



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 COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN EL RESTAURANTE CAMPESTRE LOS PATOS S.R.L. DE
CHEPÉN 2019”**

PRESENTADA POR:

BACH. PAUCAR ORTIZ, DAMRIX KARITO

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

ASESOR:

MG. ADOLFO ANTONIO SIMEON CARHUAVILCA

CHEPÉN – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis amados padres por su amor y comprensión y por el apoyo brindado.

A mis familiares y amigos, porque de alguna manera hicieron realidad el presente trabajo de investigación.

DAMARIX

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a:

Dios Todopoderoso, por permitirme la vida y la oportunidad de lograr mis metas y objetivos

La universidad Ala Peruanas por albergarnos durante nuestra formación profesional.

LA AUTORA

RECONOCIMIENTO

A la Universidad Alas Peruanas, mi alma mater, por elegirme y darme la oportunidad de triunfar en la vida como también a la administradora y trabajadores en general del restaurante campestre Los Patos S.R.L. de Chepén, que contribuyeron al éxito de esta investigación.

DAMARIX

INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RECONOCIMIENTO.....	v
INDICE GENERAL.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA:.....	1
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES Y VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	5
1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
1.6.1. Tipo y nivel de investigación	10
1.6.2. Método y diseño de la investigación	11
1.6.3. Población y muestra de la investigación	11
1.6.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos	12
1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	13
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	15
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:	15
2.2. BASES TEÓRICAS:.....	19
2.2.1. Estilos de liderazgo	¡Error! Marcador no definido.
2.2.2. Compromiso Organizacional.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS:	29
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:	31
3.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS:	31
3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS:	38
CONCLUSIONES	42
RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS.....	50

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar el nivel de correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en el restaurante campestre Los Patos S.R.L. de Chepén, bajo el enfoque cuantitativo.

El tipo de investigación fue en aplicativo con diseño de investigación descriptivo correlacional, aplicado a una muestra de 18 participantes, el trabajo de recolección de datos se realizó a través de una escala para los estilos de liderazgo que constó de 24 ítems y otra para el compromiso organizacional con 24 ítems, instrumentos que fueron validados por juicio expertos y el coeficiente de Aiken, siendo estadísticamente significativa la validez de ambos instrumentos comprobada a través de Alpha de Cronbach; posteriormente se procedió a procesar la información a través de la estadística descriptiva y la correlación de Spearman. Los resultados muestran que existe una correlación fuerte entre la variable estilos de liderazgo y la variable compromiso organizacional, de acuerdo al resultado el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,990$ con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) por lo que se evidencia que los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en el restaurante campestre Los Patos S.R.L. de Chepén, por lo tanto, se rechaza la H_0 , quedando verificada la hipótesis general.

Palabras Clave: Estilos, liderazgo, compromiso organizacional, correlación

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the level of correlation between leadership styles and organizational commitment in the country restaurant Los Patos S.R.L. de Chepén, under the quantitative approach.

The type of research was in an application with a descriptive correlational research design, applied to a sample of 18 participants, the data collection work was carried out through a scale for the leadership styles that consisted of 24 items and another for the commitment Organizational with 24 items, instruments that were validated by expert judgment and the Aiken coefficient, the validity of both instruments being statistically proven through Cronbach's Alpha; the information was subsequently processed through descriptive statistics and the Spearman correlation. The results show that there is a strong correlation between the leadership styles variable and the organizational commitment variable, according to the result the Spearman correlation coefficient is $R = 0.990$ with significance level $p = 0.000$ being this less than 5% ($p < 0.05$) so it is evident that leadership styles are significantly related to the organizational commitment in the country restaurant Los Patos SRL Chepén, therefore, rejects H_0 , and the general hypothesis is verified.

Keywords: Styles, leadership, organizational commitment, correlation

INTRODUCCIÓN

Si consideramos al estilo de liderazgo como la capacidad o habilidad que tiene una persona para influir, inducir, animar o motivar a otros a llevar a cabo determinados objetivos, con entusiasmo y por voluntad propia y al compromiso organizacional como 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, es decir, la identificación psicológica de una persona con la organización en la que trabaja, entonces podemos decir que el presente documento refleja la correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en el restaurante campestre Los Patos S.R.L. de Chepén.

La investigación se realizó en el restaurante campestre Los Patos S.R.L. de Chepén, con una población muestral de 18 trabajadores y con una participación del 100%, lo que fortalece la fiabilidad del proceso y resultados.

La finalidad de la investigación fue determinar la correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en el restaurante campestre Los Patos S.R.L. de Chepén, finalidad que fue corroborada mediante la aplicación del método Hipotético-Deductivo ya que se planteó una hipótesis que fue analizada deductivamente y posteriormente fue comprobada estadísticamente, es decir que se buscó que la parte teórica no pierda su sentido, por ello la teoría se relacionó con la realidad.

El documento es el reflejo del trabajo responsable y concienzudo de la autora y para una mejor estructura y comprensión consta de tres capítulos:

En el capítulo I, denominado Planteamiento del problema, se encuentra la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación, problema de investigación, objetivos de la investigación, hipótesis y variables y variables de investigación, además de la metodología de la investigación.

En el Capítulo II, se considera el marco Teórico, allí se encuentra plasmado el sustento teórico y científico de la presente investigación, además de los antecedentes.

En el Capítulo III, se hace mención a la presentación, análisis e interpretación de resultados, donde se discuten los mismos a través del análisis e interpretación en cuadros y gráficos estadísticos, utilizando la estadística descriptiva y el coeficiente de Rho de Spearman.

Además, se consideran las Conclusiones y Recomendaciones, las cuales se elaboran como proposiciones lógicas que resultan del análisis de la investigación, los anexos se incluyen como testimonio de los operativizado, en el proceso experimental y las referencias bibliográficas se anotan en forma correlativa.

Se espera que la presente investigación cumpla con las expectativas.

LA AUTORA.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA:

La administración de recursos humanos, tiene que ver con el liderazgo en una empresa, es la gestión del capital humano de una empresa o institución, busca organizar y maximizar el desempeño y productividad de los empleados. Algunas de las funciones que desempeñan son: Relaciones internas: la creación de un buen clima laboral, servicio al personal: la motivación mediante la propuesta de incentivos y capacitaciones, administración de salarios: el pago de las remuneraciones, empleo: la disminución de la rotación de personal y la contratación, reclutamiento y despido de empleados (Meehan, 2013).

Para lograr este propósito, es indudable que el protagonista principal es el administrador o gerente o bien llamado líder, el cual debe consolidar el perfil de ser promotor social, mediador de aprendizajes y líder integral, comprometido con su profesión y con la empresa en la cual labora, dándose íntegro a su trabajo y avocándose una práctica idónea de su labor de líder articulando esfuerzos empresa, y sociedad.

En los últimos años, el término liderazgo forma parte del lenguaje o discurso empresarial a nivel mundial y nacional, debido a la demanda de cambio en las empresas fruto de las innovaciones requeridas por la globalización (González et al., 2013). En este contexto, se puede afirmar que, en los tiempos modernos, se necesita de líderes con visión de futuro capacidad organizativa, motivadores y grandes poseedores de habilidades y actitudes, características que muchos administradores o gerentes no poseen. El progreso de mejora de la capacidad de liderazgo, garantiza a los establecimientos comerciales a contar con líderes preparados para asumir exitosamente los cambios del actual milenio y con predisposición para el logro de los objetivos previstos (Arias et al., 2000).

A nivel nacional, según Transparencia (2016) se aprecia que las empresas de mayor jerarquía, mayoritariamente no consideran dentro de sus normas interna el desarrollo de capacidades de liderazgo en los trabajadores, generando de esta manera que éstos desempeñen sus funciones como meros tramitadores del objetivo comercial de la empresa, sin tener las habilidades y actitudes, para encarar eficientemente el trabajo, que demanda en la actualidad de esta capacidad, que le permitan hacer frente a la problemática que la aqueja y los retos que enfrenta cotidianamente.

A nivel institucional, de acuerdo al análisis FODA de la empresa Los Patos S.A.C de Chepén, el administrador y trabajadores presentan diversos estilos de liderazgo, algunos de ellos aprendidos o desarrollados en la práctica cotidiana de su trabajo en forma empírica y que es necesario clarificar e identificar para explicitar sus ventajas y desventajas, así como su pertinencia en el contexto en el cual se ubican este tipo de empresas. Otro aspecto que se observa, es que existe un bajo nivel de compromiso organizacional (80%), muchas veces desalentados por la falta de incentivos, enfrentados a problemas o conflictos interpersonales y decepcionados porque cuando se involucran con actividades extra laborales o propias de su función, los administrativos o gerente e inclusive sus colegas de trabajo, no solamente no les reconocen o estimulan ese esfuerzo, sino que a veces hasta los critican, actitud que los desalienta, por no tener ellos formación gerencial que les permitan hacer frente a estos retos que en el campo educativo se han vuelto recurrentes.

Respecto al compromiso organizacional, de acuerdo a la información encontrada en el análisis FODA de la empresa, se ha podido identificar diversos niveles de desarrollo de esta variable, reconociéndose que muchos trabajadores a veces se muestran indiferentes con algunas actividades que la empresa planifica, además se ha observado actitudes pesimistas respecto al desempeño de funciones de los trabajadores, lo que hace evidente

que no existe un consenso entre ellos sobre la importancia de asumir el compromiso y protagonismo que la empresa necesita y que la comunidad de Chepén, demanda.

Por lo expuesto, la finalidad de la investigación es establecer la relación existente entre los estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional que existe en la empresa Los Patos S.A.C de Chepén, aplicando un cuestionario que permita realizar una descripción de ambas variables y realizar simultáneamente el estudio de la relación entre ellas.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación Espacial:

El estudio se realizó en el Caserío Santa Cecilia, Distrito Chepén, Provincia Chepén, Departamento de La libertad.

1.2.2. Delimitación Social:

La investigación abarcó a trabajadores de la empresa “Los Patos S.A.C.” Caserío Santa Cecilia, Distrito Chepén, Provincia Chepén, Departamento de La libertad.

1.2.3. Delimitación Temporal:

Se desarrolló entre junio de 2019 a mayo de 2020

1.2.4. Delimitación Conceptual:

Para la realización del presente trabajo de investigación, se tomaron aspectos básicos que fueron plasmados tales como:

Estilos de Liderazgo

Teoría del Comportamiento Organizacional

Compromiso Organizacional

Teoría de las Relaciones Humanas.

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema principal:

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019?

1.3.2. Problemas secundarios:

¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén?

¿Cuál es la relación entre liderazgo transaccional y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén?

¿Cuál es la relación entre liderazgo laissez faire y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019

1.4.2. Objetivos Específicos:

Identificar el nivel del estilo de liderazgo en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.

Identificar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.

Determinar la relación entre liderazgo transaccional y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.

Determinar la relación entre liderazgo laissez faire y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.

1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Hipótesis General:

Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.

1.5.2. Hipótesis Secundarias:

HS₁. Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.

HS₀ No existe relación significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén

HS₂. Existe relación significativa entre liderazgo transaccional y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.

HS₀ No existe relación significativa entre liderazgo transaccional y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén

HS₃. Existe relación significativa entre liderazgo laissez faire y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.

HS₀ No existe relación significativa entre liderazgo laissez faire y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén

1.5.3. Variables

a. Definición Conceptual de las Variables

Primera Variable: Estilos de Liderazgo

Es la composición de habilidades, rasgos y conductas que los orientan y utilizan cuando se interrelacionan con sus incondicionales (Bass y Avolio, 1990).

Segunda variable: Compromiso organizacional:

Es un Psíquico estado que orienta a la conexión con la organización. Normalmente, los más comprometidos son más atraídos a esforzarse y mantenerse a lograr los objetivos institucionales y en la ejecución de su labor. (Meyer y Allen, 1991).

b. Definición Operacional de las Variables

Primera Variable: Estilos de Liderazgo

Se operacionalizará a través de sus dimensiones liderazgo transaccional, transformacional, y laissez faire. Para su evaluación se utilizará una escala para el estilo de liderazgo.

Segunda variable: Compromiso organizacional:

Se operacionalizará a través de sus dimensiones: normativo, afectivo y continuo. Para su evaluación se considerará una escala para el compromiso organizacional.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 01: Estilos de liderazgo	Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia idealizada. • Estimulación inspiracional. • Respeto Individualizado. • Motivación intelectual. • Recompensa contingente. 	1; 2; 3; 4; 5; 6;7; 8	Ordinal
	Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión por excepción. • Confianza en relación al esfuerzo del subordinado. • Control estricto de actividades • Evasión de toma de decisiones. 	9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16	
	Laissez faire	<ul style="list-style-type: none"> • Permisividad de actividades de subordinados. • Escasa capacidad de dirección y motivación. • Resultados deficientes. 	17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24	

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 02: Compromiso organizacional	Ámbito afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción del disfrute dentro de la empresa. • Significación del trabajo. • Comodidad dentro de la empresa. 	1; 2; 3; 4; 5; 6;7; 8	Ordinal
	Ámbito normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Obligado a mantenerse en la empresa • Experiencias del individuo. • Socialización organizacional 	9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16	
	Ámbito continuo	<ul style="list-style-type: none"> • Aportes que los trabajadores reciben en la empresa. • Falta de alternativas de empleo. • Percepción del “costo - beneficio”. 	17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24	

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Tipo y nivel de investigación

a) Tipo de Investigación:

De acuerdo a la orientación: Básica porque estuvo orientada a lograr un nuevo conocimiento de manera sistemática metódica.

De acuerdo a la técnica de contrastación: Correlacional permitió hacer el análisis de relación entre las dos variables de trabajo.

De acuerdo con la direccionalidad: Retrospectiva, el inicio del estudio fue posterior a los datos obtenidos

De acuerdo con la recolección de datos: Prolectiva se recogió la información para fines específicos de la presente investigación.

De acuerdo con la evolución del estudio: Transversal, en la presente investigación solo se midió una vez las variables y se procedió a su descripción y análisis.

De acuerdo a la comparación de poblaciones: Descriptiva, en la presente investigación solo contó con una población la cual se pretenderá describir con un grupo de variables

b) Nivel de Investigación:

Es descriptivo correlacional, porque evalúa la relación entre dos variables en un contexto particular (Hernández et al, 2017).

1.6.2. Método y diseño de la investigación

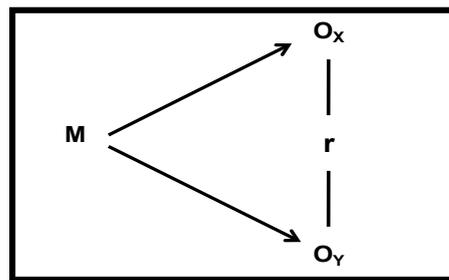
a) Método de la Investigación:

Hipotético deductivo, parte de una verdad producto de la observación creando hipótesis para explicar el problema y posteriormente la comprobación de las verdades (Hernández et al, 2017).

b) Diseño de la Investigación:

Para comprobar la hipótesis se considerará el diseño no experimental: Transversal, Descriptivo correlacional. (Hernández et al, 2017),

Esquema:



Donde:

M = Muestra.

Ox y Oy = Estilos de liderazgo y compromiso organizacional.

r = Nivel de correlación entre las dos variables.

1.6.3. Población y muestra de la investigación

a) Población:

Conformada por un grupo de individuos con características comunes y que estará delimitada por el espacio temporal, espacial y las unidades de análisis (Hernández et al, 2017).

En esta investigación estuvo constituida por 18 trabajadores de la empresa Los Patos SAC, de Chepén, 2019. Así:

Tabla 1:

Población: Personal de la empresa Los Patos SAC - Chepén, 2019

EMPRESA	PARTICIPANTES	TOTAL
Los Patos SAC	Trabajadores	18
Total		18

Nota : CAP. Los Patos de Chepén 2019

b) Muestra:

La muestra es constituida por el subconjunto representativo de la población (Sampieri, 2017).

En esta investigación, por la reducida cantidad de participantes, la muestra se considera universal o Población Muestral, conforme se aprecia en la tabla siguiente:

Tabla 2:

Muestra Universal: Personal de la empresa Los Patos SAC - Chepén, 2019

EMPRESA	PARTICIPANTES	TOTAL
Los Patos SAC	Trabajadores	18
Total		18

Nota : CAP. Los Patos de Chepén 2019

1.6.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

a) Técnicas:

Según Hernández et al (2017), Se relaciona con la manera cómo se recogen los datos. En este estudio se empleó:

Encuesta.- Permitió recoger información relevante de ambas variables de estudio (Sánchez, 2006).

b) Instrumentos:

Según Sampieri (2017), son documentos físicos donde se anota la investigación. En este estudio se empleará:

Cuestionario: El cuestionario es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información (Sampieri, 2017)

Escala para los estilos de liderazgo.- Se utilizó la escla modelo de autoría de Castro, Nader y Casullo (2004) y adaptada por la investigadora para recoger datos referentes a la variable estilos de liderazgo

Escala para el compromiso organizacional.- Se utilizó la escala para el compromiso organizacional adecuada por la investigadora para recoger datos referentes a la variable compromiso organizacional.

1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

a) Justificación de la Investigación:

La justificación teórica se da en el estudio de la teoría del estilo de liderazgo, referida a la existencia de un liderazgo transaccional, transformacional y el denominado líder ausente o laissez faire (Bass y Avolio, 2012).

De acuerdo a la justificación práctica, los datos recabados pueden delinear, proyectar y establecer esquemas de mediación organizacional para

desenrollar destrezas de comunicación, motivación, organización y dirección, de acuerdo a las tipologías de los estilos de liderazgo y cómo afectan éstos al compromiso organizacional.

Metodológicamente, se usaron dos escalas tipo Likert, la escala para los estilos de liderazgo y la escala para el compromiso organizacional debidamente validadas y con un grado de confiabilidad aceptable.

A nivel social favorece el progreso del conocimiento sobre la correlación de estas variables con el fin de perfeccionar los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.

b) Importancia de la Investigación:

La investigación científica empieza en el lugar mismo en que la experiencia y el conocimiento ordinarios dejan de resolver problemas o hasta de plantearlos. En esta investigación la importancia radica porque permitió determinar si existe relación entre las dos variables objeto de estudio.

c) Limitaciones:

Las limitaciones del presente estudio de investigación se circunscribieron al aspecto bibliográfico, pues en el medio no existe un legajo bibliográfico pertinente, también el tiempo y costo que significa no acceder a las instalaciones de la universidad en Chepén, lo que implicó el movimiento a otras sedes (Lima) para concluir con nuestros estudios universitarios.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:

A nivel internacional

López (2018) en su revisión completada en Guatemala espera verificar en caso de que exista una conexión entre los estilos de autoridad de los jefes de las Unidades y Direcciones y la obligación de trabajar. El ejemplo fue 130 trabajadores, cuyas edades oscilan entre 31 y 39 años, el 52% tiene exámenes universitarios, mientras que el 9% tiene investigaciones de posgrado y solo 3 personas no tienen ningún tipo de estudio. Se utilizaron el Cuestionario MLQ-5X: Liderazgo de Bass y Avolio (1995) y el Modelo de Escala de Compromiso con el Trabajo de Utrecht (UWES): Compromiso con el trabajo. Obteniendo como resultado que existe una relación vertical positiva entre el estilo de iniciativa innovador y la responsabilidad autorizada. Lo que implica que, a la vista de la iniciativa pionera, los trabajadores proyectan sus energías para lograr los objetivos de la organización, en esta línea fortaleciendo un lugar de trabajo positivo.

Chiang, Gómez y Wackerling (2016) en su revisión, que pretendía investigar los tipos de responsabilidad autorizada presentes en los especialistas de dos regiones chilenas, diferenciando los registros de los tipos de responsabilidad entre las dos. El ejemplo estuvo conformado por 82 especialistas chilenos, 34 mujeres y 48 hombres, con una edad normal de 34 años para las trabajadoras y 42 para los especialistas masculinos, con un cargo de 7,3 y 9 años por separado. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de responsabilidad especializada de Meyer y Allen (1991). Adquiridos los resultados que acompañan a la responsabilidad emocional, en las dos fundaciones existe un grado significativo de responsabilidad, lo que demuestra que sus trabajadores se sienten verdaderamente dedicados, logrando un vínculo pleno de sentimiento con la organización; En cuanto a la responsabilidad regularizadora, ocurre lo equivalente, ya

que existe un nivel innegable en los dos establecimientos, sintiéndose sus trabajadores muy compensados en cuanto a las ventajas concedidas por la organización, generando en consecuencia una sólida obligación de responsabilidad con la organización. Por fin, los grados de obligación de congruencia fueron altos, ya que hay una gran cantidad de trabajadores que tienen un número crítico de años en las dos fundaciones. Estos resultados muestran que en los distritos la responsabilidad se ve como un factor de prueba diferenciadora con la fundación en la que trabajan.

Frkovich (2015) en su exploración lo hizo en Venezuela, cuyo objetivo fue examinar la conexión entre los estilos de autoridad y la responsabilidad jerárquica. El ejemplo lo conformaron 147 trabajadores de la región de las microfinanzas, quienes tenían un lugar con varios cargos. Para la evaluación se utilizó la forma abreviada MLQ-5X tamaño de Bass y Avolio, y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith. Conseguir posteriormente que los estilos de iniciativa presenten una conexión positiva con la responsabilidad jerárquica, siendo la autoridad basada en valores la más predominante en el ejemplo. Lo que implica que la iniciativa pionera y basada en valores crea en 13 subordinados su propia relación con sus requisitos alineados con la visión de la asociación, donde los premios se utilizan adicionalmente dependiendo de su presentación, de modo que cuanto más prominente sea la impresión de un pionero más notable. autoridad autoritaria responsabilidad. Por otra parte, el estilo de iniciativa de libre empresa es el que muestra un predominio mínimo, con una relación negativa, lo que implica que, a mayor visión del estilo de libre empresa, menor responsabilidad.

Toledo (2014), en su exploración, intentó construir una conexión entre la inspiración, la autoridad pionera de los jefes de programa y la ejecución del trabajo de los educadores de un colegio privado en Bogotá. La revisión fue gráfica correlacional. Estaba compuesta la población por 60 educadores universitarios. Se utilizó la encuesta de laboral inspiración para cuantificar la variable, el instrumento CELID para medir la

autoridad pionera y un instrumento proporcionado por la facultad para la evaluación de la ejecución. Obteniendo como resultados la no conexión entre los factores examinados.

Barrios (2012), en su trabajo exploratorio, tuvo el motivo de difundir el grado de vinculación entre la autoridad de los gerentes y el avance empresarial de los Centros Farmacológicos de la Jurisdicción de San Francisco de Yojoa. Para las motivaciones detrás de la recopilación de datos, esta revisión tomó el universo de las farmacias, con una población de 239 trabajadores, 60 de los cuales fueron elegidos como ejemplo. Para recoger datos se usaron escalas de reuniones y disposición. En vista de los resultados, el científico llamó la atención sobre que existe una correspondencia entre la naturaleza de la autoridad pionera y el avance empresarial.

A nivel nacional

Flores (2017) en su estudio de exploración pretendía decidir si existe una conexión entre la naturaleza de la vida laboral y la impresión del estilo de autoridad en el personal que labora en una región de Llabaya, su ejemplo estuvo compuesto por 172 trabajadores públicos con autoridad, Se utilizó la encuesta de estilos de iniciativa: interpretación de CELID "S" para los simpatizantes (Castro, Nader y Casullo, 2004) y la escala de la naturaleza de la vida laboral de WRQoL (Easton y Van Laar; 2012). Consiguiendo por tanto que exista una enorme conexión entre los factores, siendo el estilo rompedor el estilo esencial. Esto implica que si bien los trabajadores ven una satisfacción personal superior en el trabajo, tendrán una impresión superior del ciclo que usa el pionero para dirigir su reunión hacia el logro de un objetivo compartido.

Tucto (2017) en su exploración sí planeó encontrar la conexión entre el estilo de administración y la responsabilidad autorizada de los expertos en enfermería de la Microorganización de Salud Aparicio Pomares de Huánuco; 2017. Cuyo ejemplo estuvo compuesto por 49 asistentes, utilizando la Escala de Estilos de Liderazgo de Quispe, en

vista de la Escala de Bajos y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith (1991). Conseguir como resultado una conexión genuinamente crítica entre el estilo de administración y la regularización de la responsabilidad, sin embargo, no está realmente escrito en piedra que no exista una relación entre los estilos de autoridad y la progresión y la responsabilidad emocional. Esto implica que los estilos de iniciativa no prevén realmente la presencia de coherencia y responsabilidad emocional en este ejemplo examinado.

Mendoza (2014), aplicó su propuesta para construir la interrelación entre la autoridad pionera de los jefes y la conducta de los trabajadores hacia la responsabilidad jerárquica de la organización Lima SAC. Distinto pedido correlacional cuyo ejemplo lo componían 30 peones de la asociación: peones y profesorado de varios niveles. El surtido de información se realizó mediante la aplicación de dos encuestas, una para medir la iniciativa pionera y la otra para la responsabilidad jerárquica. Los resultados dieron prueba objetiva y el especialista razonó que la iniciativa pionera tiene una relación crítica con los métodos jerárquicos de funcionamiento ordinario de la organización notada.

Meza (2014), en su examen buscó construir el grado de interrelación de la iniciativa empresarial y la cultura jerárquica en los trabajadores de la organización "Simón Bolívar" de Tumbes. Se analizó una población de 40 trabajadores, 64% hombres, 35% mujeres; El 15% con un título de posgrado, el 56% con una certificación de cuatro años en organización y el 20% provienen de una educación superior en innovación. Las investigaciones mostraron que el estilo de iniciativa notable es: "condicional" y la responsabilidad autoritaria prevaleciente está "llena de sentimiento". El analista finalizó expresando que existe una relación crítica entre los estilos de administración y la responsabilidad autoritaria.

Vásquez y Quiroz (2012), completaron un informe correlacional, cuyo motivo fue decidir la relación entre la iniciativa y el acto de cualidades en la organización Cementos Pacasmayo SAC. La población era de 150 especialistas. Quién dio forma a la prueba de revisión. Los científicos suponen que asumiendo que existe una conexión moderada entre los factores mencionados anteriormente, la relación de Pearson es 0.857.

2.2. BASES TEÓRICAS:

2.2.1. Estilos de liderazgo

Liderazgo

Término examinado por diversas personas eruditas, y los datos auditados rebosan de ideas y definiciones sobre esta variable: Pedraja (2004) es una forma de fomentar estrategias para la información grupal. Salazar (2006) piensa que la administración desarrolla aún más la ejecución y otorga una ejecución poderosa. Aguilar y Morales (2007) consideran que existen diferentes conceptualizaciones y atributos de la administración, por ejemplo, obligación con la junta, orden y compromisos administraciones. Pérez (2011) afirma que es un "ciclo característico" que impacta las tareas de los asociados, aliados y tertulias para aclimatarlos o encaminarlos hacia los objetivos que busca la escuela, y Gonzales, et al (2013) dan fe de que es la dinámica para trabajar en entornos imprevistos

Diferentes creadores, por ejemplo, Bass et al. (1999), considere que los pioneros efectivos pueden lograr e ir más allá de sus propios logros para apoyar la reunión.

Los guías son pioneros de los cambios de moda basados en cualidades, creencias y reciprocidades entusiastas. Como método introducido en el mundo de las atribuciones que se da entre el ayudante y sus admiradores (Castro y Lupano, 2005).

Medina (2010) alude: Las habilidades de los representantes simplemente son utilizadas en un 5 a 10% por las asociaciones, la premisa de los pioneros es que conocen, utilizan y adelantan los límites de sus compañeros de equipo para trabajar en su manejabilidad.

Según Pedraja y Rodríguez (2008), los jefes y directores desempeñan el papel de pioneros en su organización, ya que tienen la increíble obligación de mediar en el liderazgo de sus ilimitados y jornaleros. Asimismo, recuerde que la productividad depende de cómo llegan a su personal y déjeles saber cuán grande es su ayuda en la realización de ejercicios compartidos con la asociación (Castro, 2007 a). Por lo tanto, la iniciativa equivocada puede convertirse en una gran fuente de estrés, ya que se inclina hacia el comienzo de encuentros tabú que perjudican el éxito de sus socios y, al mismo tiempo, les permite encontrar grados vergonzosos de ser admirablemente, nebulosos horizontes de obligación emocional y grados ascendentes. de direccionamiento.

Teoría del Comportamiento Organizacional:

Maslow (1954) afirma que la hipótesis de la conducta jerárquica (o hipótesis conductista) implicaba otra metodología y ocasión, teniendo todo en cuenta. Esto incluyó: la perspectiva de las ciencias sociales (enfoque de ciencias de la conducta), el abandono de los puntos de vista manejados de las especulaciones arquetípicas (hipótesis tradicionales, relaciones humanas y administración) y la confirmación de acercamientos informativos y delegados. Del mismo modo, se concentra en el desarrollo y la eficacia de los establecimientos, así como en la conducta de las personas y las reuniones dentro de ellos. En definitiva, es una ciencia prácticamente autónoma e interdisciplinar.

Como las asociaciones son marcos normales y agradables, posiblemente logren sus cierres si las personas que las componen se arreglan y se unen para lograr algo que nunca podrían obtener exclusivamente. En consecuencia, diré que las asociaciones se representan aislando juiciosamente las empresas y teniendo clases específicas.

El establecimiento conductista depende de la conducta o de la conducta humana directa, sea como fuere, el conductismo de Watson contribuyó con métodos sensatos y lógicos a la investigación del cerebro que dependen de una exhibición razonable, esto en lugar del subjetivismo general de la época, que si el individuo se consideraba como estudio Centrar. En consecuencia, esta hipótesis completó las investigaciones de la conducta del individuo relacionándolo con partes externas (clima, conexiones relacionales, etc.) y partes personales (aprendizaje, incitación, respuestas de reacción, propensiones, etc.)

Posteriormente, la inspiración humana es el tema fundamental de esta hipótesis, ya que se convirtió en el campo que obtuvo el mejor compromiso.

A medida que avanzan las investigaciones de la hipótesis de las relaciones humanas, el individuo es visto como una criatura intrincada que presenta una progresión de requisitos confusos y explícitos, apuntados a animar su conducta hacia objetivos individuales específicos.

Enfoques del liderazgo

De los Rasgos: A la luz de los rasgos, su perspectiva crucial radica en el perfil correcto del asistente que debe utilizarse en los establecimientos. En consecuencia, estas asociaciones deberían encontrar personas que tengan las cualidades de pioneros exitosos a través de metodologías de elección como

evaluaciones mentales, que encontrarían individuos para situar, lo que haría una asociación más convincente (Kaufmann, 1999).

Por regla general, este punto de vista no piensa en los representantes ni en las circunstancias. No obstante, ha tenido un apogeo extremadamente grande entre los años 1920 y 1950, se volvió a despertar a partir de la década de 1990 y está protegido hoy.

Es inherentemente esencial para las supuestas "especulaciones de hombres extraordinarios" y se enfoca en tipologías incuestionables fuertes de personas (cualidades), reconociendo a los individuos que pueden ser vistos como guías de los individuos que no lo son (Bass, 1990).

Conductual: Esta escuela tuvo su apogeo notable entre 1950 y 1960. Se pone a cero en su examen de las prácticas de los ayudantes y su correspondencia con una autoridad poderosa. La Universidad Estatal de Ohio fue el principal punto focal de estos exámenes (Castro, 2007 b).

Estas solicitudes comenzaron por agradecer la progresión de los asistentes y el método de mostrar sus esfuerzos: inicio, inscripción, representación, combinación, asociación, predominio, correspondencia, reconocimiento y dirección hacia la creación.

Situacional: Basan sus consideraciones en las distintas pautas de conducta y pueden ser positivas en diversas condiciones, pero indica que una conducta comparativa no es la ideal para todas (Sánchez, 2000).

De esta manera, un asistente positivo debe trabajar con su estilo de administración según las condiciones para que sus asignaciones se distribuyan con éxito. Las hipótesis de: la autoridad situacional de Hersey y Blanchard (1969) penden de esta metodología; Contingencia de Fiedler (1967); Pionero del intercambio - devoto de Dansereau (1975) y Graeny (1995); Kerr y Jermier

(1978) sustitutos de la iniciativa; Elección normativa de Vroom y Yetton (1973) y Recursos normativos de Fiedler y García (1987)

De B. Bass: el liderazgo transformacional y el transaccional: Es la metodología más actual. Bernard M. es su pionero principal, que reúne sus establecimientos con respecto a los principios intrigantes sobre el líder consciente e innovador de House and Burns (Bass, 1996).

Cada uno de los exámenes sobre autoridad innovadora y apelante maneja las apariencias y prácticas del ayudante y los factores situacionales, dando espacio al retrato más notable de los modales representados (Yukl, 1992).

Bass (1996) acepta que los asistentes innovadores instan a sus alumnos a tratar de afrontar eficazmente las condiciones de los problemas o el estrés, ya que ofrecen certeza y temple a pesar de la debilidad. Es un estilo particularmente útil en condiciones cambiantes.

Por otra parte, los asistentes condicionales se dispersan y presentan un modo disciplinario y coordinado hacia resultados útiles en entornos perpetuos (Bass, 1996).

Estilos de liderazgo

Yataco (2010) llama la atención sobre que el estilo de iniciativa se puede percibir como la marca registrada que presenta un pionero, según la fuerza practicada en sus representantes.

Es la síntesis de habilidades, atributos y prácticas que los guías utilizan mientras colaboran con sus inequívocos (Lussier y Achua, 2002).

Estilos de liderazgo, según el modelo de Bass y Avolio

Mendoza y Ortiz (2006), expresan que los asistentes muestran modelos sociales que asumen partes de diversos estilos de iniciativa.

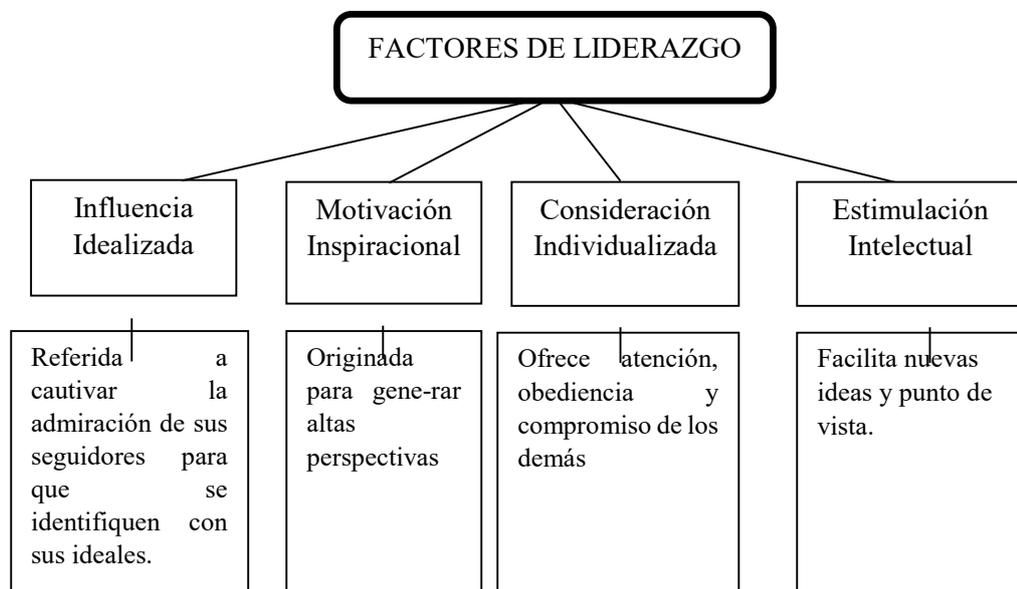
En este trabajo de exploración se utiliza el ejemplo hipotético de Bass y Avolio (1990), quienes presentan los estilos de iniciativa que lo acompañan:

Transformacional:

Para Medina (2010), el jefe pionero es un ayudante partidario, buscando en esta línea, habilidades para modificar de modalidad, lograr una gran ejecución y lograr los logros anticipados. Asimismo, Castro y Lupano (2005) afirman que existe una apreciación en la perspectiva (convicciones), ahorrando ventajas específicas para lograr el beneficio de todos, dentro de las tertulias les da asociación y les permite presentar grandes contiendas o dificultades.

Tiene 4 partes este estilo que retratan los factores de administración innovadores (Salazar, 2006):

Figura 1
Factores del Liderazgo



Nota: La figura muestra los factores de liderazgo. Fuente: Salazar (2006)

Transaccional:

Reúne sus investigaciones con respecto a la gestión del trabajador. La condena se estima por el trabajo mencionado por el agente, bajo un severo control de sus actividades (Castro y Benatuil, 2007).

Avolio y Bass (1995) consideran este poder basado en el valor: en su estructura correctiva, se centra en el marco actual de principios. En su estructura diferente, propone hundirse para que los errores ocurran antes de actuar. En su ventaja dinámica, hay un control cercano para errores detectar. En su estructura diferente o dinámica, se centra en el sellado de pifias particulares.

Bass (1987), este tipo de organización por factores se describe:

Premios imprevistos: otorgados a través de intercambiar con cómplices, destaca el envío de respetos se cumpla con las pautas de ejecución simultánea. Este impulso subraya la iluminación objetiva, los principios de trabajo, las organizaciones y el equipo.

La junta por caso excepcional: el ayudante sólo intenta esclarecer las dificultades que experimenta o las que presenta a sus subordinados; Se basa en los ejercicios de recuperación.

Laissez Faire:

Es un estilo de unidad que evidencia poca información respecto a la presentación y el respaldo. Evita llegar a extremos, está molesto y consiente en hacer lo que quiere (Mendoza y Ortiz, 2006).

Como lo muestra Fishman (2005), la autoridad faltante progresa cuando el asistente innegable es libre pero no está interrelacionado con sus delegados. Es un impulso menos firme.

Avolio y Bass (1995) muestran cuán lejos los pioneros evitan percibir y explicar los lugares de los problemas esperados, renuncian a ser incorporados, se establecen estándares y se logra el control.

Este estilo de poder con frecuencia afecta desfavorablemente las secuelas de los impulsos.

2.2.2. Compromiso Organizacional

Definición

Barraza y Acosta (2008) y Betanzos y Paz (2007), aluden que son las sensaciones del representante el interrelacionar cualidades y objetivos autoritarios, transformándolos en lazos de amistad hacia el establecimiento.

Tejada y Arias (2005) afirman: Es el impacto correspondiente del carácter de un individuo con una asociación particular, dictado por el reconocimiento, respaldo de objetivos autorizados y cualidades para transmitir el esfuerzo individual hacia ciertos jerárquicos para salvaguardar su autenticidad en la organización.

Para Meyer y Allen (1991) es un expreso místico que dirige la asociación de individuos en la asociación. Por regla general, quienes generalmente se dedican a ella se sienten más atraídos a permanecer y esforzarse en la ejecución de su trabajo y cumplir con los destinos institucionales.

Las respuestas individuales de tener una obligación jerárquica se convierten en compromisos convincentes para cumplir con los estándares de la organización y considerar los sentimientos que lo distinguen con ella, de esta manera usted hace su propia preferencia que será un derivado de lograr resultados beneficiosos y obtener grados significativos de utilidad, certeza y razonabilidad

(Loli, 2007); Todo ello repercutirá en el cumplimiento de las metas institucionales (Maldonado, Guillén y Carranza, 2012). Posteriormente, el especialista continuaría en la organización (Sánchez, et al., 2007), bloqueando menos abandono y poco desarrollo de los trabajadores (Ríos, Tellez y Ferrer, 2010).

De esto se desprende que, si una asociación no tiene una responsabilidad autorizada, el especialista crearía un trabajo no beneficioso, esto significaría completar sus actividades con desaliento o exclusivamente por no descuidar su consentimiento (Arias, Quintana, Loli y Valera, 2000)

Dimensiones del compromiso organizacional.

Meyer y Allen (1991) sostienen que tiene tres dimensiones: Conveniencia o Continuidad, relacionada con las participaciones que los trabajadores poseen en la institución y determinando para continuar en ella o no. Afectiva, son los sentimientos para que el trabajador responsabilidad experimente en la labor que diariamente realiza y Normativa: Tiene emocional origen, está asociada con la honestidad que manifieste el colaborador por haber recibido favores diversos de la organización.

Teoría de las relaciones humanas: Mayo (1942).

Antes de la mejora de la hipótesis de las relaciones humanas, la organización se basaba completamente en los estándares de la hipótesis lógica de la organización, de Frederick Taylor, desde un punto de vista, y en las composiciones de la organización lógica de Henri Fayol, que dependían de dos cuestiones centrales: la posición y el diseño jerárquico como forma de lograr la productividad (mayo de 1942).

Entonces, en ese punto, con la presencia de la metodología humanista, la hipótesis reguladora sustenta una legítima transformación teórica, ya que se da una transmisión acentuada se da a los individuos que trabajan y son fundamentales para la cimentación, dejando a un lado la estructura y construcción de la Asociación.

Esta nueva metodología se enfoca en sus estándares en el hombre y su agrupación de personas, es decir, en la parte mental de la persona, dejando a un lado las preocupaciones por la máquina y la técnica de funcionamiento que eran estándares de organización a la antigua.

Cabe señalar que esta hipótesis aparece en los Estados Unidos y su avance era concebible a causa del desarrollo de las sociologías, en particular la ciencia del cerebro. Esta hipótesis necesitaba respirar tranquilamente sin ser reconocida en Europa, es después del final de la Segunda Guerra Mundial, que se ha disparado con el argumento de que las legislaturas europeas eran extremistas, a diferencia de las administraciones estatales liberales del estado norteamericano.

Muchos fueron individuos que mantuvieron la introducción de esta hipótesis, sin embargo, es importante referirse a George Elton Mayo como el agente y organizador más destacado. Mayo completó una notable participación con Hawthorne y compuso volúmenes como "Los problemas humanos de una civilización industrial" para aclarar que el individuo podría crear mejor en caso de que no se lo tratara como una máquina.

May (1942) junto con John Dewey, expresaron "El público y sus problemas" y "Naturaleza y comportamiento humano"; De manera indirecta, increíbles colegas de esta hipótesis fueron William James y Morris Viteles,

quienes compusieron textos como "Los principios de la psicología" y "Psicología moderna" de forma individual.

Es importante llamar la atención que estos exámenes son creados por la necesidad de lograr efectividad en la asociación y que obreros y jornaleros pueden impulsar su trabajo dentro de una amigabilidad experta, un obstáculo que surgió en las hipótesis tradicionales, cuyo objetivo era expandir la productividad del negocio prestando poca atención al doble trato de los trabajadores (mayo de 1942).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS:

2.3.1. Liderazgo:

Caracteriza un impacto que se aplica sobre los individuos y que los insta a trabajar por un objetivo compartido y con entusiasmo. Quien practica la iniciativa es conocido como pionero. La iniciativa es la capacidad que tiene un individuo que se distingue de los demás y está en condiciones de decidir las mejores opciones para la reunión, grupo o asociación que la antecede, incitando a la mayoría de las personas que participan en esa reunión a lograr un objetivo común. Así, se dice que la administración afecta a más de un individuo, el que coordina (el pionero) y las personas que lo apoyan (subordinados) y le permiten fomentar su cargo con eficacia. (Fishman, 2005)

2.3.2. Estilo:

El término puede ser utilizado en ámbitos diversos, aunque su más habitual uso asociado está a la estética, la apariencia, o la delineación de algo. El estilo pasó de designar el particular modo de escribir de cada uno, por extensión, a la apariencia, característica, el modo de ser, presentarse y actuar, y los sellos

distintivos que presenta la moda, el arte o la vida misma de una persona, de un grupo de ellas o de una época o cultura determinadas (Fishman, 2005)

2.3.3. Compromiso:

Se usa para explicar a un deber que se ha contraído con una dada palabra. Ejemplo: “Mañana a las cinco de la tarde paso por tu casa, es un compromiso”. Un compromiso, en ocasiones, es una declaración de principios o una promesa, como cuando afirma un hombre con cargo político: “Mi compromiso es con la gente” o “He adquirido el compromiso de solucionar esta cuestión en el transcurso de la semana” (Meyer y Allen, 1991)

2.3.4. Organizacional:

Se denomina organizacional a todo lo que se identifica con la base de una solicitud para lograr un objetivo en particular. Lo jerárquico alude a condiciones o regiones incalculables, como la organización, los establecimientos públicos, la sociedad, etc. Alude a esa carga de contemplaciones que deben ser consideradas teniendo una construcción específica que asegure el cumplimiento de objetivos explícitos. En este sentido, recuerde que cualquier método para clasificar una reunión de personas y las empresas que completan infiere la construcción de un grado específico de productividad, es decir, que los destinos se lograrán de la manera más ideal utilizando lo más poco posible. -medida concebible de activos o tiempo (Meyer y Allen, 1991).

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

3.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS:

Tabla 3:

Estilos de liderazgo en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019.

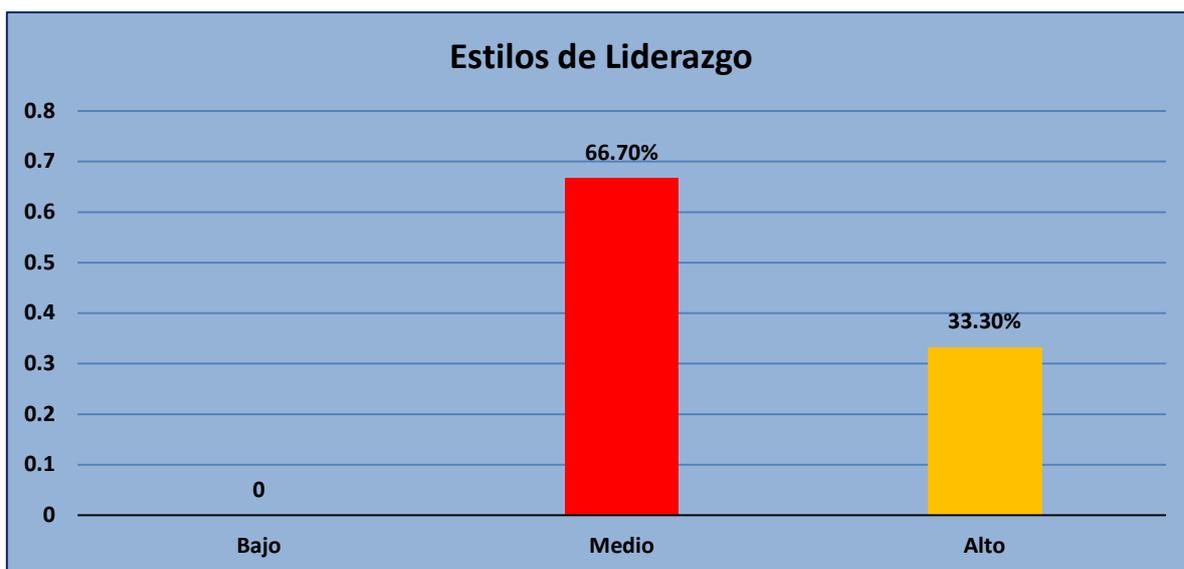
VARIABLE	Nº	%
Estilos de liderazgo		
Bajo	0	--
Medio	12	66,7
Alto	6	33,3
TOTAL	18	100

Nota: Escala para los estilos de liderazgo, Chepén - 2019.

Análisis: Se observa que el 66,7% de los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, obtuvieron nivel medio en cuanto al estilos de liderazgo y el 33,3% obtuvieron el nivel alto, en tanto que ningún (0.0%) trabajador obtuvo el nivel bajo. Determinándose que los estilos de liderazgo en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, se encuentra en el nivel medio (66,7%).

Figura 2:

Estilos de liderazgo en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019.



Nota: Tabla 1

Tabla 4:

Compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019.

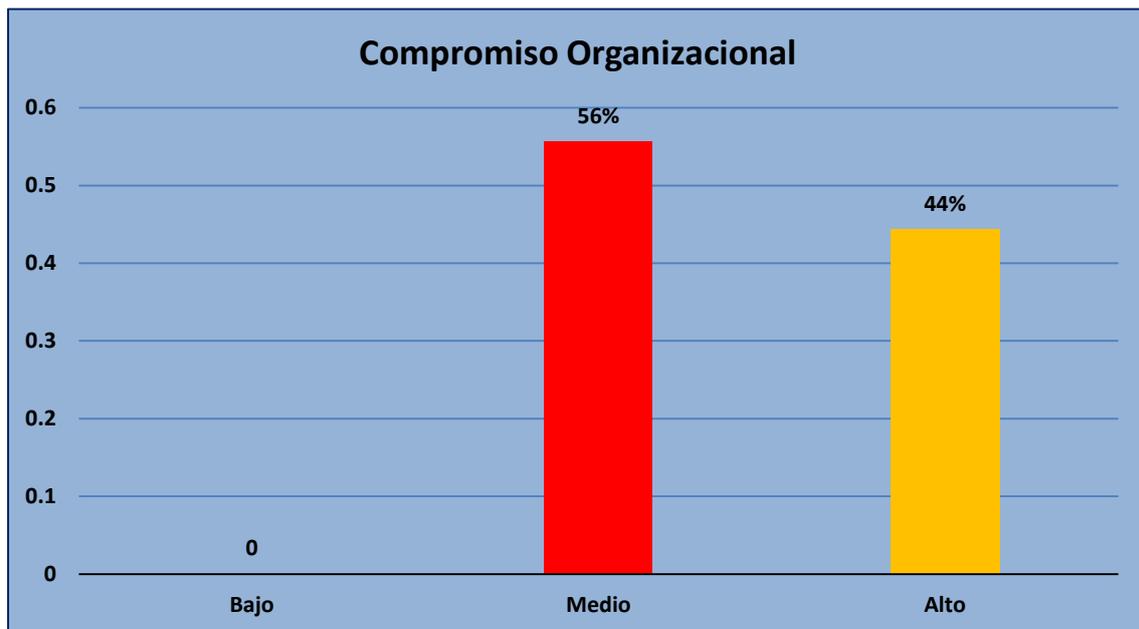
VARIABLE	Nº	%
Compromiso Organizacional		
Bajo	0	--
Medio	10	55,6
Alto	8	44,4
TOTAL	18	100

Fuente: Escala para el Compromiso Organizacional, Chepén - 2019.

Análisis: Se observa que el 56,6% de los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, obtuvieron nivel Medio en cuanto al Compromiso Organizacional y el 44,4% obtuvo el nivel Alto, en tanto que ningún (0.0%) trabajador obtuvo el nivel Bajo. Determinándose que el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, se ubica en el nivel Medio (55,6%).

Figura 3:

Compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019.



Nota: Tabla 3

Tabla 5:

Estilos de Liderazgo y Compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019.

Estilos de Liderazgo	Compromiso Organizacional			
	Bajo	Medio	Alto	
Bajo	--	--	--	
Medio	--	12 (66,7%)	02 (11,1%)	14 (77,8%)
Alto	--	--	04 (22,2%)	04 (22,2%)
		12 (16,7%)	06 (33,3%)	18 (100%)

Nota: Elaboración propia

Análisis: De todos los colaboradores observados, se muestra que un 66,7% se encuentran en un nivel medio en cuanto a la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional y el 22,2% de los colaboradores se encuentran en un nivel alto para los estilos de liderazgo y para el compromiso organizacional y un 2% se ubica en un nivel medio para los estilos de liderazgo y para el compromiso organizacional. Esto quiere decir que los estilos de liderazgo tiene relación directa con el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.

a) **Contrastación de hipótesis**

Para la contrastación de hipótesis y determinar la correlación, se usó el programa SPSS v 24, en donde se aplicó una prueba de normalidad que permite determinar la hipótesis que será aceptada.

En esta oportunidad se usó la prueba de Shapiro Wilk, debido a que los instrumentos fueron aplicados a 18 sujetos

Normalidad de variables:

Para la variable 01:

H₀: La variable estilos de liderazgo no tiene una distribución normal.

H₁: La variable estilo de liderazgo tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Para la variable 02:

H₀: La variable compromiso organizacional no tiene una distribución normal.

H₁: La variable compromiso organizacional tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Tabla 6:

Pruebas de normalidad de las variables estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estilos de liderazgo	0.510	80	0.000	0.160	80	0.000
Compromiso organizacional	0.522	80	0.000	0.169	80	0.000

Nota: Elaboración propia

Análisis:

La significancia en la variable estilos de liderazgo es menor a 0,05, así como también la significancia en la variable compromiso organizacional es menor a 0,05; siendo ambas de distribución no normal, por lo que utilizaremos el coeficiente de correlación de Spearman

b) Contrastación de Hipótesis General

H₁: Existe relación significativa entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019.

Significancia: $\alpha = 0,05$ (5%)

Debido a que las dos variables tiene un comportamiento no normal se usó la prueba de Spearman.

Tabla 7:

Los estilos de liderazgo y su relación con el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019.

			Clima Organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estilos de Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,990**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	18	18
Compromiso Organizacional	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,990**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	18	18

Nota: Escala para los estilos de liderazgo y para el compromiso organizacional - 2019.

Análisis: Se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $R = 0,990^{**}$ (existiendo una correlación fuerte) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna **H₁**: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019.

c) Contrastación de hipótesis específicas:

H₁: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión liderazgo transformacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión liderazgo transformacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019.

Tabla 8:

El compromiso organizacional y su relación con la dimensión liderazgo transformacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019.

			Compromiso organizacional	Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,964**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	18	18
Liderazgo transformacional	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,964**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	18	18

Fuente: Escala para los estilos de liderazgo y para el compromiso organizacional - 2019.

Análisis: Se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $R = 0,964^{**}$ (existiendo una correlación fuerte) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el compromiso organizacional se relaciona significativamente con la dimensión liderazgo transformacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna **H₁:** Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión liderazgo transformacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.

Hipótesis específica

H₁: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión liderazgo transaccional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión liderazgo transaccional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019.

Tabla 9:

El compromiso organizacional y su relación con la dimensión liderazgo transaccional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019.

			Compromiso organizacional	Liderazgo transaccional
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,866**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	18	18
Liderazgo transaccional	Liderazgo transaccional	Coefficiente de correlación	,866**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	18	18

Nota: Escala para los estilos de liderazgo y para el compromiso organizacional - 2019.

Análisis: Se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $R = 0,866^{**}$ (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el compromiso organizacional se relaciona significativamente con la dimensión liderazgo transaccional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna **H₁**: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión liderazgo transaccional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.

Hipótesis específica

H₁: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión liderazgo laissez faire en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión liderazgo laissez faire en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019.

Tabla 10:

El compromiso organizacional y su relación con la dimensión liderazgo laissez faire en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019.

			Compromiso organizacional	Laissez faire
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	18	18
Laissez faire	Laissez faire	Coefficiente de correlación	,815**	1,000

Sig. (bilateral)	,000	.
N	18	18

Nota: Escala para los estilos de liderazgo y para el compromiso organizacional - 2019.

Análisis: Se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $R = 0,815^{**}$ (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el compromiso organizacional se relaciona significativamente con la dimensión liderazgo laissez faire en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chapén. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna **H₁**: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión liderazgo laissez faire en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chapén.

3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

En esta discusión se estudia la correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chapén, para ello se estudian los datos estadísticos logrados en relación con los objetivos de la investigación. El primer objetivo es el general: Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chapén, 2019. Spearman es $R = 0,990$ (se determina correlación fuerte) con significancia $p = 0,000$ inferior al 5% ($p < 0.05$) es decir que los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chapén.

Esto se explica porque Valdez (2012), menciona en su trabajo de investigación *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en Movistar Chile*. que hay relación positiva y fuerte entre las variables objeto de estudio pues la prueba de correlación de Spearman fue de 0,901. También, Barraza (2016), en su tesis sobre *Compromiso organizacional y logro de objetivos institucionales*, considera que la presencia de compromiso

organizacional moderado en los trabajadores, donde predomina la parte afectiva y el papel modulador de las variables de género, nivel técnico, sitio en el que trabaja y cantidad de hijos.

En cuanto al objetivo, Identificar el nivel del estilo de liderazgo en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, el 66,7% de los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, obtuvieron nivel medio en cuanto al estilos de liderazgo y el 33,3% obtuvieron el nivel alto, en tanto que ningún (0.0%) trabajador obtuvo el nivel bajo. Determinándose que los estilos de liderazgo en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, se encuentra en el nivel medio (66,7%). Por ello, (Bass y Avolio, 2012) sostienen que el estilo de liderazgo es la composición de rasgos, habilidades y conductas que los guías utilizan cuando se interrelacionan con sus incondicionales

Analizando el siguiente objetivo: Identificar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, el 56,6% de los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, obtuvieron nivel Medio en cuanto al Compromiso Organizacional y el 44,4% obtuvo el nivel Alto, en tanto que ningún (0.0%) trabajador obtuvo el nivel Bajo. Determinándose que el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, se ubica en el nivel Medio (55,6%). Entonces se concuerda con (Meyer y Allen, 2011), quienes sostienen que el compromiso organizacional es un estado psíquico que orienta a la conexión con la organización. Por lo general, los más comprometidos con ella son más atraídos a mantenerse y esforzarse en la ejecución de su labor y a lograr los objetivos institucionales.

De igual manera en el objetivo: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de

Chepén, Spearman es 0,964 (existiendo una correlación fuerte) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el compromiso organizacional se relaciona significativamente con la dimensión liderazgo transformacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna H1: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión liderazgo transformacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén. En el objetivo: Determinar la relación entre liderazgo transaccional y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, Spearman es $R = 0,866^{**}$ (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el compromiso organizacional se relaciona significativamente con la dimensión liderazgo transaccional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna H1: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión liderazgo transaccional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén. En cuanto al objetivo Determinar la relación entre liderazgo laissez faire y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, Spearman es $R = 0,815^{**}$ (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el compromiso organizacional se relaciona significativamente con la dimensión liderazgo laissez faire en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna H1: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión liderazgo laissez faire en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.

Es menester mencionar lo afirmado por Castellanos (2017), en su tesis *Compromiso Organizacional y la calidad del servicio de los trabajadores administrativos de la*

Universidad Nacional del Altiplano Puno, afirma que las dos variables estudiadas se encuentran relacionadas significativamente en dichos trabajadores, asimismo que los diversos factores de dichas variables se encuentran significativamente relacionadas en dichos trabajadores. Recomendó estudiar los factores motivacionales que pueden ayudar a desarrollar las dimensiones del compromiso organizacional en instituciones públicas.

CONCLUSIONES

1. Los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén tienen correlación fuerte, por cuanto una un estilo de liderazgo bien definido y adecuado permiten que el compromiso organizacional sea más fuerte (Spearman = 0,990).
2. Los estilos de liderazgo en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén se halla en el nivel medio (66,7%), por cuanto los trabajadores en mención, evidencian nivel de preparación y capacitación medianamente aceptable, no son recurrente a cursos o talleres de capacitación técnica.
3. El compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, se ubica en el nivel medio (55,6%), pues en la empresa con no mucha recurrencia se aplican estrategias de trabajo en equipo y débilmente se motiva a las buenas relaciones humanas.
4. El compromiso organizacional y la dimensión liderazgo transformacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén presentan correlación fuerte, es decir que, en trabajadores comprometidos con la organización de la empresa, es factible el desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional (Spearman = 0,964).
5. El compromiso organizacional y la dimensión liderazgo transaccional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén presentan correlación significativa, es decir que, en trabajadores comprometidos con la organización de la empresa, es factible el intercambio de estímulos y respuestas en bien de la calidad de servicio que oferta la empresa (Spearman = 0,866).

6. El compromiso organizacional y la dimensión liderazgo laissez faire en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén presentan correlación significativa, es decir que, en trabajadores comprometidos con la organización de la empresa, es factible minimizar la pasividad, inactividad y complacencia hacia los trabajadores, considerando que el monitoreo y acompañamiento es clave para el desarrollo productivo de toda organización empresarial. (Spearman = 0,815).

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, planificar y desarrollar talleres de capacitación al personal sobre estilos de liderazgo y compromiso organizacional con la finalidad de lograr una adecuada calidad del ser vicio que oferta la organización.

A los trabajadores: Buscar mecanismos de actualización y capacitación sobre estilos de liderazgo con la finalidad de mejorar sustancialmente el compromiso organizacional en la empresa.

Se recomienda a la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén: Buscar estrategias innovadoras de trabajo para mejorar el liderazgo transformacional, en los empleados, con la finalidad de optimizar el servicio ofertado.

Se recomienda a la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén: Buscar estrategias innovadoras de trabajo para mejorar el liderazgo transaccional, en los empleados, con la finalidad de optimizar el servicio ofertado.

Se recomienda a la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén: Buscar estrategias innovadoras de trabajo para mejorar el liderazgo laissez faire, en los empleados, con la finalidad de minimizar la desidia laboral.

Considerar el contenido y resultados de esta investigación, para tomar decisiones en función al logro de los objetivos estratégicos.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aguilar, M., y Morales, M. (2007). *Estilos de pensamiento, tipos de liderazgo y estilos educativos en docentes universitarios*. Revista de Psicología, 58.
- Aluán, R., López, J. (2012). *Relación entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores de los alumnos de 6° grado de las instituciones educativas del alto Trujillo-El Porvenir*. Tesis de maestría en gestión educativa. Universidad César Vallejo.
- Arias, F. , Valera, D. , Loli, A. y Quintana, M. (2000). *El clima organizacional y el compromiso personal hacia la organización, la intención de permanencia y el esfuerzo*.
- Avolio, B. y Bass, B. (1995). *Multifactor Leadership Questionnaire*. Romania: Mindgarden, Inc.
- Barraza, A. y Acosta, M. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. Innovación Educativa, 20 - 35.
- Bass, B. (1996). *Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional, aprendiendo a compartir la visión*. Mc Graw Hill.
- Bass, B. (1987). *La ética del liderazgo transformacional*. Academia de prensa de Liderazgo
- Berrios, E. (2012). *El liderazgo de los directivos docentes y su asociación con el desarrollo institucional: El caso de los Centros de Educación Media del Municipio de San Francisco de Yojoa*. Tesis de maestría en educación. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.
- Betanzos, N y Paz, F. (2007). *Análisis Psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. Anales de Psicología, 207 - 215.

- Casas J. , Repullo, L. y Donado. J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos*. Editorial Atención Primaria.
- Castro. (2007 a). *Estilos de liderazgo, inteligencia y conocimiento tácito*. Anales de Psicología, 216 - 225.
- Castro. (2007 b). *Teoría y evaluación del liderazgo*. Editorial Paidós.
- Castro, A. y Lupano, M. (2005). *Diferencias individuales en las teorías implícitas del liderazgo y la cultura organizacional percibida*. Boletín de Psicología, 89 - 109.
- Castro, A. y Benatuil, D. (2007). *Estilos de Liderazgo y Conocimiento tácito*. Anales de Psicología. 216 - 225.
- Castro, A. , Nader, M. y Casullo (2004). La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar argentina. *Revista de psicología, Universidad Católica del Perú*, 22(1), 64-88.
- Chota, S. (2011). *Asociación entre los tipos de compromiso organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la unidad de gestión educativa San Martín*. (Tesis para licenciatura). Universidad César vallejo.
- Díaz de Rada, V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionario para la investigación comercial*. ESIC Editorial.
- Fishman, D. (2005). *El Lider Transformador*. Prisa
- Gonzales, O. , Gonzales, O. , Ríos, G. y León, J. (2013). *Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario*. *Revista de Estudio Interdisciplinar en Ciencias Sociales*, 355 - 371.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición.

- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. Tesis de Maestría en Psicología*. Universidad Católica de Colombia.
- Kaufmann, A. (1999). *Líder global: en la vida, en la empresa*. Universidad de Alcalá.
- Loli, A. (2007). *Compromiso Organizacional de los trabajadores de una universidad Pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*. Revista IIPSI, 37-67.
- Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto*. Tesis de maestría en psicología. Universidad San Martín de Porres.
- Lussier, R. y Achua, C. (2002). *Liderazgo. Teoría, aplicaciones y desarrollo de habilidades.*: Thomson Learning.
- Maldonado, S. , Guillén, A. y Carranza, R. (2012). *El Compromiso organizacional del personal docente y administrativo de una universidad pública*. Revista internacional y Finanzas. 135-142.
- Maslow, A (1954). *Motivation and personality*. Harpet y row
- Mayo, E. (1942) *Human Relations historiography in: Management & Organizational History, A Life Story Quartet*.
- Medina, P. (2010). *El liderazgo transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima*. Tesis de maestría en educación. Universidad Pontificia Católica del Perú.
- Meehan, E. (1995). *Introducción al pensamiento crítico*. Editorial Trillas.

- Mendoza, M., y Ortiz, C. (2006). *El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas*. Revista Facultad de Ciencias Económicas, 118 - 134.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *Una conceptualización de tres componentes del compromiso humano*. Resource Management Erview, 61-89.
- Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ"* Tesis de maestría en educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pedraja y Rodríguez. (2008). *Importancia de los estilos de liderazgo sobre la eficacia: un estudio comparativo entre grandes, pequeñas y medianas empresas privadas*. Revista de Ciencias Sociales, 20 - 29.
- Pedraja, L. (2004). *Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas*. Revista Facultad de Ingeniería, 63 - 73.
- Pérez, J. (2011). *Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico*. Revista de Psicología del Trabajo del Trabajo y de las Organizaciones, 17 - 29.
- Proyecto Educativo Institucional (2016). Institución Educativa N° 81562 "Juan Vásquez Jiménez". San Mateo-Chepén.
- Rios, M. , Tellez, M. y Ferrer, J. (2010). *El empowerment como predictor del Compromiso Organizacional en las Pymes*. Enseñanza e Investigación en Psicología, 103 - 125.
- Salazar, M. (2006). *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que apenden?* UNI revista, 1 - 12.

- Sánchez, J., Lanero, A. Yurebaso, A. y Tejero, B. (2007). *Cultura y desfases Culturales de los equipos de trabajo implicaciones para el compromiso organizacional*. *Psicothema*, 218-224.
- Sánchez, E. (2000). *Teoría del liderazgo situacional en la administración local: Validez del modelo*. *Psicothema*.
- Sánchez, H. (2006). *Metodología de la investigación científica*. *San Marcos*
- Tejada, J. y Arias, F. (2005). *Prácticas Organizacionales y el Compromiso de los trabajadores hacia la Organización*. *Enseñanza e investigación en Psicología*. 295-309.
- Vásquez, D. (2012). *Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de la Perla-Callao*. Tesis de maestría en educación. Universidad San Ignacio de Lima.
- Yataco, H. (15 de 09 de 2010). *Scribd.com*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/37104842/Enfoques-Del-Liderazgo>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Variables	Definición Conceptual	Problemas	Objetivos	Hipótesis	Definición Operacional		
					Dimensiones	Indicadores	
Estilos de Liderazgo	El estilo de liderazgo es la composición de rasgos, habilidades y conductas que los guías utilizan cuando se interrelacionan con sus incondicionales (Bass y Avolio, 1990).	<p><u>Problema Principal:</u> ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019?</p>	<p><u>Objetivo General:</u> Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, 2019</p>	<p><u>Hipótesis General:</u> Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.</p>	Transformacional	Influencia idealizada.	
		<p><u>Problemas Secundarios:</u> ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén?</p>	<p><u>Objetivos Específicos:</u> Identificar el nivel del estilo de liderazgo en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén. Identificar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.</p>	<p><u>Hipótesis Nula:</u> No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.</p>		<td>Estimulación inspiracional.</td>	Estimulación inspiracional.
		<p>¿Cuál es la relación entre liderazgo transaccional y compromiso</p>	<p>Identificar la relación entre liderazgo</p>	<p><u>Hipótesis Secundarias:</u> HE1. Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y</p>		<td>Respeto Individualizado.</td>	Respeto Individualizado.
					Transaccional	Motivación intelectual.	
					Laissez faire	Recompensa contingente.	
						Gestión por excepción.	
						Confianza en relación al esfuerzo del subordinado.	
						Control estricto de actividades	
						Evasión de toma de decisiones.	
						Permisividad de actividades de subordinados.	

<p>Compromiso organizacional</p> <p>Es un estado Psíquico que orienta a la conexión con la organización. Por lo general, los más comprometidos con ella son más atraídos a mantenerse y esforzarse en la ejecución de su labor y a lograr los objetivos institucionales. (Meyer y Allen, 1991).</p>	<p>organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén?</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo laissez faire y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén?</p>	<p>transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.</p> <p>Identificar la relación entre liderazgo transaccional y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.</p> <p>Identificar la relación entre liderazgo laissez faire y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.</p>	<p>compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.</p> <p>HE0 No existe relación significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén</p> <p>HE2. Existe relación significativa entre liderazgo transaccional y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.</p> <p>HE0 No existe relación significativa entre liderazgo transaccional y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén</p>	<p>Afectivo</p> <p>Normativo</p> <p>Continuo</p>	<p>Escasa capacidad de dirección y motivación.</p> <p>Resultados deficientes.</p> <p>Percepción del disfrute dentro de la empresa.</p> <p>Significación del trabajo.</p> <p>Comodidad dentro de la empresa.</p> <p>Obligado a mantenerse en la empresa</p> <p>Experiencias del individuo.</p> <p>Socialización organizacional</p> <p>Aportes que los trabajadores reciben en la empresa.</p> <p>Falta de alternativas de empleo.</p> <p>Percepción del “costo - beneficio”.</p>
---	---	---	---	--	---

HE3. Existe relación significativa entre liderazgo laissez faire y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén.

HE0 No existe relación significativa entre liderazgo laissez faire y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS (VALIDADOS)

ANEXO 1

FICHA TÉCNICA

Nombre: Escala para los Estilos de Liderazgo

Autor: Castro Solano, Nader y Casullo.

Adaptación: PAUCAR ORTIZ, Damarix.

Aplicación: Individual.

Ámbito de aplicación: Restaurant Los Patos SAC

Duración: 45 minutos

Objetivo: Determinar el estilo de liderazgo predominante en los trabajadores de Los Patos SAC

VALORACIÓN:

Nunca (N)	A Veces (AV)	Siempre (S)
1	2	3

ESCALA:

Bajo	Medio	Alto
24 - 40	41 - 57	58 - 72

ANEXO 02
ESCALA PAR LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

Estimado trabajador:

Agradezco su colaboración por su aporte a la presente investigación relacionada a describir su estilo de liderazgo, tal como es percibida por Ud.

Instrucciones: A continuación, se le presentan una serie de afirmaciones acerca del liderazgo. Por favor, marque con una X la opción que considere correcta.

NUNCA
1

A VECES
2

SIEMPRE
3

Nº	ITEMS	OPCIONES		
		1	2	3
TRANSFORMACIONAL				
1.	Hablo de forma optimista sobre el futuro de mi organización.			
2.	Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo.			
3.	Mi presencia tiene poco efecto en el rendimiento de equipo.			
4.	Presto ayuda a los que tienen dificultades para lograr los objetivos.			
5.	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.			
6.	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mí			
7.	Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado			
8.	En las actividades solo me interesa resultados.			
TRANSACCIONAL				
9.	Intervengo para resolver problemas.			
10.	Les doy charlas para motivarlos			
11.	Tomo decisiones ante las dificultades que se presenten.			
12.	Ayudo a mejorar sus capacidades			
13.	Trato de desarrollar nuevas formas de trabajo para motivarlos			
14.	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo.			

15.	Apoyo cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo.			
16.	Estoy presente cuando surge un problema.			
LAISSEZ FAIRE				
17.	Estímulo a mis colegas a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo			
18.	Dejo que mis colegas decidan por mí.			
19.	Pueden obtener lo que pidan a cambio de su participación			
20.	Les digo cómo se deben hacer las cosas			
21.	El dejo que siga haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, sino me parece introducir cambios.			
22.	Comunico regularmente los fracasos o errores con el fin de superarlos.			
23.	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo			
24.	Así hagan mal el trabajo, los dejo avanzar.			

ANEXO 03

FICHA TÉCNICA

Nombre: Cuestionario para determinar Compromiso Organizacional

Autor: Shirley Chota García (2011)

Adaptación: PAUCAR ORTIZ, Damarix.

Aplicación: Individual.

Ámbito de aplicación: Trabajadores de los Patos SAC

Duración: 45 minutos

Objetivo: Evaluar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de Los Patos SAC

VALORACIÓN:

Nunca (N)	A Veces (AV)	Siempre (S)
1	2	3

ESCALA:

Bajo	Medio	Alto
24 - 40	41 - 57	58 - 72

ANEXO 04
ESCALA PARA EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado Trabajador:

Agradezco su colaboración por su aporte a la presente investigación relacionada al compromiso organizacional hacia esta empresa.

Instrucciones: A continuación, se le presentan una serie de afirmaciones acerca del compromiso organizacional. Por favor, marque con una X la opción que considere correcta.

NUNCA
1

A VECES
2

SIEMPRE
3

N°	ITEMS	OPCIONES		
		1	2	3
AFECTIVO				
1.	Disfruto platicando de mi organización con otras personas.			
2.	Tengo la obligación de permanecer en la institución			
3.	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que dejarlo requeriría considerables sacrificios personales			
4.	Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo.			
5.	Creo que una persona debe ser siempre leal a su organización			
6.	Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta organización ahora.			
7.	Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos.			
8.	Me siento como parte de una familia en esta institución.			
NORMATIVO				
9.	Sería demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano.			
10.	Tengo miedo de lo que podría pasar si dejo mi trabajo sin tener algún otro.			
11.	Tengo una sensación de deuda con mí institución.			
12.	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización			
13.	Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta organización porque realmente necesito el trabajo.			
14.	Si en caso me ofreciera otro empleo, me costaría mucho aceptarlo por la experiencia en esta organización.			
15.	Siento apego emocional a esta organización			

16.	Considero que, cumpliendo con mis funciones, seguiré permaneciendo en esta organización			
CONTINUO				
17.	Valoro las inversiones que la organización ha hecho en mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella.			
18.	Mi opinión es tomada en cuenta			
19.	Soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización.			
20.	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.			
21.	Me siento motivado para desempeñarme al máximo en las actividades de la organización.			
22.	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece.			
23.	Recibo buen trato de sus integrantes.			
24.	La empresa tiene un gran significado para mí.			

ANEXO 05 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Escala para los estilos de liderazgo

Validez de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
Estilo Transformacional	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	4	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	7	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Estilo Transaccional	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	14	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Estilo laissez faire	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validé
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento o índice general							15	0.99	Fuerte validez

Validez de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
Estilo Transformacional	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	4	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Estilo Transaccional	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Estilo laissez faire	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento o índice general							15	0.99	Fuerte validez

Validez de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
Estilo Transformacional	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	4	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	7	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Estilo Transaccional	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	12	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	14	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	15	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Estilo laissez faire	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	21	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento o índice general							15	0.98	Fuerte validez

Compromiso Organizacional

Validez de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	validez por ítems ESCALAS
Afectivo	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validez
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Normativo	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	12	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	13	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Continuo	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	21	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validez
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: validez del instrumento o índice general							15	0.98	Fuerte validez

validez de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	validez por ítems ESCALAS
Afectivo	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	7	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Normativo	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	13	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validez
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Continuo	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validez
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: validez del instrumento o índice general							15	0.98	Fuerte validez

validez de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	validez por ítems ESCALAS
Afectivo	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Normativo	9	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	14	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Continuo	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validez
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: validez del instrumento o índice general							15	0.98	Fuerte validez

CONFIABILIDAD

Se usó el coeficiente de “Alfa de Cronbach” en el programa estadístico SPSS, versión 23.

Estilo de liderazgo.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,752	24

Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.781	24

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: RAYZA ROSMERY PAUCAR ORTIZ
- 1.2 Grado académico: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR
- 1.4 Título de la Investigación: Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en el restaurante campestre Los Patos S.R.L. de Chepén 2019
- 1.5 Autor del instrumento: Castro Solano, Nader y Casullo (Adaptado por la investigadora)
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
- 1.7 Nombre del instrumento: Escala para los Estilos de Liderazgo

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						100
TOTAL (PROMEDIO)						100

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 100

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

Lugar y fecha: Chepén, diciembre 2019



RAYZA ROSMERY PAUCAR ORTIZ



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: RAYZA ROSMERY PAUCAR ORTIZ
- 1.2 Grado académico: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR
- 1.4 Título de la Investigación: Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en el restaurante campestre Los Patos S.R.L. de Chepén 2019
- 1.5 Autor del instrumento: Shirley Chota García (Adaptado por la investigadora)
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
- 1.7 Nombre del instrumento: Escala para el Compromiso Organizacional

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						100
TOTAL (PROMEDIO)						100

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 100

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

Lugar y fecha: Chepén, diciembre 2019

RAYZA ROSMERY PAUCAR ORTIZ
DNI 70298009

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** SANDRA FIORELLA PAUCAR RÁZURI
 1.2 **Grado académico:** LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
 1.3 **Cargo e institución donde labora:** DOCENTE
 1.4 **Título de la Investigación:** Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en el restaurante campestre Los Patos S.R.L. de Chepén 2019
 1.5 **Autor del instrumento:** Castro Solano, Nader y Casullo (Adaptado por la investigadora)
 1.6 **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 1.7 **Nombre del instrumento:** Escala para los Estilos de Liderazgo

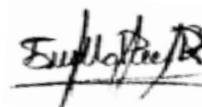
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
22. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
23. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
24. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
27. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
28. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
29. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
30. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						100
TOTAL (PROMEDIO)						100

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 100

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

Lugar y fecha: Chepén, diciembre 2019



SANDRA FIORELLA PAUCAR RÁZURI
DNI 70235328

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** SANDRA FIORELLA PAUCAR RÁZURI
 1.2 **Grado académico:** LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
 1.3 **Cargo e institución donde labora:** DOCENTE
 1.4 **Título de la Investigación:** Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en el restaurante campestre Los Patos S.R.L. de Chepén 2019
 1.5 **Autor del instrumento:** Shirley Chota García (Adaptado por la investigadora)
 1.6 **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 1.7 **Nombre del instrumento:** Escala para el Compromiso Organizacional

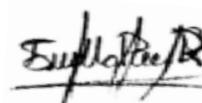
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
31. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
32. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
33. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
34. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
35. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
36. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
37. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
38. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
39. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
40. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						100
TOTAL (PROMEDIO)						100

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 100

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

Lugar y fecha: Chepén, diciembre 2019



SANDRA FIORELLA PAUCAR RÁZURI
DNI 70235328

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** LEVI EMMANUEL ODAR CARRERA SANDOVAL
 1.2 **Grado académico:** LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
 1.3 **Cargo e institución donde labora:** ADMINISTRADOR
 1.4 **Título de la Investigación:** Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en el restaurante campestre Los Patos S.R.L. de Chepén 2019
 1.5 **Autor del instrumento:** Castro Solano, Nader y Casullo (Adaptado por la investigadora)
 1.6 **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 1.7 **Nombre del instrumento:** Escala para los Estilos de Liderazgo

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
41. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
42. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
43. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
44. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
45. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
46. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
47. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
48. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
49. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
50. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						100
TOTAL (PROMEDIO)						100

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 100

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

Lugar y fecha: Chepén, diciembre 2019



**LEVI EMMANUEL ODAR CARRERA SANDOVAL
DNI 70297620**

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** LEVI EMMANUEL ODAR CARRERA SANDOVAL
 1.2 **Grado académico:** LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
 1.3 **Cargo e institución donde labora:** ADMINISTRADOR
 1.4 **Título de la Investigación:** Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en el restaurante campestre Los Patos S.R.L. de Chepén 2019
 1.5 **Autor del instrumento:** Shirley Chota García (Adaptado por la investigadora)
 1.6 **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 1.7 **Nombre del instrumento:** Escala para el Compromiso Organizacional

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
51. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
52. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
53. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
54. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
55. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
56. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
57. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
58. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
59. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
60. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						100
TOTAL (PROMEDIO)						100

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 100

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

Lugar y fecha: Chepén, diciembre 2019



LEVI EMMANUEL ODAR CARRERA SANDOVAL

ANEXO 07

BASE DE DATOS

N Personas participantes	COMPROMISO ORGANIZACIONAL																								TOTAL	PROMEDIO	AA	AN	AC
	Ámbito Afectivo								Ámbito Normativo								Ámbito Continuo												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24					
1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	60	3	3	3	
2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	60	3	3	3	
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	52	2	2	2	
4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	64	3	3	3	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	2	2	2	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	3	3	3	
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	68	3	3	3
8	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	56	2	2	2	
9	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	56	2	2	2	
10	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	60	3	3	3	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	2	2	2	
12	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	60	3	3	3	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	2	2	2	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	3	3	3	
15	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	52	2	2	2	
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	68	3	3	3
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	68	3	3	3
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	68	3	3	3

N Personas participantes	ESTILOS DE LIDERAZGO																								TOTAL	PROMEDIO	TRAN	TRANS	LAISS
	TRANSFORMACIONAL								TRANSACCIONAL								LAISSEZ FAIRE												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24					
1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	56	2	2	2	3
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	56	2	2	2	3
3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54	2	3	2	2
4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	62	3	3	3	3
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	2	2	2	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	3	3	3	3
7	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	3	3	3	3
8	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	58	2	2	3	2
9	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	58	2	2	3	2
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	64	3	3	3	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	2	2	2	2
12	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	56	2	2	2	3
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	3	3	3	3
15	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54	2	3	2	2
16	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	3	3	3	3
17	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	3	3	3	3
18	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	3	3	3	3