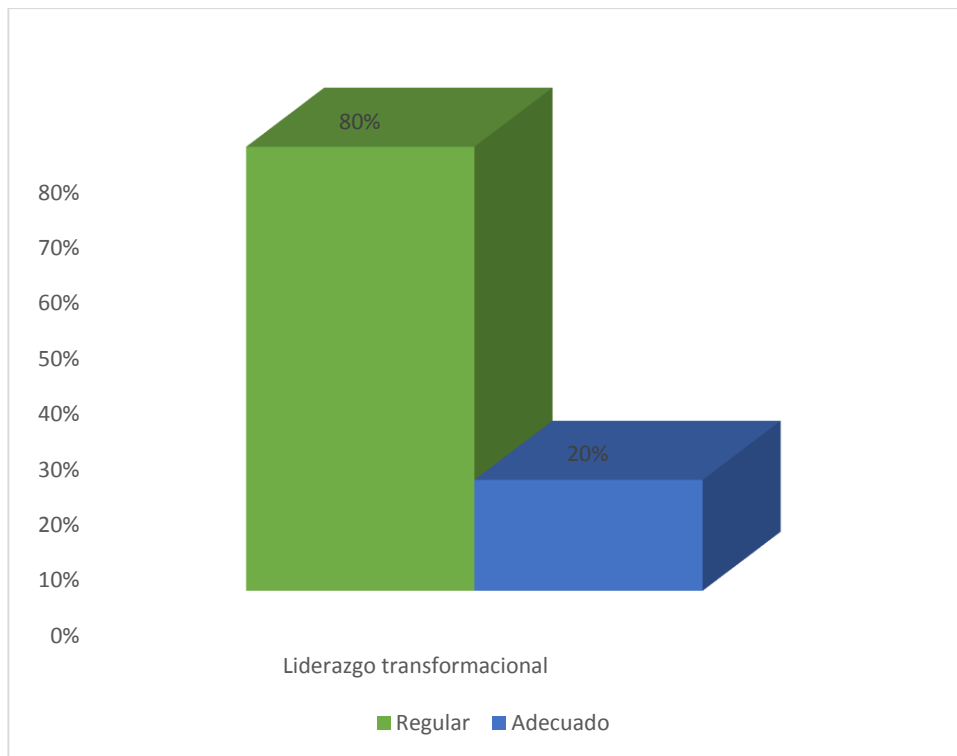


Figura 15

Tabla 16 Compromiso Afectivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Regular	26	87%
	Alto	4	13%
	Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia según encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C 2017.

Según los resultados de la encuesta el compromiso afectivo el 87% se evidencia como regular y alto en una 13%.

Según el resultado mostrado para la mayoría de los trabajadores en la Empresa Inversiones Zamm S.A.C. el compromiso afectivo se aplica como regular.

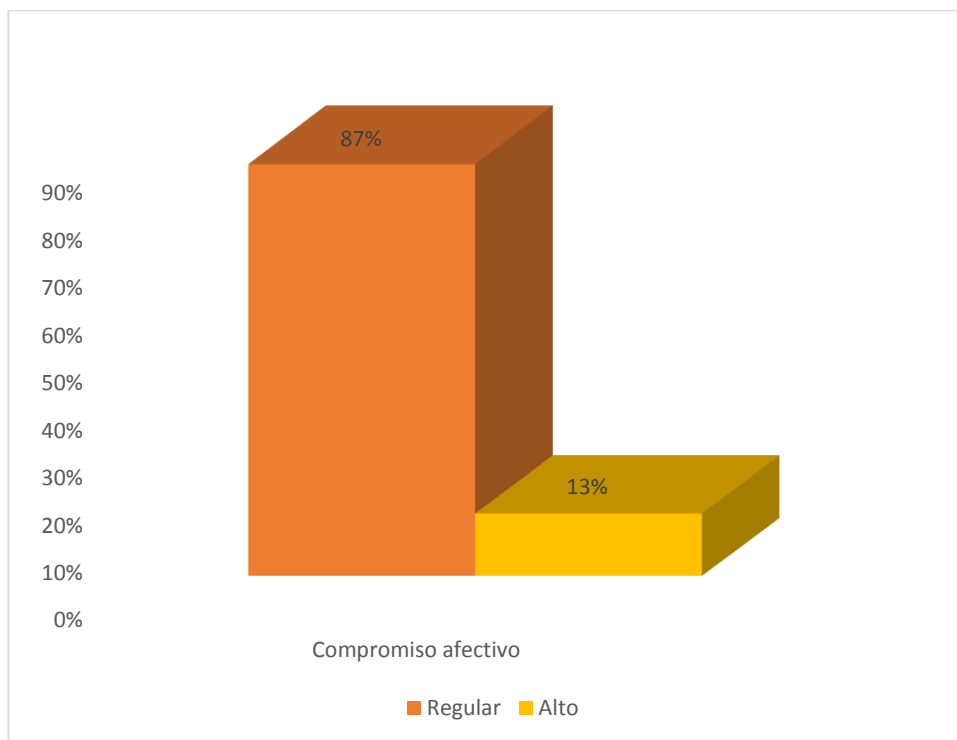


Figura 16

Tabla 17 Compromiso de Continuidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	3	10%
	Regular	26	87%
	Alto	1	3%
	Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia según encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C 2017.

Según los resultados de la encuesta el compromiso de continuidad el 10% se evidencia como bajo, 87% es regular y alto en un 3%.

Según el resultado mostrado para la mayoría de los trabajadores en la Empresa Inversiones Zamm S.A.C. el compromiso de continuidad se aplica como regular.

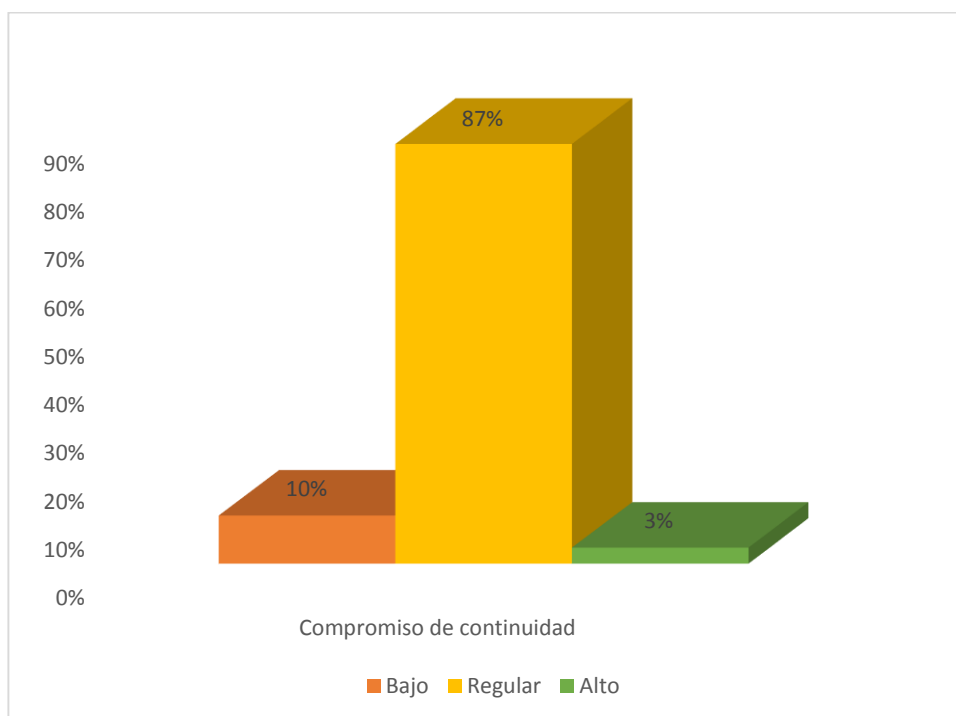


Figura 17

Tabla 18 Compromiso Normativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	1	3%
	Regular	22	73%
	Alto	7	23%
	Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia según encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C 2017.

Según los resultados de la encuesta el compromiso de normativo el 3% se evidencia como bajo, 73% es regular y alto en un 23%.

Según el resultado mostrado para la mayoría de los trabajadores en la Empresa Inversiones Zamm S.A.C. el compromiso de continuidad se aplica como regular.

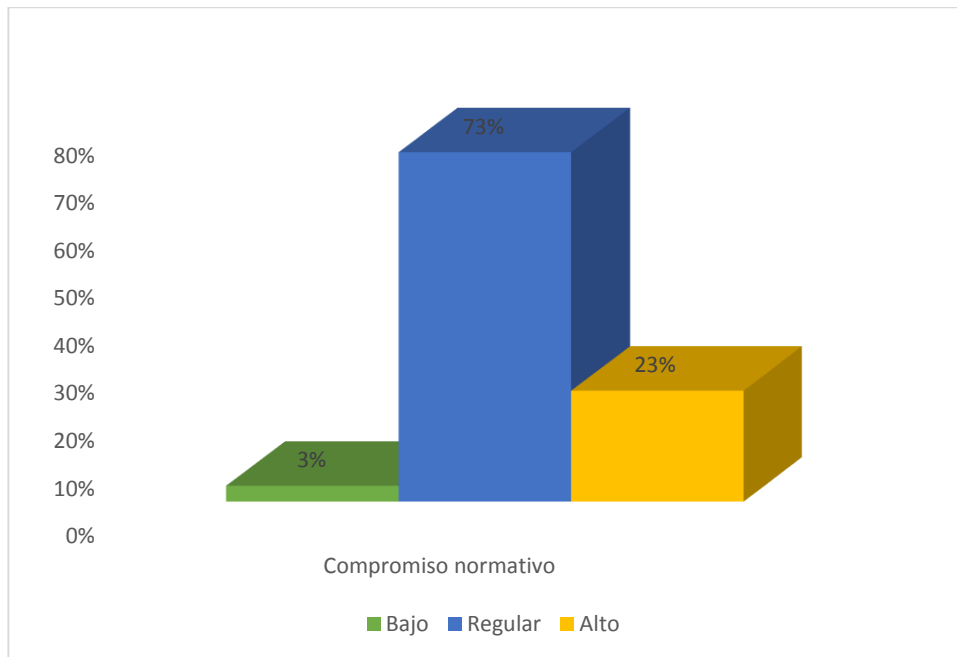


Figura 18

Tabla 19 Compromiso Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Regular	25	83%
	Alto	5	17%
	Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia según encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones ZAMM S.A.C 2017.

Según los resultados de la encuesta el compromiso organizacional el 83% se evidencia como regular y alto en un 17%.

Según el resultado mostrado para la mayoría de los trabajadores en la Empresa Inversiones Zamm S.A.C. el liderazgo transformacional se aplica como regular.

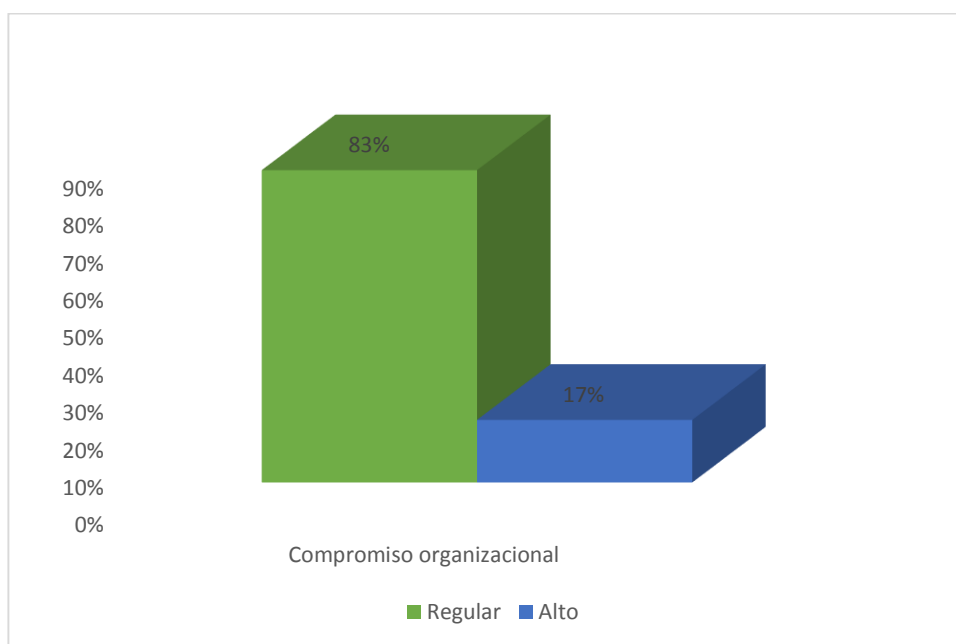


Figura 19

IV.- DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación hace referencia al liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017. De acuerdo a los resultados obtenidos, en la Tabla 2, el X^2 es 13.50, con 1 grado de libertad y con una significancia de 0.000, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. Esto indica que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017, es decir el liderazgo transformacional genera compromiso de los trabajadores en la organización.

Respecto al liderazgo transformacional y compromiso organizacional, Minaya (2014) en su tesis “el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 Carlos Phillips Previ Callao 2010 – 2011”, llegó a la conclusión que el 56.6% descubren el liderazgo transformacional de los directivos en nivel Alto, 34.9% nivel medio y 5.4% nivel Muy alto, y el 59.3% de los docentes tienen un compromiso organizacional y 40.7% nivel bajo; por lo que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con las actitudes hacia el compromiso. Estos resultados coinciden con el aporte teórico de (Chiavenato, 2009) que señala que el líder transformacional es el ejemplo de sus seguidores, a través de sus acciones inspira al compromiso organizacional para que cada integrante entregue todos sus esfuerzos para alcanzar los objetivos. El cual coinciden con el resultado de la presente investigación donde el liderazgo transformacional se diagnostica como regular en un 80% y adecuado en un 20%; el compromiso organizacional se diagnostica como regular en un 83.3% y alto en un 16.7%. Según estos resultados se demostró la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Por tanto, se puede concluir que la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017, presenta como diagnostico regular para el liderazgo transformacional y regular para el compromiso organizacional, motivo por el cual en la Empresa

Inversiones ZAMM SAC, debe mejorar el liderazgo transformacional del gerente general para mejorar el compromiso organizacional de los trabajadores. Por lo que existe una relación entre las variables.

Jiménez (2014) en su tesis “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada de la ciudad de Bogotá”, concluyó que se presenta correlación cuando el líder transformacional genera confianza y estimula para que el docente haga las cosas con excelencia y para que se enfrente a las situaciones que le permiten el aprendizaje. Por lo que existe una coincidencia con el aporte teórico de (Hellriegel y Slocum, 2009), que se señala que los líderes transformacionales generan confianza en sus seguidores para desarrollar su trabajo y resolver problemas. El cual es corroborado con los resultados obtenidos en la Tabla 3, que refleja que el carisma diagnostica un 70% regular y un 16.7% adecuado; y el compromiso de continuidad diagnostica un 10% bajo, 10% regular y 3.3% alto. Por tanto, se puede concluir que en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017, el carisma se encuentra regular y el compromiso de continuidad regular, motivo por el cual, en la Empresa Inversiones ZAMM SAC, se debe mejorar la confianza en los trabajadores para mejorar el compromiso de continuidad de los trabajadores en la empresa.

Cortez (2014) en su tesis “el liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal de Cantón Pillaro, Provincia de Tungurahua”, obtuvo como resultado que el 59% de los trabajadores consideran que a veces existe liderazgo transformacional en sus superiores, el 26% siempre y el 15% nunca, y el 54% indican a veces existe un buen clima organizacional, el 25% siempre y el 20% nunca, por lo que las acciones del líder afecta en el ambiente de trabajo, en el trabajo en equipo y rendimiento laboral. Por lo que existe una coincidencia con el aporte teórico de (Lussier y Achua, 2015) que señala que el líder transformacional debe inspirar a sus seguidores hacia un cambio, empoderar a sus seguidores, enseñar a ser solidarios,

crear confianza, disminuir incertidumbre y direccionar las tareas hacia el rendimiento laboral. El cual es corroborado con los resultados obtenidos en la Tabla 4, que refleja que la motivación inspiradora diagnostica un 6.7% inadecuado, un 60% regular y un 6.7% adecuado; y el compromiso normativo diagnostica un 3.3% bajo, 60% regular y el 20% alto. Por tanto, se puede concluir que en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017, la motivación inspiradora se encuentra regular y el compromiso normativo también regular, motivo por el cual, en la Empresa Inversiones ZAMM SAC, se debe mejorar la motivación de los trabajadores inspirando hacia los propósitos importantes a fin de mejorar el compromiso normativo. Por lo que existe una relación entre las dimensiones.

Loza (2014) en su tesis “Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto”, obtuvo que el liderazgo transformacional presenta como predominancia con 32%, y el compromiso organizacional presenta 18% normativa, 56% afectiva y 26% continúa, por lo que el liderazgo transformacional genera el compromiso afectivo del talento humano. Por lo que existe una coincidencia con el aporte teórico de (Hellriegel y Slocum, 2009), que señala que los líderes transformacionales predicán a través de sus acciones y sentimientos, generando admiración y respeto de sus seguidores por el gran afecto y pasión por la organización. El cual es corroborado con los resultados obtenidos en la Tabla 5, que refleja que la estimulación intelectual del liderazgo transformacional diagnostica un 13.3% inadecuado, un 53.3% regular y un 20% adecuado; y el compromiso afectivo diagnostica un 53.3% regular y el 10% alto. Por tanto, se puede concluir que en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017, la estimulación intelectual se encuentra regular y el compromiso afectivo también regular, motivo por el cual, en la Empresa Inversiones ZAMM SAC, se debe mejorar la estimulación intelectual a través de desarrollo profesional y fomento de la creatividad para mejorar el compromiso afectivo de la trabajadores.

Espíritu y Montes (2005), en su tesis “Liderazgo y ética en las empresas de transporte de pasajeros interprovinciales Huaraz - Lima, 2005”, concluye que el liderazgo influye de manera regular en la ética de los empresarios de Transportes de pasajeros interprovincial Huaraz – Lima, por lo que resalta la importancia del liderazgo transformacional para la ética de los empresarios. Por lo que existe una coincidencia con el aporte teórico de (Hellriegel y Slocum, 2009), que señala que los líderes transformacionales son considerados por sus seguidores como las personas en quien puede depositar toda la confianza, porque siempre en sus acciones demuestran una conducta intachable de ética y moral. El cual es corroborado con los resultados obtenidos en la Tabla 3, que refleja que el carisma diagnostica un 70% regular y un 16.7% adecuado; y el compromiso de continuidad diagnostica un 10% bajo, 10% regular y 3.3% alto. Por tanto, se puede concluir que en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, el carisma se encuentra regular y el compromiso de continuidad regular, motivo por el cual, en la Empresa Inversiones ZAMM SAC, se debe mejorar el respeto, confianza y ética de los líderes para mejorar el compromiso de continuidad de los trabajadores en la empresa.

Poso y Mejía (2014), en su tesis “La cultura organizacional y el compromiso organizacional de la clínica San Pablo S.A.C. sede Huaraz- año- 2014”, concluyó que entre la cultura y compromiso organizacional hay una relación significativa, obtenido un valor de 0,599 en el coeficiente de correlación de spearman y para el compromiso organizacional como el 38% bajo compromiso y un 41% moderado compromiso, que están vinculados con una cultura organizacional débil, este resultado coincide con el resultado obtenido en la presente investigación donde el liderazgo transformacional se diagnostica como regular en un 80% y adecuado en un 20%; y el compromiso organizacional se diagnostica como regular en un 83.3% y alto en un 16.7%. Por tanto, se puede concluir que la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, presenta como diagnostico regular para el compromiso organizacional y liderazgo transformacional.

V.- CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

Se logró demostrar la relación del liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017, concluyendo que: el χ^2 es 13.50, con 1 grado de libertad y con una significancia de 0.000, por tanto se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula, existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017, es decir la gestión adecuada del liderazgo transformacional genera compromiso de los trabajadores en la organización.

Se logró establecer la relación entre el carisma y compromiso de continuidad de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017; llegando a la conclusión que el nivel de carisma es 70% regular y 16.7% adecuado, y el nivel del compromiso de continuidad es 10% bajo, 10% regular y 3.3% alto, lo que indica que la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, gestiona en forma regular el carisma para la continuidad de los trabajadores en la empresa.

Se logró establecer la relación entre la motivación inspiradora y el compromiso normativo de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017; llegando a la conclusión que el nivel de la motivación inspiradora es 6.7% inadecuado, 60% regular y 6.7% adecuado, y el nivel del compromiso normativo es 3.3% bajo, 60% regular y el 20% alto; lo que indica que la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, gestiona en forma regular la motivación inspiradora para el compromiso normativo para los trabajadores.

Se logró demostrar la relación entre la estimulación intelectual y el compromiso afectivo de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017; llegando a la conclusión que el nivel de la estimulación intelectual es 13.3% inadecuado, 53.3% regular y 20% adecuado, y el nivel del compromiso afectivo es 53.3% regular y 10% alto;

lo que indica que la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, gestiona en forma regular la estimulación intelectual para el compromiso afectivo de los trabajadores.

VI.- RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones se recomienda a la Empresa Inversiones ZAMM SAC:

Fortalecer el liderazgo transformacional del gerente general, mediante capacitaciones y coaching personal para gestionen en la empresa con motivación inspiradora, muestras de carisma y estimulación intelectual, para mejorar el compromiso organizacional de los trabajadores a fin de contribuir al objetivo de la empresa.

Mostrar el carisma hacia colaboradores a través de respeto, confianza y generación de una visión clara para mejorar el compromiso de continuidad de los trabajadores en la empresa.

Desarrollar la motivación inspiradora de los trabajadores a través de la generación de expectativas con propósitos importantes para mejorar el compromiso normativo de los trabajadores.

Desarrollar la motivación inspiradora de los trabajadores a través de desarrollo intelectual, fomento de la creatividad e impulso a la solución de problemas para mejorar el compromiso afectivo de los trabajadores.

VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias Galicia, L. F. (2006). *Administración de recursos para el alto desempeño*. México. Editorial Trillas Sa De Cv. Poner este nivel
- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional*. (6a. Ed). México: Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Bautista, M. (2009). *Manual de Metodología de Investigación*. Ed. Talitip. Venezuela.
- Bass, M. (1981). *Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: Free Press.
- Bass, M. & Avolio, J. (1990). *Developing Transformational Leadership: 1990 and Beyond*. En *Journal of European Industrial Training*
- Burns, James (1978). *Leadership*. Harper and Rowe. New York. Free Press.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 2da. Ed. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Cruzado, D. (2015). *Liderazgo impacta en 70% el Clima Organizacional*. Perú: Gestión El diario de economía y negocios de Perú. (07 de Mayo de 2017) Recuperado de: <https://goo.gl/f8QsrC>
- Espíritu, J. y Montes, H. (2005). *Liderazgo y ética en las empresas de transporte de pasajeros interprovinciales Huaraz - Lima, 2005*. (Tesis para obtención de título profesional, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Huaraz).
- Gutiérrez, O. (1999). La nueva tendencia al liderazgo: del liderazgo transaccional al transformacional. *Revista de Marina*. Recuperado de https://www.ull.es/view/institucional/bbtk/Referencias_normas_APA/es

Hellriegel, D. & Slocum, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. 12vo. Ed. México: Pearson Educación.

Hernández Sampiere, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. (Tesis para obtención de grado de Maestría, Universidad Católica de Colombia). Recuperado de <http://repository.ucatolica.edu.co/jspui/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>

Lussier, R. & Achua C. (2015). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. 6a. Ed. México: Cengage Learning Editores S.A. de C.V.

Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto*. (Tesis para obtención de grado de Maestría, Unidad San Martín de Porres). Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2138/1/loza_ae.pdf

Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*.

Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 Carlos Phillips Previ Callao 2010 – 2011*. (Tesis para obtención de grado de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/3989/Minaya_cm.pdf?sequence=1

- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. (Tesis presentado Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Recuperado <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/handle/10757/581494>
- Morán, G. y Alvarado, D. (2010). *Métodos de Investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Ortiz, F. (2008). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. 1ra. ed. México: Editorial Limusa.
- Poso, G. y Mejía, L. (2014). *La cultura organizacional y el compromiso organizacional de la clínica San Pablo S.A.C. sede Huaraz- año- 2014*. (Tesis para obtención de título profesional, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Huaraz).
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*, editorial universitaria, Lima.
- Spector, M. (2010). *Psicología Industrial y Organizacional: Investigación y Práctica*. México: El Manual Moderno S.A. de C.V.
- Villalón, X. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador de un establecimiento municipal - Colegio Simón Bolívar, 2014*. (Tesis para obtención de grado de Maestría, Universidad de Chile). Recuperado de

http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS_%20MAGISTER.pdf?sequence=1

ANEXOS


Anexo 1: Acta de Aprobación

ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADEMICOS DE LA UCV

Yo, Julio Cesar Bustamante Cabello, docente de la experiencia curricular de, Administración del ciclo X, y revisor del trabajo académico titulado: Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional de los Trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017, de la estudiante: Peña Mendoza Islen Maryori. He sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin y he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Huaraz 14 de diciembre de 2017.



Dr. Julio César Bustamante Cabello
Docente
Desarrollo de Proyecto de investigación
Experiencia Curricular
DNI: 31662476

Anexo 2: Declaración de Autoría

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Islen Maryori Peña Mendoza, estudiante de la Escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, filial Chimbote; declaro que el trabajo académico titulado "Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional de los Trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC, de Huaraz, 2017", presentada en 100 Folios para la obtención del título académico de Administración es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por la normas de elaboración de trabajo académico.
2. No he utilizado otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en el trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en busca de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, diciembre del 2017



Islen Maryori Peña Mendoza

Anexo 3: Matriz de investigación

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema principal</u></p> <p>¿Cuál es la relación de liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017?</p> <p><u>Problemas secundarios</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué forma se relaciona el carisma y compromiso de continuidad de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017? • ¿De qué manera se relaciona la motivación inspiradora y el compromiso normativo de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017? • ¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual y el compromiso afectivo de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017? 	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>Demostrar la relación de liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017.</p> <p><u>Objetivo específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación del carisma y compromiso de continuidad de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017. • Establecer la relación de la motivación inspiradora y el compromiso normativo de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017. • Demostrar la relación de la estimulación intelectual y el compromiso afectivo de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017. 	<p>Hipótesis General</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017.</p> <p>H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>Existe relación entre el carisma y el compromiso de continuidad de los trabajadores en la empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017</p> <p>Existe relación entre la motivación inspiradora y el compromiso normativo de los trabajadores en la empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017”.</p> <p>Existe relación entre la estimulación intelectual y el compromiso afectivo de los trabajadores en la empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017”.</p>	<p><u>Variable 1</u></p> <p>V1: Liderazgo transformacional</p> <p><u>Dimensiones</u></p> <p>V.1.1 Carisma</p> <p>V.1.2 Motivación inspiradora</p> <p>V.1.3 Estimulación intelectual</p> <p><u>Variable 2</u></p> <p>V2. Compromiso organizacional</p> <p><u>Dimensiones</u></p> <p>V2.1 Compromiso afectivo</p> <p>V2.2 Compromiso de continuidad</p> <p>V2.3 Compromiso normativo</p>	<p><u>Diseño de investigación</u></p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No Experimental Transeccional o Transversal</p> <p>Población Los 30 trabajadores de la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz</p>

Anexo 4: Niveles de valoración

Liderazgo transformacional: D1: Carisma, D2: motivación inspiradora y D3: Inspiración intelectual

NIVEL	Valores
- Inadecuado	9 - 18
- Regular	19 - 36
- Adecuado	37 - 45

NIVEL	CRITERIOS	Valores
- Adecuado	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores perciben respeto por parte del gerente de la empresa. - Los trabajadores perciben una la visión optimista del Gerente - Los trabajadores perciben confianza del gerente en el trabajo - Los trabajadores reciben altas expectativas del gerente. - Los trabajadores reciben estímulos atractivos del gerente - Los trabajadores perciben con claridad el propósito organizacional expresado por el gerente - Los trabajadores reciben las tareas importantes del gerente para promover el desarrollo intelectual - Los trabajadores reciben estimulación del gerente para desarrollar ideas innovadoras y creativas - Los trabajadores reciben impulso del gerente para solucionar problemas 	9 - 18

<p>- Regular</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores a veces reciben impulso del gerente para solucionar problemas - Los trabajadores a veces perciben el respeto brindado por el gerente - Los trabajadores a veces perciben una la visión optimista del gerente - Los trabajadores a veces perciben confianza del gerente en el trabajo - Los trabajadores a veces reciben altas expectativas del gerente - Los trabajadores a veces reciben estímulos atractivos del gerente - Los trabajadores a veces perciben con claridad el propósito organizacional expresado por el gerente - Los trabajadores a veces reciben las tareas importantes del gerente para promover el desarrollo intelectual - Los trabajadores a veces reciben estimulación del gerente para desarrollar ideas innovadoras y creativas - Los trabajadores a veces reciben impulso del gerente para solucionar problemas 	<p>19 - 36</p>
<p>- Inadecuado</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores no perciben respeto del gerente de la empresa - Los trabajadores no perciben una visión optimista del gerente - Los trabajadores no perciben confianza del gerente en el trabajo - Los trabajadores no reciben altas expectativas del gerente - Los trabajadores no reciben estímulos atractivos del gerente - Los trabajadores no perciben con claridad el propósito organizacional expresado por el gerente - Los trabajadores no reciben las tareas importantes del gerente para promover el desarrollo intelectual - Los trabajadores no reciben estimulación del gerente para desarrollar ideas innovadoras y creativas - Los trabajadores reciben impulso del gerente para solucionar problemas 	<p>37 - 45</p>

Compromiso organizacional: D1: Compromiso afectivo, D2: compromiso de continuidad y D3: compromiso normativa

NIVEL	Valores
- Bajo	9 - 18
- Regular	19 - 36
- Alto	37 - 45

NIVEL	CRITERIOS	Valores
- Alto	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores se sienten identificados con la empresa - Los trabajadores no se sienten orgullosos de trabajar en la empresa. - Los trabajadores se sentirían culpables al dejar la empresa - Los trabajadores por haber invertido en la empresa se quedan trabajar - Los trabajadores que tienen ofertas laborales se quedan en la empresa - Los trabajadores se sienten muy feliz de trabajar el resto de su vida en la empresa - Los trabajadores consideran que la empresa merece su lealtad - Los trabajadores cumplen con las normas de la empresa - Los trabajadores consideran no éticos los cambios permanentes 	9-18

<p>- Regular</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores a veces no se sienten identificados con la empresa - Los trabajadores a veces no se sienten orgullosos de trabajar en la empresa. - Los trabajadores a veces se sentirían culpables al dejar la empresa - Los trabajadores por haber invertido en la empresa a veces no deciden trabajar en otra empresa - Los trabajadores que tienen ofertas laborales a veces no se quedan en la empresa - Los trabajadores a veces se sienten muy feliz de trabajar el resto de su vida en la empresa - Los trabajadores consideran que la empresa a veces merece su lealtad - Los trabajadores a veces cumplen con las normas de la empresa - Los trabajadores consideran a veces éticos los cambios permanentes 	<p>19- 36</p>
<p>- Baja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores no se sienten identificados con la empresa - Los trabajadores no se sienten orgullosos de trabajar en la empresa. - Los trabajadores no se sentirían culpables al dejar la empresa - Los trabajadores por haber invertido en la empresa no deciden trabajar en otra empresa - Los trabajadores que tienen ofertas laborales no se quedan en la empresa - Los trabajadores no se sienten muy feliz de trabajar el resto de su vida en la empresa - Los trabajadores consideran que la empresa no merece su lealtad - Los trabajadores no cumplen con las normas de la empresa - Los trabajadores consideran éticos los cambios permanentes 	<p>37 - 45</p>

Anexo 5: Encuesta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
 CAMPUS HUARAZ

ENCUESTA DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES ZAMM SAC DE HUARAZ, SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

I. DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO

1. Género

- a) Masculino
- b) Femenino

2. Edad

- a) De 18 a 25 años
- b) De 26 a 35 años
- c) De 36 a 45 años
- d) Más de 45 años

3. Grado de instrucción

- a) Superior universitaria
- b) Superior técnico
- c) Secundaria

II. INDICACIONES: Sr. (a) con la presente encuesta se desea saber la relación de Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional, por lo tanto le solicitamos que marque con una (x) la respuesta que considere su punto de vista con total sinceridad.

ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. ¿El gerente genera respeto entre los miembros de la empresa?					
2. ¿El gerente propicia una visión optimista hacia los trabajadores?					
3. ¿El gerente transmite confianza con lo que dice y hace?					
4. ¿El gerente lleva a los trabajadores a hacer más de lo que esperaban?					
5. ¿El gerente concentra esfuerzos de los trabajadores mediante estímulo atractivos?					
6. ¿El gerente expresa con claridad el propósito organizacional?					
7. ¿El gerente le asigna tareas importantes para promover su desarrollo intelectual?					
8. ¿El gerente estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras y a ser creativos?					
9. ¿El gerente impulsa a los trabajadores a solucionar problemas en sus puestos de trabajo?					
10. ¿Me siento identificado con esta empresa?					

11. ¿Siento orgullo de trabajar en la Empresa ZAMM SAC?					
12. ¿Me sentiría culpable si dejase de trabajar en esta empresa, por todo lo que me ha dado?					
13. ¿Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte?					
14. ¿Aunque tengo otras ofertas laborales, me quedo en la empresa?					
15. ¿Sería muy feliz si trabajo el resto de mi vida en esta organización?					
16. ¿La empresa de inversiones Zamm S.AC., merece mi lealtad?					
17. ¿Creo que le debo cumplir con las normas de la empresa?					
18. ¿Para mí no es ético los cambios permanentes de la empresa?					

.....GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.....

FECHA :

HORA :

Anexo 6: Validación de Expertos

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario
OBJETIVO: Demstrar la relación de liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores en la empresa Inversiones Zamm S.A.C de Huaraz, 2017.
DIRIGIDO A: _____

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Ramirez Asis Hernan
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Administración


Firma
Hernan Ramirez Asis
Post firma
DNI 31663274

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Demstrar la relación de liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones Zamm S.A.C de Huaraz, 2017

DIRIGIDO A: _____

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Gonzalez Lucero, Juan Roosevelt

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Ciencias Económicas con Mención en Gestión Empresarial.

Firma


Mag. Juan Roosevelt Gonzalez Lucero
CLAB-REGUC. 14374
DNI: 31666798

Post firma
DNI

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Demstrar la relación de liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa Inversiones Zamm S.A.C de Huancayo, 2017.

DIRIGIDO A: _____

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : SAENZ RODRIGUEZ Rolando Reunido

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en administración de la empresa



Rolando A. Saenz Rodriguez
DNI: 31600080
Presidente Directorio

Post firma
DNI

Anexo 7: Carta de Autorización



Huaraz, 11 de Setiembre del 2017

CARTA N° 95- 2017- FCE- CPP- UCV

Señor:

MARCO ANTONIO ANAYA CARRILLO

GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA INVERSIONES ZAMM S.A.C

Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la señorita **PEÑA MENDOZA ISLEN MARYORI**, identificado(a) con DNI. N° **74250666** estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales quien cursará el X ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN** de nuestra casa de estudios, dicha estudiante desea desarrollar Prácticas Pre grado en su institución, a fin de complementar la formación recibida en nuestra institución.

Ponemos en su conocimiento que el periodo de prácticas es de 04 MESES y el representante de nuestra institución para la suscripción del convenio de prácticas pre grado es la **Mg. Jaela Peña Romero**, identificado con DNI N° **03894354**.

Asimismo, mucho le agradeceré que al finalizar dichas prácticas, se sirva extenderle el certificado correspondiente.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,



Dra. Jaela Peña Romero

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

CAMPUS HUARAZ
Av. Independencia N° 1488
Barrio Palmira Baja,
Independencia - Huaraz
Telf.: (043) 483031
www.ucv.edu.pe



INVERSIONES ZAMM S.A.C.
Anaya Carrillo Marco Antonio
DNI: 43952472
GERENTE GENERAL

[fb/ucv.peru](https://www.facebook.com/ucv.peru)
[@ucv_peru](https://www.instagram.com/ucv_peru)
[#saliradelante](https://twitter.com/saliradelante)
ucv.edu.pe

Anexo 8: Autorización

INVERSIONES ZAMM S.A.C.

RUC N° 20600855388

**EL QUE SUSCRIBE, GERENTE GENERAL DE LA
EMPRESA INVERSIONES ZAMM S.A.C.**

AUTORIZACIÓN

Se autorizó a la Srta. PEÑA MENDOZA Islen Maryori identificado con D.N.I. N° 74250666 estudiante de la universidad Cesar Vallejo- Pregrado, realizar trabajos de investigación, tesis denominada "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA INVERSIONES ZAMM S.A.C. DE HUARAZ, 2017" que se desarrolló desde el mes de abril al mes de diciembre del presente año, a fin de cumplir con su investigación asimismo se autorizó a las diferentes áreas, brindar las facultades y el apoyo necesario

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huaraz, 01 de diciembre del 2017


INVERSIONES ZAMM S.A.C.
.....
Ahaya Carrillo Marco Antonio
DNI: 43952472
GERENTE GENERAL

Anexo 9: Constancia de Culminación

INVERSIONES ZAMM S.A.C.

RUC N° 20600855388

CONSTANCIA

El que suscribe, Gerente General de la empresa INVERSIONES ZAMM S.A.C. con **RUC N° 20600855388**

HACE CONSTAR:

Que la señorita PEÑA MENDOZA ISLEN MARYORI con D.N.I N° 74250666 en ocasión de la solicitud, la estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, ha culminado su trabajo de Investigación en nuestra Empresa de manera eficientemente, Completando su Desarrollo de Tesis sobre: La relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional de los Trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC, de Huaraz, 2017. Que a la fecha de suscripción de la presente constancia, se cuenta con la siguiente información respecto a la cantidad de trabajadores, en la parte:

- Administrativos 8 trabajadores
- planta 7 trabajadores
- Georreferenciado res 15 trabajadores
- Total de 30 trabajadores

POR TANTO:

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huaraz, 1 de diciembre del 2017


INVERSIONES ZAMM S.A.C.
Anaya Carrillo Marco Antonio
DNI: 43952472
GERENTE GENERAL

Av. Antonio Raymondi N°1314- Huaraz
telf. rpc 943510533/ rpm #968693064 e-mail: inv.zamm@hotmail.com

Anexo 10: Constancia

INVERSIONES ZAMM S.A.C.

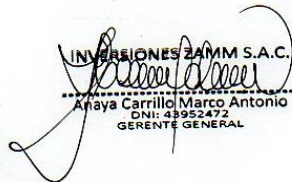
RUC N° 20600855388

CONSTANCIA

Hace constar que el estudiante PEÑA MENDOZA ISLEN MARYORI con D.N.I.74250666 de la facultad de ciencias empresariales – Administración de la Universidad Cesar vallejo - Huaraz ha desarrollado la recolección de la información de nuestra empresa INVERSIONES ZAMM S.A.C. de Huaraz, para la realización de su proyecto y desarrollo de tesis en el IX y X ciclo sobre “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA INVERSIONES ZAMM S.A.C. DE HUARAZ, 2017”

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada.

Huaraz, 5 de diciembre del 2017.

INVERSIONES ZAMM S.A.C.


Anaya Carrillo Marco Antonio
DNI: 43952472
GERENTE GENERAL

Anexo 11: Fotos

