



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en
trabajadores de una empresa textil, Lima - 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Abarca Melgarejo, Ever Tito (orcid.org/0000-0003-3185-7245)

ASESORES:

Dr. Castilla Carranza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)

Dra. Romero Espinoza, Angie Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa textil, Lima - 2024", cuyo autor es ABARCA MELGAREJO EVER TITO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Agosto del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL DNI: 09833853 ORCID: 0000-0001-8234-9449 | Firmado electrónicamente por: JCASTILABA el 04- 08-2024 15:03:37 |

Código documento Trilce: TRI - 0847628



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ABARCA MELGAREJO EVER TITO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa textil, Lima - 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|--|
| EVER TITO ABARCA MELGAREJO DNI: 72017028 ORCID: 0000-0003-3185-7245 | Firmado electrónicamente por: EABARCAM el 04-08- 2024 10:22:53 |

Código documento Trilce: TRI - 0847627

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios, a mis padres y hermanos, quienes me brindaron su apoyo en esta etapa de mi vida y a nuestro docente, quien me brindó sus conocimientos durante todo el desarrollo de esta investigación permitiendo culminarlo exitosamente.

Agradecimiento

Se agradece a los trabajadores de una empresa textil por su colaboración en esta investigación, a mis padres y hermanos por su constante apoyo y a mi docente por brindarme su sabiduría y enseñanza para culminar la presente investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| Carátula..... | i |
| Declaratoria de autenticidad del asesor | ii |
| Declaratoria de originalidad del autor..... | iii |
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Índice de contenidos..... | vi |
| Índice de tablas | vii |
| Resumen..... | viii |
| Abstract | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. METODOLOGÍA..... | 16 |
| III. RESULTADOS..... | 19 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 25 |
| V. CONCLUSIONES | 31 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 33 |
| REFERENCIAS..... | 35 |
| ANEXOS..... | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. <i>Estadísticas descriptivas de variables de estudio</i> | 19 |
| Tabla 2. <i>Prueba de Normalidad</i> | 20 |
| Tabla 3. <i>Relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional</i> | 21 |
| Tabla 4. <i>Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo</i> .. | 22 |
| Tabla 5. <i>Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad</i> | 23 |
| Tabla 6. <i>Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo</i> | 24 |

RESUMEN

Esta investigación aporta al objetivo de desarrollo sostenible al Trabajo decente y crecimiento económico. Asimismo, su objetivo principal fue Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa textil de Lima, en el año 2024. Este estudio es de tipo básico. Se empleó una muestra de 125 trabajadores de una empresa textil de Lima. Por otra parte, se obtuvo como resultados una correlación de 0.98 entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional; además, se obtuvo una correlación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones del compromiso organización teniendo como resultado una correlación de 0.89 con el compromiso afectivo, de 0.76 con el compromiso de continuidad y de 0.96 con el compromiso normativo. Esta investigación concluye en que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, así también, existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional junto con el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y el compromiso normativo.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, compromiso organizacional, bienestar laboral y correlación.

ABSTRACT

This research contributes to the sustainable development objective of decent work and economic growth. Likewise, its main objective was to determine the relationship between transformational leadership and organizational commitment in the workers of a textile company in Lima, in the year 2024. This is a basic study. A sample of 125 workers of a textile company in Lima was used. On the other hand, a correlation of 0.98 was obtained between transformational leadership and organizational commitment; in addition, a correlation was obtained between transformational leadership and the dimensions of organizational commitment, resulting in a correlation of 0.89 with affective commitment, 0.76 with continuity commitment and 0.96 with normative commitment. This research concludes that there is a positive and significant relationship between transformational leadership and organizational commitment, as well as a positive and significant relationship between transformational leadership and affective commitment, continuance commitment and normative commitment.

Keywords: Transformational leadership, organizational commitment, work well-being and correlation.

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación se enfoca en el octavo objetivo de desarrollo sostenible siendo este generar un trabajo decente dentro de toda la organización con el fin de que tanto el propio trabajador como la empresa tengan un crecimiento económico que pueda cumplir con satisfacer las necesidades que cada uno de estos puedan tener (Universidad César Vallejo, 2024). Sin embargo, diversas problemáticas hacen que dicho objetivo sostenible no se logre dar en una empresa afectando el bienestar de los trabajadores, su compromiso, desempeño, entre otros. A continuación, se procede a describir la problemática de este estudio.

En el plano global, la Organización Mundial de la Salud (2022) estima que en 2019 el 15% de adultos en edad para trabajar presentaron por lo menos un problema con su salud mental, asimismo, identificaron que los mayores riesgos son la sobre carga de trabajo, condiciones de trabajo inapropiadas, discriminación, entre otras. El liderazgo y la cultura que tiene a nivel de empresa dentro de este rubro en el mundo no permiten que el trabajador se comprometa adecuadamente, además que impacta en el bienestar del personal.

En el plano latinoamericano, la Organización Panamericana de la Salud (2017) evidenció que más del 60% de trabajadores en toda América Latina tienen problemas en su salud mental y emocional dado que sus empleadores no se preocupan por el cuidado de su bienestar y desarrollo. Estas acciones hacen que el compromiso del personal hacia su empleador se vea disminuido, haciendo que se vea reflejado en la rotación y desempeño del personal. Así mismo, este descuido sobre el cuidado del trabajador es producto de un liderazgo que atenta contra el bienestar general del personal.

A nivel nacional, las empresas del rubro textil cumplen un rol importante a nivel social debido a que permiten satisfacer una necesidad básica como es el vestido de las personas. Así mismo, este rubro tiene un valor significativo en empleabilidad

dado que emplea a más de 400 000 personas de manera directa, además, el rubro textil aporta alrededor del 10% a la manufactura peruana lo cual significa cerca del 2% del PBI (González, 2022). Las empresas textiles, entonces, no solo tienen un impacto social hacia la comunidad, sino que también tiene relevancia en la economía peruana.

Dada la relevancia que existe en el sector textil, las empresas deben velar no solo por la rentabilidad del negocio, sino también por el bienestar de sus trabajadores quienes son el eje principal de toda organización. El liderazgo, en este sentido, juega un papel fundamental puesto que permite crear y mantener ambientes de trabajo saludables y sobre todo el compromiso hacia la empresa. Al respecto, Sardon (2017) menciona que un liderazgo transformacional permite crear en su equipo de trabajo mayor compromiso dado que transmiten confianza al personal de tal manera que ven más allá de su beneficio propio. Por su parte, Villar (2020) afirma que dentro de las causales de renuncias de trabajadores en Perú se encuentra el trato y liderazgo de quienes tienen personal a su cargo.

Gavidia (2021) menciona que Perú posee un mayor porcentaje de rotación frente a los demás países de la región dado que se encuentra cerca de un 20% mientras que el promedio de los demás países es de alrededor de 10%. Así mismo, estos datos reflejan que los trabajadores, actualmente, no solo están en la búsqueda de un puesto de trabajo, sino que también estos tengan un liderazgo apropiado que busque brindar un crecimiento en todo ámbito de la vida de sus trabajadores.

En el plano local, se evidencia a jefaturas o líderes del rubro textil que se enfocan solo en la rentabilidad del negocio sin preocuparse por las necesidades de su personal o su crecimiento profesional. Además, en aquellas empresas textiles que son Mypes no se suele brindar los beneficios sociales que les compete al personal, se trabaja en sobretiempo solo para poder cumplir con una fecha pactada y sin tener en cuenta el otorgar un trabajo saludable al personal.

En cuanto al compromiso organizacional, es importante que se brinden condiciones laborales y desarrollo profesional adecuado para que este compromiso sea trasladado al trabajador. Sin embargo, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015) identificó que un 23% de empresas que fueron consultadas no poseían un área de gestión humana, siendo este alrededor de 44 300 empresas.

Dicha área realiza estrategias para que el trabajador pueda tener un ritmo de trabajo saludable haciendo que el compromiso incremente en los empleados brindando oportunidades de desarrollo, mejores condiciones para desarrollar sus funciones y realizando un liderazgo transformacional a nivel organizacional. Además, los líderes de las empresas de este rubro buscan comprometer al personal a través de la continuidad laboral por medio de renovación de contratos, para evitar procesos disciplinarios o para que aseguren un salario.

A partir de lo indicado, surgió la interrogante como problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa textil de Lima, en el año 2024? Así mismo, con la finalidad de poder comprender mejor el tema a investigar, se formularon las siguientes preguntas como problemas específicos: (i) ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en los trabajadores de una empresa textil de Lima, en el año 2024?; (ii) ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad en los trabajadores de una empresa textil de Lima, en el año 2024?; y, (iii) ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en los trabajadores de una empresa textil de Lima, en el año 2024?

A nivel práctico, la presente investigación brinda información de la interacción laboral y social de la población de estudio dando a conocer la realidad del liderazgo y compromiso del personal y con ella promover estrategias que permitan crear ambientes de trabajo más saludables que permitan comprometer a todas las personas de la organización. A nivel teórico, el estudio realizado brinda información

y conocimiento fundamental sobre las variables de estudio y las dimensiones que componen a ambas; además, los resultados y conocimiento encontrados en la presente investigación pueden ser empleadas por futuros investigadores aportando así al conocimiento científico.

A nivel metodológico, se realiza la contextualización de los instrumentos para un mejor entendimiento por parte de los trabajadores a ser evaluados; así mismo, estos poseen confiabilidad, así como la validación por tres juico de expertos en el tema de estudio. También posee relevancia social dado que se busca fomentar el bienestar de un grupo específico de personas, así como promover un trabajo saludable a nivel laboral y personal, y crear un clima organizacional satisfactorio con trabajadores comprometidos a partir de un liderazgo transformacional.

Este estudio tiene como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa textil de Lima, en el año 2024. Así mismo, dentro de los objetivos específicos se establece: (i) Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en los trabajadores de una empresa textil de Lima, en el año 2024; (ii) Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad en los trabajadores de una empresa textil de Lima, en el año 2024; y, (iii) Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en los trabajadores de una empresa textil de Lima, en el año 2024.

En cuanto a antecedentes internaciones, Araya et al. (2023) establecieron como objetivo el determinar el efecto de un liderazgo auténtico frente a la satisfacción y compromiso dentro de una empresa chilena. El estudio fue exploratorio y tuvo como población a 175 trabajadores administrativos de universidades de Chile. Se emplean encuestas para recopilar datos cuya confiabilidad supera el 0.80 de alfa. Este estudio tiene como resultado que la autonomía brindada por el liderazgo afecta de manera significativa y directa al compromiso organizacional.

Genari y Macke (2022) tuvieron como objetivo identificar el impacto de las prácticas de gestión sostenible de recursos humanos (GSRH) en el compromiso organizacional a través de 290 trabajadores de Sao Paulo. Se concluyó que existe un impacto significativo y positivo entre las prácticas de GSRH y las dimensiones del compromiso organizacional.

A su vez, Almas et al. (2020) tuvieron como objetivo investigar la influencia del liderazgo transformacional con la permanencia del voluntariado a través de 417 voluntarios de diversas organizaciones españolas. Se tuvo como resultado que quienes practicaron el liderazgo transformacional tienen mayor intención de permanencia de voluntarios ello debido a la satisfacción, al compromiso organizacional e identidad que poseen.

Por otra parte, en México, Rojero et al. (2019) tuvieron como objetivo en su estudio analizar la influencia entre liderazgo transformacional y las características de los seguidores de la empresa. La investigación es transversal-no experimental. Las encuestas empleadas tienen una alfa mayor a 0.90 en ambas variables haciéndolas confiables las cuales fueron aplicadas a 360 empresas. Este estudio tuvo como resultado una relación significativa entre el liderazgo transformacional y las características que poseen los seguidores.

Así mismo, Vélez y Gonzáles (2019) tuvieron como objetivo relacionar el aspecto espiritual en el trabajo y el compromiso organizacional. Su estudio fue correlacional con una muestra de 156 empleados de Puerto Rico. Se empleó la técnica de la encuesta con un alfa de 0.93 en la primera variable y 0.70 en la segunda. Esta investigación tuvo como resultado que la espiritualidad en el ámbito laboral tiene una relación inversa con el compromiso organizacional dado que las políticas de la empresa se perciben negativamente.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Ticuña (2023) tuvo como objetivo relacionar el liderazgo transformacional con el compromiso organizacional. El

estudio realizado fue de tipo básico-correlacional-no experimental-transversal contando con una muestra censal de 100 trabajadores a quienes se les aplicó dos encuestas ambas con un alfa mayor a 0.80. Esta investigación tuvo como resultado que existe una relación significativa y directa entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional, teniendo un Rho de Spearman de 0.95.

Así mismo, Arévalo y Ochoa (2022) establecieron como objetivo el proponer diversas estrategias de liderazgo transformacional con la finalidad de mejorar el compromiso del personal en el ámbito laboral. La investigación fue no experimental-transversal-propositiva. La población fue de 50 trabajadores y la muestra de 30 personas realizando un muestreo no probabilístico por conveniencia. En cuanto a los resultados, el 57% del personal considera un nivel bajo de compromiso organizacional y el 63% considera un nivel alto de liderazgo transformacional.

Por su parte, Condori (2021) tuvo como objetivo relacionar el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional que existe entre las obstetras. La investigación fue descriptivo-correlacional, se empleó la técnica de la encuesta con 90 personas, siendo un muestreo no probabilístico. En cuanto a sus resultados, existe una relación significativa entre ambas variables teniendo una significancia de $p < 0.05$ y un Rho de Spearman de 0.39.

Anchelia et al. (2021) tuvieron como objetivo determinar la relación de la gestión administrativa con el compromiso organizacional con el personal del sector educativo. Su estudio fue cuantitativo y de tipo correlacional con una población de 88 trabajadores. Concluyeron que entre las dos variables existe una relación positiva y significativa.

A su vez, Quispe y Paucar (2020) establecieron como objetivo evaluar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional dirigido a 256 docentes universitarios. El estudio fue cualitativo teniendo como resultado que los docentes que se sienten satisfechos tienen más del triple de posibilidad de tener

compromiso organizacional. Así mismo, se concluyó que existe relación directa significativa entre ambas variables.

En cuanto al liderazgo transformacional, está enfocado en la teoría de Bass (1985) quien es pionero en la definición y medición de dicho término considerando que este liderazgo impacta de manera individual en los miembros del equipo teniendo una nueva percepción de los valores, expectativas e interacción impactando a nivel de toda la organización; además, este autor estableció dimensiones a través de las cuales propuso la medición del liderazgo transformacional. De esta manera, inicia un nuevo panorama sobre cómo debió ser el liderazgo dentro de las organizaciones con la finalidad de obtener los objetivos organizacionales acompañado de otorgar al personal una vida laboral saludable.

Años más tarde, Bass y Avolio (2006) continúan sus estudios sobre el liderazgo transformacional definiéndola como la obtención de los resultados a través de la motivación y el crecimiento de su equipo. Es así que surge una nueva mirada del liderazgo, sobre todo en las organizaciones quienes consideraron por mucho tiempo que el más adecuado era el tradicional liderazgo democrático o participativo. Durante este contexto, las empresas que buscaban ser líderes dentro del mercado empezaron a identificar que la clave para lograr sus objetivos en los tiempos previstos y mantener esos resultados de manera permanente debían enfocar sus esfuerzos en sus trabajadores, quienes empezaron a ser considerados como pieza esencial para lograr los objetivos en las organizaciones.

En esta misma línea, Bakker et al. (2022) definen al liderazgo transformacional como la motivación que ejerce un líder en su equipo de trabajo para conseguir los objetivos en común por encima de los intereses o beneficios individuales que cada uno pueda tener. Por lo tanto, el líder inspira a sus seguidores a enfocarse en el bienestar no solo de su área, sino de toda la organización, comprendiendo que para que la organizacional pueda lograr sus objetivos ellos deben cumplir de manera óptima con los suyos y dando el soporte adecuado a las demás áreas.

Si bien el líder transformacional debe buscar alcanzar las metas u objetivos organizacionales, este no es indiferente a los objetivos personales que cada trabajador pueda tener dentro de la organización; por ello, según menciona Salcedo (2018) el líder busca satisfacer las necesidades personales y profesionales de su personal a cargo sin olvidar las metas que se tienen como empresa y, para ello, establece condiciones laborales que le permitan desarrollarse en todos los ámbitos de la persona haciendo que los trabajadores vean atractivo mantenerse en la empresa. En base a lo mencionado, este líder transformacional debe manejar herramientas que le permitan conocer las necesidades reales de su equipo para poder generar un compromiso organizacional haciendo que el personal genere un vínculo afectivo y de satisfacción hacia la empresa.

Por su parte, Uzarriga et al. (2020) mencionan que el líder transformador es visto por los demás miembros de su equipo como un generador de cambio logrando crear entornos y estrategias que permitan el crecimiento de toda la empresa. Así mismo, Brito et al. (2018) afirman que este liderazgo mejora la visión de los trabajadores sobre el cumplimiento de las metas, comprendiendo que alcanzarlas es sinónimo de desarrollo para ellos mismos.

En ese sentido, este liderazgo transformacional, dentro de una organización, parte de la capacidad del líder en poder inspirar a todos los integrantes de una empresa a partir de sus valores, la transparencia que tiene con su equipo, la empatía y carisma en sus interrelaciones con toda la organización, el conocer y buscar satisfacer las necesidades que posee cada integrante del equipo y; por último, en el conocimiento que posee este líder para poder dirigirlos hacia la obtención de los objetivos.

Al respecto, Bass y Avolio (1994), para poder medir el liderazgo transformacional establecen cuatro dimensiones las cuales son: la influencia idealizada, la motivación inspiradora, estimulación intelectual y; por último, la consideración individualizada. Estas dimensiones buscan poder analizar y evaluar

en qué nivel de líder transformador se encuentra cada trabajador que tiene personal a cargo. Además, esta medición permite identificar las fortalezas y aspectos de mejora que tiene cada líder para que llegue a ser un líder transformacional.

En cuanto a la dimensión de la influencia idealizada, la cual es también denominada carisma, Bass y Avolio (1994) afirman que esta dimensión logra que todos los colaboradores de la empresa sientan cohesión con el líder transformador. En esta misma línea, Bakker et al. (2022) la definen como una dimensión que otorga una visión y objetivos comprensibles haciendo que los seguidores perciban un futuro favorable dentro de la organización. Los seguidores idealizan a este tipo de líderes siendo percibidos como un modelo constructivo a seguir y al cual parecerse en cierto grado haciendo que se mantengan cohesionados para poder aprender y adquirir las cualidades del líder transformacional.

Por su parte, Álava et al. (2016) mencionan que a partir de esta cohesión el líder transformador motiva a su equipo y transforma sus percepciones hacia el cumplimiento de objetivos. De esta manera, esta dimensión permite que los demás miembros del equipo se sientan unidos y comprometidos a la organización haciendo suyas las metas de la empresa. Además, esta cohesión es lograda, según López et al. (2017) el líder transformacional refleja transparencia y confianza hacia su equipo de trabajo haciendo que los demás se sientan identificados también con las creencias y conjunto de valores morales del líder.

En cuanto a la dimensión de motivación inspiradora, Bass y Avolio (1994) indican que el líder transformador transmite su visión y esta sirve de inspiración para todos los demás. En este mismo sentido, Bakker et al. (2022) define a esta dimensión como la habilidad del líder para motivar a los trabajadores de la empresa a asumir grandes retos y para ello les brinda la confianza y seguridad que las metas serán alcanzadas.

Es así que el líder motiva a todo su equipo a seguir desarrollándose dentro del ámbito profesional y, para ello, deben salir del confort laboral y encabezar proyectos complejos y ambiciosos que los reten a sacar su mejor versión. Además, el líder transformacional comparte su visión a corto, mediano y largo plazo a todos los trabajadores para inspirarlos a alcanzar las metas organizacionales.

En cuanto a la dimensión de estimulación intelectual, Bass y Avolio (1994) manifiestan que el líder transformacional invita a su personal a analizar todos los problemas que se les presente y a proponer soluciones creativas e innovadoras. De esta manera, se motiva a los trabajadores de la organización a que puedan realizar propuestas de mejora frente a cualquier dificultad que se pueda presentar en el proceso de alcanzar las metas.

En esta misma línea, López et al. (2018) mencionan que esta dimensión motiva a todos los trabajadores de la empresa a plantear alternativas nuevas puesto que se sienten en un entorno laboral seguro. Para ello, según afirma Bakker et al. (2022) se debe promover la participación de todo el equipo de trabajo y pedir ideas o propuestas sin realizar crítica o censura alguna. A partir de ello, los seguidores cambiarán la manera en la que perciben los problemas o dificultades puesto que serán vistos como desafíos que les brindará la oportunidad de innovar y crecer profesionalmente.

En cuanto a la dimensión de consideración individualizada, Bass y Avolio (1994) mencionan que el líder transformador promueve una comunicación abierta, transparente y horizontal en la organización con el fin de identificar y valorizar las necesidades que poseen cada uno de los seguidores para poder satisfacerlos dentro del plano organizacional. Para ello, es indispensable reconocer que no todos en la empresa u organización tienen los mismos intereses o necesidades; por lo tanto, es clave para este líder conocer de manera individual a cada uno de sus seguidores y tener estrategias direccionadas hacia cada uno de ellos.

En este mismo sentido, Bakker et al. (2022) indican que el líder transformador debe reconocer como único a cada uno de sus seguidores y brindar un acompañamiento, ayuda y capacitación a cada uno de estos para potenciar su desempeño; además, estos líderes siempre están atentos a los deseos y objetivos personales que tienen cada uno de los integrantes de su equipo y se esfuerzan en que también sean logrados.

En cuanto al compromiso organizacional, está enfocado en la teoría de Meyer y Allen (1991) quienes la definen como el vínculo psicológico que establece una relación trabajador-empresa para decidir su permanencia en la organización. Es así que mantener comprometido al personal hace que su desempeño sea mejor a nivel individual y organizacional haciendo que los objetivos como empresa sean logrados de manera más eficaz.

Por su parte, Morales et al. (2018) mencionan que este compromiso organizacional permite determinar el nivel de integración entre un trabajador y sus funciones, percibiendo una autovaloración por el desempeño que tiene dentro de la empresa. Si bien existe un sentido de cohesión con sus funciones haciendo que su desempeño sea satisfactorio, este compromiso también se da con toda la organización a través de sus funciones, pero también con el mantenimiento de un clima laboral satisfactorio para que todos mantengan el mismo compromiso.

En esta misma línea, Al-Jabari y Ghazzawi (2019) afirman que a partir del compromiso se puede evidenciar la importancia y lealtad que los trabajadores tienen con la organización brindando su mayor esfuerzo para que logren las metas. Así mismo, Perry et al. (2016) manifiestan que el compromiso organizacional es el sentido de pertenencia e identificación que se tiene con la empresa haciendo que se dé una participación activa por parte de los trabajadores. De esta manera, todo compromiso hacia la organización permite que los trabajadores se cohesionen con la empresa y tengan grandes desempeños. Es importante mencionar que si bien la empresa, a través de su área de RRHH, debe promover el compromiso

organizacional, este también debe tener un componente interno en los colaboradores de la empresa para que el sentido de identidad sea fuerte.

Además, es importante conocer la fuente del compromiso que tiene el personal dentro de la empresa puesto que la causa de dicho compromiso impacta directamente en la interacción con el personal, el sentido de pertenencia o la permanencia dentro de la organización, así como en la obtención de los objetivos. Por ello, Meyer y Allen (1990) establecieron tres dimensiones con las cuales se puede conocer cuál es la fuente del compromiso, estos son el compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

En cuanto a la dimensión afectiva, Meyer y Allen (1990) mencionan que es un nivel de compromiso donde existe un vínculo emocional de afecto por parte del personal hacia su organización, ello debido a que percibe que su empleador se preocupa por sus necesidades haciendo que tenga un alto sentido de pertenencia. Este es el compromiso organizacional que toda empresa debe buscar tener con sus trabajadores y, para ello, se debe conocer cuáles son las necesidades del personal para promover su desarrollo personal y profesional a partir de un liderazgo transformacional.

Por su parte, Neves et al. (2018) afirman que en esta dimensión se evidencia una relación emocional entre el trabajador hacia sus funciones, sus compañeros y la organización en su totalidad. Así mismo, este compromiso afectivo se evidencia en las ganas de los trabajadores de querer pertenecer el mayor tiempo posible dentro de la empresa (Perry et al., 2016). Además, el vínculo afectivo que se forma entre los empleados y la empresa hace que el desempeño del personal sea más favorable debido a que realizan sus funciones con mayor motivación buscando resolver todo problema que se les atraviesa (Goetz y Wald, 2022).

Un liderazgo transformacional favorece la existencia de un compromiso afectivo dentro de una organización dado que se busca la motivación y bienestar del personal a partir de su desarrollo personal y profesional. Poder tener ese vínculo emocional por parte del trabajador hacia toda la organización favorece a que todos los integrantes de la empresa laboren en un ambiente confortable haciendo que sea más factible que logren las metas planteadas. Además, favorece a la retención del talento haciendo que la productividad y rentabilidad de la empresa perdure en el tiempo logrando posicionarse como líder dentro de su rubro, en base a ello, Agus y Selvaraj (2020) afirman que un personal altamente comprometido con la empresa tiende a tener mayor productividad y mayor retención del talento humano.

En cuanto a la dimensión continuidad, Meyer y Allen (1990) mencionan que el vínculo hacia la empresa se basa en las ganas de mantenerse con su empleador por el costo que traería desvincularse de esta. Ello debido a que el trabajador evalúa el tiempo que ha laborado en la empresa y el esfuerzo que ha realizado para obtener la experiencia que posee frente al costo que le traería renunciar y volver a realizar el esfuerzo que ya había realizado (Hernández et al., 2018).

Además de dejar de lado la inversión de tiempo, así como el esfuerzo que se ha realizado en su organización, el trabajador también evalúa el tiempo y restricción de necesidades que realizará hasta encontrar un nuevo empleo y volver a trabajar para desarrollarse personal y profesionalmente dentro de una nueva organización. Es así que el trabajador decide mantenerse dentro de la organización, pero este tiene como base no el aspecto afectivo hacia la empresa, sino un aspecto de costo-beneficio.

En este mismo sentido, Ticuña (2023) refuerza la postura de los autores puesto que afirma que en este compromiso de continuidad el trabajador analiza las consecuencias que tendría el renunciar a su empleo. Sin embargo, en este análisis también cabe la posibilidad que el personal tenga una oferta laboral atractiva donde su evaluación concluya en un mejor costo-beneficio para él a nivel laboral haciendo

que termine renunciando. Podemos decir, entonces, que este nivel de compromiso del personal hacia la organización no favorece la retención del talento humano haciendo que posiciones claves dentro de la empresa puedan verse en peligro.

En cuanto a la dimensión normativa, Meyer y Allen (1990) mencionan que el vínculo hacia la organización se forma porque el personal percibe una obligación moral de quedarse en la empresa y serle leal por lo que esta le ha brindado. Además, la decisión de mantenerse dentro de la empresa puede radicar también en la lealtad del trabajador debido a que considera que tiene una deuda que aún debe pagar a su empleador como retribución por todo el crecimiento profesional, estabilidad económica y laboral que se le ha brindado o su desarrollo personal dentro de la organización (Arciniega et al., 2018).

Si bien este nivel de compromiso por parte del trabajador es más fuerte que el normativo, la percepción de endeudamiento o retribución hacia la empresa hace que la permanencia sea una especie de pago hacia la empresa, dado que no comprende que su retribución ya se ha dado con el cumplimiento de objetivos o metas que se les ha asignado. Además, si bien existe lealtad hacia la organización, esto no quiere decir que perciba aprecio por la empresa sino más bien solo agradecimiento por lo que se le ha brindado. El hecho de no asegurar este vínculo afectivo hacia la organización también puede impactar negativamente hacia la productividad y cumplimiento de objetivos corporativos.

A partir de los datos recopilados y teniendo como base el conocimiento en la práctica de la población que está siendo estudiada se puede inferir que el problema de estudio se origina en que existe un liderazgo ineficiente haciendo que el personal en general tenga sobre carga de trabajo y perciban que su esfuerzo no es valorado. En ese sentido, la motivación por parte de las jefaturas o gerencias es escasa haciendo que el compromiso organizacional esté enfocado en el mantenimiento de una remuneración o el temor de quedarse sin un puesto de trabajo. Debido a ello, la rotación de personal está en más del 18% según el Área de Recursos Humanos.

Esta investigación establece como hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa textil de Lima, en el año 2024. Así mismo, se ha determinado como hipótesis específicas: (i) Existe relación entre el liderazgo transformacional y compromiso afectivo en los trabajadores de una empresa textil de Lima, en el año 2024; (ii) Existe relación entre el liderazgo transformacional y compromiso de continuidad en los trabajadores de una empresa textil de Lima, en el año 2024; y, (iii) Existe relación entre el liderazgo transformacional y compromiso normativo en los trabajadores de una empresa textil de Lima, en el año 2024.

II. METODOLOGÍA

Durante la presente investigación se buscó poder añadir conocimiento científico sin haber interferido o manipulado a la población de estudio; por ende, esta investigación es de tipo básico (Nicomedes, 2018). Así mismo, es de enfoque cuantitativo dado que se estudian fenómenos medibles (Sánchez, 2019). Además, al no haber manipulación alguna de las variables de estudio y buscar la relación estadística entre ambas variables en un momento específico se consideró al presente estudio como un enfoque no experimental – transversal – correlacional (Mejía et al., 2018).

En cuanto a las variables, se entiende por estas a toda característica que fueron estudiadas en una población, pudiendo ser esta cuantificada o no; así mismo, se le denomina variable dado que los valores de estos son desconocidos (Ochoa y Molina, 2018).

En cuanto al liderazgo transformacional, Bass y Avolio (2006) la conceptualizan como la obtención de los resultados a través de la motivación y el crecimiento de su equipo. Por otra parte, operacionalmente la primera variable fue medida a través de puntuaciones directas y estará compuesto por cuatro dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada. La escala empleada en el cuestionario fue ordinal dado que ocupó un rango según su resultado (Mejía et al., 2018).

Así mismo, el compromiso organizacional fue conceptualizada por Meyer y Allen (1991) como el vínculo psicológico que establece una relación trabajador-empresa para decidir su permanencia en la empresa. Operacionalmente esta variable fue medida por puntuaciones directas y posee las dimensiones de compromiso afectivo, de continuidad y normativo. La escala empleada fue ordinal dado que ocupó un rango según su resultado (Mejía et al., 2018).

La población es la totalidad de los sujetos que fueron estudiados y que poseen cualidades semejantes (Mejía et al., 2018). En la presente investigación, la población estuvo compuesta por todos los empleados de la empresa textil siendo estos un total de 125 personas según notifica el Área de Gestión Humana. Así mismo, se han establecido los siguientes criterios de inclusión para los empleados de la empresa textil: estar en la planilla electrónica y vínculo laboral con la empresa no menor a tres meses. A su vez, se determinó como criterios de exclusión: locadores de la empresa textil, personal con alguna enfermedad o trastorno mental diagnosticada y aquellos que se rehusaron a participar.

En cuanto a la muestra, esta es una sección significativa de todos los trabajadores de la empresa; es decir la población, y de estos se generalizan los resultados hacia toda la organización (Manterola y Otzen, 2017). Dada la cantidad de trabajadores de la empresa textil, en la presente investigación se consideró una muestra censal la cual Heyes (1999) menciona que la muestra es idéntica a la población estudiada.

Esta investigación empleó como técnica de recolección de información a la encuesta la cual Fachelli y López (2015) la describen como un medio por el cual se puede recopilar datos de sujetos con características que comparten entresí en un lugar y tiempo en específico. Así mismo, como instrumento se empleó al cuestionario teniendo como base al Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5X) de Bass y Avolio (2006) para medir el liderazgo transformacional; así como la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) para medir el compromiso organizacional. Ambos cuestionarios fueron evaluados por jueces expertos en la materia para acumular evidencias de validez, así como también fueron evaluados por el coeficiente correspondiente para evidenciar la estructura interna de ambos instrumentos antes de ser aplicados.

A partir de la recolección de datos por medio de los cuestionarios, se construyó una sábana de datos empleando el programa de Microsoft Excel y, a partir de este, se procedió a analizar toda la información a través de SPSS

versión 27. En cuanto al análisis descriptivo, se identificó la dispersión de los datos recolectados y en base a ello se realizó el test de Kolmogorov-Smirnov para realizar la prueba de normalidad y definir si se debió emplear la correlación de Spearman o Pearson, concluyendo que existe una distribución no paramétrica. Además, se empleó el coeficiente de Correlación de Spearman para poder identificar la relación que hay entre ambas variables, así como también conocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y las dimensiones del compromiso organizacional.

En cuanto a los aspectos éticos, esta investigación se encuentra dentro de los parámetros de calidad que exige la comunidad científica, protege a población de estudio con ética profesional y respeta los resultados a los que llega el estudio. En base a ello y de acuerdo a los Principios de ética en Investigación del Ar. 3° se respeta los principios de competencia científica y profesional, la propiedad intelectual de las fuentes consultadas, la no maleficencia, así como la transparencia y precaución durante todas las etapas de la presente investigación (Universidad César Vallejo, 2020). Así mismo, se empleó un consentimiento informado para recopilar los datos y se mantuvo confidencialidad de la información brindada según lo establece Concytec (2019) en su Código Nacional de Integral Científica.

Además, se consideró al Colegio de Psicólogos del Perú (2018) centrándose en su código de ética el cual menciona en su numeral 26 que se debe evitar toda copia, ya sea de manera parcial o en su totalidad y de emplear a otros autores se hará referencia a las fuentes de consulta. Por otra parte, todo el presente estudio junto con los resultados de este se presentó de manera estandarizada y teniendo como objetivo los parámetros de redacción de la Asociación Americana de Psicología – APA (Carillo y Moreno, 2019). Así mismo, la investigación también se centró en dos principios de la declaración de Heisinki siendo estos el cuidado de los que participaron en este estudio, así como la confidencialidad y privacidad de la información recolectada de estos, y el empleo y respeto de la participación libre de la investigación a través del consentimiento informado (Manzini, 2000).

III. RESULTADOS

A partir de los instrumentos aplicados, se procede a describir los resultados descriptivos de esta investigación.

De acuerdo al análisis descriptivo, se obtuvo las siguientes estadísticas descriptivas.

Tabla 1

Estadísticas descriptivas de variables de estudio.

| N | liderazgo transformacional | | compromiso organizacional | |
|-----------------------------|----------------------------|--------|---------------------------|-------|
| | Válido | 125 | 125 | 125 |
| | Perdidos | 0 | 0 | 0 |
| Media | | 48,72 | | 49,47 |
| Mediana | | 52,00 | | 49,00 |
| Asimetría | | ,061 | | ,463 |
| Error estándar de asimetría | | ,217 | | ,217 |
| Curtosis | | -1,289 | | ,504 |
| Error estándar de curtosis | | ,430 | | ,430 |
| Mínimo | | 30 | | 29 |
| Máximo | | 75 | | 83 |

En la Tabla 1 se analizan las dos variables de la investigación teniendo como principales medidas descriptivas las siguientes:

En el liderazgo transformacional, se evidenció una mediana de 52, la asimetría es leve siendo esta de 0.06, es decir, posee una ligera inclinación hacia la derecha en la distribución de los datos. La curtosis es negativa, siendo esta -1.28, es decir, posee una distribución relativamente achatada. En cuanto al compromiso organizacional se obtuvo una media de 49.47 y la mediana de 49. La asimetría es de 0.46 siendo esta positiva, evidenciando una ligera inclinación hacia la derecha en la distribución de los datos. La curtosis es positiva, siendo esta de 0.50, es decir, indica una distribución ligeramente más concentrada alrededor de la media.

Por otra parte, se procedió a realizar la prueba de normalidad de ambas variables de estudio obteniendo lo siguiente:

Tabla 2

Prueba de Normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|----------------------------|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| liderazgo transformacional | ,151 | 125 | ,001 |
| compromiso organizacional | ,124 | 125 | ,001 |

En la Tabla 2 se evidenció que ambas variables de estudio cuentan con un nivel de significancia de 0.001 y un grado de libertad de 125.

Los valores de significancia de ambas variables no siguen una distribución normal dado que el estadístico empleado, en este caso Kolmogorov-Smirnov, es significativamente mayor que cero y el valor de p es menor al nivel de significancia estandarizado de 0.05. Debido a lo indicado, se interpreta que las distribuciones de cada una de las variables no poseen una distribución normal siendo esto importante al momento de interpretar los resultados de esta investigación y al realizar otros análisis estadísticos.

A partir de los instrumentos aplicados, se procede a describir la estadística inferencial de esta investigación. De acuerdo al objetivo general y a partir de los instrumentos aplicados a la muestra, se obtuvo:

Tabla 3

Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional

| | | | liderazgo transformacional | compromiso organizacional |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | liderazgo transformacional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,980** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 125 | 125 |
| Spearman | compromiso organizacional | Coefficiente de correlación | ,980** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 125 | 125 |

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

En la Tabla 3 se evidencia la correlación entre ambas variables obteniendo una correlación de 0.98. Este resultado indica que la correlación es altamente significativa y positiva, es decir que existe una relación fuerte entre ambas variables por lo que, si el liderazgo transformacional incrementa, también lo hace el compromiso organizacional. Además, el valor de significancia bilateral obtenido es de 0.001, lo cual implica que la probabilidad de obtener una correlación al azar entre ambas variables es muy baja. Esto refuerza la validez de la relación sugiriendo que los datos obtenidos son aún más confiables y consistentes.

Asimismo, el nivel de confianza obtenido es del 99% haciendo que se refuerce la correlación obtenida, brindando así una base sólida para que nuevos investigadores lo tomen de referencia, así como también para tomar decisiones en el ámbito organizacional. Estos resultados pueden impactar significativamente en la gestión del recurso humano y la práctica de un estilo de liderazgo transformador. En resumen, la correlación entre las variables, la cual es significativa y positiva, confirman una relación teórica con los resultados obtenidos además que respalda la idea que mejorando el liderazgo transformacional permite obtener efectos positivos en el compromiso del personal mejorando así su desempeño en la organización.

De acuerdo al primer objetivo específico y a partir de los instrumentos aplicados a la población, se obtuvo:

Tabla 4

Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo

| | | | liderazgo transformacional | Compromiso Afectivo |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | liderazgo transformacional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,891** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 125 | 125 |
| | Compromiso Afectivo | Coefficiente de correlación | ,891** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 125 | 125 |

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

En la Tabla 4 se evidencia la correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo. Los resultados muestran una relación significativa y positiva con un resultado de 0.89, reflejando una fuerte asociación. Este hallazgo sugiere que a medida que el liderazgo transformacional, también lo hace el compromiso afectivo entre los trabajadores de la organización. En cuanto al valor de significancia bilateral, este fue de 0.001, lo que significa que los resultados no fueron obtenidos por coincidencia. En base a ello, el nivel de confianza es del 99% entre los componentes relacionados dentro del contexto estudiado.

La fuerte correlación encontrada en la Tabla 4 respalda la teoría de que un liderazgo transformacional realizado de manera efectiva dentro de la empresa fortalece el compromiso afectivo. Esto es clave en empresas que buscan no solo la productividad, sino también el bienestar y la satisfacción del personal de toda la organización. De esta manera, los resultados obtenidos poseen implicancias dentro de las políticas organizacionales para promover un liderazgo efectivo sobre todo en quienes tienen personal a su cargo.

De acuerdo al segundo objetivo específico y a partir de los instrumentos aplicados a la población estudiada, se obtuvo:

Tabla 5

Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad

| | | | liderazgo transformacional | Compromiso de Continuidad |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | liderazgo transformacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,765** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 125 | 125 |
| Rho de Spearman | Compromiso de Continuidad | Coeficiente de correlación | ,765** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 125 | 125 |

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

En la Tabla 5 se muestra la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad. Los resultados evidencian una correlación significativa y positiva obteniendo un resultado de 0.76, indicando una relación fuerte entre ambas. Este hallazgo sugiere que a medida que la variable incrementa, también lo hace el compromiso de continuidad entre los miembros de la organización. Además, el resultado de la significancia bilateral fue de 0.001, confirmando que los resultados obtenidos en el estudio no fueron al azar. Asimismo, se obtuvo un nivel de confianza del 99% entre los componentes correlacionados dentro del contexto estudiado.

La fuerte correlación evidenciada en la Tabla 5 respalda la teoría de que un liderazgo transformacional que se aplica de manera efectiva permite fortalecer un compromiso de continuidad en los empleados permitiendo así retener al personal de la organización para tener áreas con mejor desempeño siendo esto clave para el alcance de objetivos organizacionales. Por ende, los resultados obtenidos pueden servir de base para una adecuada gestión del recurso humano favoreciendo la cohesión entre el personal y su empleador.

De acuerdo al tercer objetivo específico y a partir de los instrumentos aplicados, se obtuvo:

Tabla 6

Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo

| | | | liderazgo transformacional | Compromiso Normativo |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | liderazgo transformacional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,964** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 125 | 125 |
| Rho de Spearman | Compromiso Normativo | Coefficiente de correlación | ,964** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 125 | 125 |

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

En la Tabla 6 se observa la correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo tiendo como resultado una correlación fuerte y positiva con un valor de 0.96 confirmando una asociación significativa entre ambas. Por ello, estos resultados afirman que mientras el liderazgo transformacional vaya en aumento dentro de la empresa, también incrementa el compromiso normativo dentro de la organización. Asimismo, se obtuvo un resultado de significancia bilateral de 0.001, lo cual indica que los resultados no han sido obtenidos de manera aleatoria dado que cuenta con un nivel de confianza del 99%.

Dada la fuerte correlación evidenciada en la Tabla 6, se sustenta la teoría de que un líder transformacional dentro de una empresa favorece a que los empleados tengan un compromiso normativo hacia su empleador. Además, esta fuerte relación entre las variables permite ser fuente de conocimiento para nuevas investigaciones o para que organizaciones puedan promover una adecuada calidad de vida laboral hacia sus colaboradores.

IV. DISCUSIÓN

Esta investigación estuvo enfocada en determinar la relación entre las variables, así como la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Todo ello a través de una muestra de 125 personas que laboran en el rubro textil. Para ello, se recolectó datos de estos trabajadores a través de medios digitales y en coordinación con el área de Recursos Humanos de la empresa textil, posteriormente se analizó los resultados los cuales serán discutidos en el presente apartado.

Con respecto al objetivo general, la cual es determinar la relación entre ambas variables, esta tuvo como resultado una correlación positiva y muy fuerte teniendo un valor de 0.98; es decir, que mientras mayor sea el liderazgo transformacional que empleen los líderes dentro de la empresa, el compromiso dentro de la organización de los empleados hacia su empleador también estaría en incremento.

Estos resultados van alineados a lo descrito por Bass (1985) quien define al liderazgo transformacional como un estilo de liderazgo que logra penetrar de manera individual y grupal en todos los miembros de la organización haciendo que tengan una mejor percepción de los valores organizacional, expectativas más favorables, motivación constante del personal, así como el bienestar personal y profesional de los trabajadores. Lo descrito con anterioridad se complementa con la definición de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) en el que afirman que este compromiso se caracteriza por tener un vínculo emocional y psicológico entre el trabajador y la empresa donde labora. Es así que mientras el liderazgo transformacional sea más efectivo en la organizacional, los trabajadores tendrán un fuerte vínculo emocional favorable con la empresa haciendo que su compromiso sea duradero, la retención del personal con buen desempeño sea constante y la productividad se incremente.

Además, la investigación realizada por Ticuña (2023) buscó relacionar el liderazgo transformacional y el compromiso laboral teniendo como resultado una correlación de 0.95 haciendo que dicha correlación sea significativa y positiva. Por su parte, Almas et al. (2020) analiza la influencia del liderazgo transformacional con la intención de permanencia de voluntarios en España, concluyendo que los líderes que emplearon el liderazgo transformacional tuvieron mayor intención de permanencia de voluntarios dado que se sentían comprometidos con los objetivos que se les establecieron, así como agradecidos porque también se enfocaban en satisfacer las necesidades personales y profesionales que tuvieron.

Por ende, esta relación positiva y significativa entre las variables de estudio no es propio solo de la población investigada, sino que se evidencian los mismos resultados tanto en entornos cercanos, a nivel de todo el país, así como en el extranjero siendo además sustentados con el marco teórico descrito.

Con respecto al primer objetivo específico de esta investigación, esta tuvo como resultado una correlación positiva y muy fuerte con un valor de 0.89; es decir, que mientras mayor sea el liderazgo transformacional que ejerza las persona que tienen personal a cargo dentro de la empresa, el compromiso afectivo de los empleados también irá en aumento.

Esta fuerte relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo, están alineados a lo indicado por Meyer y Allen (1990) donde afirma que en el compromiso afectivo existe un vínculo emocional por parte de los trabajadores hacia la organización en la que labora dado que percibe que su empleador se preocupa por satisfacer sus necesidades tanto profesionales como personales. Además, Neves et al. (2018) complementa indicando que el vínculo emocional es incluso más específico dado que también lo tiene presente hacia las funciones que desempeña, hacia sus compañeros de trabajo, hacia sus jefes y hacia todo lo que involucre a la organización en su totalidad.

Por su parte, Bass y Avolio (1994) establecen aspectos del liderazgo transformacional en las que el líder busca cohesionar a los trabajadores con la organización a través de la claridad de los objetivos y visión de la empresa, motivándolos a asumir nuevos retos que estimulen su capacidad creativa e intelectual, así como promover la comunicación abierta y búsqueda de satisfacción de necesidades del personal.

A partir de lo indicado por los autores se puede deducir que tanto el liderazgo transformacional como el compromiso afectivo tienen matices similares, incluso se puede afirmar que un liderazgo transformacional llevado a cabo de manera adecuada trae consigo un compromiso afectivo por parte de todos los miembros de la organización. Por ello, dentro de las dimensiones del compromiso organizacional es el aspecto afectivo el que debe primar en los colaboradores, para ello el empleador debe trabajar adecuadamente todos los cargos que ejerzan liderazgo hacia los demás creando una cultura de liderazgo transformacional.

En cuanto a investigaciones realizadas previamente, Condori (2021) estudió la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en trabajadoras obstetras concluyendo que existe relación significativa con un Spearman de 0.38. Si bien existe correlación, esta no puede ser considerada fuerte sino correlación positiva media según indica Mondragón (2014). Por otro lado, la correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en trabajadores de una empresa textil estudiado en la presente investigación posee una correlación de 0.89 teniendo así una correlación positiva muy fuerte según Mondragón (2014). A partir de lo señalado se podría inferir que la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo puede variar a partir del rubro en el que se desempeñen los trabajadores o el tipo de régimen laboral en el que se encuentra la empresa.

Con respecto al segundo objetivo específico, se obtuvo como resultado una correlación positiva y fuerte con un valor de 0.76; es decir, que mientras mayor sea el liderazgo transformacional que se aplique por parte de los líderes de la empresa, el compromiso de continuidad del personal también irá en aumento.

Al respecto, Meyer y Allen (1990) menciona que el vínculo hacia la empresa, por parte del trabajador, se basa en las ganas de mantenerse con su empleador por el costo que traería desvincularse de esta. A su vez, Hernández et al. (2018) complementa afirmando que el empleado evalúa el tiempo que ha laborado en la empresa y el esfuerzo que ha realizado para obtener los beneficios y la experiencia que posee frente al costo que le traería renunciar y volver a realizar el esfuerzo que ya había realizado, pero ahora con otro empleador.

Frente a ello se puede tener dos posibles escenarios. Un escenario en el que el personal no quiere perder los beneficios obtenidos en su actual empleador, a pesar de que estos no son los suficientemente atractivos para el trabajador. Y otro escenario en el que el personal no busca otra oferta laboral y quiere permanecer con su actual empresa debido a que los beneficios y logros alcanzados cumplen con sus expectativas y necesidades haciendo que se sienta seguro laborando ahí por lo que no ve viable volver a dedicar tiempo y esfuerzo en otra empresa. Esto se refuerza con lo dicho por Bakker et al. (2022) afirmando que todo líder transformacional debe reconocer las necesidades de su personal a cargo, acompañarlos y buscar que también logren sus objetivos personales.

A su vez, Condori (2021) estudió la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad en trabajadoras obstetras concluyendo que no existe relación significativa entre ambas variables obteniendo un Spearman de 0.16. En tal sentido, el liderazgo transformacional no impacta en el compromiso de continuidad según este autor. Si bien este se contrapone con los resultados de nuestra investigación donde se estudió a trabajadores de una empresa textil, debemos hacer énfasis en el enfoque teórico realizado en el cual establece una conexión clara entre el liderazgo transformacional, el compromiso organizacional y las dimensiones de esta última.

Así mismo, a partir de la revisión teórica, se considera que toda gestión del líder sea positiva o negativa influye en los trabajadores dado que el liderazgo transformacional, según Bass (1985) impacta indispensable e individualmente a todo

miembro de la organización haciendo que tengan una percepción favorable o desfavorable de la empresa. Dicha percepción será clave para definir si llega a pesar más los beneficios obtenidos en su actual empleador o si te arriesgas a invertir tiempo y esfuerzo en una nueva búsqueda laboral.

Con respecto al tercer objetivo específico, se obtuvo como resultado una correlación positiva y muy fuerte con un valor de 0.96; es decir, que mientras mayor sea el liderazgo transformacional que refleje la empresa a través de los trabajadores con personal a su cargo, el compromiso normativo de los empleados también irá en aumento.

Al respecto, Meyer y Allen (1990) afirman que el compromiso normativo es el vínculo hacia la organización que se forma porque el trabajador siente una obligación moral de permanecer en la empresa y serle leal por lo que esta le ha brindado durante su permanencia en la organización. Por su parte, Arciniega et al. (2018) indica que la permanencia del trabajador puede deberse también a una deuda moral que aún debe pagar a su empleador como retribución por todo el crecimiento profesional, estabilidad económica y laboral que se le ha brindado. La decisión de mantenerse en la empresa por esta deuda moral que perciben el trabajador hace resaltar la dimensión de consideración individualizada del liderazgo transformacional, la cual según Bass y Avolio (1994) se enfoca en identificar las necesidades del personal de manera individual otorgando recursos y permitiendo que estos cumplan con sus objetivos personales y profesionales, pero sin descuidar los objetivos organizacionales.

Por otra parte, Condori (2021) estudió la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en trabajadoras obstetras concluyendo que no existe relación significativa entre ambas variables dado que se obtuvo un Spearman de 0.15. Sin embargo, este resultado se contrapone al sustento teórico descrito en el párrafo anterior dado que, como se precisó, velar por satisfacer las necesidades del trabajador, la cual es una característica del liderazgo transformacional, se relaciona con el compromiso normativo y la percepción de

mantenerse en la empresa por agradecimiento, lealtad o deuda moral que puede tener el trabajador.

De esta manera, tanto el compromiso organizacional, así como sus dimensiones, se correlacionan de manera positiva y significativa con el liderazgo transformacional haciendo que, de una manera u otra, este estilo de liderazgo promueva la permanencia del personal en la empresa por mayor tiempo haciendo que favorezca el desempeño de los empleados y la rentabilidad de la empresa.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA:

En cuanto al resultado general, se concluye que existe una correlación de 0.98 entre las variables. Este resultado evidencia que entre las variables de estudio hay una relación positiva y significativa, es decir, que a medida que se incremente el empleo del liderazgo transformacional dentro de la empresa por parte de los jefes de área y gerencias, mayor será también el compromiso que tendrían los empleados dentro de la empresa. Este hallazgo resalta la importancia de implementar políticas que promuevan un liderazgo efectivo de tal manera que favorezca la cohesión y compromiso de los empleados. Por ello, los líderes de la empresa deben adoptar estas estrategias como parte de su plan de trabajo empresarial.

SEGUNDA:

En cuanto al primer resultado específico, se concluye que hay una correlación de 0.89 entre el liderazgo transformacional que emplean los líderes de la empresa hacia su personal a cargo con el compromiso afectivo que reflejan los empleados de la organización. Este resultado evidencia una relación fuerte y positiva por lo que a medida que más jefes de área empleen un liderazgo transformación dentro de su gestión mayor será también el compromiso afectivo que tendrá su personal a cargo hacia su él y su empleador. Por ende, se concluye que los colaboradores tendrán un mayor vínculo emocional, aprecio y motivación por permanecer en la empresa mientras que en la organización se promueva y fortalezca una gestión basada en el liderazgo transformacional.

TERCERA:

En cuanto al segundo resultado específico, se concluye que existe una correlación de 0.76 entre la gestión de un líder con visión transformadora hacia su equipo de trabajo y el compromiso de continuidad por parte de los empleados de dicho líder de la empresa. Debido a ello, la relación que existe es positiva y fuerte entre las variables que han sido estudiadas; por lo tanto, se afirma que a medida que se refleje por parte de los líderes de la empresa este liderazgo transformacional, irá también en aumento la intención de los trabajadores por mantener un compromiso de continuidad. Así mismo, se concluye que este tipo de liderazgo dentro de la organización permitirá retener y comprometer al personal con los objetivos de su cargo dado que percibirían que no encontrarán un mejor espacio laboral que el que poseen con su empleador.

CUARTA:

En cuanto al tercer resultado específico, se concluye que hay una correlación de 0.96 entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo que poseen los empleados de la empresa. Este resultado evidencia claramente una relación muy fuerte y positiva de tal manera que mientras mayores políticas de liderazgo transformacional se implementen hacia los empleados de la organización su compromiso normativo también irá en incremento. Así mismo, se concluye que este tipo de liderazgo favorece el sentido de agradecimiento y obligación moral a permanecer dentro de la empresa promoviendo así la retención del talento humano y fortaleciendo su desempeño en las funciones que se le encomienden.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA:

A los líderes de la empresa textil en Lima – 2024, en base al resultado general, se recomienda implementar programas y talleres vivenciales de liderazgo transformacional no solo a todo el personal que tenga trabajadores a su cargo, sino a la totalidad del personal que labore dentro de la empresa dado que el 98% percibe deficiencias en el liderazgo que practican dentro de la organización. Esto permitiría incrementar el compromiso del personal hacia sus funciones, hacia sus compañeros y la empresa en general haciendo que a la vez mejore el desempeño del trabajador y por ende la rentabilidad de la empresa.

SEGUNDA:

Al área de Recursos Humanos, en base al primer resultado específico, se recomienda realizar un diagnóstico de clima laboral con la finalidad de reconocer el grado de satisfacción que los trabajadores perciben sobre la empresa. En base a ello identificar las fortalezas que poseen y que generan un vínculo emocional con el personal, así como evidenciar los puntos a mejorar que hacen que los colaboradores tengan rechazo o insatisfacción hacia su empleador. Ello permitiría poder promover mayor compromiso afectivo, claro esta siendo gestionado a través de un liderazgo transformacional que inicie desde la gerencia hacia el personal con el menor nivel de cargo dentro del organigrama de la empresa.

TERCERA:

A la Gerencia de la empresa, en base al segundo resultado específico, se recomienda realizar un estudio de mercado laboral enfocado sobre todo en empresas del rubro textil para que se pueda identificar tanto el rango salarial como el salario emocional que ofrecen las empresas que son competencia directa. Con ella se puede mantener una política salarial y plan de incentivos atractivos para los trabajadores de la organización de tal manera que perciban condiciones de trabajo inigualables con otro posible empleador haciendo que se fortalezca el compromiso de continuidad y por ende reteniendo al mejor talento humano.

CUARTA:

Al Área de Recursos Humanos, en base al tercer resultado específico, se recomienda promover la comunicación dentro de la organización del plan de bienestar que existe hacia el trabajador y el nivel de satisfacción de este u otro indicador que refleje los resultados de dicha gestión. Además, dar a conocer las capacitaciones brindadas, el acompañamiento, mentoring y los resultados de estas reflejada en el crecimiento profesional de trabajadores puntuales. Esto permitiría que los empleados puedan reconocer y agradecer el interés de la empresa por satisfacer las necesidades que estos podrían tener, de esta manera, el compromiso normativo se verá fortalecido a través de una buena gestión de liderazgo transformacional.

REFERENCIAS

- Agus, A. y Selvaraj, R. (2020). The mediating role of employee commitment in the relationship between quality of work life and the intention to stay. *Employee Relations. The International Journal*, 42(6), 1231-1248.
- Álava, G., Domínguez, L., Guerrero, B., Pinos, L., Sucozhañay, D. y Francés, F. (2016). Effects of Leadership Training from Full Range Theory. *Revista EAC*, 6(1), 43-57. <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/eac/article/view/273/250>
- Al-Jabari, B. y Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119. https://www.researchgate.net/publication/331635975_Organizational_Commitment_A_Review_of_the_Conceptual_and_Empirical_Literature_and_a_Research_Agenda
- Almas, S., Chacón-Fuertes, F., y Pérez-Muñoz, A. (2020). Direct and indirect effects of transformational leadership on volunteers' intention to remain at non-profit organizations. *Intervención Psicosocial*, 29(3), 125-132. doi:<https://doi.org/10.5093/pi2020a17>
- Araya-Guzmán, S., Aldea-Asencio, C. y Salazar-Concha, S. (2023). Efectos del liderazgo auténtico en el teletrabajo y su incidencia en la satisfacción laboral y en el compromiso organizativo en administrativos universitarios. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informacao*, 1(1), 553-566. <https://www.proquest.com/docview/2828438654/fulltextPDF/414BEAE5E094468EPQ/2?accountid=37408>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodriguez, P., y Escalante-Flores, J. (2021). Administrative management and organizational commitment in educational institutions. *Propósitos y Representaciones*, 9, 1-14. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>

- Arciniega, L., Allen, N. y González, L. (2018). Don't mess with my company: An exploratory study of commitment profiles before and after dramatic external events. *Journal of Management and Organization*, 24(2), 224–238. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.5>
- Arévalo, E. y Ochoa, R. (2022). *Liderazgo transformacional como estrategia para mejorar el compromiso organizacional de los empleados de Coffee Art, Chiclayo* [tesis de Titulación]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20500.12692/105023>
- Bakker, A. Hetland, J., Olsen, O. y Espevik, R. (2022). Daily transformational Leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*, 41(5), 700-708. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>
- Bass, B. (1985). *Liderazgo más allá de las expectativas*. Free Press.
- Bass, B. y Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Consulting Psychologist Press
- Brito, V., Coelho, S., Reis, G., Martins, R., Santana, N., De Lima, L., Reis, I. y Galhardo, P. (2018). Liderança transformacional na prática dos enfermeiros em um hospital universitário. *Acta Paulista de Enferm*, 31(6), 644–650. <https://doi.org/10.1590/1982-0194201800088>
- Carrillo, J. y Moreno, D. (2019). *Normas APA, guía de citación y referenciación*. (7° ed.). Universidad Central
- Concytec. (2019). *Código Nacional de Integridad Científica*. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/guias-y-documentos-detrabajo/item/243-codigo-nacional-integridad-cientifica>

- Condori, V. (2021). *Liderazgo directivo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020* [tesis de Maestría]. Universidad CésarVallejo. <https://hdl.handle.net/20500.12692/57134>
- Fachelli, S. y López, P. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Gavidia, D. (2021, 22 de febrero). Pese a la pandemia, Perú es uno de los países con mayor rotación laboral. Sudaca. <https://sudaca.pe/noticia/emprende/pese-a-la-pandemia-peru-es-uno-de-los-paises-con-mayor-rotacion-laboral/>
- Genari, D. y Macke, J. (2022). Práticas de Gestão Sustentável de Recursos Humanos e os Impactos no Comprometimento Organizacional. *Revista De Administração De Empresas*, 62(5), 1-23. doi:<https://doi.org/10.1590/S0034-759020220505>
- Goetz, N. y Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251- 261.
- González, V. (31 de octubre de 2022). *Panorama de la industria textil peruana*. Textiles Panamericanos. <https://textilespanamericanos.com/textiles-panamericanos/2022/08/panorama-de-la-industria-textil-peruana/#:~:text=Este%20sector%20en%20dicho%20pa%C3%ADs,de%20su%20Producto%20Interno%20Bruto.>
- Hernández, E., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 820–846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>

Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*.

Edit Oxford

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2015). *Perú: Principales resultados de la encuesta nacional de empresas, 2015*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1430/pdfs/libro.pdf

López, E., Hincapié, S. y Zuluaga, Y. (2017). Dimensions of transformational leadership and organizational learning capability in SMEs. *Revista Espacios*, 38(57), 16. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/17385716.html>

López, J., Grau, E. y Gil, P. (2018). Relación entre los estilos de Liderazgo Transformacional y Laissez-faire y el Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores de educación secundaria. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 1(39), 223-254. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.2018393239

Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: Principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*, 6 (2), 321- 334. <https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>

Mejía, K., Reyes, C. y Sánchez, H. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanista*. Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>

Meyer, J. y Allen, N. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Meyer, J. y Allen, N. (1991). Tres componentes conceptuales del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-98

Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104.

- Morales, I., Torres, B. y Rendon, I. (2018). El liderazgo educativo de la Universidad de Guayaquil. *Revista Conrado*, 14(63), 109-116.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300109&lng=es&tlng=es.
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J. y Parreira, P. (2018). Commitment organizacional, qualidades psicométricas e invariância do questionário de Meyer e Allen em enfermeiros portugueses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26, 1–11. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Nicomedes-Teodoro, E. N. (2018). *Tipos de investigación*. CONCYTEC.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187
- Ochoa, C. y Molina, M. (2018). Estadística, tipos de variables y escalas de medida. *Evid Pediatr*, 14(2), 14-29.
<https://evidenciasenpediatria.es/articulo/7307/estadistica-tipos-de-variables-escalas-de-medida>
- Organización Panamericana de la Salud. (2017). *Estado de salud de la población*.
<https://www.paho.org/salud-en-las-americas-2017/ro-workers-es.html>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *La salud mental en el trabajo*.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Perry, S., Hunter, E. y Currall, S. (2016). Managing the innovators: Organizational and professional commitment among scientists and engineers. *Research Policy*, 45(6), 1247-1262.
- Quispe-Flores, R. y Paucar-Sullca, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J. y Quintero-Robles, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y

- Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. doi: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sardon, L. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo*. ESIC. <https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ>
- Ticuña, Y. (2023). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes en instituciones educativas públicas, Ugel 05, 2023* [tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/120896>
- Universidad César Vallejo. (2020). *Código de ética en la investigación UCV*. Resolución de Consejo Universitario N°0126-2017-UCV. Oficio N° 0275-2020-VI-UCV
- Universidad César Vallejo. (2024). *Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°095-2024-VI-UCV*
- Uzarriaga, M., Osorio, C. y Arias, O. (2020). *Liderazgo: definiciones y estilos* [tesis de Titulación]. Universidad Santiago de Cali. <https://docplayer.es/199773605-Liderazgo-definiciones-y-estilos-mario-fernando-uzurriaga-balanta-cesar-augusto-osorio-quintana-oscar-fernando-arias-erazo.html>
- Villar, H. (2020). *La rotación de personal en las empresas peruanas: indicadores que se trastocan con el COVID-19*. USMP Digital. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/revista-digital/numero-4/la-rotacion-de-personal-en-las-empresas-peruanas-indicadores-que-se-trastocan-con-el-covid-19/>
- Vélez-Alvarado, R.A. y Gonzáles, R. (2019). La relación entre la espiritualidad en el ambiente laboral y el compromiso organizacional en un grupo de empleados

de un municipio del área oeste de Puerto Rico. *Informespsicológicos*, 19(1), 11-30. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v19n1a01>

Zagoršek, H., Dimovski, V. y Skerlavaj, M. (2009). Transactional and transformational leadership impacts on organizational learning. *Journal of East European Management Studies*, 14(2), 144-165. <http://dx.doi.org/10.5771/0949-6181-2009-2-144>

Anexo 1.

Matriz de consistencia

| Título: Relación del liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa textil, Lima – 2024 | | | | |
|--|--|---|--|----------------------------------|
| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | |
| Problema general: | Objetivo general: | Hipótesis general: | Variable 1: Liderazgo Transformacional | |
| ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa textil de Lima, en el año 2024? | Relacionar el liderazgo transformacional con el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa textil de Lima, 2024. | Existe una relación significativa y directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa textil de Lima, 2024. | Dimensiones Influencia idealizada Motivación inspiradora Estimulación intelectual Consideración individualizada | Escala Ordinal |
| Problemas específicos: | Objetivos específicos: | Hipótesis específicas | Variable 2: Compromiso Organizacional | |
| PE1: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo? | OE1: Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo. | HE1: Existe una relación significativa y directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo. | Dimensiones | Escala |
| PE2: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad? | OE2: Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad. | HE2: Existe una relación significativa y directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad. | Afectivo Continuidad Normativo | Ordinal |
| PE3: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo? | OE3: Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo. | HE3: Existe una relación significativa y directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo. | | |

Anexo 2

Operacionalización de las variables

| Variable | Definición conceptual | Dimensiones | Definición conceptual | Indicadores | Ítem | Técnica | Instrumento |
|---|--|-------------------------------|---|---|----------------------------|----------|---|
| Liderazgo Transformacional (Bass y Avolio, 2006) | Promueve la obtención de los resultados a través de la motivación y el crecimiento de su equipo | Influencia idealizada | Origina identificación con los objetivos y moral del líder a través de la confiabilidad y trato cortés. | Promoción de valores Confianza Credibilidad | 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7 y 8 | Encuesta | Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Transformacional |
| | | Motivación inspiradora | El líder inspira a su equipo a través de su visión. | Visión estimulante Logro de metas | 9; 10; 11 y 12 | | |
| | | Estimulación intelectual | Logra resolver problemas a partir de la razón y la creatividad. | Gestión de conflictos Cambio de actitud | 13; 14; 15 y 16 | | |
| | | Consideración individualizada | Reconocer y vela por las necesidades de cada integrante de su equipo. | Trato personalizado Apoyo a los demás | 17; 18; 19 y 20 | | |
| Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1991) | Vínculo psicológico que establece una relación trabajador-empresa para decidir su permanencia en la organización | Afectivo | Vínculo afectivo que forma el trabajador con la empresa debido al cumplimiento de sus necesidades | Cohesión Identificación | 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7 y 8 | Encuesta | Escala de Compromiso Organizacional |
| | | Continuidad | Permanencia al evaluar el tiempo y dificultad que tendrá al buscar otro trabajo. | Percepción de alternativas Inversión en organización | 9; 10; 11; 12 y 13 | | |
| | | Normativo | Compromiso a la empresa debido a la compensación, deuda moral u obligación hacia la empresa. | Lealtad Sentido de obligación | 14; 15; 16; 17 y 18 | | |

Anexo 3

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor describa tus pensamientos, sentimientos y acciones. Hay cinco posibles respuestas, no existen respuestas buenas o malas, los resultados serán confidenciales.

| N° | Pregunta | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|----|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | Nos hablan de la importancia de tener valores morales (ser buena persona). | | | | | |
| 2 | Dejan clara la importancia de tener un fuerte sentido del deber (ser comprometido). | | | | | |
| 3 | Tienen en cuenta las consecuencias éticas y morales de sus decisiones | | | | | |
| 4 | Resaltan lo importante que es respetar a los demás y trabajar en equipo. | | | | | |
| 5 | Estoy orgulloso/a de mi jefe directo y gerencias. | | | | | |
| 6 | Actúan de tal manera que se gana mi respeto. | | | | | |
| 7 | Van más allá de su propio interés en beneficio de los trabajadores. | | | | | |
| 8 | Demuestran un sentido positivo del poder y de la confianza | | | | | |
| 9 | Hablan con entusiasmo acerca del futuro. | | | | | |
| 10 | Hablan con entusiasmo acerca de los objetivos que deben conseguirse | | | | | |
| 11 | Plantean una visión de futuro que motiven a los trabajadores. | | | | | |
| 12 | Demuestran confianza a los trabajadores en que alcanzaremos los objetivos | | | | | |
| 13 | Tienen en cuenta las opiniones de los trabajadores. | | | | | |
| 14 | Buscan diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas. | | | | | |
| 15 | Consiguen que vea los problemas desde diferentes puntos de vista. | | | | | |
| 16 | Nos sugieren nuevas formas de ver cómo realizar las funciones. | | | | | |
| 17 | Dedica su tiempo a atender de manera individualizada a los trabajadores. | | | | | |
| 18 | Me tratan más como una persona que como miembro de mi área de trabajo. | | | | | |
| 19 | Consideran que cada trabajador tiene diferentes necesidades, capacidades y metas. | | | | | |
| 20 | Me ayudan a desarrollar mis capacidades. | | | | | |

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor describa tus pensamientos, sentimientos y acciones. Hay cinco posibles respuestas, no existen respuestas buenas o malas, los resultados serán confidenciales.

| N° | Pregunta | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|----|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad. | | | | | |
| 2 | Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa. | | | | | |
| 3 | Me siento como parte de una familia en esta empresa. | | | | | |
| 4 | Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas. | | | | | |
| 5 | Esta empresa tiene un gran significado personal para mí. | | | | | |
| 6 | Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella. | | | | | |
| 7 | Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa. | | | | | |
| 8 | Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta empresa es porque siento la obligación moral de permanecer en ella. | | | | | |
| 9 | Continúo trabajando en esta empresa porque me siento en deuda con ella por todo lo que me ha dado. | | | | | |
| 10 | Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado. | | | | | |
| 11 | Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente. | | | | | |
| 12 | Esta empresa merece mi lealtad, por eso continúo trabajando con ella. | | | | | |
| 13 | Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa. | | | | | |
| 14 | Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque en otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí. | | | | | |
| 15 | Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí. | | | | | |
| 16 | Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa. | | | | | |
| 17 | Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo. | | | | | |
| 18 | Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa. | | | | | |

Anexo 4

Evaluación de juicio de expertos de variables



FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Transformacional. |
| Objetivo del instrumento | Medir el liderazgo transformacional a nivel organizacional. |
| Nombres y apellidos del experto | Wendy Jackeline Pinglo Briceño |
| Documento de identidad | 40446601 |
| Años de experiencia en el área | 14 años |
| Máximo Grado Académico | Máster en Ciencias Empresariales con Mención en Gestión del Talento Humano. |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | HPG SECURITY |
| Cargo | Jefa de Gestión del Talento Humano |
| Número telefónico | 994659430 |
| Firma |  Wendy Pinglo Briceño Jefa de Gestión del Talento Humano HPG SECURITY SAC |
| Fecha | 17 de mayo del 2024 |

FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Transformacional. |
| Objetivo del instrumento | Medir el liderazgo transformacional a nivel organizacional. |
| Nombres y apellidos del experto | Victor Navarro Navarro |
| Documento de identidad | 41616416 |
| Años de experiencia en el área | 15 años |
| Máximo Grado Académico | Doctor |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | Fundación Ayuda en Acción |
| Cargo | Jefe de RRHH |
| Número telefónico | 931230097 |
| Firma |  |
| Fecha | 16 de mayo del 2024 |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Transformacional. |
| Objetivo del instrumento | Medir el liderazgo transformacional a nivel organizacional. |
| Nombres y apellidos del experto | Jesús Damaso Flores |
| Documento de identidad | 43302973 |
| Años de experiencia en el área | 14 años |
| Máximo Grado Académico | Magister |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | Universidad César Vallejo |
| Cargo | Docente en investigación |
| Número telefónico | 989094983 |
| Firma |  Jesús DÁMASO FLORES DNI. 43302973 |
| Fecha | 21 de mayo del 2024 |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Escala de Compromiso Organizacional |
| Objetivo del instrumento | Medir el compromiso organización a nivel de empresa. |
| Nombres y apellidos del experto | Wendy Jackeline Pinglo Briceño |
| Documento de identidad | 40446601 |
| Años de experiencia en el área | 14 años |
| Máximo Grado Académico | Máster en Ciencias Empresariales con Mención en Gestión del Talento Humano. |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | HPG SECURITY |
| Cargo | Jefa de Gestión del Talento Humano |
| Número telefónico | 994659430 |
| Firma |  |
| Fecha | 17 de mayo del 2024 |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DEEXPERTO

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Escala de Compromiso Organizacional |
| Objetivo del instrumento | Medir el compromiso organización a nivel de empresa. |
| Nombres y apellidos del experto | Victor Navarro Navarro |
| Documento de identidad | 41616416 |
| Años de experiencia en el área | 15 años |
| Máximo Grado Académico | Doctor |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | Fundación ayuda en acción |
| Cargo | Jefe de RRHH |
| Número telefónico | 931230097 |
| Firma |  |
| Fecha | 16 de mayo del 2024 |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DEEXPERTO

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Escala de Compromiso Organizacional |
| Objetivo del instrumento | Medir el compromiso organización a nivel de empresa. |
| Nombres y apellidos del experto | Jesús Damaso Flores |
| Documento de identidad | 43302973 |
| Años de experiencia en el área | 14 años |
| Máximo Grado Académico | Magister |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | Universidad César Vallejo |
| Cargo | Docente en investigación |
| Número telefónico | 989094983 |
| Firma |  Jesús DÁMASO FLORES DNI. 43302973 |
| Fecha | 21 de mayo del 2024 |

Anexo 5

Información SUNEDU de los 3 expertos

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|--|--|---|
| PINGLO BRICEÑO, WENDY JACKELINE DNI 40446601 | BACHILLER EN INGENIERIA INFORMATICA Y DE SISTEMAS Fecha de diploma: 13/12/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU |
| PINGLO BRICEÑO, WENDY JACKELINE DNI 40446601 | MAESTRO EN CIENCIAS EMPRESARIALES CON MENCIÓN EN GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Fecha de diploma: 19/09/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/10/2014 Fecha egreso: 16/07/2016 | UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU |

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|--|--|--|
| NAVARRO NAVARRO, VICTOR ALEXANDER DNI 41616416 | BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 20/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/03/2011 Fecha egreso: 16/07/2016 | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU |
| NAVARRO NAVARRO, VICTOR ALEXANDER DNI 41616416 | LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 28/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU |
| NAVARRO NAVARRO, VICTOR ALEXANDER DNI 41616416 | MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Fecha de diploma: 10/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/01/2017 Fecha egreso: 10/08/2018 | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU |
| NAVARRO NAVARRO, VICTOR ALEXANDER DNI 41616416 | DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2019 Fecha egreso: 27/01/2022 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU |

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|---|---|
| DAMASO FLORES, JESUS LIBORIO DNI 43302973 | MAGISTER EN PSICOLOGIA PSICOLOGIA CLINICA Fecha de diploma: 14/10/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU |
| DAMASO FLORES, JESUS LIBORIO DNI 43302973 | BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 15/03/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU |
| DAMASO FLORES, JESUS LIBORIO DNI 43302973 | LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 30/01/1995 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU |

Anexo 6

Resultado de análisis por consistencia interna de variables

| Estadísticas de fiabilidad de Liderazgo Transformacional | |
|---|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,930 | 20 |

| Estadísticas de fiabilidad de Compromiso Organizacional | |
|--|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,913 | 18 |

Anexo 7

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa textil, Lima - 2024*

Autor: *Ever Tito Abarca Melgarejo*

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "*Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa textil, Lima - 2024*", cuyo objetivo es *determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa textil de Lima, en el año 2024*. Esta investigación es desarrollada por el estudiante del programa de estudio *Maestría en Gestión del Talento Humano*, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa textil en Lima.

Esta investigación permitirá comprender la relación del liderazgo transformacional hacia el compromiso de los trabajadores con el fin de poder otorgar una adecuada calidad de vida laboral al personal.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará de manera virtual a través de Google Forms. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Si posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo

NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la empresa al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad

Los datos recolectados serán anónimos y no tendrá ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador *Ever Tito Abarca Melgarejo*, con email: *eabarcam@ucvvirtual.edu.pe* y/o con el asesor *Jaime Gabriel Castilla Barraza*, con email: *jcastillaba@ucvvirtual.edu.pe*

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: [colocar nombres y apellidos] Fecha y hora: [colocar fecha y hora].

Nombre y apellidos:

Firma:

Fecha y hora:

Anexo 8

Reporte de similitud en software Turnitin



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO

Informe de tesis:

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en
trabajadores de una empresa textil, Lima –2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO

AUTOR:

Abarca Melgarejo, Ever Tito (orcid.org/0000-0003-3185-7245)

ASESOR(ES):

Dr. Castilla Carranza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)

Dra. Romero Espinoza, Angie Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento



Resumen de coincidencias

17 %

< >

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

| | | |
|---|---|--------|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 5 % > |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 3 % > |
| 3 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 3 % > |
| 4 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 1 % > |
| 5 | repositorio.uc.cl Fuente de Internet | 1 % > |
| 6 | upc.aws.openrepositor... Fuente de Internet | <1 % > |