



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS
**“RELACIÓN ENTRE COMPROMISO
ORGANIZACIONAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO DE
LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA
PRIVADA, LIMA-2020”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:
Gladys Maruja Ayay De La Cruz
Vanessa Natividad Olano Delgado

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Psicología

Docente asesor:
Dr. Elio Javier Huamán Flores
Código Orcid N° 0000-0002-8461-5082

Chincha – Perú
2021

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de grado, primeramente a Dios, quien es mi guía de vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas. A mis padres, hermanos, a la Sra. Patricia Montoya y al Sr. Aníbal Navarrete que siempre me han apoyado incondicionalmente con amor y confianza, motivándome constantemente para la culminación de mi carrera.

Gladys.

Quiero dedicar el presente trabajo de grado, primeramente, a Dios con mucho amor y gratitud. A mi madre Nilza Delgado Alva, tía María Olano Peláez, mis primas Margarita Muñoz Olano y Asunta Muñoz Olano, y a mis sobrinos Alejandra y Crist; ustedes han sido mi motivación constante durante todos los años que duro mi formación profesional.

Vanessa.

AGRADECIMIENTO

La presente investigación guarda agradecimiento a Dios, por guiarnos y acompañarnos en cada paso que hemos dado a lo largo de nuestras vidas, brindándonos paciencia y sabiduría para alcanzar cada una de las metas trazadas.

Agradecemos al Rector de la Universidad Autónoma de Ica, Dr. Hernando Martín Campos Martínez, a la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud, Mg. Mariana Alejandra Campos Sobrino, por su compromiso y apoyo a los estudiantes en el programa de titulación.

Al Dr. Edmundo González Zavaleta, por su apoyo, guía y compromiso mostrado a lo largo del desarrollo del programa de titulación.

Al asesor de tesis, Dr. Elio Javier Huamán Flores, por la paciencia, comprensión, amabilidad y sabiduría que nos transmitió de forma desinteresada durante todo el proceso de la elaboración de tesis.

A la empresa Peru Fire Systems & Security, representada por el Gerente Edgar Aranda Chávez, por brindarnos las facilidades para el proceso de aplicación de los instrumentos de recolección, y hacer posible la culminación del estudio.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y estilos de liderazgo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Metodología: La presente investigación pertenece al enfoque cuantitativo, es un estudio de tipo No experimental y con un diseño de investigación descriptivo correlacional. La técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta; y su instrumento el Cuestionario para evaluar fue la escala de compromiso organizacional y el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo.

Participantes: La muestra de estudio estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Resultados: En forma global, en cuanto a la variable compromiso organizacional se observa que el 40.00% de los trabajadores presentan un nivel alto de y 60.00% obtienen un nivel promedio de compromiso organizacional. En cuanto a la variable estilos de liderazgo, se observa que el estilo de liderazgo transformacional logra una media aritmética de 65.57, lo que indica que los trabajadores evalúan en un nivel alto en dicho estilo, por otro lado, para el estilo transaccional y el estilo laissez faire se observa medias aritméticas de 27.53 y 7.10, lo que indica que los trabajadores evalúan en un nivel promedio dichos estilos en sus jefes inmediatos en la organización.

Conclusiones: Se ha logrado determinar que si existe relación directa entre el compromiso organizacional y el estilo de liderazgo transformacional en la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020. Ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de r de Pearson de 0,328 que indica que a un buen compromiso organizacional corresponde a un adecuado estilo de liderazgo aplicado. En relación a compromiso organizacional con el estilo de liderazgo transaccional no existe relación porque el $p < 0,05$, y en cuanto al compromiso organizacional con el estilo de liderazgo laissez faire la relación es inversa y baja lo cual indica que, si hay más compromiso organizacional, habrá menos estilo laissez faire.

Palabras claves: Organización, motivación, liderazgo.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between organizational commitment and leadership styles of collaborators from Peru Fire Systems & Security Company, Lima -2020.

Methodology: This research belongs to the quantitative approach; it is Non-experimental study type with descriptive correlational research design. To data collection technique was used the survey; and their instruments were organizational commitment and multifactor leadership questionnaire (short form) to evaluate the relationship between organizational commitment and leadership styles.

Participants: The study sample consisted of 30 collaborators from Peru Fire Systems & Security Company, Lima-2020.

Results: Overall, regarding the organizational commitment variable, it is observed that 40.00% of the workers present a high level and 60.00% obtain an average level of organizational commitment. Regarding the leadership styles variable, it is observed that the transformational leadership style achieves an arithmetic mean of 65.57, which indicates that workers evaluate this style at high level in their immediate bosses, on the other hand, for the transactional style and laissez faire style the arithmetic means are 27.53 and 7.10, which indicates that workers evaluate these styles at an average level in the level in their immediate bosses in the organization.

Conclusions: It has been possible to determine that there is a direct relationship between the organizational commitment and the transformational leadership style in the Peru Fire Systems & Security company, from Lima-2020. It has been obtained a coefficient r Pearson correlation of 0.328 indicating that a good organizational commitment corresponds to an appropriate applied transformational leadership style.

In relation to organizational commitment with the transactional leadership style, there is no relationship because $p < 0.05$ and in terms of organizational commitment with the laissez faire leadership style, the relationship is inverse and low, which indicates that, if there is more organizational commitment, there will be less laissez faire style.

Key words: Organization, motivation, leadership.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice general / índice de figuras y de cuadros	vi
I. INTRODUCCIÓN	10
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
2.1 Descripción del Problema	11
2.2. Pregunta de investigación general	15
2.3 Preguntas de investigación específicas	15
2.4 Justificación e Importancia	16
2.5 Objetivo general	18
2.6 Objetivos específicos	18
2.7 Alcances y limitaciones	20
III. MARCO TEÓRICO	21
3.1 Antecedentes	21
3.2 Bases Teóricas	28
3.3 Marco conceptual	42
IV. METODOLOGÍA	45
4.1 Tipo y Nivel de la investigación	45
4.2 Diseño de la investigación	45
4.3 Población – Muestra	46
4.4 Hipótesis general y específicas	47
4.5 Identificación de las variables	49
4.6 Operacionalización de las variables	50
4.7 Recolección de datos	52
V. RESULTADOS	56
5.1 Presentación de Resultados	56
5.2 Interpretación de los Resultados	63

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	79
6.1 Análisis descriptivo de los resultados	79
6.2 Comparación de resultados con marco teórico	79
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
ANEXOS	94
Anexo 1: Matriz de consistencia	95
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	98
Anexo 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud	101
Anexo 4: Base de datos de la investigación	102
Anexo 5: Constancia de aplicación	104
Anexo 6: Consentimiento informado	105
Anexo 7: Evidencia fotográfica	106

INDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 1 Resultados de la variable 01: Compromiso Organizacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.	56
Figura N° 2 Resultados de la dimensión 01: Compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.	57
Figura N° 3 Resultados de la dimensión 02: Compromiso continuo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.	58
Figura N° 4 Resultados de la dimensión 03: Compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020	59
Figura N° 5 Resultados de la dimensión 01: liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.	60
Figura N° 6 Resultados de la dimensión 02: Liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.	61
Figura N° 7 Resultados de la dimensión 03: Liderazgo laissez faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.	62

INDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N° 1 Resultados de la variable 01: Compromiso Organizacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.	56
Cuadro N° 2 Resultados de la dimensión 01: Compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.	57
Cuadro N° 3 Resultados de la dimensión 02: Compromiso continuo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.	58
Cuadro N° 4 Resultados de la dimensión 03: Compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.	59
Cuadro N° 5 Resultados de la dimensión 01: Liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.	60
Cuadro N° 6 Resultados de la dimensión 02: Liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.	61
Cuadro N° 7 Resultados de la dimensión 03: Liderazgo laissez faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.	62
Cuadro N° 8 Prueba de Shapiro Wilk para una muestra.	65
Cuadro N° 9 Correlación entre las variables compromiso organizacional y los estilos de liderazgo.	66

I. INTRODUCCIÓN

Dicha investigación se plantea con el compromiso de las investigadoras de buscar una mejoría en la organización, actualmente en la empresa Peru Fire Systems & Security se necesita de personas que sepan desenvolverse en el ambiente laboral donde se busca las siguientes características: Competentes, eficaces y comprometidos para desarrollar metas claras y lograr los objetivos organizacionales. De tal forma, se busca ver como el compromiso organizacional, tiene la capacidad de cada colaborador de adaptarse a la empresa ya sea por la necesidad o deber en su crecimiento personal y profesional, de esta manera influye e identifica los estilos de liderazgo que permitan a los trabajadores que se sientan comprometidos con sus actividades diarias y también con la empresa. Así mismo, el compromiso hacia la empresa se ve potenciado por el estilo de liderazgo que se tiene, lo cual influye de una manera positiva dependiendo de sus habilidades y características. Del mismo modo los líderes vienen desempeñando una función muy importante en las organizaciones, estableciendo metas y consiguiendo que la mayor parte de los trabajadores deseen y trabajen para poder alcanzarla.

El compromiso organizacional es un término que se ha utilizado con sentidos muy diversos, de inicio, Allport en 1943 lo define como cuánto se interesa un representante en su trabajo considerando las necesidades, la notoriedad, el sentido del orgullo, de la autonomía y de la autorrepresentación (Universidad de Salamanca, 1989).

Una persona líder no tiene una personalidad definida, ya que la experiencia es fundamental para el desarrollo de capacidades para el liderazgo frente a los conflictos organizacionales, esto se determina de acuerdo como logra distribuir los recursos de una empresa de una manera eficiente y eficaz para lograr el éxito, cabe mencionar esto no toma en cuenta los rasgos de que personalidad lo caracterizan.

Las autoras.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

Actualmente las condiciones económicas, los cambios súbitos organizacionales y las crisis sociales promueven necesariamente las experiencias de los trabajadores; por ello, la gestión de los recursos humanos y la psicología organizacional en la última década viene desempeñando un rol importante en el impulso y crecimiento de las empresas como consecuencia el bienestar de sus trabajadores.

Del mismo modo los líderes vienen desempeñando una función muy importante en las organizaciones, estableciendo metas y consiguiendo que la mayor parte de los trabajadores deseen y trabajen para poder alcanzarla. Sin embargo, el liderazgo es algo subjetivo, muchas veces está basado en su punto de vista de cada individuo, en algunas ocasiones afecta a su capacidad de liderazgo, presentando actitudes negativa frente a los conflictos organizacionales, mostrándose poco comunicativo, falta de empatía, miedo al cambio, falta de humildad, etc.

Existe evidencia científica que los trabajadores de diversas generaciones muestran escepticismo hacia organizaciones y tienen muchos argumentos para mostrar actitudes de desconfianza. De esta forma, un trabajador insatisfecho puede ser capaz de resolver su problema al dejar el trabajo. Si la fuente de insatisfacción se relaciona con las políticas de toda la organización, es probable que haya una rotación organizativa. Los empleados que no pueden cambiar su situación o retirarse físicamente de la situación pueden retirarse psicológicamente de sus trabajos. (Tejero, 2008).

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2018), reportan que existen diferencias importantes en relación a la remuneración salarial en países de Europa y Latinoamérica como Indonesia, Filipinas, México, Uruguay, Brasil y Perú, de esta manera produciendo falta de compromiso laboral hacia la empresa, y siendo un obstáculo para su crecimiento económico y sus estilos de vida. A diferencia de ello, la Organización para la cooperación y Desarrollo económico (2017), menciona que el crecimiento económico en España aumentó en un 2.6%, generándose una reducción de la tasa de desempleados y subempleos; asimismo, se confirma que existe mayor capacitación a los trabajadores. Por ende, a mayores requerimientos de capacitaciones se busca un adecuado modelo de liderazgo, basado en valores, comportamientos, conductas y actitudes que influyan enérgicamente en el futuro de las organizaciones.

En el ámbito nacional, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI (2016), refiere que el 34.5% de los trabajadores de las empresas peruanas, cuenta con seguro de jubilación; por otra parte, sólo el 23% cuenta con AFP y el 10.4% con ONP. Ante ello, se evidencia que las empresas en el Perú no cumplen a cabalidad los beneficios laborales, encontrándose que gran parte de los trabajadores podría estar insatisfecho en su lugar de trabajo, sin llegar a comprometerse totalmente con la institución. Así mismo, se puede apreciar en las empresas reportan carencias de estrategias y métodos que permitan que sus trabajadores puedan cumplir con los objetivos organizacionales de la misma institución. En cuanto al liderazgo en las organizaciones, según Szeinman (2015) citado por (Cruzado, 2015). Menciona que las organizaciones

con mayor frecuencia priorizan ejecutar encuestas para comprender como se sienten sus trabajadores y de esta manera determinar decisiones que ayuden a estimular en su rendimiento laboral. Así mismo, en una investigación realizada por el mismo autor en la compañía Hay Group, menciona que el cuestionario es elaborado a base de respuestas de 3,800 líderes, el estilo de liderazgo que evidencian puede afectar hasta un 70% en el compromiso organizacional el cual está relacionado con la motivación de los colaboradores y a su vez traer consecuencias en su cumplimiento laboral.

Así mismo, si la insatisfacción principal tiene que ver con el trabajo en sí, el empleado puede mostrar un nivel muy bajo de participación en el trabajo, refiriéndose al grado en que las personas se identifican con sus trabajos y objetivos. Si la insatisfacción es con el empleador en su totalidad, incluida la cultura organizacional, el empleado puede mostrar un bajo nivel de compromiso organizacional, que se refiere al grado en que un colaborador se identifica con la organización y está dispuesto a realizar esfuerzos en su nombre (Mowday et al., 1982); De esta manera, los estilos de liderazgo influyen en la forma en que los trabajadores experimentan su compromiso laboral en sus empresas y organizaciones (Frkovich, 2018). Asimismo, se ha demostrado que los diferentes estilos de liderazgo que existen, según las investigaciones realizadas, influyen en la forma en que el trabajador se sienta comprometido y demuestre su compromiso en productividad hacia sus funciones dentro de la empresa (Montero, 2017). Es decir que tanto el compromiso organizacional como los estilos de liderazgo son variables que se alimentan una de la otra, con el fin de que el

trabajador se sienta satisfecho en su lugar de trabajo y lo demuestra en grandes niveles de productividad (Cortés, 2004).

En la empresa privada Peru Fire Systems & Security se evidencia que el personal de trabajo no toma mucha importancia en las actividades organizacionales, esto conlleva a la disminución del compromiso laboral y la poca iniciativa, trayendo como consecuencia la disminución de efectividad de los trabajos realizados, los cuales afectan en no poder cumplir con los objetivos organizacionales, de esta manera reportando carencias de estrategias y métodos que permiten que los trabajadores no brinden una buena atención, así mismo, presentando un trabajo rutinario, estrés laboral y falta de identidad, y como consecuencia la baja producción. Además, se observa deficiencia de liderazgo lo cual influye negativamente en los colaboradores por la presencia de una inadecuada comunicación por parte del líder, conllevando que el colaborador se le dificulte crear, adquirir y transferir conocimiento y modificar su comportamiento para reflejar nuevas expectativas.

Los resultados obtenidos en la presente investigación permitirán a la empresa Peru Fire Systems & Security tomar acciones que sean adecuadas para un fin de mejorar el desempeño laboral de sus empleados, a fin de cumplir con las metas y objetivos trazados por la organización.

Posteriormente de haber realizado el análisis de la realidad problemática, se procedió a plantear los siguientes problemas de investigación:

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y los estilos de liderazgo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima- 2020?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es la relación entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020?

P.E.2:

¿Cuál es la relación entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima- 2020?

P.E.3:

¿Cuál es la relación entre compromiso normativo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima- 2020?

P.E.4:

¿Cuál es la relación entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020?

P.E.5:

¿Cuál es la relación entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020?

P.E.6:

¿Cuál es la relación entre compromiso normativo, con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020?

P.E.7:

¿Cuál es la relación entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020?

P.E.8:

¿Cuál es la relación entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020?

P.E.9:

¿Cuál es la relación entre compromiso normativo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020?

2.4. Justificación e Importancia

2.4.1. Justificación

Justificación teórica:

La justificación de la investigación radicó en la necesidad de conocer, el resumen de los aportes teóricos de los autores más

importantes que hacen referencia a las relaciones de la variable compromiso organizacional y la variable estilos de liderazgo del personal de la empresa Peru Fire Systems & Security, de esta manera para conocer la realidad en relación a estas variables y promover el cumplimiento de los objetivos institucionales. Así mismo, refiere a la inquietud que surge por parte de las investigadoras en profundizar el enfoque teórico en razón al problema de estudio, con las que se contrastara y complementara el conocimiento previo.

Justificación práctica:

Esta investigación aporta en la medida que ayuda a prevenir este problema actual y va servir como primer paso para la mejora de la organización en todos los aspectos de la empresa Peru Fire Systems & Security. Es decir, conocer la relación del compromiso organizacional con los estilos de liderazgo va demostrar cómo están desempeñando los trabajadores en dicha empresa.

Justificación metodológica:

En la presente investigación se toma en cuenta el uso de métodos y técnicas específicas que sirvieron de aporte para la investigación, así como también para ser tomado en cuenta en otros estudios similares. Ya que las investigadoras no alteran la realidad y se analizó mediante dos cuestionarios en un determinado tiempo y de nivel descriptivo ya que se describió una realidad con las características en base a la metodología.

Justificación psicológica:

Esta investigación servirá como base a los licenciados de psicología y futuros profesionales. Dichos resultados dan pie a que

se continúe investigando sobre la variable compromiso organizacional y la variable estilos de liderazgo, con otras variables que en dicho estudio no se han considerado. Además, ayuda que otros profesionales brinden talleres a las empresas con la intención de mejorar el desenvolvimiento laboral del líder basado en valores, para lograr los objetivos trazados en la organización.

2.4.2. Importancia

Actualmente, las empresas están en la búsqueda del logro de sus objetivos; por ello, es indispensable la elección del personal idóneo; además que se identifique plenamente con la organización. Dicha investigación servirá para que las empresas pongan en acción estrategias para que sus colaboradores puedan sentirse más identificados y comprometidos con la empresa; de esta manera los hallazgos que se describirán serán útiles para que las organizaciones puedan llevar a cabo planes de promoción de la identidad institucional, compromiso organizacional y el bienestar laboral.

2.5. Objetivo general

Determinar la relación entre compromiso organizacional y estilos de liderazgo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

2.6. Objetivos específicos

O.E.1:

Determinar la relación entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

O.E.2:

Determinar la relación entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

O.E.3:

Determinar la relación entre compromiso normativo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

O.E.4:

Determinar la relación entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

O.E.5:

Determinar la relación entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

O.E.6:

Determinar la relación entre compromiso normativo, con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

O.E.7:

Determinar la relación entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores en la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

O.E.8:

Determinar la relación entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

O.E.9:

Determinar la relación entre compromiso organizacional normativo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

a. Delimitación social: Los colaboradores de empresa Peru Fire Systems & Security de la ciudad de Lima-2020.

b. Delimitación espacial o geográfica: La investigación se llevó a cabo con los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security de la ciudad de Lima-2020.

c. Delimitación temporal: En cuanto al alcance temporal, se refiere a que el estudio fue en el periodo académico agosto-octubre, 2020.

2.7.2. Limitaciones

Entre las principales limitaciones afrontadas durante el presente estudio se encuentran:

- Desplazamiento, debido a las disposiciones del gobierno para acceder a las unidades de análisis.

-

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes en la investigación:

Internacionales

Ramírez (2019), presento su tesis sobre: Estilos de liderazgo, clima laboral y desempeño de los colaboradores de la Compañía Pacifpetrol SA. De la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador, para optar el grado de Magíster, dicha investigación pertenece al enfoque cuantitativo con carácter deductivo, descriptivo correlacional, no experimental, la muestra estuvo conformada por 200 trabajadores de dicha empresa, la técnica de recolección de datos se realizó de manera digital por medio de formularios a través de la plataforma Google® empleada de una manera gratuita, de acuerdo a los resultados, según la dimensión de liderazgo transformacional, se encuentran porcentajes que demuestran que el 44%, 77%, 64% y 56%, se manifiestan en un inferior porcentaje, de esta manera presentando como, el orgullo, la confianza y la capacidad por lo que se puede establecer como meta a superar en orden de prioridad. Así mismo, concluyendo que el liderazgo se presenta de una forma disposicional que no hay un liderazgo bueno, malo y único, sino más bien que un líder que en la aplicación de sus estilos de Liderazgo se adapta a la situación frente a sus superiores y las adversidades que se presentan, estas singularidades mencionan más del líder que a sus características individuales.

Igualmente, cabe señalar a Niño (2019), en su tesis titulada: Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada. Revista Verba Iuris, Colombia. El estudio corresponde al enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional de corte trasversal, aplicando el estudio a 147 trabajadores del área de seguridad, se utilizó el cuestionario multifactorial de Liderazgo (MLQ). Según, los resultados señalaron que el estilo de liderazgo más dominante fue el transformacional (44.3 %), seguido del transaccional (37.7 %). Resumiendo lo planteado, se puede concluir el estilo de Liderazgo participativo, carismático y transformador que hay una relación significativa con la satisfacción laboral. En igual forma, los estilos de liderazgo y las relaciones entre trabajadores y superiores son factores positivos tanto para la organización y para el trabajador.

Además, Gutierrez (2019), llevó a cabo su tesis titulada: Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo, tesis de pregrado, Universidad Santo Tomás, Colombia. La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, de tipo trasversal, no experimental, la muestra de estudio estuvo conformada 270 colaboradores, con un tiempo de tres meses de laborar en las empresas, la técnica de recolección de datos se realizó a través del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1993), encontrando algunos ítems (uno y tres) que pertenecen al componente continuo, no están midiendo correctamente este factor y en el componente afectivo sucede lo mismo con un ítem (nueve). Según, los resultados de dicha investigación utilizaron la prueba ANOVA, de acuerdo, con el análisis el valor significativo de dicha variable del compromiso organizacional fue 0.50. Llegando, a concluir que no existe

discrepancia entre el compromiso organizacional y el tipo de contrato laboral, produciendo satisfacción y compromiso de los trabajadores hacia las empresas.

También, Ramos (2017) en su investigación denominada: Cultura trabajo-familia y compromiso organizacional en trabajadores de la unidad educativa Isabel de Godín de la ciudad de Riobamba. Un enfoque de género. Para optar el grado académico de Magíster en Gestión del Talento Humano, Universidad Técnica de Ambato. Ecuador, la presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada 182 trabajadores de ambos sexos, se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer (1991). Según, los resultados señalan que el 5,5% tienen un bajo nivel de compromiso organizacional, no encontrando diferencias entre ambos sexos, correlacionando el compromiso organizacional con la variable cultura trabajo- familia $r = 0,639$; $p < 0,01$. Según, la investigación se puede concluir: Que los trabajadores de dicha empresa, influye la cultura, el trabajo- la familia reforzando el vínculo del trabajador con la organización.

Nacionales

Gómez (2018) lleva a efecto su investigación denominada: Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada, Chiclayo 2017. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, para obtener el título profesional de licenciado en psicología. La investigación fue de tipo descriptiva- no experimental, la población estuvo conformada por 70 colaboradores. Se utilizó el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen & Smith (1993), el cual fue baremado en Trujillo por Figueroa en 2016,

obteniendo una confiabilidad de .806. Según, los resultados señalan compromiso organizacional en los colaboradores se observa que el 49% logran un nivel bajo de compromiso organizacional, un 34% obtuvo un nivel medio y un 17% logran un nivel alto de compromiso organizacional. Por otra parte, se observó que la dimensión normativa y continuó ubicándose en el nivel alto, encontrándose la dimensión afectiva en un nivel bajo. Referente al sexo, son las femeninas que se encuentran en un nivel bajo y los masculinos nivel medio y bajo. Los colaboradores con 3 meses, 12 meses y 37 meses a más de trabajo mostraron un nivel bajo y medio, además de 13 meses-36 meses de trabajar en la empresa se encontraron en un nivel bajo. Por otra parte, el mayor porcentaje de colaboradores se hallaron en el nivel bajo.

Según el estudio, se puede concluir que: los trabajadores de dicha empresa no muestran conexión entusiasta con la organización más bien se mantienen por la compensación, la necesidad o sentir que tienen el deber de permanecer dentro de ella.

En cuanto a, Trebejo (2017) desarrollo su tesis de: Compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP –grupo aéreo N°8, Callao, 2017. Universidad Cesar Vallejo, para obtener el título profesional de licenciada en psicología, la investigación es de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental-transaccional. La muestra estuvo conformada por 120 civiles que trabajan, permanentemente a la empresa. Se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Para establecer la relación del Engagement Organizacional y el compromiso, se efectuó la prueba de normalidad, extrayendo como resultado un estadístico no paramétrico, lo cual se analizó la relación

entre las variables de estudio por Rho de Spearman. En resumen, dicho trabajo se puede concluir que: No hay una relación entre el Engagement Organizacional y el Compromiso organizacional. La presente investigación concluyó que no existe relación entre Compromiso Organizacional y Engagement, siendo ($p > 0,05$). Por otra parte, se llegó a la conclusión que los resultados obtenidos fueron que el 60% (72) de los colaboradores dentro del Grupo Aéreo N°8, se encuentra en un nivel promedio con respecto a compromiso organizacional. También se llegó a demostrar que el compromiso afectivo se aprecia que el 53.3% de los colaboradores dentro del Grupo Aéreo N°8, se ubican en un nivel promedio (64), luego el 29,2% (35) presentan un alto compromiso con la institución y el 7,5% tiene bajo compromiso (9 trabajadores). Con respecto al compromiso continuo muestra que el 70,8% de los colaboradores dentro del Grupo Aéreo N°8, se encuentran en un nivel promedio (85), luego el 10,8% (13) presentan un alto compromiso con la institución y el 8,3% (10 personas) tienen muy alto compromiso. Así mismo se aprecia que el compromiso normativo logra un 5% en nivel muy alto, que siente el deber de seguir laborando, un 41,7%, un nivel promedio (50 personas) que siguen laborando porque tienen el deber de continuar ejerciendo su profesión dentro de la institución, el 32,5% (39) tiene un nivel bajo de compromiso normativo, es decir que no se sienten obligados de continuar laborando.

En dicha investigación, se puede observar, que la presencia personal, así como los roles activos; es decir, tanto físicos cognitivos, emocionales y comportamentales no se encuentra conexión entre el personal y el trabajo de tal manera esto implica que los trabajadores no tomen iniciativa y no puedan participar activamente.

Así mismo, Bautista y Delgado (2018), investigo: ¿Los estilos de liderazgo de rango completo influyen en las variables más relevantes del cambio organizacional? Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. El tipo de investigación corresponde al enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal, correlacional -causal, donde participaron 72 trabajadores pertenecientes a dos empresas. Se aplicaron dos instrumentos: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) Forma 5X (Bass & Avolio, 2000) para la variable estilos de liderazgo y el instrumento Medición de Cambio (IMC). Determinándose para Empresa 1 y 2 la confiabilidad mediante la fórmula de Alfa de Cronbach. Para la Empresa 1 el Alfa de Cronbach alcanzando un 0,89 en MLQ y 0.84 en IMC y para la Empresa 2 el Alfa de Cronbach alcanzado es de 0.96 en MLQ y 0.80 en IMC. Donde los resultados evidenciaron que el estilo predominante en ambas empresas es el estilo de liderazgo Transformacional y los factores predominantes que influyen en el cambio organizacional para la Empresa 1 son: Aceptación, Trabajo en Equipo y Resistencia al Cambio; para la Empresa 2 son: Trabajo en Equipo, Comunicación y Liderazgo.

Finalmente, se pudo evidenciar que el estilo de liderazgo de rango completo predominante en ambas empresas, es el estilo transformacional. Se infiere este resultado, pues el estilo predomina en mayor cantidad de los grupos formados. Es decir, en dichas empresas hay una interacción adecuada entre líder y trabajador, donde el líder ejerce influencia y presta atención a los miembros de su grupo. Como resultado los miembros de su equipo lo ven como

un modelo a imitar ya que les promueve desarrollo, crecimiento y cooperación dentro de la organización para un mismo objetivo.

También, Chávez (2016) desarrollo su tesis sobre: La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios. Universidad del pacifico, para optar al Grado Académico de Magíster en Desarrollo Organizacional. Los autores de la presente investigación diseñaron un estudio de tipo cuantitativo, correlacional y transversal, la muestra estuvo conformada por 193 colaboradores, quienes respondieron dos instrumentos: el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) Forma 5X versión corta de Bass y Avolio (1997) para la variable estilos de liderazgo, con el que evaluaron a sus jefes (50 líderes); y la Escala de Actitud ante el Cambio Organizacional con la que evaluaron su propia actitud ante el cambio organizacional (aceptación, temor y cinismo). Los hallazgos evidencian que el estilo de liderazgo predominante en la empresa es el transformacional y la actitud predominante es la aceptación. Asimismo, los resultados muestran que los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y correctivo se relacionan de manera significativa, moderada y positiva con la actitud de aceptación ante el cambio organizacional; también señalan que el estilo de liderazgo pasivo-evitador se relaciona de manera significativa, moderada e inversa con la actitud de aceptación ante el cambio organizacional. A nivel global, se evidencio que el estilo de liderazgo predominante es el transformacional (MS=3,81), seguido muy cercanamente por los estilos correctivo (MS=3,61) y transaccional (MS=3,60).

Los hallazgos, determinan que en dicha empresa presentan una actitud objetiva de los líderes hacia sus seguidores. Por otro

lado, los resultados muestran que los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y correctivo se relacionan de manera significativa, moderada y positiva con la actitud de aceptación ante los cambios organizacionales. También señala debido al alto compromiso organizacional es menos el estilo de liderazgo pasivo-evitador. Lo cual indicaría frente a las situaciones adversas el líder no deja que los seguidores tomen las decisiones o busquen las soluciones sino tanto líder como seguidor, acuerdan para buscar la mejor respuesta.

Locales o regionales

No se han encontrado investigaciones relacionadas con el estudio.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1 Variable compromiso organizacional

3.2.1.1 Definición de compromiso organizacional

Según Robbins (1999): Define al compromiso organizacional como el posible mejor predictor sobre desempeño y contribución del capital humano, brindando una respuesta más global y duradera en las organizaciones y satisfacción en el lugar de trabajo. El trabajador puede sentirse descontento con su puesto, considerándole una situación por poco tiempo y, sin embargo, no sintiendo descontento con la organización del todo. De esta manera cuando el descontento se prolifera con la empresa es más probable que los colaboradores piensen renunciar.

Así mismo, citado por Claire y Böhr (2004): El significado original de la idea compromiso, ocurre en 1965, cuando el desempeño de los empleados se encuentran caracterizado con la

responsabilidad de cada individuo influyendo en su confianza, en este momento los creadores piensan en la inspiración inherente como uno de los elementos significativos, esto causó una progresión de conversaciones sobre ello.

En otras palabras, según Meyer y Allen (1991) Citado por (Ibarra, 2019) establecen que el compromiso organizacional es como un estado de bienestar psicológico que describe la conexión entre un individuo y una empresa, y que de esta manera inciden en el valor de seguir o renunciar a la empresa. Así pues, los autores mencionan que el compromiso organizacional es un constructo de múltiples definiciones que representan tres formas de compromiso organizacional: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Por lo señalado, en esta investigación consideramos el modelo de compromiso organizacional de Meyer y Allen, básicamente porque este modelo tiene evidencia empírica más extensa hasta la fecha, estableciendo en sus tres maneras diferentes de estar unido a una organización: Se puede afirmar que las personas permanecen comprometidas con la organización, porque desean (afectivo), porque lo necesitan (continuo) o porque sienten que deben hacerlo (normativo).

El compromiso organizacional es el grado que tiene un trabajador para identificarse con la empresa, mostrando responsabilidad, cooperación, productividad, compromiso ya sea con el trabajo o con la institución, con la finalidad de llegar consecución de las metas y objetivos.

3.2.1.2 Teorías de compromiso organizacional

De acuerdo, a la búsqueda de información, muestra que el estudio del compromiso organizacional se puede clasificar en tres teorías con diferentes conceptos del compromiso organizacional. Así mismo estarán relacionadas con las tres dimensiones (afectivo, continuidad, normativo), postuladas por Meyer y Allen (1991). Los siguientes párrafos explorarán estas teorías en detalle:

Teoría perspectiva psicológica

O'Reilly y Chatman (1986) citado por (Hurtado, 2017), se basa principalmente en las premisas de las ataduras psicológicas a través de una identificación e implicación entre empleado y organización que conllevan a dar respuestas cognitivas, cuyo argumento indica de una manera más precisa al estado emocional.

Esta teoría está relacionada con la dimensión compromiso afectivo, postulada por Meyer y Allen (1991), el cual es referido al apego psicológico del individuo a la organización a través de una atadura emocional, esto da entender que para el individuo la organización lo es todo. Citado por (Hurtado, 2017)

Teoría del intercambio social

Becker (1960) citado por Hurtado (2017), identifica intercambio social como “el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (side-bets) realizadas a lo largo del tiempo” (p. 63). Esta teoría se basa que el vínculo organizacional está establecido en un intercambio ya que el trabajador recibe ciertos incentivos para igualar las contribuciones que el empleador brinda. Es decir, el colaborador se involucra e

identifica siempre cuando haya una reciprocidad entre él y la organización por lo contrario habría la voluntad de renunciar el cual es un resultado negativo hacia la organización.

Esta perspectiva se vincula con el componente de continuidad que postula Meyer y Allen (1991), donde formulo una escala de medida, para evaluar la dimensión de continuidad, y donde se refirió que la probabilidad que un individuo se ve forzado de continuar en una empresa ya seas por que observa que no puede tener otra oportunidad en encontrar otro trabajo, y de no tener la posibilidad de permanecer en la empresa, como consecuencia el individuo desarrolla alto grado de compromiso de continuidad. Citado por (Hurtado, 2017).

Teoría perspectiva de atribución

Reichers (1985) citado por Hurtado (2017), esta perspectiva se basa que el compromiso que tiene un individuo es más una obligación adquirida, esto se lograría con ciertos comportamientos, conductas que son voluntarias del mismo. Esta perspectiva va más allá de la creencia que el trabajo es un valor ético, es decir, mientras más duro sea el trabajo como resultado se tendrá mayor beneficio moral y gran virtud para desarrollar el carácter del individuo, proyectando al trabajo como el centro de la vida individual y social.

En esta perspectiva se vincula con la dimensión normativa, postulada por Meyer y Allen (1991), ya que indica que el individuo se mantiene en la organización por sentimientos de obligación moral. Citado por (Hurtado, 2017).

3.2.1.3 Dimensiones de compromiso organizacional

Según, Meyer y Allen, hacen mención de tres componentes que son fundamentales en el compromiso organizacional cada uno de ellos tienen un efecto diferente en el comportamiento y actitudes de los colaboradores:

Compromiso afectivo.

Meyer y Allen (1996) mencionan al compromiso afectivo como la unión emocional que el trabajador genera con la empresa más allá de un buen salario. Es el desarrollo de aprendizaje que interpone en la valoración que emplea el colaborador del soporte y los beneficios por parte de la institución. Este concepto está directamente relacionado con la relación emocional del colaborador hacia la empresa obtenida como consecuencia a través de la satisfacción de pertenecer a la empresa. Citado por (Ibarra, 2019)

Por otra parte, es la conexión entusiasta de un representante con la organización lo que le impulsa a permanecer en la asociación más allá de su compensación. También podría caracterizarse como la prueba mental distintiva del trabajador con las cualidades y el razonamiento de la organización. (Guerrero, 2016).

Creemos, que efectivamente los representantes con un elevado nivel de deber entusiasta están disponibles para los cambios jerárquicos, interesándose por ellos y proponiendo mejoras para la asociación. De igual modo, al sentirse parte de la organización, estructuran un sólido sentimiento de dedicación, disminuyendo así la rotación de personal.

Compromiso de continuidad

Meyer y Allen (1997) se refieren a compromiso de continuidad cuando existe un nivel de compromiso continuo llegando a desarrollar como resultado cualquier tipo de acciones o eventos que aumente el costo y que representa renunciar a la empresa, ya que el trabajador tiene conocimiento que estos costos existen. Esta definición está relacionado con el apego de carácter material del empleado hacia la empresa, ya que ha invertido tiempo y energía dejarlo sería como perderlo todo (Citado por Ibarra, 2019).

También, es entendido como un componente esencial del modelo actitudinal del compromiso organizacional refleja la reconocimiento de los costos asociados con dejar la organización entre los antecedentes se encuentran las inversiones efectuadas por el trabajador, la percepción del costo y la disponibilidad de alternativas (Becker, 1964), citado por (Pérez y Castillo, 2016); el compromiso continuo que conlleva un proceso de sumisión frente a las normas y procedimientos de la organización.

Compromiso normativo.

Meyer y Allen (1990) Citado por Alvarado, et al. (2016) hacen referencia que este componente de compromiso esta relacionado con los sentimientos propios de obligación de permanecer en la empresa y con origen de valores que son inculcados desde la infancia o incluso de las primeras experiencias laborales.

Se puede decir, que el trabajador desarrolla un sentimiento de obligación y lealtad de permanecer en la organización como resultado del proceso de socialización familiar y organizacional; por

ejemplo cuando la organización cubre los gastos de la universidad creando una manera de reciprocidad con la organización.

3.2.1.4 Características del compromiso organizacional

Conforme, Robbins y Judge (2013) el compromiso organizacional tiene como características propias, es un campo de entendimiento humano esencial para que entiendan sobre como es el manejo de las organizaciones, y son las siguientes:

1. El compromiso organizacional, se determina como una disciplina científica que se aplica a cuestiones prácticas con la finalidad de apoyar a las personas y las empresas a lograr niveles altos en el desempeño, de tal manera que los colaboradores se sientan satisfechos con su labor, y por ende aumentar su competitividad lograr el éxito.
2. El compromiso organizacional también se centra en las posibilidades, así poder conocer las diversas situaciones de las organizaciones y poder tener un adecuado manejo y aprovechar al máximo de esta.
3. El compromiso organizacional emplea métodos científicos, formula hipótesis, y generaliza sobre el comportamiento y las verifica empíricamente
4. El compromiso organizacional, funciona para dirigir a los trabajadores en la organización, es decir, tiene como objetivo básico de apoyar que los individuos y la empresa se entienda.

3.2.1.5 Importancia de compromiso organizacional:

Por su parte Arias (2001) refiere que la importancia del compromiso organizacional consiste en que es uno de los mejores predictores de permanencia en el empleo, ya que se considera que es fundamental para los colaboradores que tengan bien puesta la

camiseta, se refiere a que tengan afecto hacia su empresa y que cumplan los objetivos organizacionales con éxito.

Además, Rodas (2013) describe que la importancia del compromiso organizacional se presenta principalmente porque tiene un gran impacto en las actitudes y en el comportamiento del colaborador y la manera como se involucra hacia la empresa; a través de metas organizacionales, valores y cultura, produciendo menor falta de asistencia y baja rotación del trabajador entre otros. Así como también tiene la capacidad de predominar sobre la eficacia, bienestar y tranquilidad de los miembros de la empresa.

También, Betanzos y Paz (2007) indican sobre la importancia del compromiso organizacional radicando desde el punto de vista de los empleados, ya que atribuye estabilidad laboral, también beneficios laborales tales como, jubilación, beneficios sociales, velar por sus necesidades de seguridad psicológica, dentro de ello tenemos la competencia que consiste en la percepción de sentirse eficaces en las acciones que realiza y poder obtener resultados óptimos. De esta manera impactando en su comportamiento y actitudes de los colaboradores, mejorando la productividad y reduciendo la falta de asistencia laboral y rotación de los trabajadores.

3.2.2 Variable de estilos de liderazgo

3.2.2.1 Definición de estilos de liderazgo

Los estilos de liderazgo son habilidades que otorgan influir de manera efectiva al grupo de una organización para que se desenvuelvan con pasión al cumplimiento de los objetivos y poder

obtener resultados óptimos. En seguida presentamos algunos autores abordando sobre el tema:

Para Chiavenato (1993), precisa que el liderazgo es la capacidad de comunicar y convencer al grupo, además se ejerce una situación de guía y termina siendo el factor determinante que incita tener el éxito a favor, de tal forma lograr la repercusión de uno o más objetivos específicos dentro de la organización.

Posteriormente Chiavenato (2010) menciona que los estilos de liderazgo son: como una estructura de modelos de grupos de personas que le brinda al líder la facultad de la interactuar, delegar funciones y lograr la participación entre los colaboradores, así puedan desarrollar por medio sus actividades y capacidades, un mismo proceso para un objetivo en común. Lo cual conlleva a decir una visión de gestión y organización para lograr un objetivo, apoyando a los sujetos o colaboradores.

Por su parte, Bass (2000) refiere que los estilos de liderazgo son aquellos que guían a un líder a enlazar a un grupo de trabajo de tal forma que pueda ayudar como mediador hacia la realización de tareas y objetivos, considerando como contingencia su posición de líder y la organización del quehacer, es decir conexiones entre el líder y los miembros.

Definitivamente, por lo señalado el líder cumple un rol diferente al rol que ejerce un jefe. Es decir, el estilo de liderazgo que predomine en un sujeto va jugar un papel valioso en la consecución de metas dentro de la organización, ya sea una empresa, escuelas, universidades, en la familia, etc.

De acuerdo con Drucker (1993), menciona que el Liderazgo es muy distinto a lo que hoy se presenta, no se trata de “yo” o “mi” sino de “nosotros”, ¿Qué significa? Que el liderazgo no tiene que ver con las cualidades del líder y mucho menos con el carácter. O salirse con lo que uno quiere o presionar a través del temor o la humillación para que se cumplan los objetivos, sino enseñar al grupo la responsabilidad del desarrollo de tareas de manera correcta y bien hecha.

Por lo señalado se considera que no basta con tener una persona que aprenda a conducir una empresa, sino que cada persona cumpla con sus responsabilidades en la organización.

En la presente investigación estilos de liderazgo, se sustenta en la conceptualización formulada por Bass (2000).

3.2.2.2 Teorías del liderazgo:

Varias teorías han tratado de definir qué factores influyen en el liderazgo, en este sentido, consideramos importante mencionar algunas que sirven de base para comprender los conceptos modernos, en el cual juega un papel importante de las teorías psicológicas de la personalidad, incluyendo pensamientos y emociones, la cual va a caracterizar la adaptación de cada persona ante las situaciones que se le presentan en la vida. De acuerdo con Robbins y Judge (2017) las teorías del liderazgo son:

a) Teoría de los rasgos:

Señala que la teoría considera a tres rasgos asociados a los líderes exitosos: inteligencia, estatura física y personalidad. Es decir, nos describe que dicha teoría, se refiere que cada individuo es único ya sea por sus atributos físicos o

características de personalidad y según las características manifiestas influenciará en el comportamiento de su entorno.

b) Teoría del liderazgo Conductual

Se conoce como comportamiento de liderazgo a la estructura de iniciación y consideración; la estructura de iniciación alude a la categoría que un líder precisa y en cuanto a la estructura se refiere al papel de los trabajadores en la pesquisa de lograr el objetivo. Por lo señalado comprende que un líder tiene comportamientos específicos, lo cual implica comportamientos de organización y relaciones laborales. Si se determina un líder alto en estructura de iniciación, es aquel líder que atribuye a los subordinados tareas peculiares, esperando estándares de desempeño y cumplimientos de las tareas en los tiempos establecidos. Por otro lado, si se determina calificación alta en consideración, entonces alude aquel líder que se preocupa y guía a los subordinados laborales y personales siendo afable, logrando que confíen en él ya que este tipo de líder ve a su entorno a todos iguales sin preferencias.

c) Teoría de la contingencia

Dicha teoría determina, que un grupo competente se logra con la reciprocidad entre el líder y los colaboradores, de tal forma si se admite la interacción entre líder-grupo-situación, la organización de trabajo será superior, demostrando una jerarquía de confianza y admiración del trabajador al líder.

d) Teoría situacional

Finalmente, en el liderazgo situacional se establece en dos dimensiones tareas y comportamientos, combinados con cuatro conductas específicas: contar, vender, participa y delegar. Y de acuerdo con la teoría de contingencia, un líder opta por un estilo de liderazgo según la disposición del subordinado. Es decir, ya sea para un estilo “contar”, venta, participación o delegación” va depender si los subordinados son capaces, incapaces, dispuesto y no dispuesto. Entonces, sin importar lo que haga el líder, la eficacia depende de las acciones de los seguidores.

3.2.2.3 Dimensiones de estilos de liderazgo

Liderazgo transformacional

Entre las diversas metodologías de colaboración, la propuesta sobre la autoridad transformadora es de increíble importancia. Son las que ponen los requisitos e inspiraciones de sus adherentes a la exclusión de todo lo demás y promueven cambios sensoriales en las personas, reuniones y asociaciones; mientras que estas últimas cumplen sus objetivos concentrándose en compartir y compensar la ejecución.

Bass (1985, 1999, citado por Alvarado et al., 2016) define al líder transformacional como aquel que inculca en el individuo el interés por la organización, aumenta su confianza, se enfoca hacia el logro personal además del organizacional.

Liderazgo transaccional

Bass (1985, citado por Vega y Zabala, 2004) describe al líder transaccional como aquel que espera de sus subordinados el cumplimiento de los requerimientos básicos esperados por medio de una relación de intercambio entre el líder y el seguidor mediante una recompensa material o psicológica. Prefiere evitar el riesgo, y es capaz de crear confianza con el fin de lograr las metas establecidas. Se identifica a este tipo de líder como aquél orientado a clarificar expectativas y a ofrecer reconocimiento cuando los seguidores cumplen visión gerencial con los objetivos establecidos. El objetivo es producir que los equipos logren lo niveles esperados de desempeño.

En este estilo de liderazgo, las investigadoras observan que un líder transformacional, es un sujeto que va más allá que un tipo transaccional, debido que estructura una visión para la organización y lo comunica a los demás, logrando la participación y el compromiso de cada uno de ellos.

Además, busca aumentar y favorecer las destrezas de cada uno de los participantes de la organización: por ejemplo, transforma las actitudes, creencias, sentimientos y pensamientos. Logrando transformar la cultura de la organización.

Liderazgo Laissez Faire

El laissez-faire no está relacionada con un estilo de autoridad transformadora o basada en valores, se encuentra en una dimensión muy negativa. Este tipo de líder se representa por la evasión de hacer cualquier tipo de movimiento cuando se enfrenta a circunstancias peligrosas, evitando tomar decisiones, y por no

centrarse en sus devotos. Bass y Riggio (2006), citado por (Alvarado et al., 2016).

El liderazgo laissez faire, puede conceptualizarse de la siguiente manera: como un pionero que necesita comprometerse con su asociación. No obstante, es además un pionero que da los materiales fundamentales y deja que sus representantes cumplan con su responsabilidad como les parezca. (Robbins, 1999).

El líder en este estilo se caracteriza por ejecutar un rol muy liberal, permisivo y pasivo donde “se hace y deja hacer” es decir, los subordinados son los que tienen el poder de tomar las decisiones, pero para esto los subordinados deberían tener una gran capacidad de tomar actuar y tomar decisiones y lo que puede jugar en contra si los subordinados no cuentan con esas destrezas.

3.2.2.4 Características de estilos de liderazgo

Las características del líder que refiere Bass (2000). Citado por (Ponce, 2018) es:

Liderazgo transformacional

- ✓ Son innovadores
- ✓ Establecen sentido de misión de la organización
- ✓ Persiguen productividad a través de la transformación y desarrollo del hombre
- ✓ Estimulan intelectualmente a los seguidores

Liderazgo transaccional

- ✓ Son implementadores
- ✓ Establecen metas específicas
- ✓ Persiguen productividad a través de metas organizacionales
- ✓ Influyen en el comportamiento de los seguidores

Liderazgo Laissez faire

- ✓ El líder se reprime en tomar decisiones
- ✓ No estima necesaria su presencia en la toma de decisiones
- ✓ En circunstancia que necesiten apoyo se mantiene distante.

3.3. Marco conceptual

A continuación, presento una lista de conceptos para poder entender de mejor manera este estudio:

Actitudes: Es la manera como cada colaborador muestra su comportamiento hacia la vida.

Ausentismo: Toda empresa debe mantener bajo el ausentismo dentro de sus filas porque este factor modifica de gran manera los costos, no cabe duda que la empresa no pueda llegar a sus metas si la gente no va a trabajar.

Autoestima: Es la percepción de cada individuo que tiene de sí mismo, por lo tanto, se implica básicamente en amarse, quererse y respetarse, ayudándonos a sentirnos mejor con nosotros mismos y dándonos más seguridad en nuestras decisiones.

Autoridad: Fuerza que capacita al líder para influir en sus colaboradores para que alcancen un objetivo determinado.

Comportamiento: Es la manera de actuar que tienen los individuos en su entorno, frente a las situaciones que se suscitan en el ambiente, presentándose de una manera voluntaria o involuntaria.

Compromiso organizacional: Se refiere a la identificación del individuo con la empresa, metas y objetivos.

Desarrollo Organizacional: Trata acerca del funcionamiento, desarrollo y efectividad de las organizaciones humanas.

Eficacia: Es la capacidad que tiene el individuo de alcanzar y lograr los objetivos planificados.

Eficiencia: Es la aplicación correcta de los medios de producción sin que se produzca un desperdicio de los mismos, obteniendo mejores resultados deseados.

Habilidad: Poder de realizar una acción (física, mental, social...) que puede ser innato o adquirido mediante la educación o la práctica.

Liderazgo transaccional: Teoría que mantiene que el líder es aquél que concibe a sus colaboradores como objeto de intercambio de compensaciones por el esfuerzo realizado.

Liderazgo transformacional: Teoría que mantiene que el líder es aquél que logra transformar a sus colaboradores para conseguir metas más elevadas de las que inicialmente se creía posible en una situación dada.

Liderazgo: Es la influencia especial que ejerce sobre los individuos que lo rodean, haciendo que se esfuercen para lograr las metas y objetivos en marcha.

Motivación: Es la acción que impulsa a los sujetos a la realización de diferentes acciones y persistir en ellas para su culminación y satisfacción de sus objetivos trazados.

Organización: Es un grupo de individuos que se relacionan entre sí, produciendo servicios para poder satisfacer las necesidades de la sociedad y del entorno y así poder lograr los objetivos planteados

Rotación: Hace referencia al número de trabajadores que ingresan y se retiran de manera voluntaria de la institución en determinado periodo de tiempo, esto nos puede ayudar a identificar los problemas organizacionales de insatisfacción por parte del personal.

Satisfacción en el trabajo: Es la manera como el trabajador se siente satisfecho, motivado con la organización, respecto a su trabajo y su entorno.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

Según su propósito es básica, que según Landeau (2007), este tipo de Investigación se distingue también como pura o teórica, teniendo como fin la generación de nuevos entendimientos, pero sin contrastarlo con ningún otro caso práctico. Asimismo, está orientada a conocer, buscar y aportar grandes beneficios a la resolución de problemas con una validez general.

La presente investigación, pertenece al nivel descriptivo el cual “Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.92).

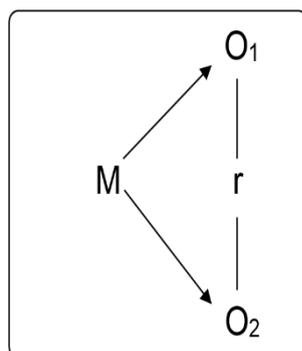
De acuerdo al control o no de la variable de estudio, es de tipo no experimental, que según indica Hernández, Fernández y Baptista (2010), relatan que el tipo de investigación no experimental es donde no se lleva a cabo la manipulación de las variables de estudio; asimismo, la información se recogerá en un momento único.

4.2. Diseño de Investigación. Descriptivo, correlacional y transaccional.

Para el análisis de la investigación seguirá un diseño Descriptivo-Correlacional. Descriptivo, porque demanda detallar propiedades, características y rasgos esenciales de cualquier fenómeno que se estudie. Este tipo de investigación es el más frecuente debido que especifica tendencias de un grupo o población. En cambio, los estudios correlacionales, buscan establecer cómo se asocia o vinculan diversos conceptos,

variables o características entre sí o, también, si no se relacionan. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Ahora bien, el diseño de la investigación es el descriptivo, correlacional y transaccional, cuya fórmula se manifiesta en la siguiente imagen:



Donde:

M = Muestra de 30 operarios de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima.

O1 = Medición compromiso organizacional.

O2 = Medición estilos de liderazgo.

r = Coeficiente de correlación.

4.3. Población – Muestra

4.3.1. Población.

La población está conformada por un conjunto de elementos, los cuales pueden ser personas, organizaciones, comunidades u otros, según Carbajal (2007), esta referidos al conjunto de todas las posibles observaciones que caracteriza al objeto de estudio. La población de estudio estuvo conformada por los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Tabla 1: Población de estudio

Cargo	Población
Gerentes	1
Subgerentes	05
Jefes de área	04
Empleados	30
TOTAL	40

Fuente: Área de recursos humanos

4.3.2. Muestra

Velásquez y Rey (1999, p. 219), consideran que la muestra de estudio es una parte de la población, las cuales deben cumplir con ciertas condiciones de probabilidad y por la que las conclusiones deben tener validez para todo el universo. La muestra de estudio estuvo conformada por los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Tabla 2: Muestra de estudio

Cargo	Muestra
Empleados	30
TOTAL	30

Fuente: Elaboración propia.

4.3.3. Muestreo

El muestreo que utilizo en la presente investigación es no probabilístico por conveniencia.

4.4. Hipótesis general y específicas

4.4.1. Hipótesis general

H.i: Existe una relación directa entre compromiso organizacional y estilos de liderazgo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

H.0: No existe una relación directa entre compromiso organizacional y estilos de liderazgo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

4.4.2. Hipótesis Específicas

H.E.1 Existe una relación directa entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima- 2020

H.E.2 Existe una relación directa entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020

H.E.3 Existe una relación directa entre compromiso normativo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020

H.E.4 Existe una relación directa entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020

H.E.5 Existe una relación directa entre compromiso continuo, con los estilos de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, Lima-2020

H.E.6 Existe una relación directa entre compromiso normativo, con los estilos de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima- 2020

H.E.7 Existe una relación directa entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020

H.E.8 Existe una relación directa entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los

colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020

H.E.9 Existe una relación directa entre compromiso normativo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020

4.5. Identificación de variables

Variable independiente: Compromiso organizacional

Dimensiones:

- Afectivo
- Continuo
- Normativo

Variable dependiente: estilos de liderazgo

Dimensiones:

- Transformacional
- Transaccional
- Laissez-faire

4.6. Operacionalización de variables

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso organizacional	Según Meyer y Allen (1991) establecen que el compromiso organizacional es como un estado de bienestar psicológico que describe la conexión entre un individuo y una empresa, y que de esta manera inciden en el valor de seguir o renunciar a la empresa. Citado por (Ibarra, 2019)	La variable de compromiso organizacional se define mediante sus dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo, con opciones de respuesta tipo Likert, totalmente de desacuerdo(1), moderadamente en desacuerdo(2), débilmente en desacuerdo(3), ni de acuerdo ni en desacuerdo(4), débilmente de acuerdo(5), moderadamente de acuerdo(6), totalmente de acuerdo(7)	D.1: Compromiso afectivo	- Identidad con la organización. (6,9,12) - Involucramiento con la organización. (14,15,18)	Ordinal
			D.2: Compromiso continuo	- Percepción de alternativas. (1,3,4) - Sacrificio personal. (5,16,17)	
			D.3: Compromiso normativo	- Sentido de obligación. (2,7,8) - Lealtad con la empresa. (10,11,13)	

VARIABLE E 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estilos de liderazgo	Según, (Bass, 2000) determina que los estilos de liderazgo orientan al líder a involucrase a un grupo de trabajo de modo que pueda servir como mediador hacia la ejecución de las tareas, contemplando como contingencias su posición del líder y la organización del quehacer, es decir conexiones entre el líder y los miembros. (p. 300).	La variable estilos de liderazgo se define mediante sus dimensiones: estilo transformacional, estilo transaccional y estilo Laissez Faire cada indicador se le cuantificará mediante índices, Nunca (0). Rara vez (1). A veces (2). A menudo (3) y Siempre (4).	D.1: Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia idealizada atribuida (10,18,21,25) - Influencia idealizada conducta (6,14,23, 34) - Motivación inspiracional (9,13,26,36) - Estimulación intelectual (2,8,30,32) - Consideración individualizada (15,19,29,31) 	Ordinal
			D.2: Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> - Recompensa contingente (1,11,16,35) - Dirección por excepción activa (4,22,24,27) - Dirección por excepción pasiva (12,17,20) 	
			D.3: Laissez-Faire.	<ul style="list-style-type: none"> - Pasivo - evitador (5,7,28,3,33) 	

4.7. Recolección de datos

4.7.1. Técnica

Se utilizó como técnica de recolección de datos y la técnica de evaluación psicométrica; ya que, se aplicó cuestionarios dentro de un contexto determinado (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010).

4.7.2. Instrumentos.

Los instrumentos utilizados para el presente estudio son: La escala de compromiso organizacional adaptado en Perú por Argomedo (2013). Este instrumento será evaluado utilizando un cuestionario de 18 ítems estructurados de acuerdo a las dimensiones establecidas: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo, y el cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ-5X versión corta, es un instrumento adaptado en Perú por Bautista y Delgado en el año (2018).

. Este instrumento será evaluado utilizando un cuestionario de 36 ítems estructurado de acuerdo a las dimensiones establecidas: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez faire. Siendo instrumentos adaptados, se anexa las fichas técnicas del mismo:

Ficha técnica del instrumento.

Instrumento 1:

Nombre del instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional
Autor(a):	Argomedo, J. (2013)
Objetivo del estudio:	Determinar la satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana, 2013.
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o colectivo
Duración:	15 minutos

- Dimensiones:
- Componente afectivo = 6 ítems
 - Componente de continuidad = 6 ítems
 - Componente normativo = 6 ítems

Escala

valorativa:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= Moderadamente en desacuerdo
- 3= Débilmente en desacuerdo
- 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5= Débilmente de acuerdo
- 6= Moderadamente de acuerdo
- 7= Totalmente de acuerdo

Existen ítems inversos, cuyos puntajes hay que invertir, estos son: 1, 3, 10, 14,15 y 18.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Adaptado por Argomedo (2013), en Perú en una muestra de trabajadores de Lima metropolitana, fue realizado en un estudio piloto para determinar las propiedades psicométricas de la prueba en trabajadores civiles de una institución militar de Lima Metropolitana. Los resultados se describen a continuación: Confiabilidad por consistencia interna.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.822	18

En un estudio realizado por Arias Galicia, Mercado y Belausteguigoitia en el año (1998) citado por (Argomedo, 2013), se encontró que la prueba tiene validez de contenido ($p < 0.05$) y confiabilidad por el método de consistencia interna de: Alfa de Cronbach de 0.81 para compromiso afectivo, de 0.82 para

compromiso normativo y de 0.48 para compromiso de continuidad.

Instrumento 2:

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ.

Autor(a): Bautista, D y Delgado, C (2018)

Objetivo del estudio: Determinar la influencia de los estilos de liderazgo, de rango completo, frente a las actitudes manifiestas de las variables principales frente a cambio organizacional, en los colaboradores del área comercial de dos empresas que brindan servicios.

Procedencia: Perú

Administración: Individual o colectivo

Muestra : 72 personas de dos empresas

Dimensiones: - Transformacional
- transaccional
- Laissez faire

Escala valorativa: - Siempre (4 puntos)
- A menudo (3 puntos)
- A veces (2 puntos)
- Rara vez (1)
- Nunca (0 punto)

Validez y confiabilidad del instrumento.

El instrumento que se utilizó en la presente investigación se encuentra validado y confiabilidad, es por ello que no necesita ser sometidos a estos procesos. El instrumento que se empleó en el estudio, fue elaborado por Bautista y Delgado (2018).

El instrumento mencionado ha sido validado mediante el alfa de Cronbach para la población estudiada. Los resultados por empresa indican que éste instrumento es confiable.

Empresa 1

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.841	36
Empresa 2	
Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.809	36

4.8 Recolección de datos

La recolección de información se realizó durante el mes octubre del año 2020, mediante la encuesta online usando un cuestionario Google Forms: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeJ0TYUg605xCtQRe3TZNPJ9fumvOU6KiWUzROjO0IJYAiGuw/viewform?usp=sf_link. Se le explico sobre la finalidad de dicho estudio al Gerente de la empresa Peru Fire Systems & Security, y luego se coordinó con los participantes de estudio (operarios), los cuales se establecieron las respectivas coordinaciones para la aplicación de los cuestionarios en modo virtual, se brindó el la URL y consentimiento informado para participar en el mismo donde los cuestionarios estaban localizados. Además, se les menciona a los trabajadores de dicha empresa que deberían completar las preguntas de los cuestionarios y someter sus respuestas electrónicamente. La duración de aplicación fue aproximadamente 1 día, y cada cuestionario duro 15 minutos.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Analizando el diseño de la investigación, se procedió a la medición de las variables correspondientes con los instrumentos referidos a compromiso organizacional y estilos de liderazgo a los trabajadores de la empresa Peru Fire Systems & Security.

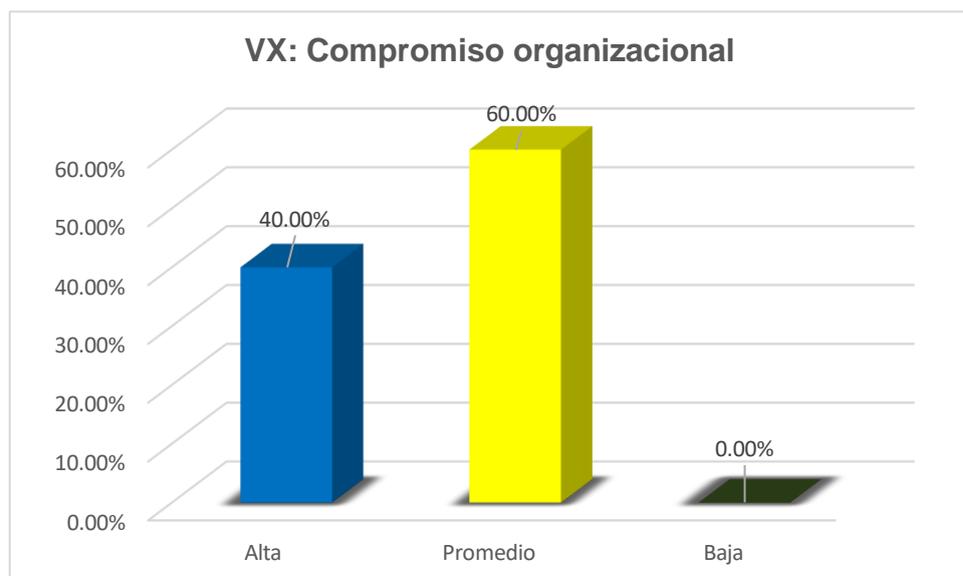
Cuadro N° 01: Resultado de la variable Compromiso Organizacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Alta	[92-126]	12	40.00%
Promedio	[55-91]	18	60.00%
Baja	[18-54]	0	0.00%
Total		30	100.00%

$$\chi^2 = 88.07$$

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 01: Resultado de la variable Compromiso Organizacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.



Fuente: Elaboración propia

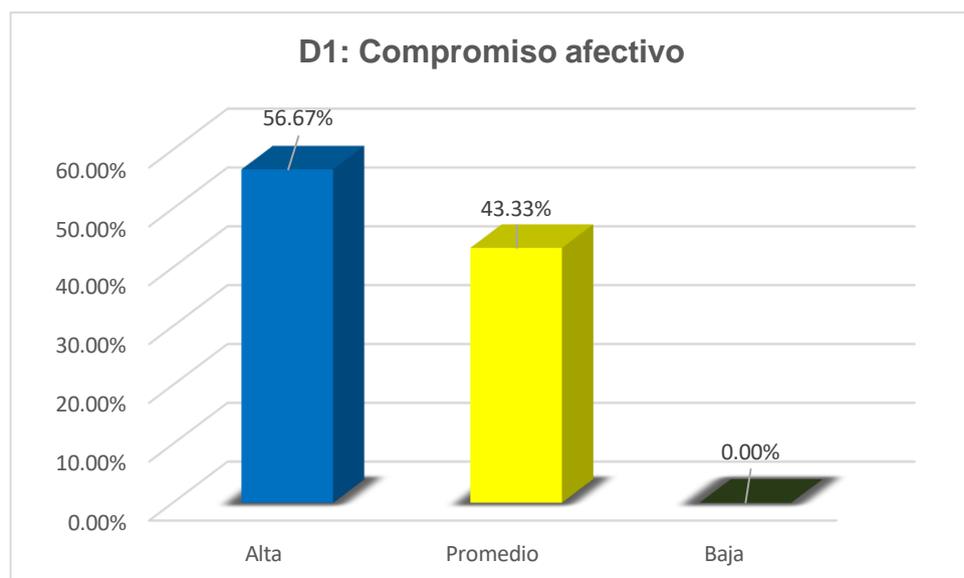
Cuadro N° 02: Resultado de la dimensión Compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Alta	[31-42]	17	56.67%
Promedio	[19-30]	13	43.33%
Baja	[06-18]	0	0.00%
Total		30	100%

$\chi^2 = 32.83$

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 02: Resultado de la dimensión Compromiso afectivo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.



Fuente: Elaboración propia

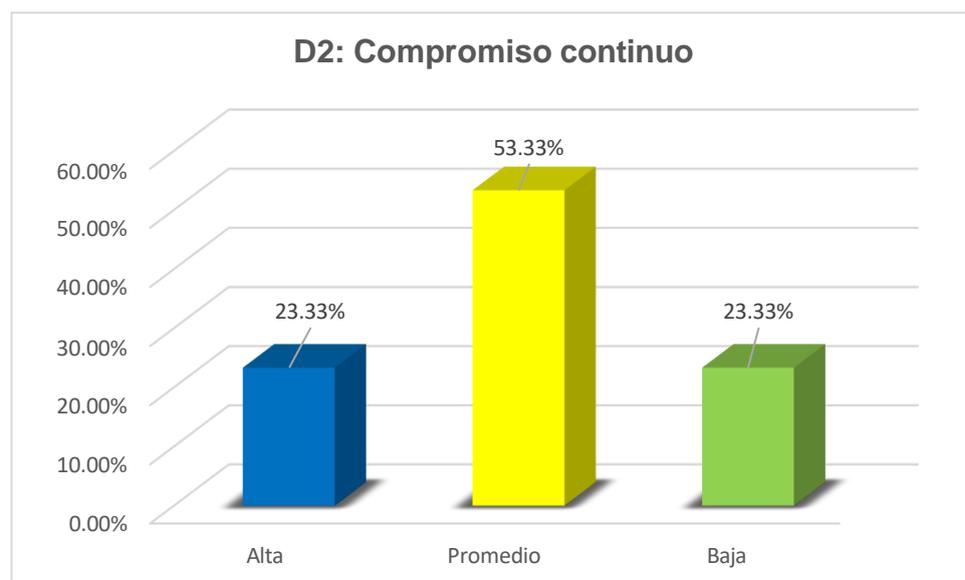
Cuadro N° 03: Resultado de la dimensión Compromiso continuo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Alta	[31-42]	7	23.33%
Promedio	[19-30]	16	53.33%
Baja	[06-18]	7	23.33%
Total		30	100%

$$X^2 = 24.90$$

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 03: Resultado de la dimensión Compromiso continuo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.



Fuente: Elaboración propia

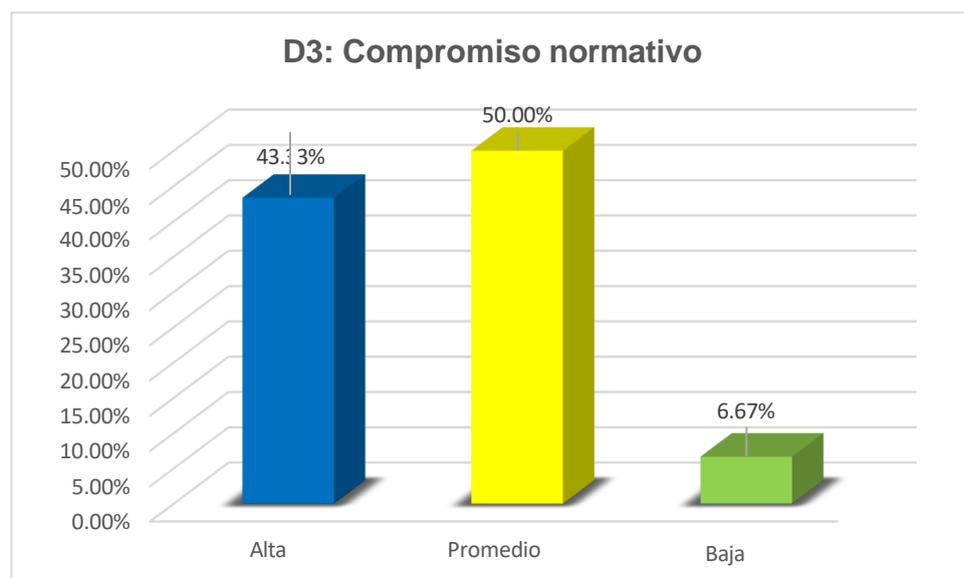
Cuadro N° 04: Resultado de la dimensión Compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Alta	[31-42]	13	43.33%
Promedio	[19-30]	15	50.00%
Baja	[06-18]	2	6.67%
Total		30	100%

$$X^2 = 30.33$$

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 04: Resultado de la dimensión Compromiso normativo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020



Resultado de la variable estilos de liderazgo.

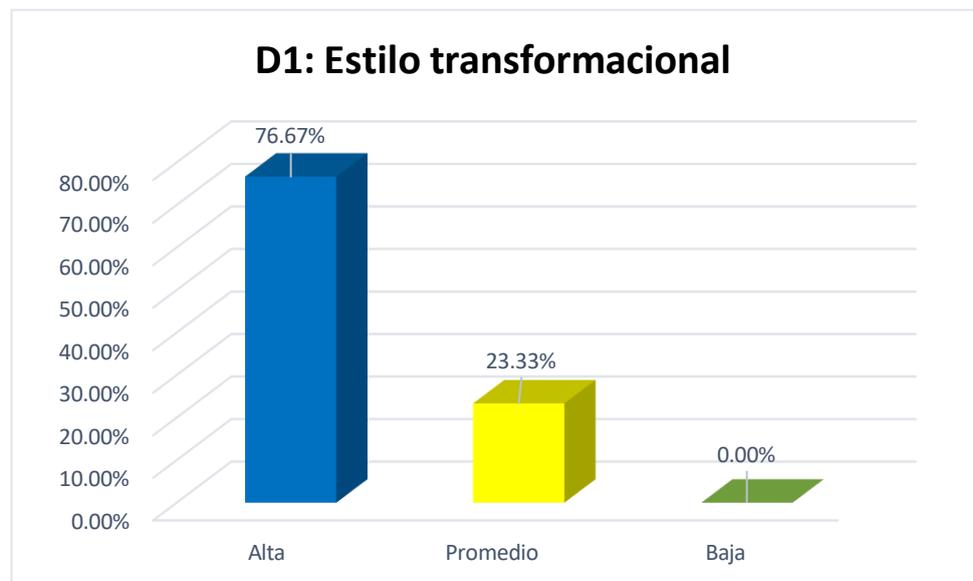
Cuadro N° 05: Resultado de la dimensión liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Alta	[54-80]	23	76.67%
Promedio	[27-53]	7	23.33%
Baja	[0-26]	0	0.00%
Total		30	100%

$$X^2 = 65.57$$

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 05: Resultado de la dimensión liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.



Fuente: Elaboración propia

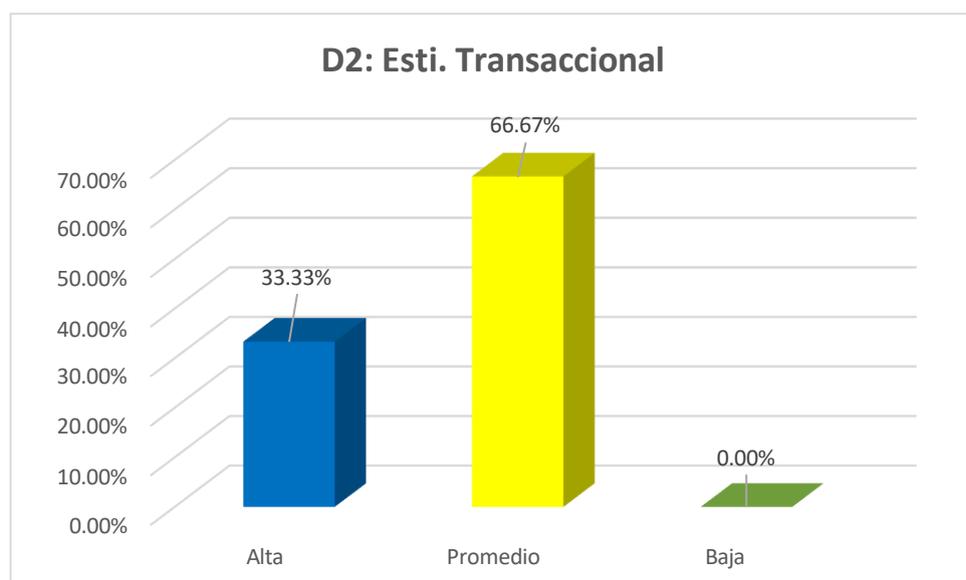
Cuadro N° 06: Resultado de la dimensión liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Alta	[30-44]	10	33.33%
Promedio	[15-29]	20	66.67%
Baja	[0-14]	0	0.00%
Total		30	100%

$$X^2 = 27.53$$

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 06: Resultado de la dimensión liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.



Fuente: Elaboración propia

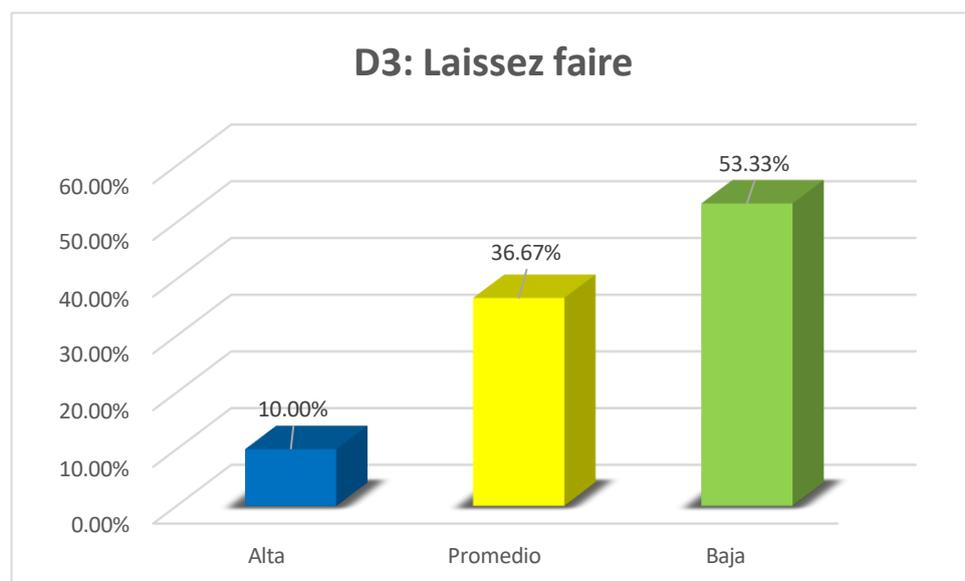
Cuadro N° 07: Resultado de la dimensión liderazgo laissez faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Alta	[14-20]	3	10.00%
Promedio	[7-13]	11	36.67%
Baja	[0-6]	16	53.33%
Total		30	100%

$$X^2 = 7.10$$

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 07: Resultado de la dimensión liderazgo laissez faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.



Fuente: Elaboración propia

5.2 Interpretación de los Resultados

En el cuadro y figura N° 01, se observa que el 40.00% (12/30) de los trabajadores presentan un nivel alto de compromiso organizacional, por otro lado, se obtiene el 60.00% (18/30) de los trabajadores obtienen un nivel promedio de compromiso organizacional y finalmente un (0%) de trabajadores obtiene un nivel bajo de compromiso organizacional.

Así mismo, se obtuvo una media aritmética de 88.07, lo que indica que los trabajadores se ubican en una categoría promedio de Compromiso Organizacional.

En el cuadro y figura N° 02, se observa que, 56.67% (17/30), de los trabajadores se ha ubicado en un nivel alto de compromiso afectivo, por otro lado, un 43,33% (13/30)) de los trabajadores presentan un nivel promedio y un (0%) de trabajadores se ha logrado ubicar en la categoría baja.

Así mismo, se obtuvo una media aritmética de 32,83 puntos, lo que indica que los trabajadores se ubican en una categoría alta de compromiso afectivo.

En el cuadro y figura N° 03, se observa que el 23.33% (7/30), de los trabajadores se ha ubicado en un nivel alto de compromiso continuo, por otro lado, un 53.33% (16/30) de trabajadores presentan un nivel promedio y finalmente el 23.33% (7/30) de trabajadores obtiene un nivel bajo en compromiso continuo.

Así mismo, se obtuvo una media aritmética de 24.90 puntos, lo que indica que los trabajadores se ubican en una categoría promedio de compromiso continuo.

En el cuadro y figura N° 04, se observa que el 43.33% (13/30), de los trabajadores, se ha ubicado en un nivel alto de

compromiso normativo, por otro lado, un 50.00% (15/30) de trabajadores presentan un nivel promedio y finalmente el 6.67% (2/30) de trabajadores tienen un nivel bajo de compromiso normativo.

Así mismo, se obtuvo una media aritmética de 30.33 puntos, lo que indica que los trabajadores se ubican en una categoría promedio de compromiso normativo.

En el cuadro y figura N° 05, se observa que el 76.67 (23/30) de los trabajadores evalúan en un nivel alto al liderazgo transformacional en sus jefes inmediatos, por otro lado, se obtiene el 23.33% (7/30) de los trabajadores evalúan en un nivel promedio al liderazgo transformacional en sus jefes inmediatos y un (0%) de trabajadores presentan un nivel bajo al liderazgo transformacional en sus jefes inmediatos.

Así mismo, se obtuvo una media aritmética de 65.57, lo que indica que los trabajadores evalúan en un nivel alto del estilo transformacional en sus jefes inmediatos.

En el cuadro y figura N° 06, se observa que el 33.33% (10/30) de los trabajadores evalúan en un nivel alto al liderazgo transaccional en sus jefes inmediatos, por otro lado, se obtiene el 66.67% (20/30) de los trabajadores evalúan en un nivel promedio al liderazgo transaccional en sus jefes inmediatos y un (0%) de trabajadores evalúan en un nivel bajo al liderazgo transaccional en sus jefes inmediatos.

Así mismo, se obtuvo una media aritmética de 27.53, lo que indica que los trabajadores evalúan en un nivel promedio el estilo de liderazgo transaccional en sus jefes inmediatos.

En el cuadro y figura N° 07, se observa que el 10.00% (3/30) de los trabajadores evalúan en un nivel alto al liderazgo laissez faire en sus jefes inmediatos, por otro lado, se obtiene el

36.67% (11/30) de los trabajadores evalúan en un nivel promedio al liderazgo laissez faire en sus jefes inmediatos y finalmente 53.33% (16/30) de trabajadores evalúan en un nivel bajo al liderazgo laissez faire en sus jefes inmediatos.

Así mismo, se obtuvo una media aritmética de 7.10, lo que indica que los trabajadores evalúan en un nivel promedio el estilo de liderazgo laissez faire en sus jefes inmediatos.

Cuadro N° 8: Prueba normalidad: Shapiro Wilk para una muestra

	Pruebas de normalidad		
	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,959	30	,290
ESTILO.TRASFORMACIONAL	,937	30	,077
ESTILO.TRANSACCIONAL	,980	30	,836
ESTILO LAISSEZ FAIRE	,949	30	,163

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

En la tabla 08, se presenta los resultados obtenidos de la prueba Shapiro Wilk aplicado a las variables de estudio (compromiso organizacional y estilos de liderazgo)

Se observa que los niveles de significancia bilateral obtenidos, entre compromiso organización con los estilos de liderazgo son mayores $\alpha=0.05$; este valor indica que los datos tienen distribución normal; por lo tanto, se utilizó la prueba paramétrica r de Pearson con el fin de determinar si las variables se relacionan significativamente.

Cuadro N° 09: Correlación entre las variables compromiso organizacional y los estilos de liderazgo.

			Variable x: Compromiso organizacional
Coefficiente de r de Pearson	D1Y: Estilo transformacional	Coeficiente de correlación	,328
		Sig. (bilateral)	,077
		N	30
	D2Y: estilo transaccional	Coeficiente de correlación	,033
		Sig. (bilateral)	,861
		N	30
	D3Y: Estilo laissez faire	Coeficiente de correlación	-,248
		Sig. (bilateral)	,187
		N	30

Interpretación:

En el cuadro 09 se muestran los resultados sobre el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable compromiso organizacional y los estilos de liderazgo.

El coeficiente de correlación r de Pearson entre compromiso organizacional y el estilo transformacional es 0,328. Lo cual indica que hay coeficiente de correlación positiva baja.

El coeficiente de correlación r de Pearson entre compromiso organizacional y el estilo transaccional es 0,033 lo cual indica un coeficiente de correlación positiva muy baja.

El coeficiente de correlación r de Pearson entre compromiso organizacional y el estilo laissez faire es -0,248 el cual indica que hay una correlación negativa baja.

PRUEBA DE HIPOTESIS

Descripción de la prueba de hipótesis general

Se calcula el coeficiente de correlación de r de Pearson

			VX: Compromiso organizacional	V1Y: Estilo de liderazgo transformacional
<i>r de Pearson</i>	VX: Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1	,328
		Sig. (2-tailed)	.	,077
		N	30	30
	V1Y: Estilo de liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	.328	1
	Sig. (2-tailed)	.077	.	
	N	30	30	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis general: Existe una relación directa entre compromiso organizacional y estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

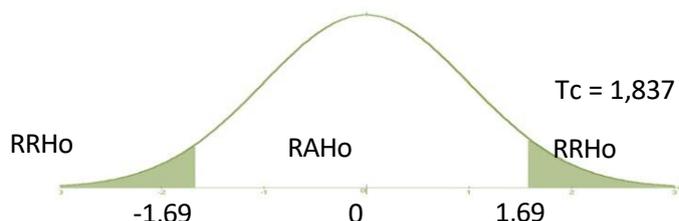
Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación directa entre compromiso organizacional y estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Hipótesis nula (H0): No existe una relación directa entre compromiso organizacional y estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
1,837	±1,69	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,328 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,328^2}{30 - 2}}} = 1,837$$



Conclusión: El programa SPSS 25 refleja un t calculado de 1,837 > al T de tabla 1,69; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe relación directa entre el compromiso organizacional y el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Se calcula el coeficiente de correlación de r de Pearson

		VX: Compromiso organizacional	V2Y: Estilo de liderazgo transaccional
r de Pearson	VX: Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (2-tailed)	,033
		N	30
	V2Y: Estilo de liderazgo transaccional	Coeficiente de correlación	,033
		Sig. (2-tailed)	,861
		N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis general: Existe una relación directa entre compromiso organizacional y estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

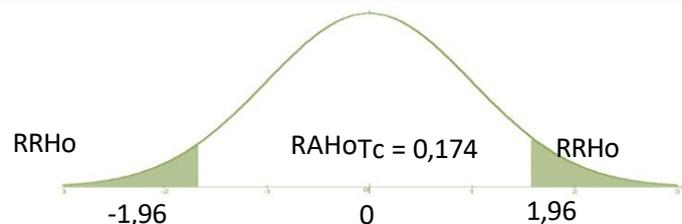
Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Hipótesis nula (H0): No existe una relación directa entre el compromiso organizacional y estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
0,174	±1,69	0,05	Rechazo la Ha

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\frac{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}{N - 2}} = \frac{0,033 - 0}{\frac{\sqrt{1 - 0,033^2}}{30 - 2}} = 0,174$$



Conclusión: El programa SPSS 25 refleja un t calculado de 0,174 < al T de tabla 1,69; entonces se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha) Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que no existe una relación directa entre el compromiso organizacional y estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Se calcula el coeficiente de correlación de r de Pearson

			VX: Compromiso organizacional	V3Y: Estilo de liderazgo laissez faire
<i>r de Pearson</i>	VX: Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1	-,248
		Sig. (2-tailed)	.	,187
		N	30	30
	V3Y: Estilo de liderazgo laissez faire	Coefficiente de correlación	-,248	1
Sig. (2-tailed)		,187	.	
N		30	30	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis general: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y estilo de liderazgo laissez faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

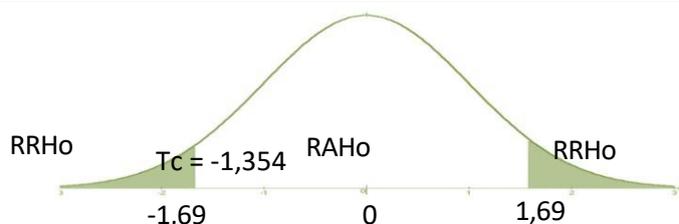
Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y estilo de liderazgo laissez faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Hipótesis nula (H0): No existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el estilo de liderazgo laissez faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
-1,354	±1,69	0,05	Rechazo la Ha

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\frac{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}{N - 2}} = \frac{0, -248 - 0}{\frac{\sqrt{1 - (-0,248)^2}}{30 - 2}} = -1,354$$



Conclusión: El programa SPSS 25 refleja un t calculado de -1,354 < al T de tabla 1,69; entonces se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que no existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el estilo de liderazgo laissez faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 1

Se calcula el coeficiente de correlación r de Pearson

			D1: Compromiso afectivo.	D1: Estilo de liderazgo transformacional.
r de Pearson	D1: Compromiso afectivo.	Coeficiente de correlación	1	,198
		Sig. (2-tailed)	.	,295
		N	30	30
	D1: Estilo de liderazgo transformacional.	Coeficiente de correlación	,198	1
		Sig. (2-tailed)	,295	.
		N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica 1: Existe una relación directa entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

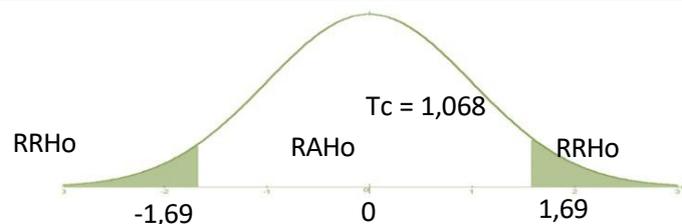
Hipótesis alterna (H_a): Existe una relación directa entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Hipótesis nula (H_0): No existe una relación directa entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
1,068	$\pm 1,69$	0,05	Rechazo la H_a

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\frac{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}{N - 2}} = \frac{0,198 - 0}{\frac{\sqrt{1 - 0,198^2}}{30 - 2}} = 1,068$$



Conclusión: El programa SPSS 25 refleja un t calculado de 1,068 < T de tabla 1,69; entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que no existe relación directa entre compromiso afectivo con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 2

Se calcula el coeficiente de correlación de r de Pearson

			D2: Compromiso continuo.	D1: Estilo de liderazgo transformacional.
r de Pearson	D2: Compromiso continuo.	Coeficiente de correlación	1	,317
		Sig. (2-tailed)	.	,088
		N	30	30
	D1: Estilo de liderazgo transformacional.	Coeficiente de correlación	,317	1
		Sig. (2-tailed)	,088	.
		N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica 2: Existe una relación directa entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

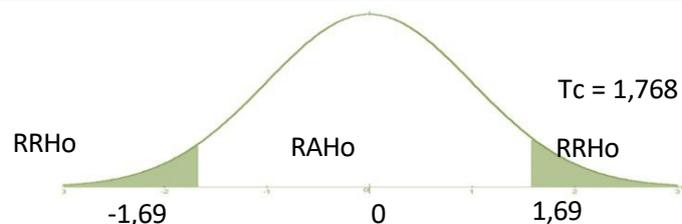
Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación directa entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Hipótesis nula (H0): No existe una relación directa entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo transformativo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
1,768	±1,69	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,317 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,317^2}{30 - 2}}} = 1,76$$



Conclusión: El programa SPSS 25 refleja un t calculado de 1,768 > al T de tabla 1,69; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe una la relación directa entre compromiso continuo con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 3

Se calcula el coeficiente de correlación r de Pearson

			D3: Compromiso normativo.	D2: Estilo de liderazgo trasformacional.
r de Pearson	D3: Compromiso normativo.	Coeficiente de correlación	1	,238
		Sig. (2-tailed)	.	,206
		N	30	30
	D2: Estilo de liderazgo trasformacional.	Coeficiente de correlación	,238	1
		Sig. (2-tailed)	,206	.
		N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica 3: Existe una relación directa entre compromiso normativo, con el estilo de liderazgo trasformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

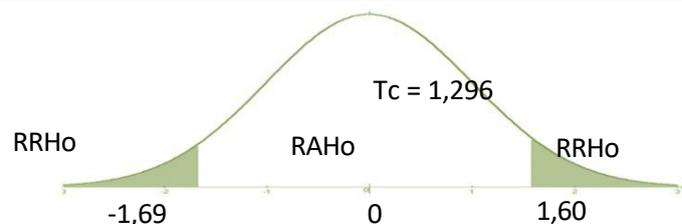
Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación directa entre compromiso normativo, con el estilo de liderazgo trasformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Hipótesis nula (H0): No existe una la relación directa entre compromiso normativo, con el estilo de liderazgo trasformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
1,296	±1,69	0,05	Rechazo la Ha

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\frac{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}{N - 2}} = \frac{0,238 - 0}{\frac{\sqrt{1 - 0,238^2}}{30 - 2}} = 1,296$$



Conclusión: El programa SPSS 25 refleja un t calculado de 1,296 < al T de tabla 1,69; entonces se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que no existe una la relación directa entre compromiso normativo con el estilo de liderazgo trasformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020

Descripción de la prueba de hipótesis específica 4

Se calcula el coeficiente de correlación de r de Pearson

			D1: Compromiso afectivo.	D2: Estilo de liderazgo transaccional.
r de Pearson	D1: Compromiso afectivo.	Coeficiente de correlación	1	-,059
		Sig. (2-tailed)	.	,757
		N	30	30
	D2: Estilo de liderazgo transaccional.	Coeficiente de correlación	,059	1
		Sig. (2-tailed)	,757	.
		N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica 4: Existe una relación directa entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima- 2020.

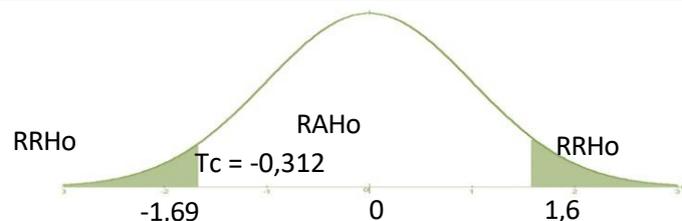
Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación directa entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima- 2020.

Hipótesis nula (H0): No existe una relación directa entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima- 2020.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
-0,312	±1,69	0,05	Rechazo la Ha

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\frac{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}{N - 2}} = \frac{0,039 - 0}{\frac{\sqrt{1 - (-0,039)^2}}{30 - 2}} = -0,312$$



Conclusión: El programa SPSS 25 refleja un t calculado de $-0,312 < |T|$ de tabla 1,69; entonces se acepta la hipótesis nula (H₀) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que no existe relación directa entre compromiso afectivo con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima- 2020.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 5

Se calcula el coeficiente de correlación de r de Pearson

			D2: Compromiso continuo.	D2: Estilo de liderazgo transaccional.
r de Pearson	D2: Compromiso continuo.	Coeficiente de correlación	1	,275
		Sig. (2-tailed)	.	,142
		N	30	30
	D2: Estilo de liderazgo transaccional.	Coeficiente de correlación	,275	1
		Sig. (2-tailed)	,142	.
		N	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica 5: Existe una la relación directa entre compromiso continuo, con los estilos de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

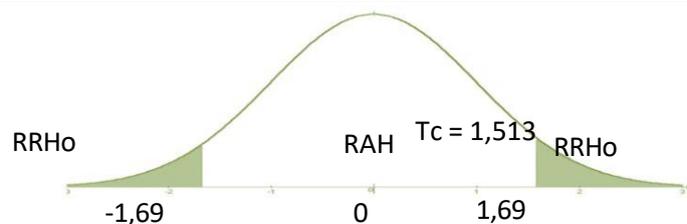
Hipótesis alterna (Ha): Existe una la relación directa entre compromiso continuo, con los estilos de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Hipótesis nula (H0): No existe una la relación directa entre compromiso continuo, con los estilos de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
1,513	±1,69	0,05	Rechazo la Ha

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,275 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,275^2}{30 - 2}}} = 1,513$$



Conclusión: El programa SPSS 25 refleja un t calculado de 1,513 < al T de tabla 1,69; entonces se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que no existe una la relación directa entre compromiso continuo con los estilos de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 6

Se calcula el coeficiente de correlación r de Pearson

			D3: Compromiso normativo.	D2: Estilo de liderazgo transaccional.
r de Pearson	D3: Compromiso normativo.	Coeficiente de correlación	1	-,126
		Sig. (2-tailed)	.	,508
		N	30	30
	D2: Estilo de liderazgo transaccional.	Coeficiente de correlación	-,126	1
		Sig. (2-tailed)	,508	.
		N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica 6: Existe una relación directa entre compromiso normativo, con los estilos de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima- 2020.

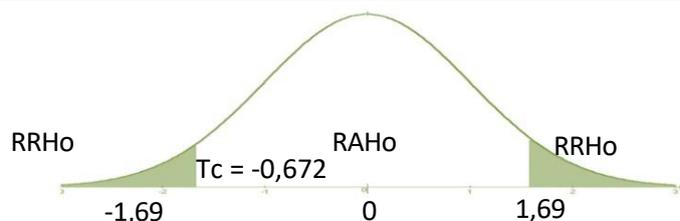
Hipótesis alterna (H_a): Existe una relación directa entre compromiso normativo, con los estilos de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima- 2020.

Hipótesis nula (H_0): No existe una relación directa entre compromiso normativo, con los estilos de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima- 2020.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
-0,672	$\pm 1,69$	0,05	Rechazo la H_a

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0, -126 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (-0,126^2)}{30 - 2}}} = -0,672$$



Conclusión: El programa SPSS 25 refleja un t calculado de -0,672 al T de tabla 1,69; entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que no existe una la relación directa entre compromiso normativo con los estilos de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima- 2020.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 7

Se calcula el coeficiente de correlación de r de Pearson

			D1: Compromiso afectivo.	D3: Estilo de liderazgo laissez-faire.
r de Pearson	D1: Compromiso afectivo.	Coeficiente de correlación	1	-,410*
		Sig. (2-tailed)	.	,024
		N	30	30
	D3: Estilo de liderazgo laissez-faire.	Coeficiente de correlación	-,410*	1
		Sig. (2-tailed)	,024	.
		N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica 7: Existe una relación directa entre el compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

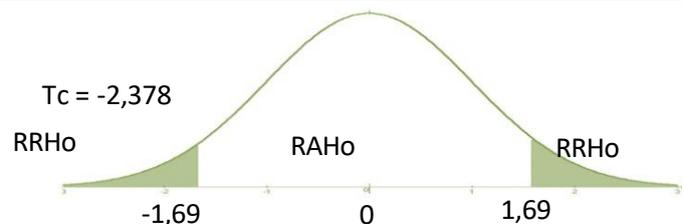
Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación directa entre el compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Hipótesis nula (H0): No existe una la relación directa entre el compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
-2,378	±1,69	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\frac{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}{N - 2}} = \frac{-0,410 - 0}{\frac{\sqrt{1 - (0, -410)^2}}{30 - 2}} = -2,378$$



Conclusión: El programa SPSS 25 refleja un t calculado de -2,378 > al T de tabla -1,69; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe una la relación inversa entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 8

Se calcula el coeficiente de correlación r de Pearson

			D2: Compromiso continuo.	D3: Estilo de liderazgo laissez-faire.
r de Pearson	D2: Compromiso continuo.	Coeficiente de correlación	1	-,019
		Sig. (2-tailed)	.	,921
		N	30	30
	D3: Estilo de liderazgo laissez-faire.	Coeficiente de correlación	-,019	1
		Sig. (2-tailed)	,921	.
		N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica 8: Existe una relación directa entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

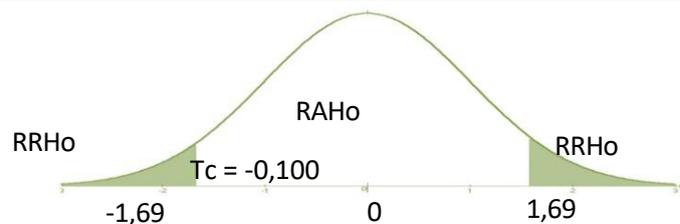
Hipótesis alterna (H_a): Existe una la relación directa entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Hipótesis nula (H_0): No existe una relación directa entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
-0,100	$\pm 1,69$	0,05	Rechazo la H_a

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\frac{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}{N - 2}} = \frac{-0,019 - 0}{\frac{\sqrt{1 - (-0,019)^2}}{30 - 2}} = -0.100$$



Conclusión: El programa SPSS 25 refleja un t calculado de $-0,100 <$ al T de tabla $-1,69$; entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que no existe una la relación directa entre el compromiso continuo con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 9

Se calcula el coeficiente de correlación r de Pearson

			D3: Compromiso normativo.	D3: Estilo de liderazgo laissez-faire.
<i>r</i> de Pearson	D3: Compromiso normativo.	Coefficiente de correlación	1	-,141
		Sig. (2-tailed)	.	,457
		N	30	30
	D3: Estilo de liderazgo laissez-faire.	Coefficiente de correlación	-,141	1
		Sig. (2-tailed)	,457	.
		N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica 9: Existe una relación directa entre compromiso normativo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, Lima- 2020.

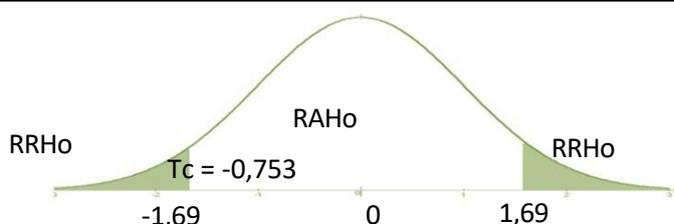
Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación directa entre compromiso normativo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, Lima- 2020.

Hipótesis nula (H0): No existe una relación directa entre compromiso normativo con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, Lima- 2020.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
-0,753	±1,69	0,05	Rechazo la Ha

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\frac{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}{N - 2}} = \frac{-0,141 - 0}{\frac{\sqrt{1 - (-0,141)^2}}{30 - 2}} = -0,753$$



Conclusión: El programa SPSS 25 refleja un t calculado de -0,753 al T de tabla -1,69; entonces se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que no existe una relación directa entre las dimensiones del compromiso normativo con el estilo de liderazgo laissez-faire en los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, Lima- 2020.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los Resultados

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados en los antecedentes y respaldándose en los aportes teóricos citados en el apartado de bases teóricas.

El estudio se enmarco en el nivel relacional, correspondiente a los diseños descriptivos correlacionales, por lo que se requirió la formulación de hipótesis de investigación, las mismas que fueron sometidas al proceso denominado “prueba de hipótesis”, correspondiente a la estadística inferencial, la cual ha permitido aceptar o rechazar la hipótesis alterna o nula respectivamente.

6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación directa entre el compromiso organizacional y el estilo de liderazgo transformacional en la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020. Ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de r de Pearson de 0,328 que indica que a un buen compromiso organizacional corresponde a un adecuado estilo de liderazgo aplicado. En relación a compromiso organizacional con el estilo de liderazgo transaccional la relación es positiva muy baja y en cuanto al compromiso organizacional con el estilo de liderazgo laissez faire la relación es inversa y baja lo cual indica que, si hay más compromiso organizacional, habrá menos estilo laissez faire. A nivel global se observó que el 60.00% de trabajadores tienen un nivel promedio de compromiso organizacional, y 40.00% de los trabajadores presentan un nivel alto de compromiso organizacional. En cuanto a los estilos de liderazgo: En el estilo transformacional se observó la media aritmética de 65.57, lo que indica que los trabajadores evalúan en un nivel alto, para el estilo de liderazgo transaccional y el estilo de liderazgo laissez faire se encontró una media aritmética de 27.53 y 7.10 lo que indica que los trabajadores evalúan en un nivel promedio en sus jefes inmediatos.

Estos resultados se contraponen con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Trebejo (2017), quien sostiene en su trabajo de investigación, no existe relación entre Compromiso Organizacional y Engagement, siendo ($p < 0,05$). A nivel global, se llegó a la conclusión que los resultados obtenidos fueron que el 60% (72) de los colaboradores dentro del Grupo Aéreo N°8, se encuentra en un nivel promedio con respecto a compromiso organizacional.

Así mismo este trabajo se antepone a Gómez (2018) quien indica en su trabajo de investigación que el 49% logran un nivel bajo de compromiso organizacional, un 34% obtuvo un nivel medio y solo un 17% logran un nivel alto de compromiso organizacional.

Por otro lado, este trabajo se asemeja a, Bautista y Delgado (2018), donde indican en su trabajo de investigación. Según los resultados evidenciaron que el estilo predominante en ambas empresas es el estilo de liderazgo Transformacional.

También, este trabajo se asemeja a Chávez (2016), quien señala: “La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios”. A nivel global, se evidencio que el estilo de liderazgo predominante es el transformacional ($MS=3,81$), seguido muy cercanamente por los estilos correctivo ($MS=3,61$) y transaccional ($MS=3,60$).

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Meyer y Allen (1991) donde establecen que el compromiso organizacional es como un estado de bienestar psicológico que describe la conexión entre un individuo y una empresa, y que de esta manera influyen en el valor de seguir o renunciar a la empresa. Citado por (Ibarra, 2019). Por

otra parte, con respecto a la variable estilos de liderazgo, según, (Bass, 2000) determina que los estilos de liderazgo orientan al líder a involucrarse a un grupo de trabajo de modo que pueda servir como mediador hacia la ejecución de las tareas, contemplando como contingencias a su posición del líder y la organización del quehacer, es decir conexiones entre el líder y los miembros. (p. 300).

Por otro lado, en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N°1; se señala que no existe relación directa entre compromiso afectivo con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

En la hipótesis específica N°2; se señala que existe una la relación directa entre compromiso continuo con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

En la hipótesis específica N°3; se señala que no existe una la relación directa entre compromiso normativo con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

En la hipótesis específica N°4; se señala que no existe relación directa entre compromiso afectivo con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima- 2020.

En la hipótesis específica N°5; se señala que no existe una la relación directa entre compromiso continuo con los estilos de

liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

En la hipótesis específica N°6; se señala que no existe una relación directa entre compromiso normativo con los estilos de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima- 2020.

En la hipótesis específica N°7; se señala que existe una la relación inversa entre el compromiso afectivo con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

En la hipótesis específica N°8; Se señala que no existe una la relación directa entre la dimensión del compromiso continuo con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

En la hipótesis específica N°9; se señala que no existe una la relación directa entre las dimensiones del compromiso normativo con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, Lima- 2020.

Se puede concluir señalando que no existe relación directa entre compromiso organizacional y los estilos de liderazgo en los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, Lima- 2020.

CONCLUSIONES

Las conclusiones finales que se abordan luego de haber realizado el presente estudio son:

PRIMERA En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de r de Pearson $r=0,328$, por lo tanto, la prueba de hipótesis indica que existe relación directa entre compromiso organizacional y el estilo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020. Es decir, que a un buen compromiso organizacional corresponde a buen estilo transformacional donde el líder y el seguidor trabajan mutuamente para lograr un objetivo.

SEGUNDA En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson de $r=0,033$, sin embargo la prueba de hipótesis indica que no existe una relación directa entre compromiso organizacional con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020. Es decir, el compromiso organizacional no corresponde al estilo transaccional donde el líder promueve el cumplimiento de las metas a través de premios o castigos.

TERCERA En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson $r= -0,248$ sin embargo la prueba de hipótesis indica que no existe compromiso organizacional con el estilo de liderazgo laissez faire en los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020. Es decir, el compromiso organizacional no corresponde a un estilo Laissez faire donde el líder permite que los trabajadores

trabajen solos en la solución de los problemas y en la toma de decisiones.

CUARTA En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson de $r=0,198$ sin embargo la prueba de hipótesis indica que no existe relación directa entre compromiso afectivo con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Es decir, el compromiso afectivo que es un apego emocional del colaborador con la empresa más allá de su salario o el estilo de liderazgo se maneje no se relaciona al estilo transformacional donde el líder y el seguidor trabaja mutuamente para lograr un objetivo.

QUINTA En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson de $r=0,317$ sin embargo la prueba de hipótesis indica que existe relación directa entre compromiso continuo con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Es decir, un compromiso continuo donde indica que el trabajador quiere permanecer en la empresa ya que se ha invertido suficiente energía corresponde al estilo transformacional donde el líder y el seguidor trabajan mutuamente para lograr un objetivo.

SEXTA En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson de $r=0,238$ sin embargo la prueba de hipótesis indica que no existe relación directa entre compromiso

normativo con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Es decir, el compromiso normativo que es experimentado como es el deber de cumplir las regla, políticas y la cual se cumple por convicción y voluntad propia no corresponde estilo de liderazgo transformacional

SEPTIMA En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson de $r = -0,059$ sin embargo la prueba de hipótesis indica que no existe relación directa entre compromiso afectivo con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Es decir, el compromiso afectivo que es un apego emocional del colaborador con la empresa más allá de su salario o el estilo de liderazgo se maneje no se relaciona al estilo transaccional donde el líder promueve el cumplimiento de las metas a través de premios o castigos.

OCTAVA En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson de $r = 0,275$, sin embargo la prueba de hipótesis indica que no existe relación directa entre compromiso continuo con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Es decir, un compromiso continuo donde indica que el trabajador quiere permanecer en la empresa ya que se ha invertido suficiente energía no se relaciona al estilo transaccional donde el líder promueve el cumplimiento de las metas a través de premios o castigos.

NOVENA En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson de $r = -0,126$, sin embargo la prueba de hipótesis indica que no existe relación directa entre compromiso normativo con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima, 2020.

Es decir, el compromiso normativo que es experimentado como es el deber de cumplir las reglas, políticas y la cual se cumple por convicción y voluntad propia no se relaciona al estilo transaccional donde el líder promueve el cumplimiento de las metas a través de premios o castigos.

DECIMA En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson de $r = -0,410^*$, sin embargo la prueba de hipótesis indica que existe una relación inversa entre compromiso afectivo con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Es decir, mientras más compromiso afectivo hay un apego emocional del colaborador con la empresa que va más allá de su salario habrá menos estilo Laissez faire donde el líder permite que los trabajadores trabajen solos en la solución de los problemas y en la toma de decisiones.

ONCEAVA En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson de $r = -0,019$, sin embargo la prueba de hipótesis indica que no existe una relación directa entre compromiso continuo con el estilo de liderazgo laissez-faire de los

colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Es decir, un compromiso continuo donde indica que el trabajador quiere permanecer en la empresa ya que se ha invertido suficiente energía no se relaciona con el estilo de liderazgo laissez-faire donde el líder permite que los trabajadores trabajen solos en la solución de los problemas y en la toma de decisiones.

DOCEAVA En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación r de Pearson de $r = -0,141$, sin embargo la prueba de hipótesis indica que no existe una relación directa entre compromiso normativo con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.

Es decir, el compromiso normativo que es experimentado como es el deber de cumplir las reglas, políticas y la cual se cumple por convicción y voluntad propia no se relaciona con el estilo de liderazgo laissez-faire donde el líder permite que los trabajadores trabajen solos en la solución de los problemas y en la toma de decisiones

RECOMENDACIONES

Se sugiere a futuras investigaciones realizar estudios con las variables: Compromiso organizacional con los estilos de liderazgo

transformacional y Transaccional en poblaciones con mayor número de muestra.

Se sugiere hacer estudios sobre compromiso normativo con el compromiso afectivo y la relación con los estilos de liderazgo transformacional.

Se sugiere realizar estudios sobre otros estilos de liderazgo que no fueron tomados en este estudio como por ejemplo, liderazgo democrático, autocrático.

Con respecto al compromiso normativo se sugiere el establecimiento de normas en las que para su ejecución participen los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, para así poder alcanzar un alto nivel de cumplimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, K., Parodi, G., y Ruiz , M. (2016). *Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional con Mediación de Engagement en*

- Técnicos de Maquinaria Pesada*. Para optar al Grado Académico de Magíster, Universidad del Pacífico, Lima. Obtenido de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1590/Karla_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Argomedo, J. (2013). *Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana*. Para optar el título de licenciatura en Psicología, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención. *Internacional*, 200, 5-12. Obtenido de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Bass, B. (2000). *El futuro del liderazgo en las organizaciones que aprenden. En liderazgo y organizaciones que aprenden*. (Mensajero ed.). (Bilbao, Ed.)
- Bautista, D., y Delgado, C. (2018). *¿Los estilos de liderazgo de rango completo influyen en las variable más relevantes del cambio organizacional ?*. Para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Peruanade Ciencias Aplicadas (UPC). Obtenido de <http://doi.org/10.19083/tesis/624524>
- Betanzos, N., y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=167/16723205>
- Carbajal, Y. (2007). *¿Cómo elaborar una investigación desde el enfoque cuantitativo?* Manuscrito: USMP.
- Chávez, J., Cigüeñas, M., y Martensen, R. (2016). *La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios*. Para optar al Grado Académico de Magíster, Universidad del Pacífico. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11354/1586>
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de recursos humanos*. (8 ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Comportamiento Organizacional*. McGraw.

- Claire, M., y Böhr, M. (2004). Tres Dimensiones del Compromiso Organizacional: Identificación, Membresía y Lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 2(1), 77-83. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612004000100008&script=sci_abstract
- Cortés, A. (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral En el ambiente educativo. *Revista de Ciencias Sociales*, IV (106), 203-214. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=153/15310615>
- Cruzado, D. (07 de 07 de 2015). Liderazgo impacta en 70% el Clima Organizacional. *Gestión El diario de economía y negocios de Perú*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/liderazgo-impacta-70-clima-organizacional-94108-noticia/?ref=gesr>
- Drucker, P. (1993). *Gerencia para el futuro*. Norma.
- Frkovich, B. (2018). *Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional*. Parara optar la licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13624>
- Gomez, D. (2018). *Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada, Chiclayo 2017*. Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1152>
- Guerrero, M. (2016). La relación entre los estilos de liderazgo, la satisfacción laboral y su efecto en el compromiso organizacional. *INNOVA Research Journal*, 1(10), 134-144. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183816>
- Gutierrez, L., y Rico, D. (2019). *Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo*. tesis de pregrado, Universidad Santo Tomás. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11634/18584>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia

%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n
.pdf

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5.a ed.).

Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. Tesis de licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de Piura. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1

Ibarra, L. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los empleados de la Empresa de Transportes San Martín de Porres de Piura*. Para optar el grado académico de Maestría en Administración Estratégica, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3284/LIS%20MARIELA%20IBARRA%20ESTUPI%2091AN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2016). *En el año 2016 el empleo a nivel nacional creció en 1,8*.

Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación* (Alfa ed.).

Montero, S. (2017). *Identificación de los estilos de liderazgo del equipo directivo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "De las Fuerzas Armadas (IESTPFFAA)"*. Tesis de Maestría, Universidad de Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11042/2893>

Mowday, R., Porter, L., Steers, R. (1982). *Vinculos entre empleados y organizaciones: La psicología del compromiso, el absentismo y la rotación*. Academic Press.

Niño, L., y Parra, L. (2019). *Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral*. *Revista Verba Iuris*, 14 (42), 99-111. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/5661/5273>

- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe*. Obtenido de <http://gestion.pe/economia/empleo-peru-43-uno-paises-peor-calidad-laboral-region-2132070>.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2017). *Presentación del Informe Económico de la OCDE sobre España*. Obtenido de <https://www.oecd.org/spain/presentacion-del-informe-economico-de-la-ocde-sobre-espana-2017.htm>
- Pérez, D., y Castillo, J. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, Sociedad y Territorio*, XVI (52), 651-673. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/111/11146910004.pdf>
- Ponce, L. (2018). *Estilo de liderazgo en estudiantes del quinto año de la facultad de Ingeniería Geológica, minera y metalúrgica de la Universidad Nacional de Ingeniería*. Tesis de Maestría, Universidad Cayetano Heredia. Obtenido de file:///D:/USUARIO/Downloads/ANTESCEDENTE_PonceGago_Lily%202018%20ESTILOS%20DE%20LIDERAZGO%202018.pdf
- Ramírez, M. (2019). *Estilos de liderazgo, clima laboral y desempeño de los colaboradores de la Compañía Pacifpetrol SA*. Para obtener el grado de Magíster en Administración de Empresas, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14005>
- Ramos, M. (2017). *Cultura trabajo - familia y compromiso organizacional en trabajadores de la unidad educativa Isabel de Godín de la ciudad de Riobamba*. Para optar el grado académico de Magíster, Universidad Técnica de Ambato Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27077/1/16%20GTH.pdf>
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional: Conceptos, controversias, aplicaciones*. Pearson Educación. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC>

&oi=fnd&pg=PP23&ots=YKcchgn74e&sig=C3M41OqEkqKDHG4Us
GqbfuYg2Pc#v=onepage&q&f=false

- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Compromiso Organizacional* (17 ed.). Pearson Educación.
- Rodas, A. (2013). *Relación entre estima y compromiso laboral en docentes de una*. Tesis de Licenciatura, Universidad de Guatemala Rafael Landivar. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/Rodas-Alicia.pdf>
- Tejero, B. (2008). *Potencia y desfases culturales de los equipos de trabajo: Influencias en el compromiso laboral*. Tesis doctoral., Universidad de Salamanca, España. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=104037>
- Trebejo. (2017). *Compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP – Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11348>
- Universidad de Salamanca. (1989). *Revista de Psicología Social*.
- Vega, C., y Zabala, G. (2004). *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. Para optar el título de licenciatura, Universidad de Chile. Obtenido de <http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/20>
- Velásquez, Y., y Rey, N. (1999). *Metodología de la investigación científica* (San Marcos ed.).

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: RELACIÓN ENTRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA 2020.

Responsables: Gladys Maruja Ayay De La Cruz, Vanessa Natividad Olano Delgado.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y los estilos de liderazgo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020?</p> <p>Problemas específicos P.E.1 ¿Cuál es la relación entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020? P.E.2 ¿Cuál es la relación entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre compromiso organizacional y estilos de liderazgo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima- 2020.</p> <p>Objetivos específicos: O.E.1 Determinar la relación entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020. O.E.2 Determinar la relación entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020. O.E.3 Determinar la relación entre compromiso</p>	<p>Hipótesis general H.i: Existe una relación directa entre compromiso organizacional y estilos de liderazgo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020. H.0: No existe una relación directa entre el compromiso organizacional y estilos de liderazgo de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.</p> <p>Hipótesis específicas: H.E.1 Existe una relación directa entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020</p>	<p>Variable1: Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones: - D.1:Compromiso afectivo - D.2:Compromiso continuo - D.3:Compromiso normativo</p> <p>Variable 2: Estilos de liderazgo</p> <p>Dimensiones: - D.1: Transformacional. - D.2:Transaccional - D.3:Laissez-Faire</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: básica - no experimental. Nivel: relacional (3ro) Diseño: Descriptivo correlacional- de corte transversal. Método: hipotético deductivo</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>Donde: M=Muestra de estudio en los operarios de la empresa Peru Fire Systems & Security. O1=Observación de la variable 1 compromiso laboral. O2=Observación de la variable 2 estilos de liderazgo. r=Grado de relación entre las variables</p> <p>Población: La población de estudio estuvo conformada por 40 colaboradores perteneciente a</p>

<p>P.E.3 ¿Cuál es la relación entre compromiso normativo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020?</p> <p>P.E.4 ¿Cuál es la relación entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020?</p> <p>P.E.5 ¿Cuál es la relación entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020?</p> <p>P.E.6 ¿Cuál es la relación entre compromiso normativo, con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020?</p> <p>P.E.7 ¿Cuál es la relación entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la</p>	<p>normativo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.</p> <p>O.E.4 Determinar la relación entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima- 2020.</p> <p>O.E.5 Determinar la relación entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.</p> <p>O.E.6 Determinar la relación entre compromiso normativo, con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.</p> <p>O.E.7 Determinar la relación entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores en la empresa Peru Fire Systems & Security, Lima-2020.</p>	<p>H.E.2 Existe una relación directa entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020</p> <p>H.E.3 Existe una relación directa entre compromiso normativo, con el estilo de liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020</p> <p>H.E.4 Existe una relación directa entre compromiso afectivo, con el estilo de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima- 2020</p> <p>H.E.5 Existe una relación directa entre compromiso continuo, con los estilos de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020</p> <p>H.E.6 Existe una relación directa entre compromiso normativo, con los estilos</p>		<p>la empresa Peru Fire Systems & Security de Lima.</p> <p>Muestra:</p> <p>Para el presente estudio, se considera como muestra, al total de la población, por ser finita, siendo por tanto la muestra de 30 Operarios de la empresa Peru Fire Systems & Security.</p> <p>Técnica e instrumentos:</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Instrumento 1: compromiso organizacional. La escala de compromiso organizacional fue creada por Meyer y Allen (1993) en Estados Unidos y fue adaptada por Argomedo (2013) en Perú.</p> <p>Instrumento 2: Estilos de liderazgo.</p> <p>Cuestionario Multifactorial de estilos de Liderazgo MLQ-5X (versión corta), de Bass y Avolio en el año 2000, adaptado por Bautista, D y Delgado, C (2018) en Perú.</p> <p>Métodos de análisis de datos</p>
--	---	---	--	---

<p>empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020?</p> <p>P.E.8 ¿Cuál es la relación entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020?</p> <p>P.E.9 ¿Cuál es la relación entre compromiso normativo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020?</p>	<p>O.E.8 Determinar la relación entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.</p> <p>O.E.9 Determinar la relación entre compromiso organizacional normativo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020.</p>	<p>de liderazgo transaccional de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima- 2020</p> <p>H.E.7 Existe una relación directa entre compromiso afectivo con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020</p> <p>H.E.8 Existe una relación directa entre compromiso continuo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, de Lima-2020</p> <p>H.E.9 Existe una relación directa entre compromiso normativo, con el estilo de liderazgo laissez-faire de los colaboradores de la empresa Peru Fire Systems & Security, Lima- 2020</p>		<p>Para el análisis de la información obtenida se utilizará la estadística descriptiva e inferencial, que consiste en elaborar cuadros y gráficos, los datos serán procesados en Microsoft Office Excel 2013 y SPSS versión 25.</p>
---	---	--	--	---

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su Institución. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la institución para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1	2	3	4	5	6	7	
ITEMS							
	1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte.						
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.						
3	Renunciar a mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.						
4	Permanecer en mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.						
5	Si renunciara a esta institución pienso que tendría muy pocas opciones de conseguir algo mejor.						
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.						
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.						
8	Esta institución merece mi lealtad.						
9	Realmente siento los problemas de mi institución como propios.						
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.						
11	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente.						
12	Esta institución significa mucho para mí.						
13	Le debo muchísimo a mi institución.						
14	No me siento como "parte de la familia" en mi institución.						
15	No me siento parte de mi institución.						
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas.						
17	Sería muy difícil dejar mi institución en este momento, incluso si lo deseara.						
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta institución.						

Fuente: Argomedo (2013).

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO (MLQ-5 versión corta, adaptado)

Este cuestionario intenta describir el estilo de liderazgo de su jefe directo, tal como Ud. lo percibe. Por favor responda todos los ítems de este cuadernillo. Si un ítem le resulta irrelevante o le parece que no está seguro o que no conoce su respuesta, no lo responda. En las siguientes páginas se presentan 36 afirmaciones descriptivas. Califique cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta a su jefe directo. Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente con una cruz o un círculo.

Nunca (N)	Rara vez (RV)	A veces (AV)	A menudo (AM)	Frecuentemente/ sino siempre (F/S)
-----------	---------------	--------------	---------------	--

ÍTEMS	N	RV	AV	AM	F/S
1 Me ayuda siempre que me esfuerce.					
2 Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.					
3 Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios.					
4 Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.					
5 Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante.					
6 Expresa sus valores y creencias más importantes.					
7 Suele estar ausente cuando surgen problemas importantes.					
8 Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.					
9 Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.					
10 Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella.					
ÍTEMS	N	RV	AV	AM	F/S
11 Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.					
12 Se decide a actuar sólo cuando las cosas funcionan mal.					
13 Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.					
14 Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.					
15 Dedicar tiempo a enseñar y orientar.					
16 Deja en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas.					
17 Mantiene la creencia que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.					
18 Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.					
19 Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo.					
20 Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar.					
21 Actúa de modo que se gana mi respeto.					
22 Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, queja y fallas.					
23 Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.					
24 Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen.					
25 Se muestra confiable y seguro.					
26 Construye una visión motivante del futuro.					

27 Dirige mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares.					
28 Le cuesta tomar decisiones.					
29 Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.					
ÍTEMS	N	RV	AV	AM	F/S
30 Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.					
31 Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.					
32 Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.					
33 Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes.					
34 Enfatiza la importancia de tener una misión compartida.					
35 Expresa satisfacción cuando cumplo con lo esperado.					
36 Expresa confianza en que se alcanzarán las metas					

Fuente: Bautista y Delgado (2018).

Anexo 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud

Relación entre compromiso organizacional y estilos de liderazgo de los colaboradores de una empresa privada, Lima-2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	18%	1%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.up.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

Anexo04: Base de datos de la investigación

VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL																			D1	D2	D3	Total Variables
N°	DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO						DIMENSIÓN: COMPROMISO CONTINUO						DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO									
	Item 6	Item 9	Item 12	Item 14	Item 15	Item 18	Item 1	Item 3	Item 4	Item 5	Item 16	Item 17	Item 2	Item 7	Item 8	Item 10	Item 11	Item 13				
1	2	5	7	7	7	7	7	7	6	1	1	5	6	2	7	7	6	6	35	27	34	96
2	2	5	7	4	5	5	5	1	3	3	4	5	6	4	4	4	3	5	28	21	26	75
3	6	7	7	1	1	7	7	7	7	6	6	5	7	7	7	7	7	7	29	38	42	109
4	4	4	4	4	4	1	6	1	7	7	4	3	4	2	4	1	1	1	21	28	13	62
5	6	6	6	7	7	7	6	7	6	1	2	2	2	1	7	7	7	4	39	24	28	91
6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	2	7	1	1	1	7	7	7	7	41	31	30	102
7	6	6	7	7	7	7	4	7	7	3	1	5	7	6	7	7	7	7	40	27	41	108
8	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	6	7	6	3	7	7	7	7	42	35	37	114
9	6	7	6	4	7	7	1	1	7	4	1	4	7	4	7	7	7	4	37	18	36	91
10	5	6	6	6	7	7	4	7	7	6	1	4	7	5	6	6	6	5	37	29	35	101
11	7	1	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	1	7	7	1	7	36	24	24	84
12	4	6	4	6	7	6	1	1	7	2	1	5	6	5	6	5	5	5	33	17	32	82
13	6	5	5	7	7	7	5	5	6	6	6	5	4	4	7	6	4	5	37	33	30	100
14	6	6	6	6	7	6	7	1	1	7	4	6	7	7	4	7	6	4	37	26	35	98
15	6	4	4	4	7	3	4	1	7	4	1	4	7	1	7	4	6	4	28	21	29	78
16	5	2	5	4	4	3	1	1	5	3	6	6	7	1	4	3	7	5	23	22	27	72
17	6	6	6	7	7	7	1	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	39	34	38	111
18	7	7	7	3	2	1	7	1	7	1	1	7	7	7	7	1	7	1	27	24	30	81
19	1	7	7	1	7	7	1	7	7	1	1	1	7	1	7	7	7	7	30	18	36	84
20	6	6	6	7	7	7	2	4	4	1	1	4	3	1	4	7	6	4	39	16	25	80
21	6	1	7	6	6	2	7	7	1	5	6	6	1	5	1	1	7	5	28	32	20	80
22	2	2	4	7	7	4	3	7	1	1	1	1	7	1	1	6	3	4	26	14	22	62
23	6	4	2	6	6	6	4	2	6	2	6	6	6	2	4	2	2	2	30	26	18	74
24	1	6	2	3	4	4	2	1	7	6	1	4	7	5	6	3	5	3	20	21	29	70
25	6	6	6	7	7	7	7	7	6	1	2	4	7	2	7	7	6	6	39	27	35	101
26	4	4	6	7	7	7	4	1	7	6	7	6	7	7	7	7	6	4	35	31	38	104
27	5	6	6	7	7	7	5	6	6	4	2	2	6	6	6	6	6	5	38	25	35	98
28	6	1	7	6	6	2	7	1	7	1	1	7	6	5	6	3	5	5	28	24	30	82
29	2	2	4	7	7	4	1	7	7	1	1	1	4	4	7	2	4	5	26	18	26	70
30	6	4	6	7	7	7	2	4	4	1	1	4	7	7	4	1	6	4	37	16	29	82
35																			985	747	910	2642

VARIABLE: ESTILOS DE LIDERAZGO																																	Sub total de la D1	Sub total de la D2	Sub total de la D3		
DIMENSIÓN: TRANSFORMACIONAL															DIMENSIÓN: TRANSACCIONAL										DIMENSIÓN: LAISSEZ FAIRE												
tem 10	tem 18	tem 2	tem 21	tem 6	tem 14	tem 23	tem 34	tem 3	tem 15	tem 20	tem 36	tem 2	tem 4	tem 3	tem 32	tem 19	tem 23	tem 31	tem 1	tem 18	tem 16	tem 35	tem 4	tem 22	tem 24	tem 27	tem 12	tem 17	tem 20	tem 9	tem 1	tem 26	tem 3	tem 33			
1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	4	1	1	1	2	7	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	7	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	3	
3	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	4	0	3	0	0	4	0	0	
4	1	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	5	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	1	1	0	1	0	1	1	2	2	
5	7	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	0	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	0	0	0	0	0	0	2	0	
6	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	0	0	2	1	0	4	3	
7	7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	0	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	0	4	0	4	1	4	3	4	
8	7	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	0	0	1	0	0	0	2	3	0		
9	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	2	0	0	0	0	0	2	0		
10	6	0	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	0	3	3	3	5	3	2	3	2	4	3	3	3	3	0	1	1	1	0	1	0	1	1		
11	7	4	2	2	4	4	2	1	4	1	2	4	2	2	1	2	4	0	1	4	4	2	4	4	0	2	1	0	4	2	2	2	2	0	0	1	
12	5	3	3	3	3	5	2	2	4	3	3	3	1	3	3	2	6	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2		
13	6	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	0	4	2	4	5	4	2	3	4	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2	0	2	3	2		
14	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	3		
15	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	2	3		
16	3	3	2	3	3	6	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	5	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
17	7	4	3	3	2	4	3	0	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	0	4	0	3	0	0	0	4	0		
18	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	0	2	3	2	0	4	4	4		
19	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	2	4	1	4	4	2	4	4	3	4	1	1	1	0	0	1	1	4		
20	7	1	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	0	3	1	0	0	1	0	1		
21	7	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	0	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	0	3	4	4	4	4	0	4	3		
22	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	0	0	0	0	3	1		
23	4	4	4	3	1	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	2	3	4	3	4	3	3	2	0	4	0	2	0	
24	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	1	2	2	2	2	3	2	2	0	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	
25	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	1	1	2	2	2	3	1	1	4	2	4	1	4	4	1	0	0	0	0	0	0	1	0		
26	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	3	0	0	3	1	2	2	3	1	1	4	2	4	1	4	4	1	0	0	0	0	0	1	0		
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
28	7	1	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	0	1	1	2	3	3	1	2	3		
29	7	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	0	2	1	0	4	2	2	3	1	2	3	3		
30	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	2	3	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	0	0	1	4	0		
31	438	494	428	525	574	584	588	588	525	515	584	588	525	515	584	588	525	515	584	588	525	515	584	588	525	515	584	588	525	515	584	588	525	515	584	588	
32	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
33	94.5	10.4327	14.23327	18.833327	22.4333327	26.03333327	29.633333327	33.2333333327	36.83333333327	40.433333333327	44.0333333333327	47.63333333333327	51.233333333333327	54.833333333333327	58.433333333333327	62.033333333333327	65.633333333333327	69.233333333333327	72.833333333333327	76.433333333333327	80.033333333333327	83.633333333333327	87.233333333333327	90.833333333333327	94.433333333333327	98.033333333333327	101.633333333333327	105.233333333333327	108.833333333333327	112.433333333333327	116.033333333333327	119.633333333333327	123.233333333333327	126.833333333333327			
34																																					
35																																					
36																																					
37																																					
38																																					
39																																					
40																																					
41																																					
42																																					

Anexo 05: Constancia de aplicación



CARTA DE AUTORIZACION

Lima, 29 de setiembre del 2020.

EDGAR ARANDA CHÁVEZ
GERENTE DE LA EMPRESA
PERU FIRE SYSTEMS & SECURITY E.I.R.L

Por medio de la presente me dirijo a Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que las estudiantes de la Universidad Autónoma de Ica: la Srta. GLADYS MARUJA AYAY DE LA CRUZ identificada con DNI N° 46110346, y la Srta. VANESSA NATIVIDAD OLANO DELGADO identificada con DNI N° 45118908, han sido autorizadas para ejecutar la aplicación de los instrumentos de recojo de información para un fin académico.

Se expide el presente documento para fines consiguientes.

Atte.

PERU FIRE SYSTEMS & SECURITY E.I.R.L


.....
Edgar Aranda Chavez
Gerente General
DNI 43501074

EDGAR ARANDA CHÁVEZ
GERENTE

Anexo 06: Consentimiento informado



📶 4G 16% 8:25 p.m.



docs.google.com/forms

56



¿Acepta ser parte del estudio?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17



CONSENTIMIENTO INFORMADO

"Relación entre Compromiso Organizacional y Estilos de Liderazgo de los Colaboradores de una Empresa Privada, Lima 2020."

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Ayay De La Cruz, Gladys Maruja y Olano Delgado, Vanessa Natividad
Estudiantes del programa académico de Psicología

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar la relación entre el compromiso organizacional y estilos de liderazgo de los colaboradores de la empresa Penú Fire System y Security E.I.R.L. de Lima- 2020. Al participar del estudio, deberá resolver dos cuestionarios que consta de 18 ítems y 30 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser participe de este estudio, usted deberá llenar los cuestionarios denominados "Cuestionario de compromiso organizacional" y "Cuestionario de liderazgo", el cual deberá ser desarrollado vía online.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, las responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

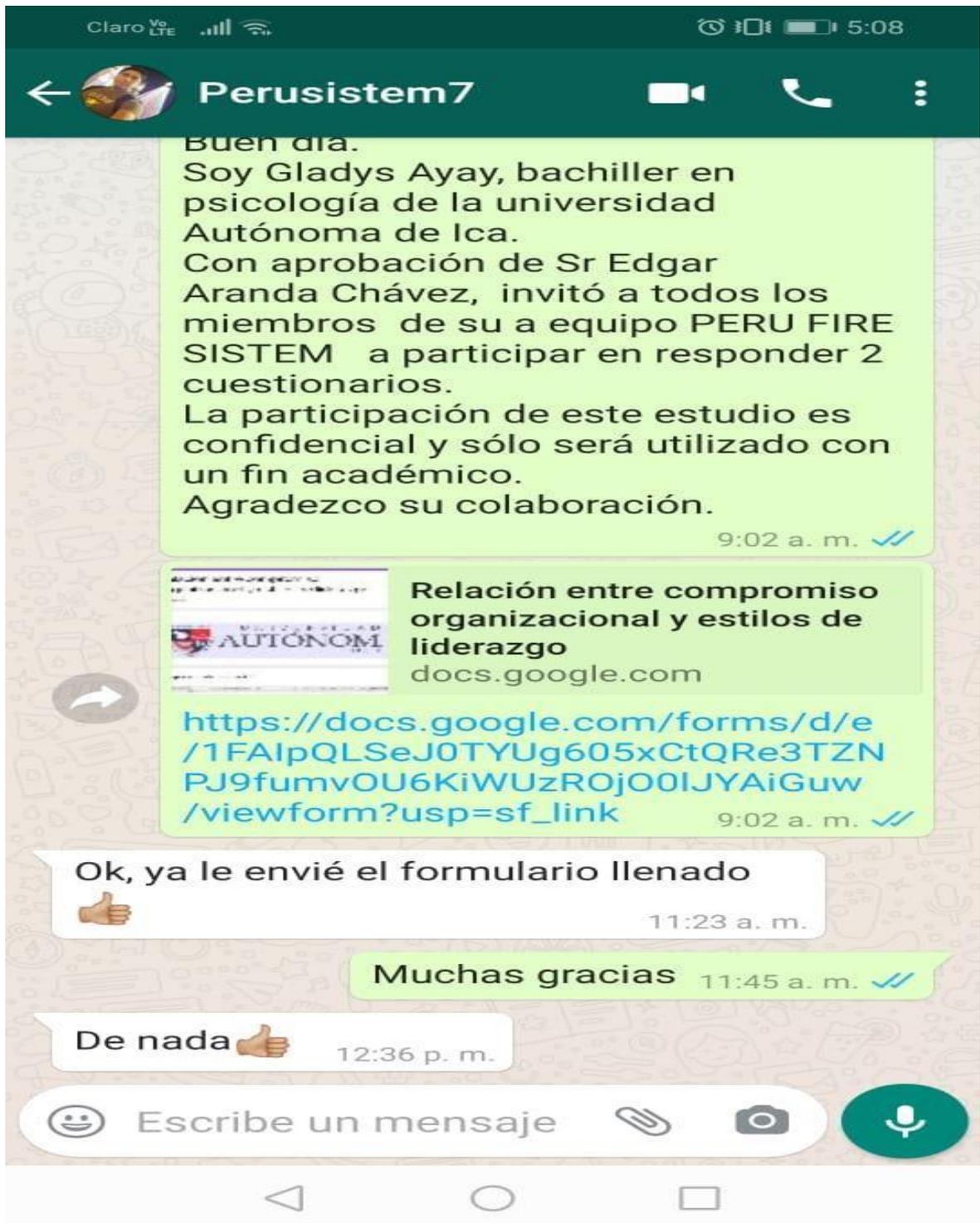
Ica, ... de de 2020

Firma:

Apellidos y nombres:

DNI:

Anexo 07: Evidencia fotográfica



Relación entre compromiso organizacional y estilos de liderazgo

Your response has been recorded.

[Submit another response](#)

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Privacy Policy](#)

Google Forms