



EN LA UAP
TÚ ERES PARTE
DEL CAMBIO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TESIS

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA
MOTO REPUESTOS KATTY, TARAPOTO 2021”**

PRESENTADA POR:

BACH. MARÍA ISABEL ALCÁNTARA HERNÁNDEZ

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESOR:

DR. CHRISTIAN ABRAHAM DIOS CASTILLO

CHICLAYO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mis padres, quienes con su amor y esfuerzo me permitieron estar donde estoy ahora, cumpliendo así un anhelo más en mi vida que es mi título.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por brindarme la salud y la sabiduría para poder lograr todas mis metas, a mis padres por su ejemplo de esfuerzo y valentía.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
INDICE	3
INDICE DE TABLAS	6
INDICE DE FIGURAS.....	7
RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	11
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.2.1. Delimitación espacial	13
1.2.2. Delimitación social.....	13
1.2.3. Delimitación temporal.....	14
1.2.4. Delimitación conceptual.....	14
1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.3.1 Problema principal	14
1.3.2 Problemas secundarios	14
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.4.1 Objetivo general	14
1.4.2 Objetivos específicos.....	14
1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.5.1. Hipótesis General	14
1.5.2. Hipótesis Secundarias.....	15
1.5.3. Variables (Definición conceptual y operacional).....	15
1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.6.1 Tipo y nivel de investigación	16
1.6.2 Método y diseño de la investigación	16
1.6.3 Población y muestra de la investigación.....	17
1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
1.6.5 Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	17
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.2. BASES TEÓRICAS.....	25
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	39

2.4.	BASES HISTÓRICAS	40
2.5.	BASE LEGAL.....	40
CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS		42
3.1.	Análisis de Tablas y Figuras	42
3.2.	Discusión de Resultados.....	50
CONCLUSIONES		52
RECOMENDACIONES		53
FUENTES DE INFORMACIÓN		54
ANEXOS.....		58

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Liderazgo transformacional en la empresa Moto Repuestos Katty	42
Tabla 2. Liderazgo transaccional en la empresa Moto Repuestos Katty	42
Tabla 3. Liderazgo laissez faire en la empresa Moto Repuestos Katty	43
Tabla 4. Compromiso afectivo en la empresa Moto Repuestos Katty.....	44
Tabla 5. Compromiso de continuidad en la empresa Moto Repuestos Katty	45
Tabla 6. Compromiso normativo en la empresa Moto Repuestos Katty	46
Tabla 7. Estadístico de relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional.....	48
Tabla 8. Estadístico de relación del estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional	48
Tabla 9. Estadístico de relación del estilo de liderazgo transaccional y el compromiso organizacional	49
Tabla 10. Estadístico de relación del estilo de liderazgo laissez faire y el compromiso organizacional	49

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Liderazgo transformacional en la empresa Moto Repuestos Katty.....	42
Figura 2. Liderazgo transaccional en la empresa Moto Repuestos Katty.....	43
Figura 3. Liderazgo laissez faire en la empresa Moto Repuestos Katty.....	44
Figura 4. Compromiso afectivo en la empresa Moto Repuestos Katty	45
Figura 5. Compromiso de continuidad en la empresa Moto Repuestos Katty	46
Figura 6. Compromiso normativo en la empresa Moto Repuestos Katty.....	47

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto 2021. La metodología se desarrolló con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional siendo el diseño no experimental y transversal con una muestra de 28 trabajadores de la empresa Moto Repuestos Katty. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional, transaccional, y laissez faire tiene relación con el compromiso organizacional. Concluye que se ha determinado la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto, de lo cual se ha tenido un nivel significativo con una valoración de 0.858, indicando que la relación entre las variables es fuerte por lo que se aceptó la hipótesis alternativa. Finalmente, se recomienda al Gerente Moto Repuestos Katty considerar continuar con el estudio de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, puesto que a través de este estudio se ha logrado determinar que ambas variables están relacionadas de manera significativa, por tal razón, el conocimiento de estas es importante para tomar decisiones de mejora.

Palabras clave: Liderazgo, estilo de liderazgo, compromiso organizacional.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between leadership styles and organizational commitment in the company Moto Repuestos Katty, Tarapoto 2021. The methodology was developed with a quantitative, descriptive and correlational approach, being the non-experimental and cross-sectional design with a sample of 28 workers from the company Moto Repuestos Katty. The results showed that transformational, transactional, and laissez faire leadership is related to organizational commitment. It concludes that the relationship between leadership styles and organizational commitment has been determined in the company Moto Repuestos Katty, Tarapoto, of which there has been a significant level with a valuation of 0.858, indicating that the relationship between the variables is strong due to what the alternative hypothesis was accepted. Finally, the Motorcycle Spare Parts Manager Katty is recommended to consider continuing with the study of leadership styles and organizational commitment, since through this study it has been possible to determine that both variables are significantly related, for this reason, knowledge of these it is important to make improvement decisions.

Keywords: Leadership, leadership style, organizational commitment.

INTRODUCCIÓN

El estilo de liderazgo viene a considerarse como una de las habilidades requeridas para poder enfocar a cada una de las acciones de ciertos grupos humanos en una ya establecida dirección, infundiendo valores de acción y anteponiendo ambientes de desenvolvimientos de las acciones de aquel determinado grupo. Así como las buenas aptitudes y el compromiso por la organización llegan del agradable ambiente organizacional ya que esto contribuye a un compromiso positivo para la contribución de buenas acciones en dicha organización.

La importancia del estudio estuvo en la información misma que se ha obtenido a través de los resultados para comprender mejor las características de las variables, de tal manera que se tuvo un mayor alcance del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional, además del nivel de relación entre ambas, por lo que se puede tomar decisiones con la finalidad de mejorarlas por parte de quienes dirigen la empresa estudiada.

Por ello, no se puede dejar de lado los factores relacionados al estilo de liderazgo que se practica y la relación con el compromiso organizacional, de los cuales se desconoce la situación de ambas variables, así como el nivel de relación que puede existir entre ambas, por lo cual el desarrollo de la investigación fue de gran importancia, de tal manera que, a través de los resultados, se pueda tomar decisiones de mejora al respecto. Es así que se planteó como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto 2021.

La investigación se divide de la siguiente manera:

El en Capítulo I, sobre el planteamiento del problema, se hace la descripción de la realidad problemática, la delimitación de la investigación, el problema de investigación, los objetivos de la investigación, las hipótesis y variables de la investigación, se describe la metodología de la investigación.

En el capítulo II, Marco Teórico, se desarrolló los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, la definición de términos básico, las bases históricas, y la base legal.

En el capítulo III, Presentación, análisis e interpretación de resultados; se ha desarrollado los estadísticos de los resultados de la investigación, las cuales se presentaron en tablas y gráficos, asimismo, se desarrolló la discusión de resultados.

Finalmente, se presentó las conclusiones y recomendaciones, así como las fuentes de información y los anexos.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

A nivel Internacional

En Panamá, Cigarruista (2018) hace mención sobre ciertas características que evidencian falta de compromiso por parte de los trabajadores hacia la empresa. Del mismo modo indica que a través de evaluaciones como de pruebas y entrevistas pueden contribuirse a determinar el nivel en que se encuentra el compromiso que poseen cada uno de sus trabajadores. Por otro lado, mediante un estudio pudo definirse que los chismes, como las mentiras y las quejas son solamente algunas de las execrables características de aquellos trabajadores que no logran comprometerse con la organización.

Asimismo, ha podido obtenerse mediante una investigación que únicamente un 29% de los trabajadores se encuentran llanamente comprometidos y un 26% no se encuentra absolutamente nada comprometidos, e inclusive activamente no comprometidos, no obstante, no puede culparse a aquellos trabajadores como los principales culpables de no lograr sentirse comprometidos, por ende, es necesario que se revise si la misma empresa es capaz de construir una visión dentro la empresa y que además quienes se encuentran encargados de dirigirlos cuentan con las suficientes herramientas para obtener tal compromiso organizacional.

En Puerto Rico, BMA Group (2018) mediante su artículo titulado La falta de empleados comprometidos hará fracasar tu Empresa, puede determinarse que si una organización cuenta con una cantidad mínima de colaboradores comprometidos puede considerarse básicamente una sentencia de muerte lenta, puesto que únicamente un aproximado del 30% de los trabajadores se encuentran comprometidos con su organización, lo cual la conlleva a un respectivo retraso en su desarrollo y por ende también su éxito.

Se considera sorprendente que solo un 70% de los trabajadores no logren sentirse comprometidos con la institución donde laboran, atribuyéndose esto a la vagancia de los mismos o como también a la baja productividad laboral, pero las normas de la propia entidad es la que puede impactar de una manera negativa ante el compromiso de sus trabajadores y muy posiblemente no ha podido darse cuenta.

Por lo que, en España, Martínez (2018) manifiesta que la innovación en liderazgo crea entornos de salud y bienestar emocional en las organizaciones. A través de una jornada pudo evidenciarse que la salud emocional ha ido convirtiéndose en una de las prioridades claves en lo que respecta las tácticas de responsabilidad como de innovación social en las diferentes entidades.

Del mismo modo se obtuvo que las destrezas son puntos clave para que un sujeto que desempeña el papel de líder genere un estilo de liderazgo innovador en cada una de las entidades.

Por lo que para esto es necesario que se cuente con la capacidad de una visión estratégica, que sea capaz de poder visualizar hacia donde quiere dirigirse o se está dirigiendo la entidad, relacionado a las cualidades más soft, en este caso la tolerancia frente a errores, la curiosidad, la humildad y por último la incertidumbre. Pero Luis Rodríguez destacó sobre todo una la cual es la transparencia, ya que, los respectivos trabajadores de cualquier empresa esperan tener cierto nivel de participación en lo que respecta las decisiones y además cada una de sus opiniones y sugerencias sean valoradas.

Así también, Ancona y Gregersen (2018) manifiestan que si una empresa se siente cómoda y de acuerdo con el estilo de liderazgo que se encuentra utilizando debería protegerlo. Igual manera señala que empresas como son Amazon, Tesla y entre otras se encuentran produciendo variedad de productos constantemente, sin embargo, también se dedican a producir su propia versión de liderazgo.

Asimismo, expresan que es relevante desarrollar conocimientos basados en los diferentes estilos de liderazgos, puesto que, si una organización es capaz de descubrir qué tipo de líder se encuentra surgiendo de una manera fiable de sus respectivas filas, es posible que puede iniciarse a ejecutarse algo al respecto, esencialmente si es que dicha entidad no se sintió a gusto con lo que pudo describir.

A nivel nacional

En Perú, Hewitt (2016) a través de su informe “Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2016”, manifestó que Perú es considerado como uno de los países en donde sus colaboradores poseen un elevado nivel de compromiso de lo que respecta la Región. No obstante, se estima que debe ser un tema que necesita fortalecerse, en donde también se encuentra la diferenciación de las remuneraciones entre cada uno de sus trabajadores. El tema de la remuneración no se basa en solo incrementarlo si no que se especifique por qué se está incrementando.

Por otro lado, también señala de forma general que los índices de compromiso laboral han ido incrementándose, en este caso América Latina es considerada como la región que se encuentra liderando dicha tendencia con un 72% de promedio, pero Perú ha logrado superarlo con un 74% de promedio.

Asimismo, Arbaiza (2017) hace mención que el identificar y conservar el compromiso por el lado de los trabajadores es considerado como una de las materias de gran interés para cualquier empresa que posee el anhelo dirigir de una manera sostenida sus respectivas tareas junto a sus colaboradores. Por lo tanto, dicho compromiso requiere los trabajadores se encuentren a disposición para lograr llevar a cabo el rol confiado y que además se encuentren preparados para ejecutar ciertos esfuerzos para que se pueda conseguir dichos objetivos mutuos. Entonces, ¿de

qué manera puede lograrse que los trabajadores consigan sentirse comprometidos tanto con la organización como sus respectivas funciones? Pues sería de gran relevancia que se identifiquen ciertos comportamientos de los trabajadores los cuales logren relacionarse con el compromiso, pudiéndose revelar a través del entusiasmo, la dedicación, la implicación y el involucramiento en las funciones que se desempeñaran.

En tanto, Rodríguez (2017) señala que las empresas en los últimos tiempos buscan tanto liderazgo como responsabilidad entre los jóvenes, del mismo modo debe contarse con una adecuada comunicación oral y a la vez escrita. Asimismo, manifiesta que el contar con una adecuada predisposición y a la misma vez flexibilidad para conseguir adquirir conocimientos, sentirse comprometidos con las organizaciones, pensamientos analíticos y sobre todo una excelente capacidad de adaptación a diferentes equipos para trabajar y de esta manera llevar a acabo ciertos proyectos en compañía de más personas que posean diferentes perfiles.

Por su lado, Noreña (2018) hace referencia sobre el liderazgo estratégico, en donde también indica que una de las variables que suele acelerar lo que es el fracaso de una entidad es el nivel de liderazgo que se encuentra presente en la realización de sus respectivas estrategias. Por lo que considera que tanto las terminaciones liderazgo como estrategia poseen un elevado nivel de relación en lo que concierne un plazo largo. Entonces una organización puede que cuente con un excelente planeamiento estratégico, pero, si este no cuenta con los líderes adecuados es muy probable que su éxito logre reducirse de una forma significativa.

A nivel local

Moto Repuestos Katty es una empresa con experiencia el mercado de Tarapoto, donde brinda una diversidad de productos como repuestos, accesorios, piezas, así como motos y moto taxis para vehículos motorizados con gran eficiencia en el mercado local. Sin embargo, no se puede dejar de lado los factores relacionados al estilo de liderazgo que se practica y la relación con el compromiso organizacional, de los cuales se desconoce la situación de ambas variables, así como el nivel de relación que puede existir entre ambas, por lo cual el desarrollo de la investigación fue de gran importancia, de tal manera que, a través de los resultados, se pueda tomar decisiones de mejora al respecto.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se realizó en el departamento de San Martín, provincia de Tarapoto, distrito de Tarapoto, en la empresa Moto Repuestos Katty.

1.2.2. Delimitación social

Se tuvo la participación de los trabajadores de la empresa Moto Repuestos Katty.

1.2.3. Delimitación temporal

El estudio se ha realizado durante el año 2021, en los meses de enero, febrero y marzo.

1.2.4. Delimitación conceptual

El estudio sea basado en la conceptualización del autor Salcedo (2018) para la variable estilos de liderazgo, y en Alles (2018) quien describe la variable compromiso organizacional.

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Problema principal

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto 2021?

1.3.2 Problemas secundarios

¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto?

¿Cuál es la relación del liderazgo transaccional y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto?

¿Cuál es la relación del liderazgo Laissez Faire con el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto 2021.

1.4.2 Objetivos específicos

Determinar la relación del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto.

Determinar la relación del liderazgo transaccional y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto.

Determinar la relación del liderazgo Laissez Faire y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto.

1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto 2021.

Ho: No existe relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto 2021.

1.5.2. Hipótesis Secundarias

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto.

Existe relación entre el liderazgo transaccional y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto.

Existe relación entre el liderazgo Laissez Faire y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto.

1.5.3. Variables (Definición conceptual y operacional)

Variable independiente: Estilo de liderazgo.

Definición conceptual.

Salcedo (2018) definen al estilo de liderazgo como una de las habilidades requeridas para poder enfocar a cada una de las acciones de ciertos grupos humanos en una ya establecida dirección, infundiendo valores de acción y anteponiendo ambientes de desenvolvimientos de las acciones de aquel determinado grupo.

Definición operacional.

Es el tipo de liderazgo que se practica en la empresa estudiada y que puede ser de tipo transformacional, transaccional o laissez faire, mismas que se dan en diferente medida por quienes dirigen la organización y que es percibida por todos los trabajadores de la empresa.

Variable dependiente: Compromiso organizacional.

Definición conceptual.

Florez (2016) lo define como un conjunto de percepciones y opiniones que vienen de los empleados ya que esta misma va de la mano del compromiso organizacional, siendo las mismas comprometidas por dichas variables del medio y personal

Definición operacional.

Se trata del nivel de compromiso que los trabajadores de la empresa estudiada tienen con su organización, y que puede darse de manera afectiva, por continuidad o un compromiso de tipo normativo, esta suele ser diferente en cada trabajador.

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 Tipo y nivel de investigación

a. Tipo de investigación

Hernández y Mendoza (2018) indicó que los estudios cuantitativos analizan la información a través de datos, haciendo uso de la estadística para interpretar los resultados que se han obtenido a partir de una muestra de estudio.

En este caso, la investigación fue de tipo cuantitativo puesto que se analizó la información y se representó los resultados haciendo uso de la estadística como producto de la data obtenida de la muestra de trabajadores de la empresa Moto Repuestos Katty.

b. Nivel de investigación

Hernández y Mendoza (2018) manifestó que los estudios descriptivos analizan la problemática para conocer su situación y así describir sus características. Asimismo, indican que los estudios correlacionales se encargan de estudiar el nivel de relación que puede haber entre dos o más variables que se ha elegido para una investigación.

En este caso, el estudio es de nivel descriptivo, puesto que se ha descrito las características de las variables para conocer la situación de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty. Asimismo, es de nivel correlacional puesto que se determinó el nivel de relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Moto Repuestos Katty.

1.6.2 Método y diseño de la investigación

a. Método de la investigación

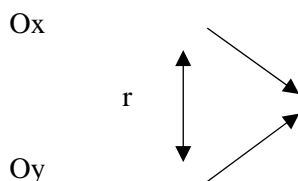
Método Hipotético-Deductivo, donde Bernal **Fuente especificada no válida.** sostiene que se trata de un método científico compuesto por pasos como la observación del fenómeno a estudiar, donde se plantea una hipótesis para explicar los fenómenos que se están estudiando.

En este caso, el método hipotético deductivo permitió explicar cada una de las hipótesis planteadas a través de los resultados del estudio, de tal manera que se explicó los fenómenos del problema del estudio.

b. Diseño de la investigación

El diseño de investigación fue no experimental, puesto que se analizó la información sin que esta haya sido manipulada, asimismo, es de corte transversal, ya que, la información se analizó en un momento determinado, en este caso, durante el año 2021.

De acuerdo al nivel de investigación, es esquema del diseño de la investigación es el siguiente:



Donde:

Ox: Estilos de liderazgo.

Oy: Compromiso organizacional.

r: Nivel de relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional.

1.6.3 Población y muestra de la investigación

a. Población

La empresa Moto Repuestos Katty cuenta con 28 trabajadores, lo que se consideró como la población del estudio.

b. Muestra

La muestra fue conformada por el total de trabajadores de Moto Repuestos Katty puesto que se trató de una cantidad manejable y de acceso para representar la muestra de investigación.

1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a. Técnicas

La técnica que se aplicó la encuesta, misma que se realizó a la muestra del estudio con fines investigativos, de esta manera se pudo obtener la información necesaria respecto a las variables.

b. Instrumentos

Como instrumento se tuvo el cuestionario, mismo que permitió obtener los datos a través de la muestra de trabajadores de Moto Repuestos Katty, de esta manera se pudo obtener las tablas y figuras estadísticas que posteriormente fueron analizados.

1.6.5 Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

a. Justificación

La investigación se justifica teóricamente a través del fundamento de autores que describen las variables como Salcedo (2018) quien fundamenta el desarrollo de la variable estilos de liderazgo y Florez (2016) por su parte en el fundamento de la variable compromiso

organizacional. De esta manera se respalda el desarrollo de la investigación a partir de autores que fundamentan el estudio.

Metodológicamente la investigación se ha desarrollado tomando en cuenta un tipo descriptivo y correlacional, así como un diseño no experimental con lo que se ha tenido en cuenta el método científico y de esta manera se tendrá un estudio de referencia para quienes quieran continuar con la investigación de las variables y de la relación entre ambas.

Socialmente se van a beneficiar los trabajadores de la empresa, ya que, al contar la empresa con la información de los resultados del estudio se podrán tomar decisiones y acciones de mejora que van a mejorar el liderazgo y el compromiso de los trabajadores de Moto Repuestos Katty.

b. Importancia

La importancia del estudio estuvo en la información misma que se ha obtenido a través de los resultados para comprender mejor las características de las variables, de tal manera que se tuvo un mayor alcance del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional, además del nivel de relación entre ambas, por lo que se puede tomar decisiones con la finalidad de mejorarlas por parte de quienes dirigen la empresa estudiada.

c. Limitaciones

Se ha tenido limitaciones de tiempo, ya que, una comprensión más profunda de las variables requería de un periodo más amplio de investigación. Además, se ha tenido dificultades para localizar estudios con ambas variables y que se hayan desarrollado en empresas del mismo sector, por lo que se optó por investigaciones similares o relacionadas a las variables de estudio.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A nivel Internacional

Bazurto (2016) en su investigación de título *Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en una Entidad Pública Ecuatoriana*, cuya finalidad fue determinar cuál es la relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional dentro de esta entidad pública ecuatoriana. Metodológicamente fue observacional de un corte transversal y también descriptiva, en lo que refiere la obtención de los datos se obtuvieron mediante encuestas y entrevistas, las cuales se les aplicó a los 92 funcionarios que constituían la muestra de la investigación. En donde los resultados demostraron que el compromiso organizacional presenta un sesgo de aspecto negativo, pues los respectivos funcionarios en los cuestionarios pudieron reflejar aquellos niveles bajo sobre el compromiso que mantienen la propia entidad. Se concluyó que la falta de correlación entre lo que es las variables en estudio, pueden atribuirse que podrían ser otras variables las que influyen sobre lo que respecta el compromiso como la motivación a los logros, el periodo por servicio, el empoderamiento o ya sean también las experiencias laborales y el clima organizacional.

Salazar (2018) en su estudio titulado como *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una Entidad Pública Ecuatoriana*, donde su objetivo principal fue identificar si la variable de satisfacción laboral tiene relación e influencia sobre la variable de compromiso organizacional, análisis que se ejecutó en el personal del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el año 2017. En lo que respecta su metodología se determinó por ser cuantitativo y además una muestra constituida por 229 trabajadores. Por lo tanto, dichos resultados manifiestan que ambas variables reflejan algunas expectativas intrínsecas de sus respectivos colaboradores, encontrándose rodeados por problemas tanto

laborales como familiares que logran perjudicar sus emociones y a la vez sus sentimientos. Finalmente se llegó a la conclusión de que es relevante que la entidad invierta en lo que respecta capacitaciones basados en mentoring y coaching para los niveles de supervisión con la finalidad de que proporcionen sinergias que hagan posible dicho interés, la estimulación, el compromiso de los respectivos trabajadores de la entidad financiera y la satisfacción.

Ordoñez y Villavicencio (2018) en su aportación de título *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño financiero*, en donde establecieron como principal propósito determinar la influencia en la relación entre el estilo de liderazgo de los directivos y directivas y el desempeño financiero de las organizaciones ecuatorianas. En función a su metodología de definió por ser descriptiva correlacional junto a un diseño no experimental, donde 13 empresas constituyeron su muestra a los que se tomó a cada representante para ser entrevistado y obtenerse la información requerida. Entre sus principales resultados pudo concretarse que dichas empresas no suelen regirse ante un modelo que logre enfatizarse a lo que respecta el género masculino como uno de los seguidores de estilo transaccional. Concluyendo que, cierto análisis comparativo de los diversos índices de lo que respecta el liderazgo señala que no hay alguna dependencia entre las correspondientes variables que fueron estudiadas en la presente aportación.

Guerrero (2017) en su investigación titulada *Los Estilos de Liderazgo en Empresarias ecuatorianas y su influencia en el desempeño de sus colaboradores*, teniendo como finalidad probar las probables diferencias entre los diferentes estilos de liderazgo presentes en los hombres y mujeres, como la incidencia de los mismos en el desarrollo de los grupos que rigen. La investigación se enmarco bajo un enfoque cuantitativo en donde se consideró de relevancia las aplicaciones de encuestas para la obtención de los datos considerados necesarios, de igual manera su muestra se vio constituida por 40 colaboradores de la entidad dividiéndose entre 20 mujeres y 20 varones. En tanto los resultados que lograron obtenerse fue que, de acuerdo a sus respectivas destrezas intrínsecas, como la organización, suelen manejar de un modo eficiente cada uno de los correspondientes recursos; esta misma creatividad con la que desempeñan sus tareas, les hace posible además proporcionar negocios nuevos y convertirse en Empresarias. Concluyéndose que, la presente investigación hizo posible examinar ciertas diferencias que logren presentarse en los estilos del liderazgo y por ende su incidencia en los determinados equipos de actividades, definiéndose como se procederá analizar las expectativas que los diversos equipos poseen en relación a los diferentes estilos por parte de sus respectivos jefes.

Tello (2018) en su aportación de título *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*, cuyo fin fue determinar la relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral, para ello se delimita el espacio a la Empresa de Calzado Mil Boots de la ciudad de Ambato ubicada en el sector del Parque Industrial. En cuanto al tipo de estudio se determinó por ser descriptiva y al mismo tiempo

correlacional junto a un diseño no experimental, mientras que su muestra se constituyó a base de 63 sujetos hallándose entre ellos 49 colaboradores y 14 directivos aplicándoles un cuestionario relacionado al de Meyer y Allen. En lo que refiere sus resultados establecieron que para dicho casi no hay alguna relación lineal entre ambas variables, inversamente a aquello que se considera de un modo global e incluso con los efectos de ciertas averiguaciones en relación. Pudiéndose concluir que después de haber sido aplicado dicho cuestionario de Meyer y Allen pudo definirse que los colaboradores expresan un nivel compromiso moderado en lo que refiere las tres correspondientes dimensiones efectivas, tanto de continuidad como de normativa.

A nivel Nacional

Alvarado, Fonseca, y Ruiz (2018) en su aportación titulada *Estilo de liderazgo que genera mayor nivel de desempeño y satisfacción en el área de rentas vitalicias – grupo lima – de una Empresa de Seguros*, plantearon como finalidad identificar cual de los estilos de liderazgo que los respectivos asesores esperan que sean encontrados en sus supervisores, donde los colaboradores se sientan complacido de trabajar a dicho líder y del mismo modo contribuya a alcanzar su desempeño máximo, suministrando datos relevantes para las respectivas tomas de planes de acciones o de medida que proporcionen impactos positivos en los respectivos equipos comerciales. En tanto su metodología fue exploratoria y mientras que su muestra se vio constituida por algunos equipos de trabajo liderados por supervisores, formando una totalidad de 73 personas las cuales se les aplicó un cuestionario como fuentes de información. Con respecto a sus resultados se demostró que dichos estilos de liderazgo inciden de una manera positiva en lo que respecta el desempeño con también en la satisfacción de cada uno de los trabajadores. Finalmente, se logró concluir que pese a que se tome como referencia el estilo del rango total de liderazgo, sus efectos pudieron demostrar que no hay solo un estilo de liderazgo efectivo dentro de lo que respecta el área comercial, más bien va a depender de los grupos como del entorno, pudiendo ser los directivos, ya sea de apoyo, enfocado a lo participativo como al logro.

Campos y Roque (2018) en su investigación de título *Relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo 2018*, establecieron como propósito determinar el nivel de la correlación entre lo que respecta ambas variables. Por otro lado, en relación a su diseño se definió por ser descriptiva correlacional en donde 33 jefes de departamento fueron tomados como muestra de la aportación a los que se le considero necesario aplicarseles un cuestionario de Estilos de Dirección. En lo que refiere los resultados se obtuvo que un 33% de los jefes poseen una inteligencia emocional en un nivel alto, promedio pero sin embargo a la vez bajo, en lo que concierne los estilos de liderazgo, un 54.5% de dichos jefes suelen presentar un estilo de liderazgo orientativo, un 42.4% con estilo de liderazgo coercitivo en un nivel medio. Concluyéndose que, se carece de instrumentos de inteligencia emocional y también de estilos de liderazgo en un planilla de evaluación con respecto

al desempeño anual de dichos profesionistas de la salud de las respectivas entidades de salud como uno de los indicadores de referencia de lo que comprende el perfil.

Córdova (2018) en su estudio denominada *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del ceticos Paita*, cuya finalidad fue establecer el nivel de la correlación entre lo que concierne las variables que se optaron por estudiar en los respectivos colaboradores de la entidad. Con referencia a su metodología aplicada fue descriptivo y correlacional a la vez correlacional en lo que refiere su diseño fue no experimental y teniendo un corte transeccional, en torno a sus instrumentos que se usaron fue a Escala de Motivación Laboral y la de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, siendo aplicadas a su muestra definida por 22 colaboradores. Los principales resultados confirmaron que dicha hipótesis general señala que si existe una correlación de tipo positiva, la cual es muy fuerte y también de gran significancia de lo que respecta la motivación de Motivación de McClelland acerca del Compromiso Organizacional ($Rho= 0.898$), mejor dicho que mientras mayor sea dicha motivación en el trabajo, mayor será el compromiso organizacional. En donde se concluyó que necesita implementarse mejoras basadas en un criterio de eficiencia como de eficacia con la finalidad que que conserve dicha percepción de ñas relación que existe entre las dos respectivas variables.

Vidal (2016) en su aportación de título *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una Entidad Pública, Nuevo Chimbote*, donde su principal objetivo establecido fue determinar la relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública. En torno a su metodología de estudio se definió por ser de diseño correlacional en donde su muestra estuvo constituida por 120 individuos los cuales fueron evaluados, los mismos que corresponden a la parte administrativa, en tanto los datos fueron obtenidos mediante una evaluación psicométrica basada en un instrumento de escala de liderazgo organizacional. Entre los resultados pudo demostrarse con relación a los niveles de los estilos de liderazgo en cada uno de los trabajadores de cierta institución se consigue que la gran cantidad de trabajadores de dicha institución, 59 de los participantes poseen un liderazgo de tipo generativo punitivo en un nivel promedio, por otro lado 105 de estos tienen un nivel promedio, después de un estilo de liderazgo racional. Se concluyó que, la correlación que existe entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional es de una manera negativa.

Raymondi (2018) cuya investigación titulada *Estilos de liderazgo y desarrollo organizacional en los trabajadores de la empresa Crown Gaming S.A.C*, cuyo fin fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa. En lo que concierne la investigación fue no experimental teniendo un corte transversal y su diseño se concretó por ser descriptivo correlacional, en lo que refiere 80 individuos formaron la muestra de la investigación donde se considero relevante aplicar un instrumento a través del cuestionario basado en los estilos de liderazgo y el de desarrollo

organizacional. En tanto sus resultados demostraron que existe una relación altamente significativa mediante un R de Pearson de 0,859** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre los estilos de liderazgo y el desarrollo organizacional entre los colaboradores de la empresa Crown Gaming S.A.C. Lograndose concluir que la empresa no cuenta con estrategias basadas en el liderazgo y el desarrollo organizacional que contribuya optimizar sus niveles de productividad y de esta manera incrementar tambien la calidad dentro sus respectivos colaboradores.

A nivel Local

Huamán (2018) en su investigación denominada como *Relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2017*, planteo como objetivo central establecer el nivel de correlación entre las variables que se optaron por estudiar en las enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2017. En lo que respecta su metodología esta fue cuantitativa junto a no experimental, en tanto su diseño se definió por ser correlacional. Mientras que su muestra constituyo en base a 65 enfermeras de las diversas áreas. Entre los resultados se obtuvieron que un 32,3% de las profesionistas del área de enfermería evidenciaron poseer una satisfacción laboral de nivel alto, ante a los estilos de liderazgo un 33.8% se evidencio que poseen un estilo de liderazgo racional. Lográndose concluir que mediante la correlación de Pearson ($p=470$) si existe una correlación, pero de un nivel débil. Del mismo modo pudo evidenciarse que la hipótesis que se calculó es mayor a lo que se estima el valor de la chi cuadrada ya tabulada, por lo tanto, los efectos logran demostrar que la hipótesis positiva consigue determinar que si existe una correlación entre las dos variables.

Yzáziga (2017) en su estudio de título *Estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo – 2017*, cuya finalidad central fue establecer la correlación entre lo que respecta los estilos de liderazgo y la resiliencia en colaboradores de la empresa en investigación. En lo que concierne su metodología se determinó por ser descriptiva correlacional, en lo que respecta su muestra estuvo compuesta por colaboradores de MAPFRE – Chiclayo, además se hicieron uso de escalas como liderazgo organización como la de Resiliencia de Wagnil y Young para poder recaudar la información. En tanto sus resultados pudieron demostrarse que, si existe una correlación importante en lo que refiere las dos variables, asimismo, que respectivamente cada estilo de los liderazgos contesta a un diverso nivel de resiliencia. en relación a su conclusión, se obtuvo la empresa necesita de la implementación de un plan anual de capacitaciones para incrementar los diferentes conocimientos, destrezas y también aptitudes de los respectivos trabajadores de la entidad, con el único propósito de resaltar dentro de sus áreas de trabajo.

Soto (2019) elaboró una aportación con título *Compromiso organizacional y el desempeño del personal administrativo de la ONG IDES Sicán - Ferreñafe 2019*, donde señaló como objetivo esencial definir la correlación entre lo que respecta las variables en investigación. Por otro lado, en relación a su metodología se concretó por ser aplicada, cuantitativa, correlacional y en lo que concierne su diseño se determinó por ser transversal no experimental, mientras que su muestra se vio constituida por una cantidad de 25 personas pertenecientes de los colaboradores administrativos, a los que se consideró necesario empleárseles un instrumento mediante un cuestionario para poder recolectar valiosos datos. Con relación a los resultados que pudieron obtenerse fueron que después de haberse aplicado el coeficiente de Pearson, pudo determinarse que si existe una correlación $r = 0.102$, pudiendo ser interpretado como una relación positiva pero moderada entre lo que respecta ambas variables. En conclusión, con relación a los niveles en los que se encuentran las variables, se definió que la de compromiso organización posee un nivel bajo, ya que un 60% de los participantes demuestran estar en desacuerdo con este y en tanto el desempeño, se definió por hallarse en un nivel medio, pues un 64% demostraron estar de acuerdo con cada una de las respectivas actividades del desempeño.

Gonzales (2016) en su tesis de título *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores administrativos del establecimiento penitenciario Callao, 2015*, estableció como objetivo central descubrir el nivel de la relación entre cada una de las variables, esencialmente en los colaboradores del área administrativo de dicho establecimiento. Acerca de la metodología que se utilizó fue cuantitativo su enfoque, del mismo modo fue descriptivo consiguiendo definir un corte de tipo transversal haciendo posible que se tenga un diseño correlacional. En tanto a su muestra estuvo basada en 72 colaboradores en donde se consideró necesario aplicar una escala basada en la satisfacción laboral, del mismo modo se estimó emplearse un instrumento de lo que respecta el compromiso organizacional de Allen y Meyer. Con referencia a sus resultados pudo concretarse que a un superior incremento de la satisfacción laboral en los colaboradores logrará incrementarse al mismo tiempo el compromiso organizacional. Por lo tanto, se es posible concluir que el establecimiento carece de talleres de motivación, actividades, juntas de equipos, que contribuyan a proporcionar datos de interés para los respectivos colaboradores, y de esta manera poder realizar análisis periódicos del clima en el trabajo, proporcionando las participaciones activas de cada uno de los colaboradores.

Frontado y Muñoz (2017) en su investigación titulada *Motivación y compromiso organizacional en una institución pública*, en donde su primordial propósito fue concretar la relación que existe entre motivación y compromiso organizacional en lo que corresponde los trabajadores de dicha institución pública. Su metodología se enfocó por ser cuantitativa y en tanto su diseño se determinó por ser correlacional, contándose con 99 trabajadores como única muestra de la investigación. En lo que concierne sus instrumentos utilizados para lograr la información

necesaria se utilizó la Escala de motivación-MLPA y la de compromiso organizacional. En cuanto sus resultados pudieron demostrar que el nivel de la relación que existe entre las dos variables, de manera que se entiende que mientras mayor sea la motivación en los trabajadores mayor será el nivel de su compromiso en la institución. Se concluyó finalmente que el área encargada del talento humano debe facilitar ciertos programas de incentivos para sus respectivos trabajadores, con el propósito de que se cree incentivos para lo que concierne el buen progreso efectivo de dichas actividades asignadas.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 Estilo de liderazgo

Salcedo (2018) definen al estilo de liderazgo como una de las habilidades requeridas para poder enfocar a cada una de las acciones de ciertos grupos humanos en una ya establecida dirección, infundiendo valores de acción y anteponiendo ambientes de desenvolvimientos de las acciones de aquel determinado grupo.

Vera, Jiménez, y Gamboa (2017), indican que del mismo modo cuenta con la destreza para poder definir objetivos, llevar a cabo un monitoreo de los mismos y también la aptitud de brindar feedback, completando las diferentes alternativas de los demás.

Pautt (2017) hace mención sobre el liderazgo como uno de los procesamientos para lograr direccionar los comportamientos de los demás hacia el logro de ciertos propósitos. Determinar rotundamente directivas; concretar objetivos y del mismo modo las prioridades y expresarlos. Poseer cierta energía y después que se transmita a los demás. Estimular y también causar confianza. Contar con el valor necesario para poder resguardar o personificar costumbres, pensamientos y relaciones. Saber manejar los cambios para de esta manera asegurar el nivel de la competitividad y tanto la efectividad en un plazo largo. Planear de una manera abierta los problemas para conseguir mejorar la calidad de sus respectivas decisiones y la efectividad de la empresa.

Maxwell (2016) hace referencia que el liderazgo se basa en conseguir algo por medio de otros sujetos, aquello no se habría realizado si no se hubiera encontrado allí. En la actualidad en el mundo, significando menos y menos mandatos como también controles y más cambios de los pensamientos de las personas, y de esta manera conseguir transformar la manera en la que se dirige. Hoy en día, el liderazgo tiene la capacidad para dar movimiento a ciertas ideas y también valores que logren energizar a los sujetos.

2.2.1.1 Dimensiones del estilo de liderazgo

Se hace mención que puede existir diversidad de teorías referidas al liderazgo como del mismo modo autores, y en referencia a los estilos de liderazgo mayor énfasis se ha conseguido más teorías sobre cualquier otras.

Tracy (2015) plantea cuatro diferentes estilos de liderazgo: considerándose el primero como informativo, ajustable una vez que el trabajador se encuentra en un procesamiento de formación; el segundo estilo se denomina como el persuasivo, basándose en que el trabajador en este caso suele ser mayormente competitivo; el tercero denominado como el participativo, en este caso el trabajador ha conseguido un superior nivel de madurez, el direccionamiento o énfasis a las actividades un poco más bajas (asumiéndose que los mismos pues trabajar solos) y suele más bien enfatizarse en relaciones, en el cuarto estilo se ubica el delegatorio, el cual se basa en un elevado nivel de madurez, de manera que puede delegarse actividades sin ser tan controladas y asimismo ocasionado por el elevado nivel de seguridad y confianza requiriendo una escasa atención a las diversas asociaciones. Dichas teorías de aplicaciones evolutivas y diferencia de lo que corresponde al liderazgo se encuentra acorde de la forma en la que suele desarrollarse la madurez de los trabajadores.

Fundamentalmente para este estudio se toman en cuenta 3 diferentes estilos de liderazgo: el transformacional, el laissez faire y por último el transaccional, los cuales se tomarán en cuenta para dicha aportación de acuerdo a Salcedo (2018). Una vez que ya ha sido designado la responsabilidad del liderazgo y por ende el mandato conveniente, siendo tarea de los líderes conseguir ciertas metas trabajado con sus respectivos seguidores, dándose mediante el estilo que quiera agregársele (Hiriyappa, 2018).

Liderazgo Transformacional

Salcedo (2018) diseño una teoría del liderazgo transformacional, tomando al liderazgo como uno de los procesamientos de incidencia en el que los individuos que desarrollan el papel de líderes van a conseguir repercutir sobre sus respectivos seguidores. Establecieron del mismo modo su propia teoría según a las investigaciones realizadas por House y Burns. Dichos escritores hacen mención que “aquellos líderes denominados como transformacionales provocan ciertas transformaciones sus respectivos seguidores como resultado de la concienciación sobre la relevancia que poseen los efectos posteriormente de haberse cumplido con ciertas actividades designadas”. Del mismo modo motiva para que cada uno de sus seguidores logren ir más allá de los intereses mismo mediante la realización de los objetivos de la entidad.

Fischman (2017) relata que tal estilo logra motivar a los respectivos seguidores para llevar a cabo mucho más de lo que se planteó en sus inicios. Asimismo, anuncia que existirá una atracción de tipo emocional por parte de los respectivos seguidores de los líderes, mejor dicho,

que existe un enérgico reconocimiento personal con los líderes, debido a que se enfoca más allá de lo que son las recompensas individuales y por ende los intereses también. Del mismo, especifica ciertas particularidades que necesitan tener aquellos líderes transformacionales: extendiendo y elevando cada uno de los intereses de los respectivos seguidores y estimular a ir por aquellos intereses de su conjunto, logrando articular una visión verdadera con respecto al futuro consiguiéndose ajustar, motivando a cada uno de los trabajadores intelectuales y poniendo una mayor atención a las respectivas diferencias en los mismos. Dichos líderes, del mismo modo inventan visiones nuevas, congregan la responsabilidad que se encuentra enfocada en la obtención de aquellas metas y, añadiéndoselos, logran cambiar la entidad.

Adameandco (2017) enuncian que dicha definición de liderazgo transformacional brindada por Bass. Logrando definirlo partiendo de las dimensiones siguientes:

Carisma, se obtiene que un líder carismático se considera competente logrando generar pasión y también creencia, tratando de coincidir con la empresa. Del mismo modo, aquellas personas líderes suelen comportarse de una manera que son considerados como modeladores por los respectivos seguidores, evidenciando un adecuado comportamiento ético y a la vez moral.

Visión, o ya sea aptitud para lograr determinar una actividad en donde se consiga incluir cada uno de los integrantes de la empresa para llevar a cabo un mismo fin.

Consideración individual, brindar atención a cada uno de los sujetos según los intereses y características propias. En otras palabras, aquellas personas consideradas como líderes cuentan con la capacidad de mantenerse siempre atentos sobre las necesidades personales del crecimiento de cada uno de los miembros que forman parte de su equipo; dichas características de todos los miembros consigan ser identificadas.

Estimulación intelectual, ofrece a cada uno de los integrantes de la empresa motivos para lograr transformar la manera en la que se piensa sobre dichos conflictos técnicos, asociaciones, actitudes y también valores. Aquellos líderes se encargan de alentar a sus respectivos grupos con la finalidad de que se desarrollen tanto creativas como innovadoras ideas, ofreciéndoles una perspectiva desemejante a los antiguos conflictos.

Dicha capacidad que consigue estimular, tomando en cuenta las necesidades y brindando soportes tanto emocional como también intelectual.

Liderazgo Transaccional

Salcedo (2018) expone sobre el liderazgo transaccional aquellos seguidores proceden a través de los intereses personales, más bien de ser estimulados por dichas personas líderes con la finalidad de alcanzar los respectivos objetivos de la empresa, dejando aquellos de lado. Por lo que también menciona que “este tipo de liderazgo se dan cuando aquellas personas líderes

recompensan o, caso contrario intervenir de una manera negativa en virtud de conseguir comprobar acerca de que si el desempeño de los correspondientes seguidores se encuentra acorde o que simplemente no es que se esperaba”.

Rodríguez (2015) discurre acerca de dos sub dimensiones:

Recompensa contingente;

consigna a una correspondiente relación entre lo que respecta el líder y el seguidor orientada por los diferentes cambios mutuos. De tal modo que los líderes reconocen los requerimientos de los respectivos seguidores y efectúa una transacción entre lo que concierne los requerimientos de los grupos como los de cada sujeto. Premia o castiga en relación a la ejecución de cada uno de los diferentes propósitos.

Dirección por excepción; en este caso los líderes se encargan de intervenir cada vez que se considere necesario llevar a cabo ciertos cambios en lo que refiere los comportamientos de los respectivos seguidores o ya sea correcciones.

Ferguson y Moritz (2016) expone que ciertos escritores establecen que el estilo transaccional relata cambios recíprocos entre lo que respecta los líderes y los seguidores. Lo cual significa que dichos seguidores lograrán obtener adecuados efectos cuando suelen desempeñarse según a los anhelos de los líderes, denominándose a tal procesamiento como un costo – beneficio.

De acuerdo a Abrashoff (2019) refiere que “dicho estilo suele estimular a cada uno de los seguidores a través de experiencias circunstanciales en base a premios”. El mismo autor, agrega que este tipo de líderes determina perspectivas y también metas en base a rendimientos y retroalimentación a los seguidores.

Pautt (2017) agrega que es aquella interacción entre los líderes y los seguidores encaminada a través de canje en lo que respecta del uno al otro. Completa los pensamientos haciendo mención que los líderes identifica cuales son cada uno de las necesidades de los respectivos seguidores, tratando de encontrar algún convenio entre las necesidades del grupo como también los de cada sujeto, ya sea recompensando como también sancionando según la obtención de los propósitos.

Liderazgo Laissez Faire

Según Salcedo (2018) este estilo “involucra de cierta forma la carencia de lo que respecta el liderazgo, dichas decisiones no suelen ser tomadas, aquellas acciones suelen ser demoradas y por otro lado suelen ignorarse las responsabilidades de los correspondientes líderes. Considerándose como un estilo que no es eficaz”. Los líderes que hacen uso de este estilo de liderazgo suele dejar todo al libre albedrío de cada uno de los respectivos integrantes de los grupos. No suele distribuirse actividades, consiguiendo que aquel grupo por si propio haga lo que

considere adecuado, ocasionando cierta consonancia y, por ende, mal entendidos entre lo que concierne sus integrantes (Russell, 2019).

Abrashoff (2019) explica que dicho estilo trata de que no se tomen decisiones, como es el monitoreo serio. Asimismo, dichos líderes suelen caracterizarse por ser inactivos, puesto que suele ser extremadamente pasivos. Por otro lado, suele caracterizarse por la terminación de sus empleados en la planeación, ordenamiento y realización de los trabajos, en este caso el líder no suele participar y tampoco analiza el trabajo efectuado, mejor dicho, no suele realizarse evaluaciones al rendimiento.

Optándose por seleccionar la perspectiva de Adameandco (2017) en este estudio, en donde se optó por tomar en cuenta los diferentes estilos de liderazgo como transaccional, laissez faire y transformacional, pues estos estilos simultáneos que gozan un superior consentimiento en dichas comunidades científicas.

2.2.1.2 Importancia del liderazgo

(Ferguson & Moritz, 2016) resumen la importancia a través de los aspectos siguientes:

Se considera relevante por ser una de las capacidades que posee un directivo o ya sea un jefe para enfocar y de esta manera direccionar a los respectivos colaboradores de la empresa.

Una empresa es capaz de tener un adecuado planeamiento y correcto a la lo que refiere la realidad de la misma, como es el monitoreo y los procesamientos administrativos y también técnicos, no obstante, y la carencia de un líder es muy posible que llegue a generar caos y también crisis.

Se considera que es importante para sobrevivir, pues en mundo tan cambiante en el que nos encontramos se necesita de sujetos que cuenten con destrezas esenciales de direccionar y manipular ciertas estructuras de la empresa de todo negocio siendo este sin fines de lucro o con fines.

En cambio, dichas experiencias logran evidenciar que varias de las empresas aun contando con planeaciones deficientes y también poco coherentes y pésimas técnicas y experiencias de la empresa y monitoreo han perdurado en lo que concierne tal mundo que se encuentra cambiando ocasiona por medio de una presencia de líderes que posee algún tipo de autoridad y también visión.

2.2.1.3 Características del liderazgo

Teniéndose presente ciertos fundamentos de lo que respecta un real liderazgo, y recolectando diferentes aserciones, considerándose que tal liderazgo necesita tener presente las características mencionadas a continuación, según Adameandco (2017):

Una mente global. Por tanto, una persona que desempeñe el papel de un líder es necesario que cuente con pensamientos más abiertos hacia lo que es el mundo, mejor dicho, se requiere que este no sea una persona conformista en base a mercados cerrados y también monopolios, en otras palabras, tener un pensamiento sobre un negocio de tipo sin fronteras (Adameandco, 2017).

Innovación y creatividad. Una persona considerada como un líder verdadero crea al mundo en lo que concierne transformaciones apresurados, debiéndose estar preparado para lograr afrontar correctamente y que este no logre incidir de una manera negativa en la parte administrativa de aquella organización. Dichas transformaciones conjeturan a las respectivas presencias de líderes, administrativos, directivos y colaboradores operacionales que obtienen conocimientos de cómo combatir con los diferentes cambios y lo que respecta la innovación. Un líder mundial requiere que se desarrolle un cierto ambiente de innovación en las empresas y se implemente estrategias que hagan posible la utilización de las tecnologías para poder enfrentarse ante las competencias (Adameandco, 2017).

Flexibilidad. Considerado como una de las características de gran relevancia correspondiente a un liderazgo real-, mejor dichos que para poder conseguir la flexibilidad se necesita que se involucre con diferentes modeladores de las culturas como de los negocios, y requieren evidenciar la inserción y respeto sobre lo que es la diversidad (Adameandco, 2017).

Habilidades de comunicación. En la actualidad los diferentes modos de la comunicación organizacional como empresarial se encuentran considerando como aquellos requisitos habituales de diversas entidades que tratan de optimizar su enfoque competitivo y conseguir sus correspondientes metas (Adameandco, 2017).

Capacidad para crear y liderar el cambio. Un líder global es considerado como uno de los actores fundamentales para lo que refieren la transformación organizacional. Nadler y Tushman (1990) recalcan dicha argumentación expresando que “el liderazgo ejecutivo es uno de los factores decisivos en lo que respecta la instrucción y ejecución de los cambios cualquier entidad” (Adameandco, 2017).

Formación de equipos de trabajo. Conseguir un pensamiento real sobre lo que refiere a equipo en los servidores de alguna empresa, es tomado como uno de los retos de mayor compromiso de cualquier líder de una empresa (Adameandco, 2017).

Motivación para aprender. Se conoce que para lograr que los empleados posean una elaboración laboral mayormente productiva y se consiga demostrar tanto eficacia como eficiencia, estimándose necesario que se motive, por medio de remuneraciones, y demás estímulos que susciten el reconocimiento con su respectiva entidad. Con respecto al dominio de las competencias que todo líder necesita tener para poder desarrollar mandato se consigue mediante conocimientos, una atención de forma frecuente y el trabajo exigente. Asimismo, requiere que se

desarrolle una organización en donde existan constantes conocimientos y una continua práctica (Adameandco, 2017).

2.2.2 Compromiso organizacional

Florez (2016) lo define como un conjunto de percepciones y opiniones que vienen de los empleados ya que esta misma va de la mano del compromiso organizacional, siendo las mismas comprometidas por dichas variables del medio y personal

Silva (2018) indica que el compromiso organizacional en un estudio describe a una organización como punto clave sus características y estas se ven reflejadas en las aptitudes de las personas que conforman dicha organización.

González (2017) indica que las buenas aptitudes y el compromiso por la organización llegan del agradable ambiente organizacional ya que esto contribuye a un compromiso positivo para la contribución de buenas acciones en dicha organización. (González, 2017)

2.2.2.1 Dimensiones de compromiso organizacional

Según Florez (2016) manifiesta que este posee 3 diferentes componentes:

Compromiso afectivo

Considerándose como una carga emocional de los respectivos trabajadores enfocados a la empresa y al nivel de la creencia con respecto a los valores.

Según el autor aquellas referencias que logran incidir sobre aquellos elementos afectivos consiguen agruparse por medio de sus rasgos personales, también organizacionales y por ultimo las vivencias que se dan en el interior de la organización (Florez, 2016).

Con relación a aquellas particularidades de los tipos organizacionales, se consiguen las perspectivas de cada uno de los empleados en función a las diferentes normas de la entidad, en donde los canales convencionales o los estilos utilizados en lo que concierne la transmisión de las propias que desarrollan un rol relevante en lo que refiere el crecimiento de lo que comprende el componente afectivo (Florez, 2016).

Concernientemente al tiempo, parece muy habitual que en la medida que el tiempo dentro de la empresa suele ser superior, la probabilidad de poder llevar a cabo los elevados grados de compromisos afectivos suele aumentarse, incluso, suele plantearse que aquel compromiso, es más conciso cuando es consecuencia de la lenta implantación de los sujetos con su medio laboral (Florez, 2016).

Referente a la influencia de aquellas prácticas organizacionales referido al compromiso, reportándose las relaciones más relevantes, ya que conforme un sujeto considera que empresa en la que trabaja consigue llenar sus expectativas principales y suele satisfacerle los requerimientos

esenciales, de manera que este va sintiendo que tiene una relación mayormente cercana a la entidad y va desarrollándose elevados niveles de lo que respecta el compromiso afectivo (Florez, 2016).

Compromiso para continuar

Dicha valoración económica que logra percibirse por persistir dentro de alguna empresa confrontando con el de separarla. Una colaboradora, es posible que consiga sentirse comprometida con su respectivo empleado pues este la remunera de una manera justa, entonces esta sentirá que su familia se podría ver afectada si es que esta tomaría la decisión de renunciar. En tal caso, se considera poco habitual, pues las organizaciones no se encuentran dispuestas de retribuir de un modo considerado justo que el trabajador consiga pensar de esta forma. Es aquí cuando se estima que de tomarse en cuenta un incremento en las prestaciones para que dicha empresa consiga obtener cierta ventaja sobre cada uno de los trabajadores (Florez, 2016).

Inversiones y alternativas, componen dichos 2 grupos de dimensiones que logran influir en lo que respecta el desarrollo de aquella variable calculadora. En las diferentes opciones consiguen incluirse ciertas perspectivas personales acerca de las habilidades y también destrezas y sus probables transferencias hacia alguna empresa de tal modo si suele considerarse que en el mercado de trabajo existen solicitudes de las mismas, lográndose disminuir el anhelo de conservarse atado con los actuales trabajadores en el caso que dichas evaluaciones de como efecto ciertas habilidades escasamente renovadas, fortificando aquel vinculo calculador (Florez, 2016).

En relación a las denominadas inversiones, los sujetos tenderán a estimar los tiempos y aquella consagración que le ha costado para poder obtener ciertas habilidades y destrezas y la manera en la que se podrá ver perjudicado por el traslado hacia una empresa nueva. Formando parte de las respectivas inversiones, lo que son costo en donde se conseguirán incurrir en caso fuera necesario situar a aquellos familiares en cualquier otro sienta en efecto de los cambios del trabajo (Florez, 2016).

Por otra parte, González (2015) hallaron una interacción de aspecto positivo entre lo que concierne algún elemento de continuación y también aquella estimación referido a los estatus inherentes al puesto que se encuentra desempeñando, dichos tributos económicos depositadas y el nivel de la permanencia monetaria que suele disfrutarse cuando se consigue tener un trabajo seguro.

Compromiso normativo

Deber persistir con la respectiva empresa por motivos ya sea éticas o morales. Como por decir, un trabajador que consiga encabezar con entusiasmo cierta decisión innovadora posiblemente permaneciendo dentro de la organización pues siente que la afectaría en el caso de retirarse de la misma (Florez, 2016).

Aquel componente compone el que es menos estudiado de los 3, de manera que se posee con insuficientes certezas prácticas que sostenga sus respectivas plataformas teóricas. Suponiendo que su crecimiento logre ser influido por diferentes procesamientos como lo es el modelador, sistematización de recompensas, sanción e incluso demás condiciones que logren internalizarse durante diversas interacciones que logran desarrollarse entre ciertos sujetos en su centro de labores y en virtud de lo cual, los sujetos aprenden aquello que tal ambiente se estima como el adecuado (Florez, 2016).

Otro de los estudiosos alega con respecto al contrato psicológico que suele ser considerado como uno de los responsables del involucramiento de una manera normativa, ya que consiguen establecerse una variedad de obligaciones entre lo que respecta las empresas y los trabajadores, apreciadas como relevantes y, por ende, respetadas hasta que se consiga creer que han sido cumplidos o violentados por ciertas partes que se encuentran implicadas. (Alles, 2018)

De manera global (incluyendo 3 elementos) este compromiso organizacional no suele ser efecto directo de las características monetarias, ya que, los trabajadores no solo se interesan por aquellas características externas al trabajo, ya sea, promociones, bonificaciones, más bien trata de conseguir, diariamente las satisfacciones personales y demás remuneraciones no mercantiles (Florez, 2016).

Pareciera que existe una interacción positiva en lo que refiere la productividad laboral y lo que concierne también al compromiso organizacional, pero no de una manera excesiva. Dicha relación entre el compromiso y el desempeño suele considerarse mayormente enérgica entre los nuevos trabajadores, y estimablemente débil para aquellos con una experiencia superior. Del mismo modo que con dicho involucramiento en lo que respecta el trabajo, creyéndose que existen relaciones que poseen un aspecto negativo ente lo que corresponde a la rotación, el compromiso organizacional y el ausentismo. (Alles, 2018)

Generalmente, pareciera que las interacciones con respecto al compromiso afectivo con ciertos efectos organizaciones como son el rendimiento y el nivel de la rotación suele ser más enérgico con respecto a las demás dimensiones del compromiso. (Alles, 2018)

En este caso, en función al compromiso afectivo se considera como uno de los índices significativos dentro de una organización, hallándose por encima del resto de compromisos, el normativo y el de continuación, puesto que, si los trabajadores se consiguen comprometer con la organización de una forma sentimental y más no por requerimientos y obligación, consiguiéndose óptimas consecuencias en su respectivo rendimiento. (Alles, 2018)

Tales organizaciones necesitan tener presente que, al designarse un compromiso fortificado, debiendo ser este afectivo y más no de continuidad que detalle a dicho trabajador que se encuentra ligado a cierto patrón únicamente porque no existe algo superior que se encuentre a

disposición en la parte externa de la organización. Existiendo motivos para considerar la terminación del compromiso siendo menos relevante para las respectivas organizaciones y por ende los colaboradores que en algún momento se retiraron. No obstante, en dicho estudio, y desde la perspectiva, logra demostrarse lo inverso, puesto que se considera que tal es el punto de inicio para que la empresa consiga el éxito. (Alles, 2018)

Aquellas mediciones con respecto a la vinculación entre lo que respecta el empleador y el empleado, como es el compromiso, debiéndose asignar una vez que logra ingresarse a la empresa, como extender con la motivación hasta cuando los respectivos trabajadores posean una mayor antigüedad en el interior de la organización. (Alles, 2018)

Lográndose sugerir que el compromiso organizacional, en lo que concierne cualidad asociada con lo que respecta el trabajo, siendo de gran relevancia en toda la proyección de los colaboradores en las empresas, y necesita prestarse todo tipo de atención a lo que refiere su mantención como su desarrollo. (Alles, 2018)

A través del involucramiento frecuente de los respectivos colaboradores en lo que corresponde la toma de decisiones de las organizaciones, siendo una de las formas en la que puede conservarse un compromiso afectivo por el lado de los mismo, pues conseguirán sentirse importantes y esenciales con las contribuciones que lograrán ser importantes y explicativas. Teniendo siempre presente que aquellos colaboradores felices suelen ser fructíferos, del mismo modo puede considerarse, conservar dicha felicidad de ciertos miembros de la organización realizando tareas para ser aún más felices a dichos trabajadores a través de la optimización de las respectivas condiciones de trabajo en las que consigan hallarse, por medio del reconocimiento de las contribuciones de cada trabajador a la empresa pudiéndose conseguir que estos sean superiormente felices y realicen sus actividades de una manera más eficiente con el propósito de poder efectuar aquellas metas trazadas por la entidad como precedencia. (Alles, 2018)

Una organización necesita contar, para la propulsión de aquel compromiso afectivo de los respectivos colaboradores hacia la misma, la personalidad de aquellos. De manera que cuando hayan sido reconocidos, consiga trabajar en realizar tácticas de operación que puedan conseguir proporcionarle en el punto de colocarlos en un contacto afectivo con lo que respecta la organización. (Alles, 2018)

2.2.2.2 Tipos de Compromiso organizacional

Según Gonzales (2015) manifiesta los tipos de Compromiso organizacional de la siguiente manera:

Compromiso de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador: siendo así la confianza en los empleados se ve relativamente afectada y desmerecida según esta etapa de compromiso. En su gran mayoría tanto los objetivos como la toma de decisiones, va siempre de

manera decreciente siendo este el inicio desde la punta más alta de la organización. La tensión laboral se torna pesado y negativo para los colaboradores ya que dichos empleados son dominados por el miedo entre ellos amenazas y castigos y en ocasiones con mínimas recompensas, dicha satisfacción de sus necesidades se ve reflejado en sus niveles psicológicos y seguridad de los colaboradores. Dicho compromiso presenta un ambiente neutral en la que la comunicación con los colaboradores es de forma habitual con instrucciones concisas y directas. (González, 2015)

Compromiso de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista:

Este compromiso es la que se describe como confiabilidad mediana con sus colaboradores, como la de un hacendado y su siervo. Como toda grande organización la toma de decisiones se toma en la punta más alta, pero con excepción, de algunas que se toman a media distancia como un punto medio. Las motivaciones para el personal son métodos utilizados habitualmente, entre ellos las recompensas y en ocasiones los castigos. Según este compromiso las necesidades sociales de sus colaboradores se ven como un juego de azar por parte de la dirección, sin embargo, se trabaja dentro de un ambiente ordenado y neutral. (González, 2015).

Compromiso de tipo participativo: Sistema III –Consultivo: según el compromiso participativo que se tiene en sus colaboradores por la dirección de la empresa. La toma de decisiones se toma en el pico más alto de la organización, pero esto no quita que los colaboradores puedan tomar algunas decisiones hasta cierto punto. La motivación del personal es entre ellas las habituales, como las recompensas los castigos ocasionales y entre otras implicaciones con el fin de motivarlos. Este presente compromiso presenta un espacio bastante emprendedor en la cual motiva a lograr metas trazadas. (González, 2015).

Compromiso de tipo participativo: Sistema IV – Participación en grupo: La confianza en sus colaboradores se ve reflejado en este compromiso, la toma de decisiones está disperso en toda la organización y se ve en el orden de cada uno de las áreas, la comunicación no es la habitual, en pocas palabras es más directa no solo progresiva o regresiva. Los colaboradores son motivados más por la importancia que les hace sentir la organización en función a su participación, además del logro de objetivos y por su buen rendimiento entre ellas el mejoramiento del rendimiento laboral. Hay una relación de confianza entre el colaborador y su superior. La organización es más unida todos los colaboradores trabajan con un fin en común y lograr los objetivos establecidos bajo una planeación estratégica. (González, 2015)

2.2.2.3 Principios del Compromiso organizacional

Según (Alles, 2018) en el estudio de Compromiso Laboral se pueden considerar los siguientes principios:

Referido a las características del medio ambiente de trabajo.

Percibidas directa o indirectamente por quienes interactúan en un determinado a un ambiente social.

Repercute en el comportamiento laboral.

Variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Describe características peculiares y distintivas de las organizaciones relativamente permanentes.

Forma parte de un sistema dinámico en interacción con las estructuras y otras características organizacionales

2.2.2.4 Factores del Compromiso Organizacional

(Alles, 2018) expresan que las dimensiones del Compromiso organizacional son:

Estructura. Se encuentra estructurada por la idealización en general que presenta los colaboradores de dicha organización, con respecto a la estructura de una organización, esta se encuentra conformada como toda organización con reglas, numero de políticas entre muchas actividades de labores que se realizan a diario. Las organizaciones de estos tiempos modernos deben estar muy bien estructuradas que dichas sean livianas y se permitan llevar un proceso de un alcance a sus objetivos de organización. (Alles, 2018)

Responsabilidad (Empowerment). Se entiende con responsabilidad, la confianza que depositan los directivos de una organización para que los personales en distintos niveles de dicha organización sean participe de la toma de decisiones a nivel de la organización. También se ve reflejado la proactividad y la percepción del colaborador, en el cual se sienten libres de tomar una decisión viéndose reflejados como líderes juzgándose ellos mismos en dichas actividades de la organización. (Alles, 2018).

Recompensa. Se entiende con las motivaciones y logros que impone la organización con el fin de lograr el cumplimiento de objetivos. Como en toda organización la recompensa siempre va de la mano con un beneficio salarial o con algún beneficio para el colaborador directamente, pero el fin de la recompensa es aumentar el interés del colaborador en sentirse motivado y seguro. (Alles, 2018).

Desafío. Llevarlos al límite de sus aptitudes con actividades laborales que se debe cumplir el colaborador tiene que ser persistente y lograr que el personal descubra motivantes para poder cumplir con sus actividades. El desafío, lleva a descubrir los riesgos en mejora para ser productivo para la organización. (Alles, 2018)

Relaciones. Se considera como una agrupación de perspectivas personales de cada uno de los miembros que pertenecen a la empresa, teniendo que ver con las diferentes maneras en como los sujetos suelen relacionarse, coordinando y cooperando entre sí para conseguir cada uno de los propósitos de la empresa. Puesto que, en cualquier empresa participan sujetos, siendo necesario que los trabajos manejen destrezas basada en la inteligencia sentimental con la finalidad de optimizar aquellas relaciones interpersonales. Dichas estas relaciones, del mismo modo tienen que ver con cierta capacidad para comunicarse y empatía que suele presentar los trabajadores de la empresa (Alles, 2018).

Cooperación. Comprendiendo lo que son las perspectivas y emociones de cooperación entre los integrantes de la empresa. Esta suele depender del nivel de la disponibilidad que evidencia los respectivos miembros del equipo para poder sacarlo adelante y darle solución a los conflictos diarios (Alles, 2018).

Estándares. Suelen considerarse como aquellas medidas cuantitativas que necesitan ser ocultas con cada una de las tareas que ejecutan los trabajadores. Estos estándares hacen posible que se determine ciertos controles que se considere apropiado para la empresa. Permitiendo también la retroalimentación posteriormente a cada acción realizada (Alles, 2018).

2.2.2.5 Importancia del compromiso organizacional

Se estima que es aquel comportamiento organizacional el que ha incitado que se desarrolle una atención en lo que comprende el compromiso organizacional, puesto que estudios que se han llevado acabo han podido evidenciar que este compromiso suele trascender los comportamientos leales de los colaboradores y asimismo que ayudan de un modo activo en el anhelo de lograr cada uno de sus respectivas metas de tanto corto como largo plazo de la empresa. En lo que comprende los años 80 tal tema se ha considerado de gran relevancia para lo que es la Psicología organización, puesto que la estrecha relación o ya sea vinculación que hay entre lo que respecta el colaborador y la empresa, siendo de gran interés para los estudiosores de la unidad. Urcola (2017) manifiesta que de aquellas investigaciones que han sido ejecutadas sirven para reconocer cuales son aquellos factores que suelen influir en lo que respecta el involucramiento que hay entre empresa y los colaboradores, consiguiendo ante esto anunciar que dicha gama de factores que componen dicho compromiso organizacional y asimismo la cooperación sobre el adecuado rendimiento de los colaboradores. Del mismo modo, hace hincapié sobre que las empresas que cuentan con personal con ciertos grados más elevado de compromiso, asimismo suelen registrarse un superior nivel de

rendimiento, producción y reducidos índices de los ausentismos por el lado de los propios, manifestando interés por el lado de los colaboradores por la realización de cada meta laboral.

2.2.2.6 Medición del compromiso organizacional

Según Aguillón, Berrún, Peña, y Treviño (2015) tales variables que suelen atentar contra el progreso de la productividad en la empresa son tomadas las de a continuación:

Aumento de ausentismo. “En caso que el ausentismo suela elevarse en la organización, deberá suponerse que no hay un adecuado compromiso en la empresa, dicho ausentismo, siendo por diversos motivos, puede llegar a ser injustificado o justificado. Este ausentismo suele ser mayormente constante entre los respectivos trabajadores en los grados inferiores antes que en los de mayor superioridad”. (p. 28)

Aumento de rotación externa. “Cada vez de los trabajadores suelen retirarse de la empresa para iniciar a laboral en otra. Si suele ser muy elevada puede ser generada por el compromiso de la propia empresa, significando que a mínimos índices coexista un compromiso correcto, puesto que puede deberse, como por decir la situación laboral del país. Dicha estimulación del retiro de los respectivos trabajadores es probable que se conozca si logra desarrollarse alguna encuesta, previamente a retirarse de la organización”. (p. 28)

Aumento de rotación interna. “Una vez que los trabajadores logren trasladarse de una unidad hacia otra. En caso de las rotaciones internas incrementadas, será necesario que se piense que, posiblemente, se haya logrado reducir la ética o incluso la satisfacción de los colaboradores de la parte administrativa de las diferentes unidades o áreas, puesto que consiguen pensar que moviéndose de una unidad hacia otra lograrán mejorar su situación. (p. 28)

Aumento en las quejas de clientes. “En caso de que existan grandes cantidades de reclamos por el lado de sus usuarios, suele pensarse que es debido a que sus trabajadores no se encuentran ejecutando de una manera correcta sus actividades. Dándose ya que la ética de los trabajadores ha disminuido”. (p. 29)

Aumento en los accidentes laborales. “estos pueden ser ocasionados por una reducida moral por parte de cada uno de los trabajadores”. (p. 29)

Productividad baja. “del mismo modo que en los anteriores casos, si el nivel de la producción consigue bajar posiblemente se deba al compromiso organizacional, mejor dicho, que la perspectiva de cada uno de los trabajadores sobre la empresa resulta de la conducta de cada uno de ellos. Terminando por afectar a dicha productividad”. (p. 29)

Falta de participación. “en el caso de que los trabajadores contribuyan habitualmente sus comentarios, pensamientos sobre la empresa, con un tanto de innovación y creatividad, por lo que

dejas formar parte de ello. Probablemente debiéndose al declive de la moral de los directivos”.
(p. 30)

Conflictividad. “de la misma manera en los anteriores casos, cada vez que incrementan los problemas en la organización, puesto que a través de conflictos, reclamos o huelgas por el lado del sindicato en caso de que hubiera o si no por los trabajadores, pues la moral ha reducido”. (p. 30)

2.2.2.7 Modelos del Compromiso Organizacional

Dicha sección suele describir ciertos modeladores presentados para lo que respecta el compromiso organizacional, siendo estos: el unidimensional, el bidimensional y finalmente el modelo multidimensional (González, 2015).

Modelo unidimensional del compromiso

Los modelos de Compromisos Organizacionales realizado por Porter, Mowday, Steers y Boulian (González, 2015) incide exclusivamente en las relaciones afectivas de los sujetos con las empresas. Dicho modelo ha logrado ser estimados por diferentes estudiosos y han conseguido abordar aquellos que solían percibir como dimensiones añadidas o ya sea de tipos de compromisos que conseguiría a anunciar la conducta de un sujeto.

Modelo bidimensional del Compromiso Organizacional

Se estima que existen diferentes modeladores que suelen vislumbrar 2 dimensiones en base al compromiso organizacional. Algunos estudiosos lograron teorizar que dicho compromiso involucra tanto los compromisos de valor o ya sea una relación positiva con la empresa y también el compromiso de permanencia, donde consigue centralizarse en las compensaciones económicas entre lo que refiere la empresa y los trabajadores (González, 2015).

Modelo tridimensional del Compromiso Organizacional

Partiendo de un modelo de Angle y Perry tales estudiosos consiguen desarrollar un piloto incorporado de un anterior piloto de lo que concierne la cooperación organizacional. Dichos investigadores consideraron adecuado proponer 3 respectivas dimensiones en base al compromiso siendo este, calculador, compromiso perdido, compromiso moral (González, 2017).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Líder: es una persona que actúa como guía o jefe de un grupo. Para que su liderazgo sea efectivo, el resto de los integrantes debe reconocer sus capacidades.

Compromiso organizacional: Es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella.

Liderazgo: Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

Organización: Se conoce como organización a la forma como se dispone un sistema para lograr los resultados deseados. Es un convenio sistemático entre personas para lograr algún propósito específico.

2.4. BASES HISTÓRICAS

Teoría del liderazgo del “gran hombre” (Carlyle, 1840)

Las teorías de los grandes hombres asumen que la capacidad de liderazgo es inherente, que los grandes líderes nacen, no se hacen. Estas teorías a menudo describen a los grandes líderes como heroicos, míticos y destinados a ascender al liderazgo cuando sea necesario. El término “Gran Hombre” se usó porque, en ese momento, se pensaba que el liderazgo era principalmente una cualidad masculina, especialmente en términos de liderazgo militar. (Carlyle, 1860)

Estas teorías sugieren que las personas no pueden aprender realmente a convertirse en líderes fuertes. Es algo con lo que naces o sin lo que naces. Es en gran medida un enfoque de la naturaleza (en contraposición a la crianza) para explicar el liderazgo.

Teoría del valor del compromiso organizacional (Berry, 1976).

El compromiso organizacional viene a ser un constructo en fase de consolidación como nuevo paradigma en el campo de marketing interno, como continuación al paradigma de orientación al mercado. La teoría que sustenta el marketing interno es la teoría del cliente interno que apenas ha tenido hasta ahora contrastación empírica y que básicamente consiste en que para satisfacer las necesidades de los clientes externos antes hay que satisfacer las necesidades del cliente interno. (Berry, 1976)

2.5. BASE LEGAL

La Constitución Política del Perú establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración adecuada y justa que le asegure tanto a él como a su familia el bienestar material y espiritual. De acuerdo con la ley, el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre los trabajadores se aplica a todos los trabajadores sin discriminación alguna por motivos de sexo. Una nueva Ley (N° 30709), promulgada en 2017, exige la igualdad remunerativa entre hombres y mujeres trabajadores.

La Constitución Política del Perú protege a las personas contra los actos de discriminación por motivo de origen, raza, género / sexo, origen étnico, condición social, idioma, religión, opinión, discapacidad y actividad sindical. La Ley N° 26772 prohíbe la discriminación por los

siguientes motivos: raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o cualquier otro motivo.

La Ley Laboral de Productividad y Competitividad N° 728 también prohíbe la discriminación por motivos de sexo, raza, religión, idioma y considera inválido cualquier despido por los motivos antes mencionados. La discriminación por motivos de discapacidad en el empleo o los salarios está prohibida por una ley de 2012. La cuota de empleo para las personas con discapacidad se establece en el 10% en el sector público y el 3% en el sector privado (en las empresas que contratan a más de 50 trabajadores). El empleador debe hacer ajustes razonables en el ambiente de trabajo a menos que cause una carga financiera excesiva.

CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de Tablas y Figuras

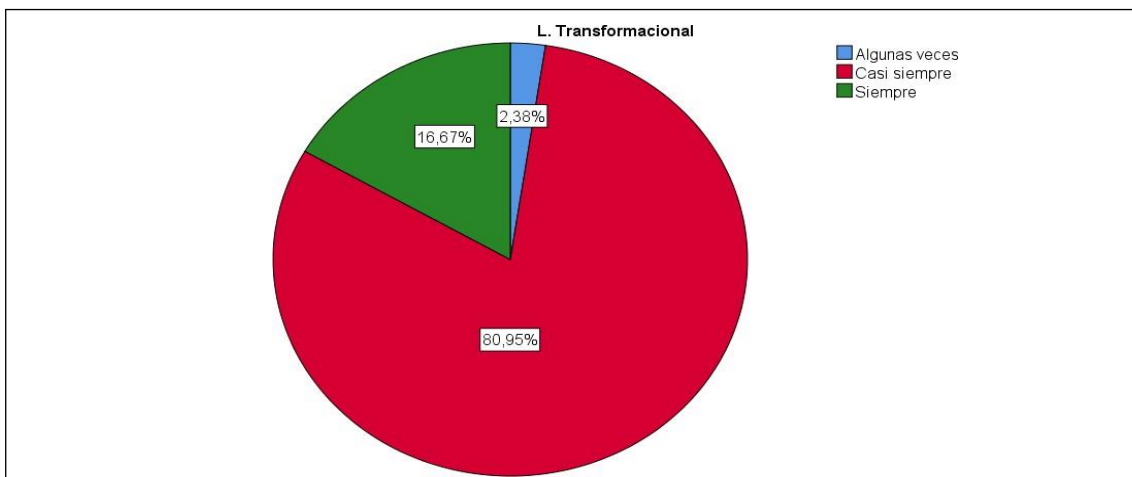
A. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 1.

Liderazgo transformacional en la empresa Moto Repuestos Katty

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	1	2.4	2.4	2.4
Casi siempre	34	81.0	81.0	83.3
Siempre	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Figura 1. Liderazgo transformacional en la empresa Moto Repuestos Katty



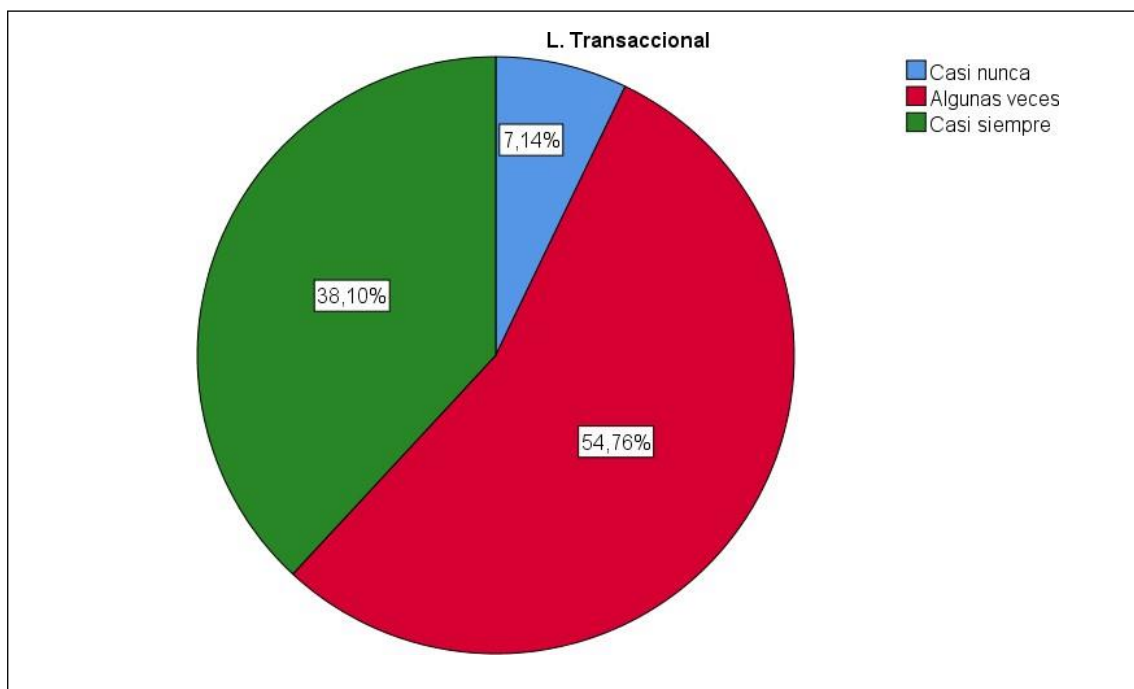
Interpretación: se observa en el resultado que el mayor porcentaje indica que en la empresa se da un liderazgo transaccional casi siempre, siendo 81% de los encuestados. Sin embargo, en menor medida indican que dicho tipo de liderazgo se practica siempre con el 16.7% de la muestra y un 2.4% que indica algunas veces.

Tabla 2.

Liderazgo transaccional en la empresa Moto Repuestos Katty

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	7.1	7.1	7.1
Algunas veces	23	54.8	54.8	61.9
Casi siempre	16	38.1	38.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Figura 2. Liderazgo transaccional en la empresa Moto Repuestos Katty



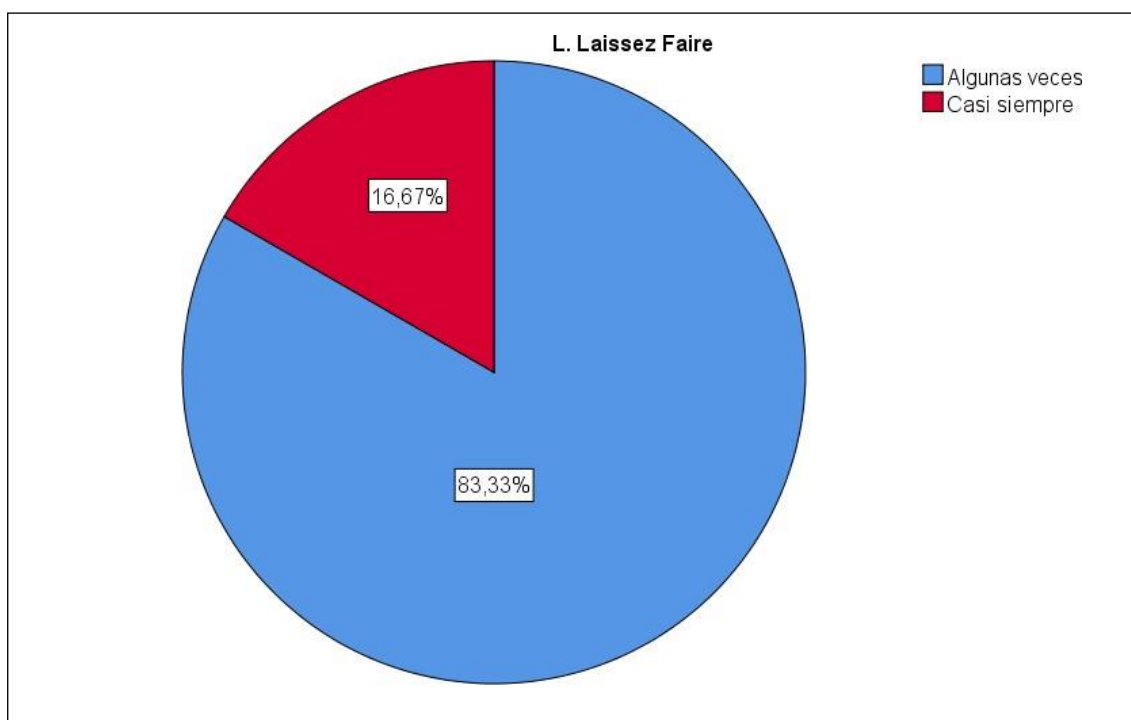
Interpretación: se observa en el resultado que la mayor parte indica que se practica un liderazgo transaccional algunas veces, siendo el 54.8% de la muestra, al igual que un 7.14% que indica que es casi nunca; sin embargo el 38.1% indica que dicho tipo de liderazgo se practica casi siempre.

Tabla 3.

Liderazgo laissez faire en la empresa Moto Repuestos Katty

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	35	83.3	83.3	83.3
Casi siempre	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Figura 3. Liderazgo laissez faire en la empresa Moto Repuestos Katty



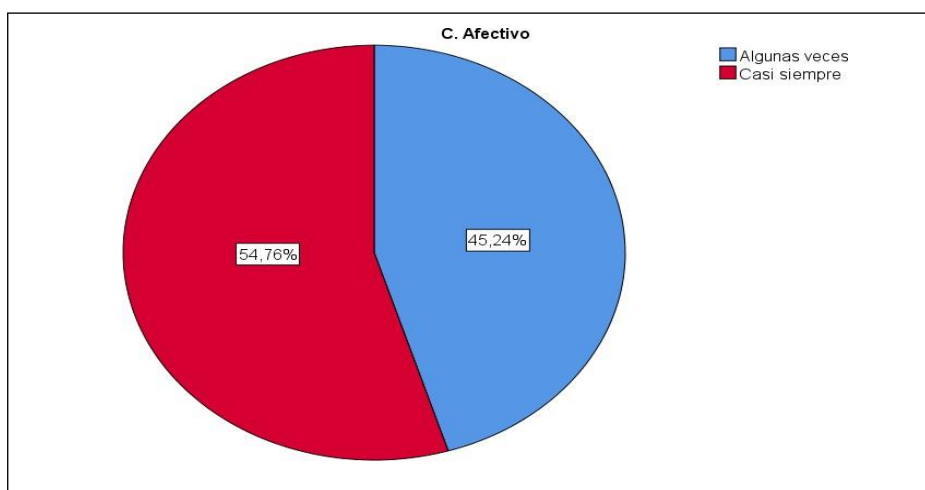
Interpretación: se observa en el resultado que el tipo de liderazgo Laissez Faire se practica algunas veces, siendo el 83.3% de la muestra. Por otra parte, en menor medida, el 16.7% indica que es casi siempre.

Tabla 4.

Compromiso afectivo en la empresa Moto Repuestos Katty

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	19	45.2	45.2	45.2
Casi siempre	23	54.8	54.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Figura 4. Compromiso afectivo en la empresa Moto Repuestos Katty



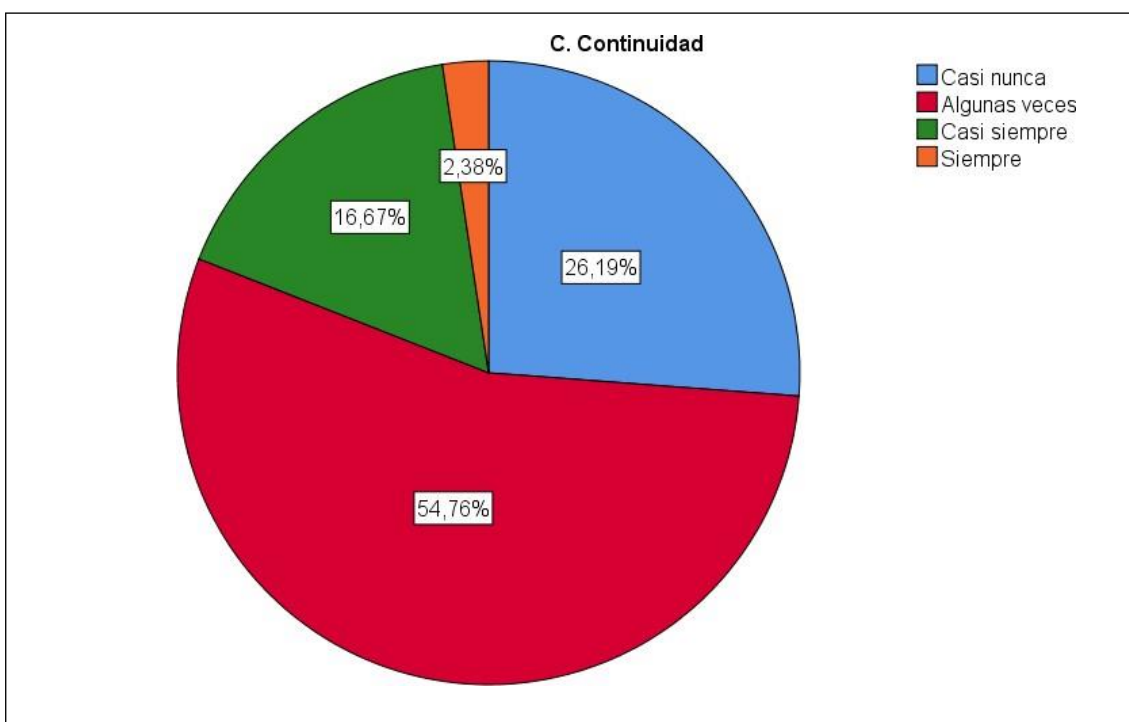
Interpretación: se observa en el resultado que el compromiso afectivo tiene la mayor valoración de frecuencia de “casi siempre” del 54.8%, y del 45.2% con una valoración de algunas veces. En este caso, se tiene que el compromiso afectivo es el que sobresale en los trabajadores de la empresa estudiada.

Tabla 5.

Compromiso de continuidad en la empresa Moto Repuestos Katty

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	11	26.2	26.2	26.2
Algunas veces	23	54.8	54.8	81.0
Casi siempre	7	16.7	16.7	97.6
Siempre	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Figura 5. Compromiso de continuidad en la empresa Moto Repuestos Katty



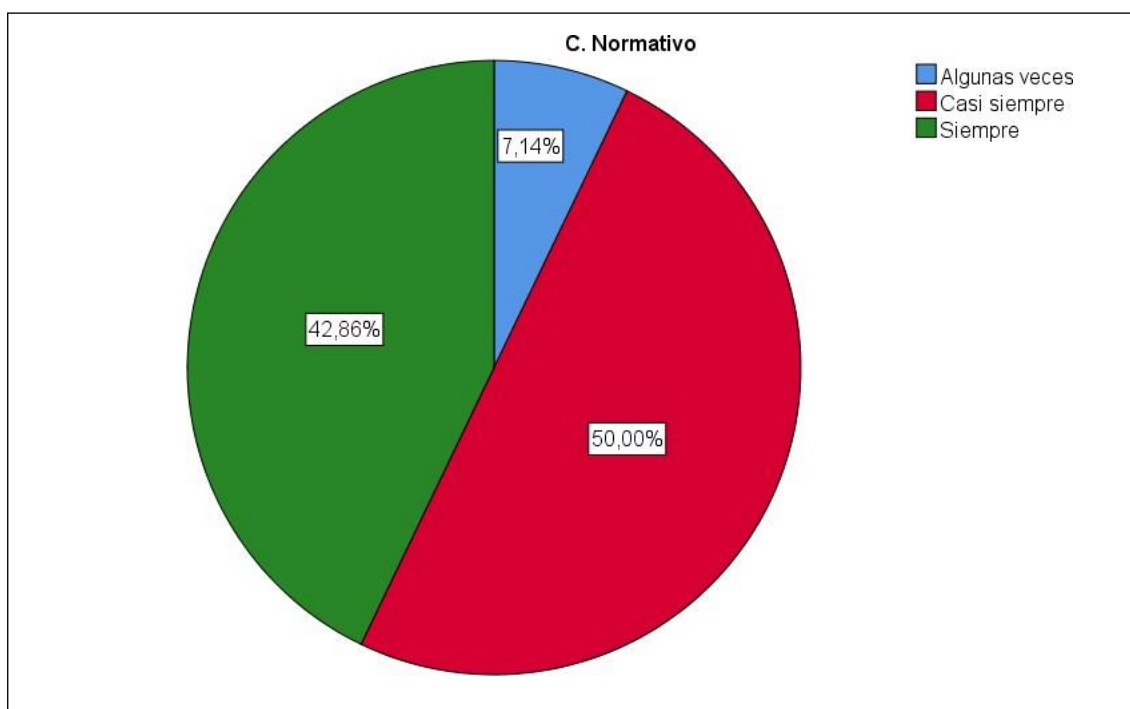
Interpretación: se observa el resultado de la dimensión compromiso de continuidad, donde la mayor valoración es con la frecuencia de algunas veces con el 54.8%, y de casi nunca con el 26.2%. en cambio el 16.7% muestra una valoración de casi siempre, y el 2.4% indican que siempre.

Tabla 6.

Compromiso normativo en la empresa Moto Repuestos Katty

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	3	7.1	7.1	7.1
Casi siempre	21	50.0	50.0	57.1
Siempre	18	42.9	42.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Figura 6. Compromiso normativo en la empresa Moto Repuestos Katty



Interpretación: se observa el resultado del compromiso normativo, cuya frecuencia del 50% se observa en la frecuencia de casi siempre seguido del 42.9% con una valoración de siempre. En cambio, en menor medida el 7.1% con una frecuencia de algunas veces.

B. Prueba de hipótesis

Para determinar la relación entre las variables y las dimensiones del liderazgo y el compromiso organizacional, se ha tenido en cuenta los rangos de correlación para la interpretación y pruebas de hipótesis:

$0.85 \leq r < 1$: Correlación muy fuerte

$0.5 \leq r < 0.85$: Correlación fuerte

$0.3 \leq r < 0.5$: Correlación moderada a débil

$0 \leq r < 0.3$: No existe correlación

Hipótesis general:

Hi: Existe relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Chiclayo 2021.

Ho: No existe relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Chiclayo 2021.

Tabla 7.

Estadístico de relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional.

		Correlaciones	
		Estilo de liderazgo	C. Organizacional
Estilo de liderazgo	Correlación de Pearson	1	,858
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
C. Organizacional	Correlación de Pearson	,858	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

De acuerdo al resultado de correlación de Pearson, se ha obtenido un valor de 0.858, lo cual significa que el nivel de relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional es fuerte, tendiendo a muy fuerte. En este sentido, se acepta la hipótesis alternativa que indica que existe relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Chiclayo 2021.

Hipótesis Secundarias:

- a. Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Chiclayo.

Tabla 8.

Estadístico de relación del estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.

		Correlaciones	
		L. Transformacional	C. Organizacional
L. Transformacional	Correlación de Pearson	1	,841
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
C. Organizacional	Correlación de Pearson	,841	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

El resultado obtenido de la correlación de Pearson muestra un valor de 0.781, mismo que indica que la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y el compromiso

organizacional es fuerte, por lo tanto, se acepta la hipótesis que indica que existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty.

- b. Existe relación entre el liderazgo transaccional y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Chiclayo.

Tabla 9.

Estadístico de relación del estilo de liderazgo transaccional y el compromiso organizacional.

		Correlaciones	
		<u>L. Transaccional</u>	<u>C. Organizacional</u>
L. Transaccional	Correlación de Pearson	1	,711
	Sig. (bilateral)		,004
	N	42	42
C. Organizacional	Correlación de Pearson	,711	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	42	42

El resultado de correlación de Pearson de la dimensión liderazgo transaccional y la variable compromiso organizacional, ha tenido un resultado de 0.511 indicando que tiene un nivel de relación fuerte, de esta manera se acepta la hipótesis que indica que existe relación entre el liderazgo transaccional y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty.

- c. Existe relación entre el liderazgo Laissez Faire y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Chiclayo.

Tabla 10. Estadístico de relación del estilo de liderazgo laissez faire y el compromiso organizacional

Estadístico de relación del estilo de liderazgo laissez faire y el compromiso organizacional.

		Correlaciones	
		<u>L. Laissez Faire</u>	<u>C. Organizacional</u>
L. Laissez Faire	Correlación de Pearson	1	,517
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
C. Organizacional	Correlación de Pearson	,517	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

El resultado de correlación de Pearson de la dimensión liderazgo laissez faire y la variable compromiso organizacional, tendiendo un valor de 0.517, de esta manera se encuentra en un nivel fuerte tendiendo a ser moderado, lo que muestra que se acepta la hipótesis que indica que existe relación entre el liderazgo Laissez Faire y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty.

3.2. Discusión de Resultados

A través de la estadística, se ha podido determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto, de lo cual se ha tenido un nivel significativo con una valoración de 0.858, indicando que la relación entre las variables es fuerte. Al respecto, en el estudio realizado por Guerrero (2017) hizo posible examinar ciertas diferencias que logren presentarse en los estilos del liderazgo y por ende su incidencia en los determinados equipos de actividades, definiéndose como se procederá analizar las expectativas que los diversos equipos poseen en relación a los diferentes estilos por parte de sus respectivos jefes. En este caso, se hace notar que el liderazgo transformacional es el más practicado en la empresa, y en menor medida el transaccional, de esta manera es que se ha logrado un nivel de compromiso importante en los trabajadores, de los cuales se resalta el de tipo afectivo y el normativo.

Para determinar la relación del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, se ha tenido en cuenta la correlación de Pearson, mismo que mostró un valor de 0.781, mismo que indica que la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y el compromiso organizacional es fuerte. Al respecto, Adameandco (2017) manifiesta que aquellas personas consideradas como líderes cuentan con la capacidad de mantenerse siempre atentos sobre las necesidades personales del crecimiento de cada uno de los miembros que forman parte de su equipo; dichas características de todos los miembros consigan ser identificadas. . En este caso, el liderazgo transformacional tiene la mayor frecuencia en los resultados, siendo el de mayor aceptación por los trabajadores y donde se tiene como principales características el respeto que se ha ganado el líder, los valores y creencias que imparte a sus trabajadores, la confianza que da para lograr los objetivos, y el apoyo que brinda para desarrollar las capacidades de los trabajadores.

Se ha determinado la relación del liderazgo transaccional y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, de lo que se ha obtenido un nivel de relación fuerte, por lo que se acepta la hipótesis que indica una relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la empresa estudiada siendo su valor de 0.711. Al respecto, Salcedo (2018) expone sobre el liderazgo transaccional aquellos seguidores proceden a través de

los intereses personales, más bien de ser estimulados por dichas personas líderes con la finalidad de alcanzar los respectivos objetivos de la empresa, dejando aquellos de lado. En este caso, se ha tenido una menor frecuencia que el liderazgo transformacional, sin embargo, también se percibe un liderazgo transaccional, ya que en ocasiones algunos de los jefes suelen sostener sus propios puntos de vista, o manifiesta su desacuerdo de una manera no adecuada, situación que da en días en los que se tiene mayor presión para el trabajo y se practica otro tipo de liderazgo.

También se ha determinado la relación del liderazgo Laissez Faire y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, de lo que se ha tenido un valor de 0.517, mostrando de esta manera una relación fuerte por lo que la hipótesis se aceptó. Salcedo (2018) explica que los líderes que hacen uso de este estilo de liderazgo (Laissez Faire) suele dejar todo al libre albedrío de cada uno de los respectivos integrantes de los grupos. En este caso, se trata del tipo de liderazgo menos practicado de acuerdo a los resultados descriptivos, por lo que no tiene mayor relevancia y efecto en el compromiso organizacional en la empresa estudiada.

CONCLUSIONES

Se ha determinado la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto, de lo cual se ha tenido un nivel significativo con una valoración de 0.858, indicando que la relación entre las variables es fuerte por lo que se aceptó la hipótesis alternativa.

Se determinó la relación del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, con un valor de Pearson de 0.781, mismo que indica que una relación fuerte entre la dimensión liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. En este caso, el liderazgo transformacional es que puede lograr un mayor nivel de compromiso organizacional en los trabajadores.

Se determinó la relación del liderazgo transaccional y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, con un nivel de relación fuerte tendiendo a ser débil, aun así, se acepta la hipótesis que indica una relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional con un valor de 0.711, por lo que este es moderado.

Finalmente se ha determinado la relación del liderazgo Laissez Faire y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, de lo que se ha tenido un valor de 0.517, mostrando de esta manera una relación fuerte. En este caso, se trata del tipo de liderazgo menos practicado, por lo que no tiene mayor relevancia y efecto en el compromiso organizacional en la empresa estudiada.

RECOMENDACIONES

Se recomienda al Gerente Moto Repuestos Katty considerar continuar con el estudio de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, puesto que a través de este estudio se ha logrado determinar que ambas variables están relacionadas de manera significativa, por tal razón, el conocimiento de estas es importante para tomar decisiones de mejora.

Se recomienda continuar con las prácticas de un liderazgo transformacional, puesto que tiene un mayor resultado en cuanto al fortalecimiento del compromiso organizacional en la empresa.

Se debe considerar la práctica del liderazgo transaccional especialmente en los factores que no afecten el compromiso de los trabajadores, de esta manera, al saber que no solo se practica un solo estilo de liderazgo, se va a poner énfasis en los factores que generan mayor valor en el compromiso organizacional.

Es necesario que las prácticas del liderazgo Laissez Faire sean eliminadas, aunque no es muy frecuente este tipo de liderazgo, puede afectar en gran medida al compromiso de los trabajadores si se promueven malas prácticas de liderazgo en la empresa.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Abrashoff, K. (2019). *Liderazgo: Poderosas Habilidades De Liderazgo Para Influir Y Mejorar La*. Barcelona: Babelcube Inc.
- Adameandco, R. (2017). *La invención del futuro: El desafío del liderazgo*. México: Font, S.A.
- Aguillón, Á., Berrún, L., Peña, J., & Treviño, F. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. México: Manual Moderno.
- Alles, M. (2018). *Comportamiento organizacional*. España: Ediciones Granica, S.A.
- Alvarado, M., Fonseca, E., & Ruiz, F. (2018). *Estilo de liderazgo que genera mayor nivel de desempeño y satisfacción en el área de rentas vitalicias – grupo lima – de una Empresa de Seguros*. Obtenido de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2169/MariaA_Tesis_maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ancona, D., & Gregersen, H. (2018). *¿Cuál liderazgo funciona mejor en su compañía?* Obtenido de <https://www.elfinancierocr.com/gerencia/liderazgo/cual-liderazgo-funciona-mejor-en-su-compania/MTN7HENOZRDU5NQN626KJJO6JI/story/>
- Arbaiza, L. (2017). *Compromiso laboral*. Obtenido de <http://www.elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx>
- Bazurto, Y. (2016). *Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en una Entidad Pública Ecuatoriana*. Obtenido de <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/36286/D-CSH168.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
- Berry, L. (1976). Improving retailer capability for effective consumerism response. *Journal of Retailing*, 3-14.
- BMA Group. (2018). *La falta de empleados comprometidos hará fracasar tu empresa: pendiente a estas 5 señales*. Obtenido de <https://brendamarreropr.com/la-falta-de-empleados-comprometidos-hara-fracasar-tu-empresa-pendiente-a-estas-5-senales/>
- Campos, G., & Roque, J. (2018). *Relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo 2018*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/38463/campos_ug.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Carlyle, T. (1860). *Teoría del liderazgo del gran hombre*. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>
- Cigarruista, H. (2018). *Características que evidencian falta de compromiso*. Obtenido de <https://elcapitalfinanciero.com/caracteristicas-que-evidencian-falta-de-compromiso/>
- Córdova, K. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del ceticos Paita*. Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1426/ADM-COR-COR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ferguson, A., & Moritz, M. (2016). *Liderazgo*. España: Roca Editorial .
- Fischman, D. (2017). *El líder transformador I*. México: Grupo Planeta.
- Florez, Y. (2016). *Clima Laboral Y Compromiso Organizacional en Docentes Universitarios: Clima Laboral en las Organizaciones*. España: Ediciones EAE.
- Frontado, M., & Muñoz, J. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en una institución pública*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4111/Frontado%20-%20MU%20c3%91OZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, L. (2017). *Burnout: Consecuencias y soluciones*. México: El manual moderno S.A.
- Gonzales, M. (2016). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores administrativos del establecimiento penitenciario Callao, 2015*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4611/Gonz%20c3%a1les%20Espinoza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, M. (2015). *Comportamiento Organizacional*. España: Grupo Editorial Patria.
- Guerrero, M. (2017). *Los Estilos de Liderazgo en Empresarias ecuatorianas y su influencia en el desempeño de sus colaboradores*. Obtenido de <file:///C:/Users/DIANA%20DAMIAN/Downloads/Dialnet-LosEstilosDeLiderazgoEnEmpresariasEcuadorianasYSuI-5920574.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hewitt, A. (2016). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan?* Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/?ref=gesr>
- Hiriyappa, B. (2018). *Desarrollo de las Habilidades de Liderazgo*. Barcelona: Babelcube Inc.

- Huamán, L. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2017*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5051/Huam%c3%a1n%20Reyes%20Laura%20Ortencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, A. (2018). *La innovación en liderazgo crea entornos de salud y bienestar emocional en las organizaciones*. Obtenido de <https://www.corresponsables.com/actualidad/innovacion-liderazgo-entornos-salud-bienestar>
- Maxwell, J. (2016). *Liderazgo: Lo que todo líder necesita saber*. México: Grupo Nelson.
- Noreña, D. (2018). *Liderazgo estratégico*. Obtenido de <https://gestion.pe/blog/el-arte-de-emprender-y-fallar/2018/09/liderazgo-estrategico.html/>
- Ordoñez, D., & Villavicencio, S. (2018). *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño financiero*. Obtenido de <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13981/1/T-ESPE-057580.pdf>
- Pautt, G. (2017). *Liderazgo directivo*. España: ECOE Ediciones.
- Raymondí, Y. (2018). *Estilos de liderazgo y desarrollo organizacional en los trabajadores de la empresa Crown Gaming S.A.C.* Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/814/1/Raymondí%20Donohue%2c%20Yamilda%20Alexandra.pdf>
- Rodríguez, A. (2017). *Empresas buscan liderazgo y responsabilidad entre los jóvenes*. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/889985-empresas-buscan-liderazgo-y-responsabilidad-entre-los-jovenes/>
- Rodríguez, M. (2015). *Liderazgo: Desarrollo de habilidades directivas*. México : Manual Moderno.
- Russell, J. (2019). *Liderazgo: Lograr el crecimiento y el desarrollo empresarial a través de una comunicación poderosa*. Barcelona: Babelcube Inc.
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una Entidad Pública Ecuatoriana*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf>
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo*. España: ESIC.
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano*. España: Editorial Área de innovación y desarrollo, S.L.

- Soto , F. (2019). *Compromiso organizacional y el desempeño del personal administrativo de la ONG IDES Sicán - Ferreñafe 2019*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5990/Soto%20Rodr%c3%adguez%20Fabiola%20Carmen%20Marleny.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tello, L. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>
- Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. México: Grupo Nelson.
- Urcola , J. (2017). *Dirección participativa. Cómo potenciar la participación de los trabajadores; un reto para todos*. Madrid: ESIC Editorial.
- Vera, C., Jiménez, L., & Gamboa, R. (2017). *Liderazgo. Una mirada desde la proxemia*. España: ECOE Ediciones.
- Vidal, Q. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una Entidad Pública, Nuevo Chimbote*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/241/quin_vy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yzáziga, F. (2017). *Estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo - 2017*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4247/Yzaziga%20Yesquen%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
<p>Problema principal ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto 2021?</p> <p>Problemas secundarios ¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto?</p> <p>¿Cuál es la relación del liderazgo transaccional y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto?</p> <p>¿Cuál es la relación del liderazgo Laissez Faire con el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto 2021.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto. Determinar la relación del liderazgo transaccional y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto. Determinar la relación del liderazgo Laissez Faire y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto.</p>	<p>Hipótesis General Hi: Existe relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto 2021. Ho: No existe relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto 2021.</p> <p>Hipótesis Secundarias Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto. Existe relación entre el liderazgo transaccional y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto. Existe relación entre el liderazgo Laissez Faire y el compromiso organizacional en la empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto.</p>	<p>Variable independiente: Liderazgo</p>	Liderazgo Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> - Inspiración de equipos. - Transmisión de entusiasmo. - Apoyo de empleados.
				Liderazgo Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> - Aceptación del líder. - Pago a cambio de esfuerzo. - Castigo.
				Liderazgo Laissez Faire	<ul style="list-style-type: none"> - Libertad de trabajo. - Experiencia. - Iniciativa.
			<p>Variable dependiente: Compromiso organizacional</p>	Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Coste personal de abandono. - Obligación con el trabajo.
				Continuo	<ul style="list-style-type: none"> - Lazos emocionales. - Satisfacción de necesidades. - Identificación con la organización.
				Normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Lealtad. - Deber moral.

Instrumentos de recolección de datos

Anexo 1: Cuestionario de liderazgo.

El presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene como finalidad conocer la percepción de los trabajadores con el liderazgo en la empresa. Es anónimo y los datos y los datos que usted proporcione serán confidenciales, por lo que le pedimos conteste con la mayor sinceridad posible todos los ítems. Para responder considere lo siguiente:

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

1. ÍTEMS DEL CUESTIONARIO

Nº	Liderazgo Transformacional	1	2	3	4	5
1	Actúa de forma que se gana mi respeto					
2	Nos habla de los valores y creencias que son más importantes para él/ella					
3	Expresa confianza en que se alcanzarán los objetivos					
4	Consigue que vea los problemas desde ángulos diferentes					
5	Me ayuda a desarrollar mi capacidad					
6	Se preocupa por explicar extensamente sus ideas, planteando las razones de las mismas.					
7	Le resulta fácil elogiar a otros.					
8	Intenta comprender los fundamentos de las opiniones de los demás.					
9	Facilita que los demás lo comprendan demostrando sus sentimientos y convicciones.					
	Liderazgo Transaccional					
10	Tiende a gesticular y acentuar con la voz sus opiniones e ideas.					
11	Tiende a ocultar lo que siente, sosteniendo sus propios puntos de vista.					
12	No pone mayor interés en los comentarios u observaciones que puedan hacerle.					
13	El trabajador afirma que siempre cree tener la razón.					
14	Demuestra abiertamente su desacuerdo o enojo.					
15	No puede disimular su impaciencia o su inquietud.					
16	Intenta comprender la opinión y situación de los demás.					
17	Expresa sus opiniones con convicción.					
18	Tiene una posición tomada y no la modifica sustancialmente.					

Liderazgo Laissez Faire						
19	Evita involucrarse cuando surge un tema importante					
20	No actúa, incluso cuando los problemas llegan a ser crónicos					
21	Está ausente cuando se le necesita					
22	Falla en atender cuando se le pide ayuda					
23	Se resiste a expresar sus visiones sobre temas importantes					
24	Evita tomar decisiones					
25	Dilata la respuesta a cuestiones urgentes					
26	Desvía su atención de los problemas relacionados al trabajo					

Anexo 2: Cuestionario de Compromiso organizacional

El presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene como finalidad conocer el compromiso organizacional de los trabajadores en la empresa. Es anónimo y los datos y los datos que usted proporcione serán confidenciales, por lo que le pedimos conteste con la mayor sinceridad posible todos los ítems. Para responder considere lo siguiente:

Totalmente en desacuerdo: 1

En desacuerdo: 2

Indiferente: 3

De acuerdo: 4

Totalmente de acuerdo: 5

1. ÍTEMS DEL CUESTIONARIO

N°	COMPROMISO AFECTIVO	1	2	3	4	5
1	Estoy muy orgulloso (a) de decirles a otros que soy parte de esta empresa.					
2	Yo hablo de esta empresa a mis amigos (as), como una gran organización para la cual trabajar.					
3	Estoy feliz de trabajar en esta empresa.					
4	Quiero a mi empresa.					
5	Esta organización significa personalmente mucho para mí.					
6	Pienso que esta es la mejor de todas las posibles organizaciones para la cual trabajar.					
7	Me siento ligado (a) emocionalmente a mi organización.					
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
8	El pertenecer a la empresa me hace sentir importante ante mis amigos.					
9	Mi trabajo es central en mi existencia.					
10	La mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi trabajo.					
11	Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida involucran mi trabajo.					
12	Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo.					
13	Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo.					
	COMPROMISO NORMATIVO					
14	El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta empresa difícilmente lo tendría en otra.					
15	Mi empresa me da seguridad laboral que no quiero perder tan fácilmente.					
16	No he buscado trabajo, porque creo permanecer en esta empresa por los beneficios económicos que tengo.					
17	Aunque el sueldo no es muy alto en esta empresa, tengo un trabajo estable.					
18	He invertido muchos años en la empresa como para considerar renunciar.					
19	El pensar en cambiar de empresa me espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante.					

Validación por expertos



HOJA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA MOTO REPUESTOS KATTY, TARAPOTO 2021.

AUTOR:

INSTRUCCIONES:

Sr. Especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario de encuesta mostrado, marque con un aspa "x" el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, considerando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN	Puntuación										
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
1. CLARIDAD	Está formado con el lenguaje adecuado											100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables											100
3. ACTUALIDAD	Adecuado de acuerdo al avance de la ciencia									95		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una cohesión lógica entre sus elementos											100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos requeridos en cantidad y calidad											100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la investigación											100
7. CONSISTENCIA	Basado en bases teóricas científicas											100
8. COHERENCIA	Hay correspondencia entre dimensiones, indicadores e											100

	indices											
9. METODOLOGÍA	El diseño responde al propósito de la investigación											100
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación											100

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL EXPERTO: 100

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO:

.....
.....
.....

Apellidos y Nombres	<i>Avellaneda Tello Witarner</i>
Grado Académico	<i>Mg. en Gestión del Talento Humano</i>
DNI N°	<i>44595717</i>

Lugar y fecha: Chiclayo, 05 de abril del 2021

.....

 Firma

HOJA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA MOTO REPUESTOS KATTY, TARAPOTO 2021.

AUTOR:

INSTRUCCIONES:

Sr. Especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario de encuesta mostrado, marque con un aspa "x" el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, considerando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN	Puntuación										
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
1. CLARIDAD	Está formado con el lenguaje adecuado										95	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables										95	
3. ACTUALIDAD	Adecuado de acuerdo al avance de la ciencia										95	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una cohesión lógica entre sus elementos										95	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos requeridos en cantidad y calidad											100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la investigación											100
7. CONSISTENCIA	Basado en bases teóricas científicas											100
8. COHERENCIA	Hay correspondencia entre dimensiones, indicadores e										95	

	indices										
9. METODOLOGÍA	El diseño responde al propósito de la investigación										95
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación										95

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL EXPERTO: 100 - 96


OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO:

.....

.....

Apellidos y Nombres	Maria Samillán Barrios
Grado Académico	Mg
DNI N°	31389574

Lugar y fecha: Chiclayo, 05 de abril del 2021



Firma

HOJA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA MOTO REPUESTOS KATTY, TARAPOTO 2021.

AUTOR:

INSTRUCCIONES:

Sr. Especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario de encuesta mostrado, marque con un aspa "x" el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, considerando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN	Puntuación									
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1. CLARIDAD	Está formado con el lenguaje adecuado									95	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables									95	
3. ACTUALIDAD	Adecuado de acuerdo al avance de la ciencia.										100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una cohesión lógica entre sus elementos										100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos requeridos en cantidad y calidad										100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la investigación									95	
7. CONSISTENCIA	Basado en bases teóricas científicas										100
8. COHERENCIA	Hay correspondencia entre dimensiones, indicadores e										100

	indices											
9. METODOLOGÍA	El diseño responde al propósito de la investigación											100
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación											100

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL EXPERTO: 100

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO:

.....

Apellidos y Nombres	<i>Edder Johan Husman Bocanegra</i>
Grado Académico	<i>Msc Estadística e Investigación</i>
DNI N°	<i>16986524</i>

Lugar y fecha: Chiclayo, 05 de abril del 2021

“  ”

 Firma