



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA FINANCIERA  
PROEMPRESA, ATE - 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

**AUTORA:**

VILLACRISES SULCARAY EVELYN LIZET

**ASESOR:**

MG. ALONSO LÓPEZ ALFREDO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2018



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS  
N° 240 (D) - 2018-II-UCV Lima Ate /EP- ADM

El presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 688-2018-II-UCV Lima Ate/EP-ADM de la Escuela Profesional de Administración acuerdan:

### PRIMERO.-

Aprobar pase a publicación ( )  
Aprobar por unanimidad ( X )  
Aprobar por mayoría ( )  
Desaprobar ( )

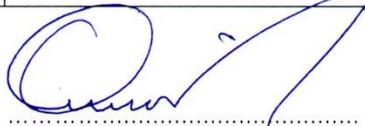
La tesis presentada por el (la) estudiante **VILLACRISES SULCARAY, EVELYN LIZET**, denominado:

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA FINANCIERA PROEMPRESA, ATE - 2018”**

**SEGUNDO.** - Al culminar la sustentación, el (la) estudiante **VILLACRISES SULCARAY, EVELYN LIZET**, obtuvo el siguiente calificativo:

NÚMERO	LETRAS	CONDICIÓN
15	Quince	Aprobado por Unanimidad

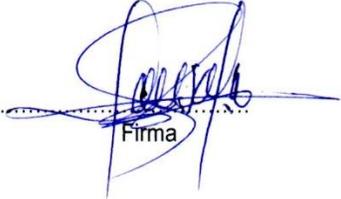
Presidente (a): Mg. EDGARD F. CERVANTES RAMÓN

  
Firma

Secretario: Mg. JORGE VARGAS MERINO

  
Firma

Vocal: Mg. ALFREDO ALONSO LÓPEZ

  
Firma


CC.: Archivo



Mg. Ate Katherine Gonzales Figueroa  
Coordinadora de Escuela  
UCV – Lima Ate

Escuela Profesional, Interesados, Archivo  
**Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.**



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

**Dedicatoria**

La presente investigación está dedicada a mi familia por su apoyo incondicional y a todos aquellos futuros investigadores, que se encuentran sumergidos en la investigación.

**Agradecimiento**

A Dios por darme salud, dirigirme por el sendero correcto y concederme la oportunidad de cumplir uno de mis objetivos.

A la Universidad César Vallejo, por haberme formado profesionalmente; y a mi familia por ser mi fuerza motivacional de ser mejor cada día.

## Declaratoria de autenticidad

Señores miembros del Jurado:

Yo EVELYN LIZET VILLACRISES SULCARAY estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI° 71805457, con la tesis titulada “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA FINANCIERA PROEMPRESA, ATE – 2018” declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada en total o parcialmente, es decir no ha sido presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse de falta grave, plagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 13 de diciembre del 2018



## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento Grados y Títulos de la Escuela académica Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo sede Lima este, presento el trabajo de investigación hipotético deductivo del tipo correlacional.

En el presente trabajo de investigación, se establece la relación entre dos variables de estudio, “El liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate – 2018”, para poder elaborar el siguiente trabajo de investigación fue necesario plantear el problema e hipótesis de manera clara y concisa, formulando objetivos que orientaron el desarrollo de la tesis en mención, se aplicó la técnica encuesta para recabar información.

La información se ha estructurado en siete capítulos La tesis tiene la siguiente estructura:

I: Introducción

II: Método

III: Resultados

IV: Discusión

V: Conclusión

VI: Recomendación

VII: Referencias y anexos

Teniendo en cuenta lo expuesto, esperamos sus apreciaciones para enriquecer el presente trabajo de investigación denominada tesis.

## Índice

	<b>Pág.</b>
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	x
<b>ABSTRACT</b>	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	12
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Trabajos Previos	13
1.3 Teorías Relacionadas al tema	16
1.4 Formulación al problema	20
1.4.1 Problema General	20
1.4.2 Problemas Específicos	20
1.5 Justificación del estudio	21
1.6 Hipótesis	22
1.6.1 Hipótesis General	22
1.6.2 Hipótesis Específicos	22
1.7 Objetivos	22
1.7.1 Objetivo General	22
1.7.2 Objetivos Específicos	23
<b>II. MÉTODO</b>	24
2.1 Diseño de investigación	24
2.2 Variables, operacionalización	25
2.2.1 Variables de estudio	25
2.2.2 Operacionalización de variables	26
2.3 Población y muestra	28
2.3.1 Composición de la muestra	28

2.3.1.1	Composición de la muestra por edad	28
2.3.1.2	Composición de la muestra por género	29
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
2.4.1	Técnicas de investigación	29
2.4.2	Instrumento de recolección de datos	29
2.4.3	Validez	29
2.4.4	confiabilidad	31
2.5	Métodos de análisis de datos	32
2.5.1	Análisis de datos	32
2.6	Aspectos éticos	32
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS</b>	33
3.1	Prueba de Normalidad	33
3.2	Análisis de correlación general	33
3.3	Prueba de hipótesis general	34
3.4	Prueba de hipótesis específicas	35
<b>IV.</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	39
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	41
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	43
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS</b>	45
	<b>ANEXOS</b>	48
	<b>Anexo1:</b> Matriz de consistencia	48
	<b>Anexo2:</b> Matriz de operacionalización	50
	<b>Anexo3:</b> Instrumentos	52
	<b>Anexo 4:</b> Validez de los instrumentos	54
	<b>Anexo 5:</b> Matriz de datos	66

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable liderazgo transformacional	26
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional	27
Tabla 3. Muestra por edad	28
Tabla 4. Muestra por género	29
Tabla 5. Validación por juicio de expertos liderazgo transformacional	30
Tabla 6. Validación por juicio de expertos compromiso organizacional	30
Tabla 7. Nombre de expertos en ambas variables	31
Tabla 8. Alfa de Cronbach de la variable liderazgo transformacional	31
Tabla 9. Alfa de Cronbach de la variable compromiso organizacional	31
Tabla 10. Prueba de normalidad	33
Tabla 11. Análisis de correlación general	33
Tabla 12. Prueba de hipótesis general	34
Tabla 13. Prueba de hipótesis específica 1	35
Tabla 14. Prueba de hipótesis específica 2	36
Tabla 15. Prueba de hipótesis específica 3	36
Tabla 16. Prueba de hipótesis específica 4	37
Tabla 17. Prueba de hipótesis específica 5	38

## RESUMEN

El presente desarrollo de investigación tiene como título “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la Financiera Proempresa, Ate – 2018”, cuyo objetivo general es determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate – 2018, se realizó una investigación de nivel descriptivo correlacional. Para la obtención de datos se elaboró dos cuestionarios, el primero de 22 ítems para la variable liderazgo transformacional y el segundo de 14 ítems para la variable compromiso organizacional, el cual pasó por un proceso de validación de tres expertos, consecutivamente se aplicó la encuesta a la muestra conformada por 70 colaboradores.

Mediante los resultados obtenidos por el software SPSS 24, se concluye que existe una correlación positiva fuerte del Rho de Spearman 0.994 y un nivel de Significancia Bilateral de 0.000 el cual resulta menor a 0.005; en relación con el resultado se puede afirmar que a mejor liderazgo transformacional será mayor el compromiso de los colaboradores hacia la empresa.

**Palabras clave:** Liderazgo, transformacional, compromiso, organizacional

## ABSTRACT

The present research development is entitled "Transformational leadership and organizational commitment in the Financial Proempresa, Ate - 2018", whose general objective is to determine the relationship between transformational leadership and organizational commitment of employees in the Financial Proempresa, Ate - 2018, conducted a correlational descriptive level investigation. To obtain data, two questionnaires were prepared, the first of 22 items for the transformational leadership variable and the second of 14 items for the organizational commitment variable, which went through a validation process of three experts, followed by the survey to the sample conformed by 70 collaborators.

By means of the results obtained by the software SPSS 24, it is concluded that there is a strong positive correlation of Spearman's Rho 0.994 and a Bilateral Significance level of 0.000 which is less than 0.05, in relation to the result it can be affirmed that the better transformational leadership will be greater the commitment of the collaborators towards the company.

**Keywords:** Transformational, leadership, organizational, commitment

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad Problemática**

En el tiempo actual, el mundo avanza rápidamente debido a la tecnología y a las comunicaciones. La sociedad y empresas mantienen un cambio constante; y cada vez, con mayor aceleración. Esta situación de cambio ha permitido, que evolucionemos, de un hombre primitivo a un hombre racional, consciente de sus actos. A través de la evolución humana, siempre han existido personajes cuyas acciones son reconocidas y recordadas hasta la actualidad, aquellas personas se consideran líderes y son tomadas como modelos a seguir debido a su influencia.

Según Movistar (2015), menciona que uno de los factores que causa el fracaso de las Mypes, es la mala gestión del liderazgo, originado por una mala comunicación en el ambiente laboral, desmotivación de los trabajadores, mala relación entre líder y subordinado, falta de compromiso por el trabajo en equipo y cumplimiento de objetivos. Los líderes, habitualmente no dejan que los colaboradores intervengan en la toma de decisiones, y por consecuencia, se frustran al no tener la capacidad de actuar positivamente ante un impacto negativo, ya sea interno o externo a la empresa.

En el mundo de los negocios el cambio se ve reflejado en la constante desaparición de las pequeñas y microempresas, que bajo el mando de un líder tratan de mantenerse en el mercado. La mayoría de empresas que existían hace veinte años, hoy ya no existen. Cabe resaltar que bajo el estudio elaborado por el INEI entre el año 2013 y 2015, sólo el 46% de Mypes permanecen activas durante este periodo, convirtiéndose así en un grave problema para las personas, tanto naturales como jurídicas. Entonces, es ahí donde se centra la importancia de la aplicación del liderazgo transformacional, que consiste en sacar el potencial de cada trabajador, fomentado el cambio y la creatividad.

El presente estudio se realizó en la Financiera Proempresa sede Ate, esta entidad busca a personas competentes que le permitan un crecimiento continuo. Cada sede, está liderada por

una persona que se formó dentro de la empresa, subiendo desde el nivel más bajo al cargo más alto. Proempresa tiene algunos líderes que no generan motivación hacia sus colaboradores, éstos se encuentran enfocados en el cumplimiento de los objetivos y obvian los problemas que pueda tener cada trabajador, los líderes tienen ciertas conductas inadecuadas que influyen en el actuar de sus seguidores ocasionando deficiencia en la atención al cliente, existen líderes autoritarios que no empoderan a los trabajadores para que estos tengan la capacidad de actuar ante cualquier problema, los líderes limitan las funciones de los colaboradores y no dejan que cada uno desarrolle sus funciones bajo sus conocimientos, si no lo contrario, todo se encuentra sistematizado y desean que se realice según lo planteado.

En la empresa existen trabajadores que se mantienen por los beneficios de crecimiento profesional, también colaboradores que mantienen una relación laboral solo por el contrato y por otro lado están los subordinados que se mantienen en la entidad por la relación afectiva que tienen hacia la empresa; entonces si los líderes generan que los colaboradores sientan el compromiso afectivo hacia la empresa, generara una gran fortaleza para la empresa, ya que estos al sentir totalmente comprometidos con la entidad se encontraran mejor enfocados en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

## **1.2 Trabajos Previos**

### **1.2.1 Internacionales**

Jiménez (2014), *“liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada”*, tesis para optar el grado de maestría en psicología desarrollado en la Universidad Católica de Colombia. Tiene como objetivo principal identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes de la facultad de psicología, empleando la metodología descriptiva correlacional, en una muestra conformada por 73 docentes, se utiliza el coeficiente de correlación Pearson 0.912. Por lo tanto se concluyó que, existe una relación entre el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de los docentes.

Villalón (2014), *“El liderazgo transformacional como agente motivador en un ambiente municipal”*, tesis para optar el grado de magister en educación desarrollado en la Universidad de Chile. Tiene como objetivo principal, conocer la práctica del liderazgo transformacional como agente motivador en los directivos de un colegio municipal empleando la metodología cualitativa exploratoria, se realizaron dos sesiones de Focus Group, uno correspondiente a un grupo de docentes Enseñanza Básica, donde se llegó a la conclusión de que el modelo principal el en cuerpo directivo es de tipo transaccional, aunque existen elementos que fortalecen el modelo de liderazgo transformacional.

Belén (2014), *“Liderazgo y valores en empleados del sector público y privado”*, tesis para optar el grado de licenciatura en psicología desarrollado en la Universidad Abierta Interamericana. Tiene como objetivo principal indagar la relación entre los tipos de liderazgo y los valores humanos en los trabajadores entre la edad de 25 y 50 años, en la ciudad Autónoma de Buenos Aires, empleando la metodología descriptiva correlacional en una muestra conformada de 60 personas, se pudo concluir que, a mayor auto trascendencia y conservación de los valores aumenta el liderazgo transformacional y transaccional.

Ávila y Velásquez (2014), *“Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados”*, tesis para obtener el grado de licenciatura en administración desarrollado en la Universidad Autónoma de México. Tiene como objetivo principal, diagnosticar los factores del Liderazgo Transformacional, con la finalidad de sugerir cambios positivos en la productividad, empleando la metodología cualitativa transversal, donde se llegó a concluir que empleando el liderazgo transformacional se genera un beneficio mutuo entre empresa y empleado.

Frías (2014), *“Compromiso y satisfacción laboral como factores de la generación Y”*, tesis para optar el grado de magister en gestión de personas y dinámica organizacional desarrollado en la Universidad de Chile. Tiene como objetivo principal levantar información acerca del nivel de satisfacción y compromiso de los trabajadores de la ONG, haciendo uso de la metodología descriptiva, logrando concluir que, la generación Y suele buscar trabajos donde

se sientan importantes, haya compromiso y que la satisfacción sea alta, aunque no se asegura su permanencia.

### 1.2.2 Nacionales

Tone (2017). “*Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en Mibanco*”, tesis para optar el grado académico de licenciatura en administración, Universidad César Vallejo. Tiene como objetivo principal determinar la correlación del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, empleando la metodología descriptiva correlacional en una muestra conformada de 55 trabajadores de tres agencias. En este estudio se concluyó que existe relación positiva considerable entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional; es decir, se debe priorizar el liderazgo para obtener mayor productividad, caso contrario, se obtendrá resultados negativos.

Huillca (2015), “*Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico – sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*”, tesis para optar el grado de magister en educación desarrollado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tiene como principal objetivo establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la especialidad de ciencias sociales del dicho instituto, empleando la metodología descriptiva correlacional con una muestra de 49 estudiantes de la institución, que cursaron el V, VII Y IX ciclo de la carrera de educación. En dicho estudio se concluyó que, el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Redolfo (2017), “*Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017*”, tesis para optar el grado de maestro en gestión pública desarrollada en la Universidad Cesar Vallejo. Tiene como objetivo establecer la relación que existe entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, con uso de la metodología transeccional correlacional en una muestra conformada por 154 colaboradores de la Ugel 04 Comas, donde se concluyó que existe relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Ugel 04 Comas.

De la puente (2017), “Compromiso organizacional y motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo”, tesis para optar el grado de licenciado en psicología desarrollado en la Universidad Cesar Vallejo. Tiene como principal objetivo, explicar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo, aplicando la metodología explicativa en una muestra conformada por 108 trabajadores comprendidos entre los 18 y 65 años, donde se concluyó que, existe correlación significativa entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo.

Portilla (2017), “Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental”, tesis para optar el grado de licenciatura en psicología, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Tiene como principal objetivo estudiar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores del hospital de salud mental de Lima metropolitana, usando la metodología descriptiva correlacional en una muestra conformada por 200 trabajadores; se pudo concluir que, existe una relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

### **1.3 Teorías Relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Liderazgo transformacional**

En el año 1978, Burns menciona que este estilo de liderazgo potencia los deseos e incrementa la confianza de los seguidores, no acepta el estado de las cosas; sino que se esfuerza apasionadamente por cambiarla, el líder los impulsa hacia el crecimiento y desarrollo de sí mismos y los guía al logro de nuevos propósitos más competentes, de esta forma se fortalece el crecimiento continuo de la organización (Burns (1978), citado por Fernández y Quintero, 2017).

Bass (1998) confirma la existencia de una relación costo–beneficio; es decir, el líder influye ante los colaboradores para que le retribuyan con su mejor desempeño por lograr los objetivos organizacionales, puesto que se sienten comprometidos con el crecimiento de la entidad. Según el autor, el líder amplía y eleva los intereses de sus empleados, genera conciencia

y aceptación de los objetivos, poniendo énfasis en la misión del grupo, y en muchos casos, pospone sus intereses a los intereses del equipo de trabajo (Bass (1998), citado por Olvera, Llorens, Acosta y Salanova, 2017).

Por otro lado, Robbins y Judge (2013) mencionan que los líderes transformacionales infunden a los trabajadores que trasciendan sus intereses personales para obtener mejores resultados organizacionales. Según el autor estos líderes son más eficaces porque se basan en la creatividad e innovación. Este tipo de líderes muestran mayor descentralización de responsabilidades, son hábiles para la corrección de errores, se mantienen enfocados en los acuerdos directivos lo que genera un mejor desempeño organizacional. El liderazgo transformacional crea compromiso en los colaboradores y genera mayor confianza en el líder. (Robbins y Judge (2013), citado por García, Salas y Gaviria, 2017).

Para Jones y George (2014), los factores específicos para saber que se ha generado liderazgo transformacional en la empresa son: primero los subordinados son conscientes de cuán importante es su desempeño para el crecimiento de la empresa y cumplimientos de sus objetivos tanto personal como profesionalmente, segundo los colaboradores son conscientes de sus necesidades de crecimiento, desarrollo y realización; por último, los trabajadores desarrollan sus funciones con compromiso, enfocado al bienestar de la toda empresa, no sólo por intereses propios

Bass y Avolio (1995) mencionan cuatro dimensiones del liderazgo transformacional: 1) Consideración individual: En esta dimensión se incluyen el cuidado, la empatía, el proveer retos y oportunidades de líder hacia seguidores. 2) Estímulo intelectual: Lleva al líder a empoderar a otros para que piensen acerca de los problemas y ejecuten sus propias soluciones. 3) Motivación inspiradora: El líder tiene la habilidad de hacer que los colaboradores alcanzasen un desempeño superior, siempre demuestran entusiasmo al momento hacer que los trabajadores confíen en sus habilidades y pueden ser capaces de lograr los objetivos organizacionales. 4) Influencia idealizada o carisma: Este tipo de líderes son percibidos de un grado alto de moralidad, confianza e integridad. Los seguidores se identifican con los líderes y desean imitarlos;

consideran que están dotados de capacidades extraordinarias y que harán lo correcto (Bass y Avolio (1995), citado por Rodríguez y Pedraja, 2017).

Años más tarde, Bass, Avolio y Jung (1999) modificaron las cuatro primeras dimensiones del liderazgo transformacional, nombrada como el cuestionario de liderazgo multifactorial o MLQ-5X: 1) Consideración individualizada: Los líderes están pendiente de las necesidades de crecimiento de cada colaborador. 2) Estimulación intelectual: La líder incentiva a que los subordinados cuestionen las acciones rutinarias para implementar acciones de mejora. 3) Motivación inspiracional: Los líderes son sujetos de inspiración, formulan una visión de futuro atractiva para los empleados e instruyen la forma en que pueden realizarlo. 4) Influencia idealizada atribuida: Los líderes son admirados y dignos de confianza. Sus rasgos distintivos son atribuidos por los colaboradores transformándolo en un modelo a seguir. 5) Influencia idealizada conductual: El líder manifiesta conductas que son percibidas como ejemplares por sus seguidores y tienden a ser imitadas, pero estos solo se enfocan en las conductas específicas (Bass, Avolio y Jung (1999), citado por Hermosilla, Amutio, Costa y Páez, 2016).

Una década después, Barbosa y Contreras (2013) dieron a conocer nuevos factores sobre el liderazgo transformacional. Los mismos son: Énfasis en el liderazgo, procesos espontáneos, auto organización para la adaptación, aceptar la incertidumbre, macro nivel, flexible y cambiante, poder distribuido, influencia difusa y en múltiples sentidos, potencia la diversidad, favorece ambientes propicios para la innovación, estas dimensiones son más específicas a diferencia de otros modelos.

Posteriormente, David Fischman (2015) caracteriza al liderazgo transformacional como señal de fortaleza indispensable para los negocios, explican, buscan personas espirituales, buen juicio, motivan, crean confianza, activan valores y generan creatividad e innovación. Según Bass y Avolio (1995), este tipo de liderazgo tiene un orden: primero es la estimulación intelectual aquella donde se cuestiona realidades cotidianas para formular nuevos esquemas, después de tener la nueva idea, el segundo factor es la motivación inspiradora que consiste en que el líder empodera a sus colaboradores de poner en práctica la nueva idea, por otro lado la consideración individualizada explica que cada colaborador entiende que su trabajo es

importante para la empresa y por último la influencia individual relacionada con el desempeño del líder, donde los trabajadores creen plenamente en su forma de gestión.

En la presente investigación, se optó por el modelo MLQ-5X realizado por Bass, Avolio y Jung (1999), debido a que tienen un enfoque más específico que su investigación anterior (Bass y Avolio, 1995), tiene mejor relación con las variables de estudio. Además, es el modelo que dio origen a este nuevo tipo de Liderazgo iniciado por Burns (1978).

### 1.3.2 Compromiso organizacional

Porter y Lawler (1965) definen el compromiso organizacional como la dedicación del personal, por la realización de su trabajo, bajo el cumplimiento eficaz de sus principales objetivos y valores, para el bienestar de la organización, aspirando su posterior permanencia (Porter y Lawler (1965), citado por Díaz, Peña, Chávez y Sánchez, 2016).

Meyer y Allen (1991), definieron el compromiso como un conjunto de impresiones propias del empleado hacia la organización, que caracterizan la conexión desarrollada entre una persona y la organización a lo largo de los años, bajo experiencias adquiridas en el clima organizacional (Meyer y Allen (1991), citado por Díaz, Peña, Chávez y Sánchez, 2016).

Según Arias (2001), existe tres fuentes que relacionan los factores del compromiso organizacional los cuales son: características personales tales como la edad, estudios y motivaciones, segundo la experiencia del trabajo descrita por las actitudes, percepciones, socialización y expectativa de recompensas y la última son las características del trabajo un factor influenciado por la forma de percepción del colaborador hacia el trabajo, identificación de los funciones e interacción con los demás miembros de la entidad (Arias (2001), citado por Luján, 2017).

Según Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016), menciona las dimensiones del compromiso organizacional bajo el estudio de Meyer y Allen (1991) los cuales son: 1) Compromiso Afectivo (Deseo): es aquella identificación emocional que siente el individuo con la organización. 2)

Compromiso Normativo (Deber): Es la creencia de lealtad desarrollada de colaborador hacia la empresa, ya sea por los beneficios y normativas que genera el trabajo. 3) Compromiso de Continuidad (necesidad): Es el grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización considerando sus intereses propios.

Una década después García (2011) da a conocer 8 dimensiones los cuales son: apoyo institucional, reconocimiento supra ordinal, valoración asistencial, aprendizaje colaborativo, reconocimiento personal, reconocimiento familiar, aprendizaje funcional y valoración interpersonal. Durante el mismo periodo Caykoğlu, Egri, Havlovic y Bradley proponen nuevos factores del compromiso los cuales son: el empoderamiento, la motivación, la identidad, la satisfacción, la confianza, la ambigüedad y el conflicto (García (2011) y Caykoğlu, Egri, Havlovic y Bradley (2011), citado por Carreón, 2015).

En este contexto se optó por el modelo de Meyer y Allen (1991), debido a que son características generales que sintetizan la estructura del compromiso organizacional, a pesar de los años, éste se mantiene vigente; sirviendo de referencia en varias investigaciones actuales.

## **1.4 Formulación al problema**

### 1.4.1 Problema General

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018?

### 1.4.2 Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona la influencia idealizada atribuida y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018?

¿Cómo se relaciona la influencia idealizada conductual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018?

¿Cómo se relaciona la motivación inspiradora y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018?

¿Cómo se relaciona el estímulo intelectual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018?

¿Cómo se relaciona la consideración individual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018?

### **1.5 Justificación del estudio**

Es conveniente esta investigación porque se analiza la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores que consiste en si con el actuar cotidiano del gerente se está logrando obtener el compromiso de los trabajadores. Esta investigación se justifica desde los siguientes puntos de vista.

Desde el punto de vista teórico esta investigación genera considerables aportes en la conceptualización en el mundo de los negocios, ya que diariamente muchas entidades se encuentran al mando de un líder que con ayuda de su personal tratan de mantenerse en el mercado y crecer.

Desde el punto de vista práctico, a partir de los resultados del estudio se podrá realizar recomendaciones, actualmente existen muchas empresas que no toman la debida importancia el dirigir o gestionar a su personal teniendo como consecuencia el descontento y estrés laboral, sin embargo, bajo estudios se descubrió el nuevo formato de liderazgo que puede mejorar el ambiente laboral e influir en el compromiso de los colaboradores.

Desde el punto de vista económico, la investigación se encuentra enfocado en el compromiso de los trabajadores, que va a influir en el cumplimiento de funciones y objetivos de la empresa, estos se encuentran directamente relacionados con la productividad que va conseguir la entidad.

Desde el punto de vista metodológico, la presente investigación mostrará la importancia y el impacto de la aplicación del liderazgo transformacional en relación al compromiso organizacional, saber cómo este factor puede influir notablemente en el clima laboral

incrementando la productividad. Siendo modelo que puede ser empleado fácilmente en las otras entidades que carecen de liderazgo transformacional.

Desde el punto de vista social, analizar y conocer la relación que se genera entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional dentro de Financiera Proempresa, incentivará a que los líderes de otras sedes se interesen por aprender cómo es la forma de influir ante sus colaboradores y poder ser más competitivos. Pero la finalidad principal de esta investigación es que se considere como una fuente de consulta apto para cualquier investigador.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

### **1.6.2 Hipótesis Específicos**

Existe relación entre la influencia idealizada atribuida y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

Existe relación entre la influencia idealizada conductual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

Existe relación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

Existe relación entre el estímulo intelectual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

Existe relación entre la consideración individual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

### 1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación entre la influencia idealizada atribuida y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

Determinar la relación entre la influencia idealizada conductual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

Determinar la relación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

Determinar la relación entre el estímulo intelectual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

Determinar la relación entre la consideración individual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

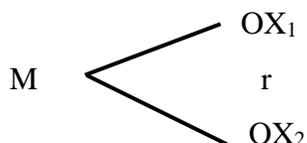
El presente estudio es un diseño no experimental, de acuerdo con la definición de Hernández, Fernández y Baptista (2006) consideran que, una investigación no experimental se realiza sin adular el contexto natural de las variables para posteriormente ser evaluadas (Hernández, Fernández y Baptista (2006) citado por Borda, Otálora y Escobar, 2016).

Por lo tanto, el estudio es de corte transversal o transeccional, según Ato, López y Benavente (2013) consideran que, los estudios transversales son la observación y análisis de las variables efectuadas en un tiempo establecido, considerando que existe una relación secundaria de causa y efecto (Ato, López y Benavente (2013), citado por Anguera, 2017).

La investigación es de tipo o alcance descriptivo – correlacional, tal como lo afirma Sousa, Driessnack y Costa (2007) determinan que, este tipo de investigación se da cuando el investigador describe, fundamenta y busca conocer la relación que existe entre dos variables en un contexto natural (Sousa, Driessnack y Costa (2007), citado por Betancourth, Muñoz y Rosas, 2017).

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, de acuerdo con Sousa, Driessnack y Costa (2007) la investigación cuantitativa se basa en el análisis de números para poder obtener conclusiones sobre investigación realizada (Sousa, Driessnack y Costa (2007), citado por Betancourth, Muñoz y Rosas, 2017).

Un diagrama de este tipo sería:



En este caso  $M$  es la muestra donde se realiza el estudio y los subíndices  $X_1$  es variable liderazgo transformacional y  $X_2$  representa el compromiso organizacional, cada  $O$  nos indica las observaciones obtenidas en cada una de las dos variables distintas y  $r$  hace mención a la posible relación existente entre las variables estudiadas.

## **2.2 Variables, operacionalización**

### 2.2.1 Variables de estudio

El presente proyecto de investigación cuenta con dos variables:

Variable1: Liderazgo Transformacional

Esta variable consta de 22 ítems compuesta por cinco dimensiones influencia idealizada atribuida, influencia idealizada conductual, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual. Para determinar la relación con la variable compromiso organizacional y fueron aplicadas a los colaboradores de la financiera Proempresa.

Variable2: Compromiso Organizacional

Esta variable consta de 14 ítems comprendida por tres dimensiones influencia compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Para determinar la relación con la variable liderazgo transformacional y fueron aplicadas a los colaboradores de la financiera Proempresa

## 2.2.2 Operacionalización

**Tabla 1***Matriz de operacionalización de la variable liderazgo transformacional*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN (Escala Likert)
<b>Liderazgo transformacional</b>	Confirma la existencia de una relación costo-beneficio; es decir, el líder influye ante los colaboradores para que le retribuyan con su mejor desempeño por lograr los objetivos organizacionales (Bass (1998), citado por Olvera, Llorens, Acosta y Salanova, 2017).	Esta variable consta de 22 ítems compuesta por cinco dimensiones influencia idealizada atribuida, influencia idealizada conductual, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual. Para determinar la relación con la variable compromiso organizacional y fueron aplicadas a los colaboradores de la Financiera Proempresa.	Influencia idealizada atribuida	Atributos	1;2	Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Confianza	3;4	
				Admiración	5;6	
			Influencia idealizada conductual	Comportamiento	7	
				Necesidades	8	
			Motivación inspiradora	Metas y objetivos	9;10	
				Comunicación	11;12	
				Empowerment	13;14	
			Estimulación intelectual	Creatividad	15	
				Innovación	16	
				Solución de problemas	17;18	
			Consideración individual	Reconocimiento	19;20	
				Relación personalizada	21;22	
				Identificación por los problemas	4;5	
Componente normativo (Deber)	Lealtad	6;7				
	Percepción hacia los compañeros de trabajo	8				
Componente de continuidad (Necesidad)	Normas	9;10				
	Percepción de estabilidad	11;12				
	Oportunidad de crecimiento	13;14				

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 2**  
*Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN (Escala Likert)
<b>Compromiso organizacional</b>	Conjunto de impresiones propias del empleado hacia la organización, que caracterizan la conexión desarrollada entre una persona y la organización a lo largo de los años (Meyer y Allen (1991), citado por Díaz, Peña, Chávez y Sánchez, 2016).	Esta variable consta de 14 ítems comprendida por tres dimensiones influencia compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Para determinar la relación con la variable liderazgo transformacional y fueron aplicadas a los colaboradores de la Financiera Proempresa.	Compromiso afectivo (Deseo)	Sentimiento de pertenencia	1;2;3	Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Identificación por los problemas	4;5	
				Lealtad	6;7	
			Componente normativo (Deber)	Percepción hacia los compañeros de trabajo	8	
				Normas	9;10	
			Componente de continuidad (Necesidad)	Percepción de estabilidad	11;12	
				Oportunidad de crecimiento	13;14	

Fuente: Elaboración propia

## 2.3 Población y muestra

La población de la presente investigación es finita, está conformada un total de 70 colaboradores de Financiera Proempresa se la sede Huaycán, Huachipa y Tagore. López (2004) define población como el conjunto de personas donde se pretende saber algo bajo una investigación (López (2004), citado por Acevedo y Torres, 2015).

Según López (2004), la muestra es una parte representativa de la población, parte donde se desarrollará la investigación (López (2004), citado por Acevedo y Torres, 2015). En este caso se optará por aplicar un muestreo censal, debido a que se tiene una población poco representativa. Se pretende obtener mayor recolección de datos y una considerable veracidad en las conclusiones.

Según Hayes (1999), afirma que el muestreo censal es cuando se hace necesaria la recopilación de información de cada individuo que conforma la población, además se tiene fácil acceso a la recopilación de datos (Hayes (1999), citado por Andosilla y Díaz, 2015).

### 2.3.1 Composición de la muestra

#### 2.3.1.1 Composición de la muestra por edad

**Tabla 3**

*Muestra por edad*

Edad	Frecuencia	Porcentaje válido
20 - 25	45	64.3
26 - 31	16	22.9
32 - 36	9	12.9
Total	70	100.0

Fuente: Elaboración propia

#### Interpretación:

Los resultados observados en la tabla 3, nos indica que las edades de los sujetos de la muestra fluctúan entre 20 y 36 años, siendo las de mayor porcentaje las edades de 20 – 25 (64.3%), 26 - 31 (22,9%) y 32 - 36 (12,9%).

### 2.3.1.2 Composición de la muestra por género

**Tabla 4**

*Muestra por género*

Género	Frecuencia	Porcentaje válido
Femenino	34	48.6
Masculino	36	51.4
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se puede apreciar en la Tabla 4, el número de trabajadores de género masculino es predominante en la muestra tomada, 51,4% frente al 48.6% de colaboradores de género femenino.

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

### 2.4.1 Técnicas de investigación

La técnica aplicada por el autor fue la encuesta, dado que tiene como finalidad agrupar datos específicos sobre un tema referente a la población.

### 2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos aplicado en la investigación es el cuestionario de tipo Likert con 5 escalas de medición, tanto para la variable liderazgo transformacional, que cuenta con 22 ítems; como para la variable compromiso organizacional con 14 ítems.

### 2.4.3 Validez

#### 2.4.3.1 Validez de contenido

El instrumento será validado por tres especialistas, con la finalidad de corregir y mejorar bajo las observaciones y sugerencias.

**Tabla 5**  
*Validación por juicio de expertos liderazgo transformacional*

<b>Variable 1: Liderazgo transformacional</b>				
<b>CRITERIOS</b>	<b>EXP 1</b>	<b>EXP 2</b>	<b>EXP 3</b>	<b>PROMEDIO</b>
Claridad	85%	81%	80%	82%
Objetividad	85%	81%	80%	82%
Pertinencia	85%	81%	80%	82%
Actualidad	90%	81%	80%	84.66%
Organización	90%	81%	80%	84.66%
Suficiencia	90%	81%	80%	84.66%
Intencionalidad	90%	81%	80%	84.66%
Consistencia	85%	81%	80%	82%
Coherencia	85%	81%	80%	82%
Metodología	90%	81%	80%	84.66%
<b>PROMEDIO TOTAL</b>				<b>83.33%</b>

Fuente: Elaboración propia

La validez promedio del instrumento por juicio de expertos en la variable liderazgo transformacional es de 83.33%, obteniendo una calificación excelente (81% - 100%).

**Tabla 6**  
*Validación por juicio de expertos compromiso organizacional*

<b>Variable 1: Compromiso organizacional</b>				
<b>CRITERIOS</b>	<b>EXP 1</b>	<b>EXP 2</b>	<b>EXP 3</b>	<b>PROMEDIO</b>
Claridad	85%	81%	80%	82%
Objetividad	85%	81%	80%	82%
Pertinencia	85%	81%	80%	82%
Actualidad	90%	81%	80%	84.66%
Organización	90%	81%	80%	84.66%
Suficiencia	90%	81%	80%	84.66%
Intencionalidad	90%	81%	80%	84.66%
Consistencia	85%	81%	80%	82%
Coherencia	85%	81%	80%	82%
Metodología	90%	81%	80%	84.66%
<b>PROMEDIO TOTAL</b>				<b>83.33%</b>

Fuente: Elaboración propia

La validez promedio del instrumento por juicio de expertos en la variable liderazgo transformacional es de 83.33%, obteniendo una calificación excelente (81% - 100%).

A continuación, se presenta el grado y nombre de los tres expertos que participaron cordialmente en la validación del instrumento.

**Tabla 7***Nombre de expertos en ambas variables*

Grado y nombre	
Experto 1	Dr. Cervantes Ramón Edgard
Experto 2	Dr. Briceño Doria Gonzalo
Experto 3	Dr. Navarro Tapia Javier

Fuente: Elaboración propia

#### 2.4.4 Confiabilidad

Para determinar el grado de confiabilidad del instrumento, en la presente investigación se aplicó el Alfa de Cronbach, se obtuvo los resultados mediante el software SPSS 24.

**Tabla 8***Alfa de Cronbach de la variable liderazgo transformacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.971	22

Fuente: Elaboración propia

El análisis de confiabilidad de los 22 ítems de la variable liderazgo transformacional según el coeficiente Alfa de Cronbach asciende a 0.971; por lo que se determina que el estadístico de fiabilidad es de consistencia alta.

**Tabla 9***Alfa de Cronbach de la variable compromiso organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.956	14

Fuente: Elaboración propia

El análisis de confiabilidad de los 14 ítems de la variable compromiso organizacional según el coeficiente Alfa de Cronbach asciende a 0.956; por lo que se determina que el estadístico de fiabilidad es de consistencia alta.

## **2.4 Métodos de análisis de datos**

En la investigación se desarrollará los datos en el programa SPSS Statistics, obteniendo tablas y figuras estadísticas. Así mismo, se implementará el estadístico de correlación Rho de Spearman, con la finalidad de analizar la correlación entre el Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional. Los estadísticos que se emplearon son los siguientes:

El coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ), es una medida de correlación entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular  $\rho$ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden. Los resultados oscilan entre -1 y +1, indicando asociaciones negativas o positivas respectivamente.

La prueba de Kolmogorov-Smirnov o procedimiento de bondad de ajuste, permite medir el grado de concordancia existente entre un conjunto de datos y la distribución de un teórico específico. KMO y prueba de esfericidad de Bartlett, este estadístico oscila entre 0 y 1 donde si el resultado es grande el procedimiento es adecuado y si es pequeño sería inadecuado.

## **2.5 Aspectos éticos**

La fuente de información será interna, aplicada sólo a los trabajadores y no se requiere información de los directivos, se realizará en Financiera Proempresa. Por ende, la información brindada por cada colaborador será confidencial; antes, durante y después del estudio.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Prueba de Normalidad

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad*

Áreas	Media	Desviación estándar	N	K-SZ
Liderazgo transformacional	60.31	21.658	70	.000 <sup>c</sup>
Compromiso organizacional	46.33	13.115		.000 <sup>c</sup>

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la prueba de normalidad fueron realizado a través de la Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra de 70 colaboradores, indica que en todos los valores se obtuvieron estadísticos K – SZ que no son diferencias significativas, por lo que se puede concluir que las distribuciones de los valores de la prueba de liderazgo transformacional y compromiso organizacional analizados no se presentan aproximaciones adecuadas a la distribución normal. Es por ello que es factible utilizar contrastes estadísticos no paramétricos en el análisis de los datos de la investigación.

#### 3.2 Análisis de correlación general

**Tabla 11**

*Análisis de correlación general*

Variable	Compromiso afectivo	Componente normativo	Componente de continuidad	Compromiso organizacional
Influencia idealizada atribuida	.858**	.659**	.735**	.888**
Influencia idealizada conductual	.752**	.519**	.598**	.781**
Motivación inspiradora	.825**	.721**	.689**	.878**
Estimulación intelectual	.654**	.473**	.455**	.695**
Consideración individual	.733**	.649**	.607**	.805**
Liderazgo transformacional	.925**	.820**	.820**	.994**

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

N = 70

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Las diferentes áreas de liderazgo transformacional se relacionan significativamente con las áreas de compromiso organizacional de los colaboradores de Financiera Proempresa.

Los resultados presentados en la tabla N°11, nos indica que existe una correlación al nivel 0,000 lo cual es significativa, este resultado nos permite afirmar que la hipótesis ha sido aceptada

### 3.3 Prueba de hipótesis general

Prueba de hipótesis correlacional entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional.

HO: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 12**  
*Prueba de hipótesis general*

		Compromiso organizacional
<b>Rho de Spearman</b>	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)
		.994** .000
		N 70

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 12, analizando los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor de  $p=0.000$  (sig. bilateral) el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.994, el cual corresponde a una correlación positiva fuerte.

### 3.4 Prueba de hipótesis específicas

#### 3.4.1 Hipótesis específica 1

Prueba de hipótesis correlacional entre influencia idealizada atribuida y compromiso organizacional.

HO: No existe relación entre la influencia idealizada atribuida y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

H1: Existe relación entre la influencia idealizada atribuida y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

**Tabla 13**  
*Prueba de hipótesis específica 1*

			Compromiso organizacional
<b>Rho de Spearman</b>	Influencia idealizada atribuida	Coefficiente de correlación	.888**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	70

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 13, analizando los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor de  $p=0.000$  (sig. bilateral) el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.888, el cual corresponde a una correlación positiva fuerte.

#### 3.4.2 Hipótesis específica 2

Prueba de hipótesis correlacional entre influencia idealizada conductual y compromiso organizacional.

HO: No existe relación entre la influencia idealizada conductual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

H1: Existe relación entre la influencia idealizada conductual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

**Tabla 14**  
*Prueba de hipótesis específica 2*

			Compromiso organizacional
<b>Rho de Spearman</b>	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	.888**
	conductual	Sig. (bilateral)	.000
		N	70

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 14, analizando los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor de  $p=0.000$  (sig. bilateral) el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.888, el cual corresponde a una correlación positiva fuerte.

### 3.4.3 Hipótesis específica 3

Prueba de hipótesis correlacional entre motivación inspiradora y compromiso organizacional.

HO: No existe relación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

H1: Existe relación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

**Tabla 15**  
*Prueba de hipótesis específica 3*

			Compromiso organizacional
<b>Rho de Spearman</b>	Motivación inspiradora	Coefficiente de correlación	.878**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	70

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 15, analizando los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor de  $p=0.000$  (sig. bilateral) el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.878, el cual corresponde a una correlación positiva fuerte.

#### 3.4.4 Hipótesis específica 4

Prueba de hipótesis correlacional entre estimulación intelectual y compromiso organizacional.

HO: No existe relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

H1: Existe relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

**Tabla 16**  
*Prueba de hipótesis específica 4*

		Compromiso organizacional	
<b>Rho de Spearman</b>	Estimulación	Coefficiente de correlación	.695**
	intelectual	Sig. (bilateral)	.000
		N	70

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 16, analizando los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor de  $p=0.000$  (sig. bilateral) el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.695, el cual corresponde a una correlación positiva moderada.

#### 3.4.5 Hipótesis específica 5

Prueba de hipótesis correlacional entre consideración individual y compromiso organizacional.

HO: No existe relación entre la consideración individual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

H1: Existe relación entre la consideración individual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.

**Tabla 17**  
*Prueba de hipótesis específica 5*

			Compromiso organizacional
<b>Rho de Spearman</b>	Consideración	Coefficiente de correlación	.805**
	individual	Sig. (bilateral)	.000
		N	70

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 17, analizando los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor de  $p=0.000$  (sig. bilateral) el cual resulta menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Asimismo, el coeficiente de correlación es de 0.805, el cual corresponde a una correlación positiva moderada.

#### IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos sobre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa SAC, Ate – 2018, permitirán comparar con los antecedentes citados en la investigación, por lo cual se considerarán los resultados más relevantes.

Para el resultado adquirido entre las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional, se aplicó el software SPSS. Se determina que existe una correlación positiva fuerte entre ambas variables, ya que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman es de (Rho=0.994), Sig. (Bilateral)=0.000;(Tabla N°10).

Jiménez (2014) en su investigación titulada liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada, evidencia una correlación positiva fuerte con los resultados del Rho de Spearman (Rho=0.912), Sig. (Bilateral)=0.000, mediante el uso del estadístico SPSS 21, concluye que existe una relación positiva fuerte entre el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de los docentes.

Tone (2017). en este estudio dedujo que existe una relación positiva fuerte entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional, a un nivel de significancia 0.956, mediante el uso del estadístico SPSS 23; concluye que, se debe priorizar el liderazgo para obtener mayor productividad, caso contrario, se obtendrá resultados negativos. Con respecto a la relación de las dimensiones de la variable liderazgo transformacional; influencia idealizada y compromiso de los colaboradores una correlación positiva fuerte de Rho de Spearman (Rho=0.764), Sig. (Bilateral)=0.000; entre motivación inspiradora y compromiso de los colaboradores una correlación positiva fuerte de Rho de Spearman (Rho=0.700), Sig. (Bilateral)=0.000; entre estimulación intelectual y compromiso de los colaboradores una correlación moderada de Rho de Spearman (Rho=0.618), Sig. (Bilateral)=0.000 y entre consideración individual y compromiso de los colaboradores una correlación moderada de Rho de Spearman (Rho=0.697), Sig. (Bilateral)=0.000.

Ávila y Velásquez (2014), en su investigación titulada liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados, obtiene una correlación positiva moderada con un Rho de Spearman ( $Rho=0.564$ ), Sig. (Bilateral)=0.000; entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional, se genera un beneficio mutuo entre empresa y empleado.

Frías (2014), evidencia en su investigación que existe una relación positiva moderada entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional con Rho de Spearman ( $Rho=0.556$ ), logrando concluir que, la generación Y suele buscar trabajos donde se sientan importantes, haya compromiso y que la satisfacción sea alta, aunque no se asegura su permanencia.

Huillca (2015), en dicho estudio se concluyó que, el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente con un Rho de Spearman ( $Rho=0.842$ ), Sig. (Bilateral)=0.000. Así mismo se evidencia resultados de correlaciones con las dimensiones de la variable liderazgo transformacional; influencia idealizada y desempeño del docente una correlación moderada de Rho de Spearman ( $Rho=0.428$ ), Sig. (Bilateral)=0.000; entre motivación inspiradora y desempeño docente una correlación positiva fuerte de Rho de Spearman ( $Rho=0.923$ ), Sig. (Bilateral)=0.000; entre estimulación intelectual y desempeño docente una correlación moderada de Rho de Spearman ( $Rho=0.623$ ), Sig. (Bilateral)=0.000 y entre consideración individual y desempeño docente una correlación positiva fuerte de Rho de Spearman ( $Rho=0.933$ ), Sig. (Bilateral)=0.000.

## V. CONCLUSIONES

De acuerdo con los objetivos planteados y a los resultados obtenidos en el proceso de desarrollo de la investigación, se concluye que.

**Primera.** Siendo el objetivo general determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, ate – 2018, mediante los resultados obtenidos se determina que existe una correlación positiva fuerte con Rho de Spearman 0.994 y Sig. (Bilateral)=0.000; en relación con el resultado se puede afirmar que a mejor liderazgo transformacional será mayor el compromiso organizacional de los colaboradores.

**Segunda.** Con respecto al objetivo específico identificar la relación entre influencia idealizada atribuida y compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, ate – 2018, se evidencia que existe una correlación positiva alta con Rho de Spearman 0.888 y Sig. (Bilateral)=0.000, en relación con el resultado se puede afirmar que a mejor influencia idealizada atribuida será mayor el compromiso organizacional de los colaboradores.

**Tercera.** Teniendo como segundo objetivo específico identificar la relación entre influencia idealizada conductual y compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, ate – 2018, se evidencia que existe una correlación positiva alta con Rho de Spearman 0.781 y Sig. (Bilateral)=0.000, en relación con el resultado se puede afirmar que a mejor influencia idealizada atribuida será mayor el compromiso organizacional de los colaboradores.

**Cuarta.** teniendo como tercer objetivo específico identificar la relación entre motivación inspiradora y compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, ate – 2018, se evidencia que existe una correlación positiva alta con Rho de Spearman 0. 878 y Sig. (Bilateral)=0.000, en relación con el resultado se puede afirmar que a mejor influencia idealizada atribuida será mayor el compromiso organizacional de los colaboradores.

**Quinta.** Teniendo como cuarto objetivo específico identificar la relación entre estimulación intelectual y compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, ate – 2018, se evidencia que existe una correlación positiva alta con Rho de Spearman 0.695 y Sig. (Bilateral)=0.000, en relación con el resultado se puede afirmar que a mejor influencia idealizada atribuida será mayor el compromiso organizacional de los colaboradores.

**Sexta.** Teniendo como quinto objetivo específico identificar la relación entre consideración individual y compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, ate – 2018, se evidencia que existe una correlación positiva alta con Rho de Spearman 0.805 y Sig. (Bilateral)=0.000, en relación con el resultado se puede afirmar que a mejor influencia idealizada atribuida será mayor el compromiso organizacional de los colaboradores.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera.** Se observa una relación positiva fuerte entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate – 2018, por lo que se recomienda a la empresa seguir practicando las estrategias y tácticas de gestión del liderazgo que se emplea para que pueda tener una mejora continua en el compromiso de los colaboradores, tanto de los trabajadores actuales como los que a futuro se integraran a la empresa. Con la finalidad de mejorar el cumplimiento de los objetivos organizacionales, cumplir con satisfacción la visión organizacional.

**Segunda.** Se observa una relación positiva fuerte entre influencia idealizada atribuida y compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate – 2018, por lo que se recomienda a la empresa seguir manteniendo la buena relación entre líder y trabajador.

**Tercera.** Se observa una relación positiva moderado entre influencia idealizada conductual y compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate – 2018, por lo que se recomienda a la empresa incentivar la práctica constante de los valores y poder mejorar el compromiso de los colaboradores hacia su trabajo.

**Cuarta.** Se observa una relación positiva fuerte entre motivación inspiradora y compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate – 2018, por lo que se recomienda a la empresa seguir aplicando las técnicas motivación por el cumplimiento de objetivos a los colaboradores para poder lograr que se obtengan mejores resultados.

**Quinta.** Se observa una relación positiva moderada entre estimulación intelectual y compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate – 2018, por lo que se recomienda a la empresa aumentar las capacitaciones y seguir manteniendo la confianza en los trabajadores al realizar sus funciones cotidianas.

**Sexta.** Se observa una relación positiva fuerte entre consideración individual y compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate – 2018, por lo que se

recomienda a la empresa seguir aplicando las técnicas de relación con el personal, mantener la relación personalizada con cada colaborador para seguir mejorando los resultados de la empresa.

## VII. REFERENCIAS

Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. Universidad de Murcia, España. Recuperado de: <file:///D:/TESIS/ATO%20LOPEZ%20BENAVENTE%202013.pdf>

Bass, B. y Avolio, B. (1995). *Teoría y evaluación del liderazgo*. Estados Unidos: SAGE PUBLICATIONS.

Belén, S. (2014). *Liderazgo y valores en empleados del sector público y privado*. Buenos Aires, Argentina. Universidad Abierta Interamericana. URL: <file:///D:/TESIS/BELÉN%20-%20LIDERAZGO.pdf>

Betancourth, S., Muñoz, K. y Rosas, T. (2017). *Evaluación del pensamiento crítico en estudiantes de educación superior*. Atacama, Chile. Recuperado de: <file:///D:/TESIS/BETANCOURTH%20MUÑOZ%20ROSAS%202017.pdf>

Borda, J., Otálora, B. y Escobar, A. (2016). *Proceso de toma de decisiones en las cooperativas de ahorro y crédito de Barranquilla*. Visión contable. Colombia. <file:///D:/TESIS/HERNANDEZ%20FERNANDES%20Y%20BAPTISTA%202006%20-%20ESCOBAR%202016.pdf>

Carreón, J. (2014). *Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud*. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: <file:///D:/TESIS/CARREÓN%202015%20-%20GRACÍA%202011.pdf>

Contreras, F. y Barbosa, D. (2012). *Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional*. Universidad Católica del Norte. Recuperado de: <file:///D:/TESIS/BASS%201998%20-%20OLVERA%20LLORENS%20ACOSTA%20Y%20SALANOVA%202017.pdf>

Cruz, Y. y Rodea, M. (2014). *Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados*. Universidad Autónoma del Estado de México. Amecaneca, México. Recuperado de: <file:///D:/TESIS/ÁVILA%20Y%20VELÁZQUEZ.pdf>

De la Puente, L. (2017). *Compromiso Organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú. Recuperado de: <file:///D:/TESIS/DE%20LA%20PUENTE%20-%20COMPROMISO.pdf>

Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Santiago, Chile. Universidad de Chile. URL: <file:///D:/TESIS/FRÍAS%20-%20COMPROMISO.pdf>

Fernández, C. y Quintero, N. (2017). *Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos*. Maracaibo, Venezuela. Universidad del Zulia. Recuperado de:

file:///D:/TESIS/FERNÁNDEZ%20Y%20QUINTERO%202017%20-%20BURNS%201978.pdf

García, M., Salas, L. y Gaviria, E. (2017). *Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las pymes*. URL: file:///D:/TESIS/GARCÍA%20SALAS%20Y%20GAVIRIA%202017.pdf

Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S. y Páez, D. (2016). *El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo*. España: ELSEVIER. Recuperado de: file:///D:/TESIS/HERMOSILLA%20AMUTIO%20COSTA%20PÁEZ%202016%20-%20BASS%20AVOLIO%20Y%20JUNG%201999.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill, 4ta Edición.

Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico – sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Lima, Perú. Universidad Mayor de San Marcos. Recuperado de: file:///D:/TESIS/HUILLCA%20-%20LIDERAZGO.pdf

INEI. (2016). *Más de 235 empresas se crearon en el 2015*. Recuperado de: <https://www.inei.gov.pe/prensa/noticias/mas-de-235-mil-empresas-se-crearon-en-el-2015-8817/>

Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. Bogotá, Colombia. Universidad Católica de Colombia. URL: file:///D:/TESIS/JIMÉNEZ%20-%20LIDERAZGO.pdf

Luján, Y. (2017). *La influencia que ejerce el compromiso organizacional de los trabajadores sobre su desempeño en la Cooperativa de servicios públicos, consumo, vivienda, servicios sociales*. Universidad siglo 21. Córdoba, Argentina. URL: file:///D:/TESIS/ARIAS%202001%20-%20LUJÁN%202017.pdf

Meyer, J. y Allen, N. (1991). *Compromiso en el lugar de trabajo*. Estados Unidos: SAGE PUBLICATIONS.

Movistar. (2015). *8 factores por lo que fracasan el 90% de las pymes*. Recuperado de: <http://destinonegocio.com/pe/economia-pe/8-factores-fracasan-90-pyme/>

Olvera, J., Llorens, S., Acosta, H. y Salanova, M. (2017). *El liderazgo transformacional y la confianza como antecedentes del desempeño en equipo en el ámbito sanitario*. Universidad de Murcia. Recuperado de: file:///D:/TESIS/BASS%201998%20-%20OLVERA%20LLORENS%20ACOSTA%20Y%20SALANOVA%202017.pdf

Ortíz, R. (2015). *Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire en una muestra española Psicotherma*. Universidad de Oviedo, España. Redalyc. URL: <file:///D:/TESIS/BASS%20AVOLIO%20Y%20JUNG%201999.pdf>

Peña, M., Díaz, G., Chávez. A. y Sánchez C. (2016). *El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas*. Revista Internacional Administración y Finanzas. México. Recuperado de: <file:///D:/TESIS/DÍAZ%20PEÑA%20CHAVEZ%20Y%20SANCHEZ%202016.pdf>

Portilla. R. (2017). *Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental*. Lima, Perú. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. URL: <file:///D:/TESIS/PORTILLA%20-%20COMPROMISO.pdf>

Redolfo, L. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas*. Lima, Perú. Universidad César Vallejo. URL: <file:///D:/TESIS/REDOLFO%20-%20LIDERAZGO.pdf>

Rodríguez, E. y Pedraja, L. (2017). *Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes*. Caracas, Venezuela. Recuperado de: <file:///D:/TESIS/BASS%20Y%20AVOLIO%201995%20-%20RODRÍGUEZ%20Y%20PEDRAJA%202017.pdf>

SENATI. (2013). *Liderazgo y trabajo en equipo*. Lima, Perú. URL: <file:///D:/TESIS/DAVID%20FISCHMAN%20.pdf>

Sousa, V., Driessnack, M. y Costa, I. (2007). *Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte I: Diseños de investigación cuantitativa*. Online: <file:///D:/TESIS/SOUSA%20DRIESSNACK%20COSTA%202007.pdf>

Tone, M. (2017). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en Mibanco*. Lima, Perú. Universidad César Vallejo. URL: <file:///D:/TESIS/TONE%20-%20LIDERAZGO.pdf>

Villalón, X. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*. Santiago de Chile, Chile. Universidad de Chile. URL: <file:///D:/TESIS/VILLALÓN%20-%20LIDERAZGO.pdf>

## ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> El liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.						
<b>AUTOR:</b> Evelyn Lizet Villacrises Sulcaray						
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>			
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>		<b>VARIABLE 1: Liderazgo transformacional</b>		
¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018?	Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.	Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valoración</b>
			Influencia idealizada atribuida	Atributos	1;2	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Confianza	3;4	
				Admiración	5;6	
			Influencia idealizada conductual	Comportamientos	7	
				Necesidades	8	
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicos</b>	Motivación inspiradora	Metas y objetivos	9;10	
¿Cómo se relaciona la influencia idealizada atribuida y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018?	Determinar la relación entre la influencia idealizada atribuida y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.	Existe relación entre la influencia idealizada atribuida y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.	Estimulación intelectual	Comunicación	11;12	
				Empowerment	13;14	
				Creatividad	15	
			Consideración individual	Innovación	16	
				Solución de problemas	17;18	
			Reconocimiento	19;20		
Relación personalizada	21;22					
<b>VARIABLE 2: Compromiso organizacional</b>						
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicos</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valoración</b>
¿Cómo se relaciona la influencia idealizada conductual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018?	Determinar la relación entre la influencia idealizada conductual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.	Existe relación entre la influencia idealizada conductual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.	Compromiso afectivo	Sentimiento de permanencia	1;2;3	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Identificación por los problemas	4;5	
			Lealtad	6;7		
¿Cómo se relaciona la motivación inspiradora y	Determinar la relación entre la motivación	Existe relación entre la motivación inspiradora y	Compromiso normativo	Percepción hacia los compañeros de trabajo	8	

<p>el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el estímulo intelectual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la consideración individual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018?</p>	<p>inspiradora y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el estímulo intelectual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la consideración individual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.</p>	<p>el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.</p> <p>Existe relación entre el estímulo intelectual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.</p> <p>Existe relación entre la consideración individual y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018.</p>	Compromiso de continuidad	Normas	9;10	
		Percepción de estabilidad		11;12		
		Oportunidad de crecimiento		13;14		
<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>		<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>		<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>		
<p>El diseño de la investigación es no experimental, transeccional correlacional, debido a que se recolectará la información en un tiempo determinado, con el objetivo de determinar la relación entre las variables de la investigación.</p>		<p>La población está conformada por un total de 70 colaboradores de Financiera Proempresa se la sede Huaycán, Huachipa y Tagore.</p> <p><b>Muestra:</b> Está conformado por toda la población.</p>		<p>Variable 1: Liderazgo Transformacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Bass, Avolio y Jung Año: 1999</p>		<p>Variable 2: Compromiso organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Meyer y Allen Año: 1991</p>

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 2. Matriz de operacionalización

**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de la variable liderazgo transformacional*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN (Escala Likert)
<b>Liderazgo transformacional</b>	Confirma la existencia de una relación costo–beneficio; es decir, el líder influye ante los colaboradores para que le retribuyan con su mejor desempeño por lograr los objetivos organizacionales (Bass (1998), citado por Olvera, Llorens, Acosta y Salanova, 2017).	Esta variable consta de 22 ítems compuesta por cinco dimensiones influencia idealizada atribuida, influencia idealizada conductual, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual. Para determinar la relación con la variable compromiso organizacional y fueron aplicadas a los colaboradores de la Financiera Proempresa.	Influencia idealizada atribuida	Atributos	1;2	Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Confianza	3;4	
				Admiración	5;6	
			Influencia idealizada conductual	Comportamiento	7	
				Necesidades	8	
			Motivación inspiradora	Metas y objetivos	9;10	
				Comunicación	11;12	
				Empowerment	13;14	
			Estimulación intelectual	Creatividad	15	
				Innovación	16	
			Consideración individual	Solución de problemas	17;18	
				Reconocimiento	19;20	
				Relación personalizada	21;22	
			Componente normativo (Deber)	Identificación por los problemas	4;5	
Lealtad	6;7					
Componente de continuidad (Necesidad)	Percepción hacia los compañeros de trabajo	8				
	Normas	9;10				
	Percepción de estabilidad	11;12				
	Oportunidad de crecimiento	13;14				

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 2**  
*Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN (Escala Likert)
<b>Compromiso organizacional</b>	Conjunto de impresiones propias del empleado hacia la organización, que caracterizan la conexión desarrollada entre una persona y la organización a lo largo de los años (Meyer y Allen (1991), citado por Díaz, Peña, Chávez y Sánchez, 2016).	Esta variable consta de 14 ítems comprendida por tres dimensiones influencia compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Para determinar la relación con la variable liderazgo transformacional y fueron aplicadas a los colaboradores de la Financiera Proempresa.	Compromiso afectivo (Deseo)	Sentimiento de pertenencia	1;2;3	Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Identificación por los problemas	4;5	
				Lealtad	6;7	
			Componente normativo (Deber)	Percepción hacia los compañeros de trabajo	8	
				Normas	9;10	
			Componente de continuidad (Necesidad)	Percepción de estabilidad	11;12	
				Oportunidad de crecimiento	13;14	

Fuente: Elaboración propia

**Anexo 3. Instrumentos****LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es de carácter anónimo por lo que se agrade responder con sinceridad; por favor rellene o marque con (X) según corresponda, para cada ítem se considera la siguiente escala valorativa de respuesta:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

**1. GENERALIDADES**

1.1 Edad: .....

1.2 Género: Femenino  Masculino 1.3 Sede: Huaycán  Huachipa  Tagore 

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA</b>						
1.	Considera usted que el Gerente refleja una buena imagen para la empresa.					
2.	Considera usted que el Gerente llega temprano a la agencia.					
3.	Cree usted que el comportamiento del Gerente es honesto.					
4.	Confía usted en su Gerente.					
5.	El Gerente toma decisiones favorables para la organización					
6.	El Gerente me hace sentir orgulloso de trabajar con él.					
<b>INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL</b>						
7.	El Gerente saluda a los colaboradores.					
8.	El Gerente escucha los problemas de los colaboradores.					
<b>MOTIVACIÓN INSPIRADORA</b>						
9.	El Gerente orienta en el desarrollo de las tareas.					
10.	El Gerente prioriza el cumplimiento de la visión organizacional.					
11.	El Gerente interactúa frecuentemente con sus colaboradores.					
12.	El Gerente habla de forma optimista con los colaboradores.					
13.	El Gerente me otorga la confianza necesaria para desarrollar mis habilidades.					
14.	El Gerente hace que los colaboradores aporten ideas para tomar decisiones acerca de sus tareas.					
<b>ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>						
15.	El Gerente confía en mi capacidad para proponer alternativas de mejora en mi área.					
16.	El Gerente me guía para ejecutar nuevas ideas.					
17.	El Gerente me permite solucionar los inconvenientes de atención al cliente.					
18.	El Gerente capacita al equipo de trabajo.					
<b>CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL</b>						
19.	El Gerente incentiva el desempeño de cada colaborador.					
20.	El Gerente expresa su satisfacción cuando cumpla las expectativas.					
21.	El Gerente apoya la gestión de cada colaborador.					
22.	Usted tiene una estrecha relación con el Gerente.					

## COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es de carácter anónimo por lo que se agradece responder con sinceridad; por favor rellene o marque con (X) según corresponda, para cada ítem se considera la siguiente escala valorativa de respuesta:

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

### 1. GENERALIDADES

1.1 Edad: .....

1.2 Género: Femenino  Masculino

1.3 Sede: Huaycán  Huachipa  Tagore

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>						
1.	Se siente bien estando en la empresa.					
2.	Usted se identifica con la organización.					
3.	Sus deseos de tener éxito han ido incrementando con el paso de los años.					
4.	Se siente bien al solucionar los problemas que afectan a su área.					
5.	Siento que debo hacer más de lo que tengo previsto.					
<b>COMPONENTE NORMATIVO</b>						
6.	Considero que los valores de la empresa crean un ambiente agradable de trabajo.					
7.	Tengo un sentimiento de lealtad hacia la empresa.					
8.	Se preocupa por que sus compañeros de trabajo lleguen puntual.					
9.	Se respeta su horario de receso.					
10.	Se siente bien con el horario de trabajo establecido por la empresa.					
<b>COMPONENTE DE CONTINUIDAD</b>						
11.	Permanece en la empresa porque se siente bien.					
12.	El compromiso que tengo con esta empresa me permite mantener una vida agradable.					
13.	La empresa me da facilidad para crecer profesionalmente.					
14.	El gerente otorga incentivos por cumplimiento de tareas asignadas.					

## Anexo 4. Validez de los instrumentos

### Experto 1



#### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARDO F.  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente UCV-ATA  
 I.3. Especialidad del experto: Investigación  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Questionario  
 I.5. Autor del instrumento: VILLACAISES SULCARAY, EVELYN

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					85%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>88%</b>

##### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*Ninguno*

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

Ate, de junio del 2018

*11/oct./2018*

*88%*

*[Firma]*

Firma de experto informante  
DNI *06614761*



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. CERVANTES RAMÓN, EDGARDO F.
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente UCV - Ate.
- I.3. Especialidad del experto: Investigación
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: VILLACRISTES SUAREZ, EVELYN

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica .					85%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						88%

#### ÍTEMES DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*Ninguno*

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, de junio del 2018

*11/Oct/2018*

*88%*

*[Firma]*

Firma de experto informante  
DNI *06614765*

Experto 2



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Gonzalo A. Bruleno Dorca  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - Universidad Cesar Vallejo  
 I.3. Especialidad del experto: Administración  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta  
 I.5. Autor del instrumento: Evelyn Luzet Villacris Sotomayor

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					X
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					X
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					X
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					X
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						81%

#### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENT	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			

12	X			
13	X			
14	X			
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, de junio del 2018

81%

*Bnd*

Firma de experto informante

DNI 43601749



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Gonzalo A. Brizuela Dorca  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - Universidad Cesar Vallejo  
 I.3. Especialidad del experto: Administración  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuestas  
 I.5. Autor del instrumento: Evelyn Lizet Villacross Sulcaray

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					81%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81%
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						81%

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENT	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			

12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22	X			
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendrá que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

Ate, de junio del 2018

810/2.

Firma de experto informante  
DNI 43601749

Experto 3



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. NAVARRO TALIA JAVIER  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV  
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGADOR  
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONARIO  
 1.5. Autor del instrumento: VILLACRIJES SULCARAY EVELYN

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica .				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					80%	

#### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

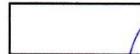
---



---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

Ate, de junio del 2018



Firma de experto informante  
 DNI 87714139



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. NAVARRO YAPA JAVIER  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: OTP - UCV  
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGADOR  
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONARIO  
 1.5. Autor del instrumento: VILLACRIJET SUCARAY EVELYN

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					80%	

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENT	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

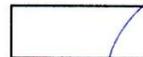
---

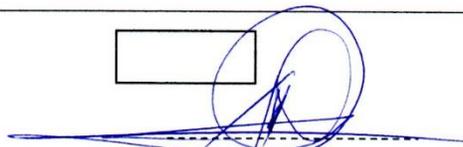


---

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

Ate, de junio del 2018



  
 Firma de experto informante  
 DNI 03814136

## Anexo 5. Matriz de datos

## Variable 1

	EDAD	GÉNERO	SEDE	PRE 1	PRE 2	PRE 3	PRE 4	PRE 5	PRE 6	PRE 7	PRE 8	PRE 9	PRE 10	PRE 11	PRE 12	PRE 13	PRE 14	PRE 15	PRE 16	PRE 17	PRE 18	PRE 19	PRE 20	PRE 21	PRE 22
1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	3	1	1	1	2	2	3
2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	3	3	2	1	1	3	2	2	1	2	3	3	3	2
3	1	1	1	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	3
4	1	2	1	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5
5	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	3	1	3	1	1	2	3	1
6	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	3	3	1	2	3	2	2
7	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	3	3	1	2	3	2	2
8	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3	1	2	3	1	2	2	3	3	1	2	2	1
9	1	1	2	2	5	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1	1	1	3	4	2	2	1	2	3
10	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	3	2	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	1	2
11	1	1	3	3	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	2	3	1	2	2	3	1
12	1	2	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	3	4	4	5
13	1	1	2	1	3	3	3	2	3	1	2	2	3	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	3
14	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	1	2	3	1	3	1	2	2	1
15	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3	1	2	3	1	2	2	3	3	1	2	2	1
16	1	1	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	5	4
17	1	1	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	5	4
18	3	1	2	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
19	1	1	2	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	5
20	3	1	3	4	3	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4
21	1	2	1	3	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3
22	3	1	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	3	1	1	1	2	2	3
23	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	4	4	4	3
24	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	1	1	2	2
25	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2
26	2	2	1	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	3	5	3	4	4	4	2
27	1	2	1	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3
28	1	2	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	3	4	4	5
29	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	2	3	1
30	1	1	3	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	3	3	2	1	3	2	2	3	2	1
31	2	2	1	1	3	3	3	2	3	1	2	2	3	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	3
32	1	2	1	3	3	3	4	3	1	2	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3
33	2	1	2	3	1	2	3	2	2	3	1	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2
34	2	1	2	1	1	2	2	1	3	2	2	1	1	3	3	2	1	3	3	2	1	2	1	1	2
35	1	2	2	2	2	3	3	1	2	3	1	3	2	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	1	2
36	1	1	3	1	2	2	3	3	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3
37	2	2	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4
38	3	1	2	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3
39	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	3	1	3	1	1	2	3	1
40	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	3	1	3	1	1	2	3	1
41	1	2	1	3	1	5	2	2	1	2	1	2	3	1	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	1
42	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	1	1	2	2
43	2	2	2	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	3
44	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	3	3	1	2	1	1	2	2
45	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	1	2	3	1	1	2	2	3	2	1
46	2	1	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	1	1	3	2	1	2	3	1	2	3	1	1
47	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	4	4	4	3
48	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	4	4	4	3
49	1	2	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
50	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3
51	1	2	3	2	5	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1	1	1	3	4	2	2	1	2	3
52	1	2	1	3	1	2	3	2	2	3	1	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2
53	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	1	1	2	3	1	3	1	2	2	2	1
54	1	2	3	3	5	4	5	4	5	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	3	3
55	1	2	1	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	3	5	5
56	1	1	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	1	1	3	2	1	2	3	1	2	3	1	1
57	3	1	1	3	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3
58	1	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	2	3	1
59	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	1	1	3	2	2	1	2	3	3	3	2
60	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	1	2	3	1	1	2	2	3	2	1
61	1	2	1	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4
62	3	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	2	3	1	2	2	3	1
63	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	3	3	1	2	1	1	2	2
64	2	1	2	5	4	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
65	1	1	1	5	3	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	3
66	1	1	3	5	4	3	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4
67	1	1	3	1	1	2	2	1	3	2	2	1	1	3	3	2	1	3	3	2	1	2	1	1	2
68	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2
69	1	1	2	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3
70	3	1	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	5	4

## Variable 2

	EDAD	GÉNERO	SEDE	PRE 1	PRE 2	PRE 3	PRE 4	PRE 5	PRE 6	PRE 7	PRE 8	PRE 9	PRE 10	PRE 11	PRE 12	PRE 13	PRE 14
1	2	1	1	3	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2	2	2	3
2	1	2	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	5
3	1	1	1	5	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5
4	1	2	1	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5
5	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1
6	3	2	1	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3
7	1	1	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
8	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
9	1	1	2	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4
10	1	2	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4
11	1	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3
12	1	2	2	5	4	4	3	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4
13	1	1	2	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4
14	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2
15	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2
16	1	1	3	5	5	4	4	5	4	4	3	5	3	5	4	3	4
17	1	1	3	4	5	3	3	5	3	4	5	5	3	5	4	5	5
18	3	1	2	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5
19	1	1	2	5	4	4	3	5	3	3	4	3	5	5	5	4	4
20	3	1	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	3	3
21	1	2	1	4	5	3	3	5	3	4	5	5	3	5	5	3	5
22	3	1	1	3	2	1	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	3
23	1	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4
24	1	1	2	1	2	2	3	1	3	3	1	3	2	1	1	2	2
25	1	2	2	1	2	2	3	1	3	3	2	3	2	1	1	2	2
26	2	2	1	5	4	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4
27	1	2	1	5	4	4	3	5	3	3	4	3	5	5	5	4	4
28	1	2	3	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4
29	2	1	2	3	2	2	3	1	1	2	2	3	2	1	2	2	3
30	1	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
31	2	2	1	5	3	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	5	4
32	1	2	1	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3
33	2	1	2	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4
34	2	1	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2
35	1	2	2	4	3	4	3	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4
36	1	1	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2
37	2	2	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4
38	3	1	2	4	5	3	5	5	4	3	5	4	3	4	4	3	5
39	2	2	2	2	1	3	1	1	3	1	2	1	1	3	2	2	1
40	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	3	1	3	3	2
41	1	2	1	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3
42	1	1	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	1	2	1	1	1
43	2	2	2	5	4	4	5	4	3	5	3	3	4	4	4	5	
44	1	1	2	2	3	1	3	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2
45	1	1	2	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5
46	2	1	2	3	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	5	3
47	1	2	2	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	5
48	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4
49	1	2	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5
50	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1
51	1	2	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	3	5	4
52	1	2	1	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3
53	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
54	1	2	3	5	3	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	5
55	1	2	1	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5
56	1	1	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	5
57	3	1	1	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	4	4	3
58	1	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2
59	1	2	2	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4
60	1	2	1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
61	1	2	1	3	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	4
62	3	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2
63	1	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2
64	2	1	2	5	4	4	5	5	3	5	3	3	4	5	4	4	4
65	1	1	1	4	4	5	5	3	5	3	4	4	3	5	4	3	3
66	1	1	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	3
67	1	1	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	2	1
68	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2
69	1	1	2	4	5	3	3	5	3	4	5	5	3	5	4	3	4
70	3	1	3	4	5	3	3	5	5	4	5	5	3	5	5	3	4

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

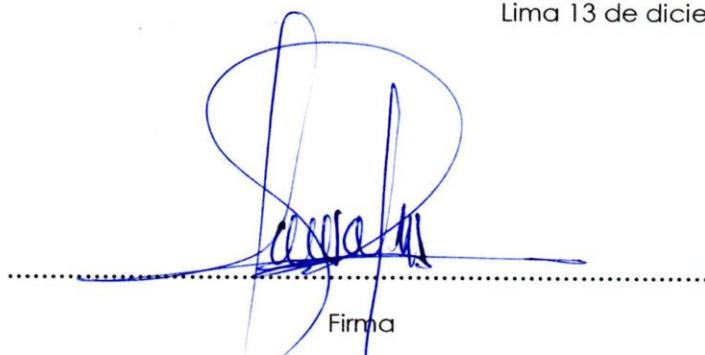
Yo, *Alonso López Alfredo*, docente de la Facultad de Administración y Escuela Profesional de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo Ate, revisor(a) de la tesis titulada

"Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate - 2018"

de la estudiante Villacrisis Sulcaray Evelyn Lizet constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima 13 de diciembre del 2018



Firma

Alonso López Alfredo

DNI: 09460324

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

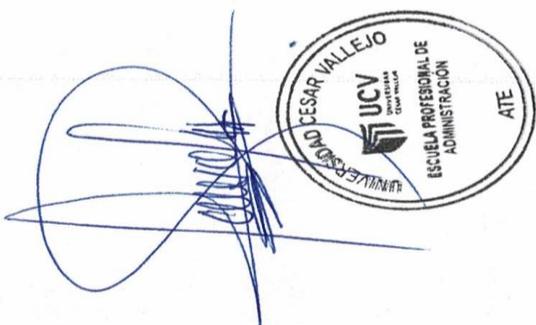
"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA FINANCIERA PROEMPRESA, ATE - 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:  
VILLACRISL SULCARAY EVELYN LIZET

ASESOR:  
MG. ALONSO LÓPEZ ALFRÉDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES



Resumen de coincidencias

12 %

1	cybertesis.unimsm.edu...	Fuente de Internet	2 %
2	repositorio.una.edu.pe	Fuente de Internet	2 %
3	Entregado a Universidad...	Título del estudiante	1 %
4	repositorio.uia.dech.ed...	Fuente de Internet	1 %
5	www.scribd.com	Fuente de Internet	1 %
6	pt.scribd.com	Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.upia.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
8	es.slideshare.net	Fuente de Internet	1 %
9	theadf.com	Fuente de Internet	1 %
10	Entregado a Universidad...		1 %

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Villacrisles Sulcaray Evelyn Lizet cuyo título es: Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores en la Financiera Proempresa, Ate – 2018.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *Quince* <sup>15</sup> (número) .....(letras).

Lima, Ate 13 de diciembre del 2018



.....  
MG. CERVANTES RAMON EDGARD

PRESIDENTE



.....  
MG. VARGAS MERINO JORGE

SECRETARIO



.....  
MG. ALONSO LÓPEZ ALFREDO

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

Programa de estudios de Ciencias la Administración

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Villacrisis Sulcaray Evelyn Lizet

---

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA FINANCIERA PROEMPRESA, ATE – 2018

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

---

SUSTENTADO EN FECHA: 13 de diciembre de 2018

NOTA O MENCIÓN: 15



NOMBRE Y FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN