



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DEL
TERRAPUERTO MUNICIPAL LIBERTADORES DE
AMÉRICA, AYACUCHO, 2020**

**PRESENTADA POR
LUIGGI ROGER ESPINOZA ROJAS**

**ASESORA
ROSA MARÍA HONORES GARAY**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

**LIMA – PERÚ
2021**



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DEL PERSONAL DEL TERRAPUERTO MUNICIPAL
LIBERTADORES DE AMÉRICA, AYACUCHO, 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

LUIGGI ROGER ESPINOZA ROJAS

ASESORA:

MG. ROSA MARÍA HONORES GARAY

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico mi trabajo de tesis a mi familia, en especial a mis padres, Roger y Nancy, a mis adorados hermanos: Katherin, Gustavo y Lucero, por haberme motivado constantemente para alcanzar esta meta anhelada. A mi enamorada por su incondicional apoyo y su constante ejemplo de superación.

Agradecimiento

A Dios por darme la vida y conducirme por el camino del bien. A la Universidad de San Martín de Porras, por darme la oportunidad y las facilidades para el desarrollo de la presente tesis, y alcanzar los objetivos trazados. A mis docentes por sus enseñanzas, en especial a la Mg. Honores Garay Rosa María por su permanente asesoramiento en el desarrollo de mi trabajo de investigación

ÍNDICE DE CONTENIDO

INDICE DE TABLAS	vi
INDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1. Antecedentes de la Investigación	4
1.2. Bases Teóricas	12
1.2.1. Estilos de Liderazgo	12
1.2.2. Compromiso Organizacional	22
1.3. Definición de Términos Básicos	28
CAPITULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	30
2.1. Formulación de Hipótesis	30
2.1.1. Hipótesis Especificas	30
2.1.2. Hipótesis General	30
2.2. Variables y Definición Operacional	31

CAPITULO III: METODOLOGÍA	33
3.1. Diseño Metodológico	33
3.2. Diseño Muestra	34
3.2.1. Población	34
3.2.2. Muestra.....	34
3.2.3. Muestreo	35
3.3. Técnicas de Recolección de Datos	35
3.4. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información	36
3.5. Aspectos Éticos	36
CAPITULO IV: RESULTADOS	37
4.1. Resultados de la Investigación	37
4.1.1. Descripción de la muestra.....	37
4.1.2. Confiabilidad y Validez del constructo del instrumento	39
4.1.3. Análisis exploratorio.....	41
4.1.4. Verificación de los objetivos o constatación de las hipótesis	46
CAPITULO V: DISCUSIÓN	51
5.1. Discusión de Resultados	51

5.1.1. Discusión de la hipótesis específica 1 “El estilo de liderazgo transformacional tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020...51

5.1.2. Discusión de la hipótesis específica 2 “El estilo de liderazgo transaccional tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.....52

5.1.3. Discusión de la hipótesis específica 3 “El estilo de liderazgo correctivo tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.....52

5.1.4. Discusión de la hipótesis específica 4 “El estilo de liderazgo pasivo tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.53

5.1.5. Discusión de la hipótesis GENERAL “El estilo de liderazgo tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.54

CONCLUSIONES.....55

RECOMENDACIONES56

REFERENCIAS.....56

ANEXOS64

Validación de Expertos.....64

Matriz de Consistencia67

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Confiabilidad de variable Estilos de Liderazgo</i>	39
Tabla 2 <i>Confiabilidad de variable Compromiso Organizacional</i>	39

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Operacionalización de la Variable Estilos de Liderazgo</i>	30
Figura 2 <i>Operacionalización de la Variable Compromiso Organizacional</i>	31
Figura 3 <i>Descripción de la muestra por Género</i>	36
Figura 4 <i>Rango de Edades</i>	37
Figura 5 <i>Ocupación del Personal</i>	38
Figura 6 <i>Q-Q PLOT de Estilos de Liderazgo</i>	43
Figura 7 <i>Q-Q PLOT de Compromiso Organizacional</i>	44

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito determinar la correlación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional de los trabajadores del Terrapuerto Municipalidad Libertadores de América. El proceso metodológico se respalda por un estudio propositivo, bajo un enfoque cuantitativo con alcance correlacional y teniendo para ello un diseño no experimental de tipo transversal correlacional; la muestra estuvo conformada por 63 trabajadores de la entidad, a los cuales se les aplicó una encuesta haciendo uso del instrumento cuestionario. Este cuestionario estuvo conformado por 36 ítems con alternativas de respuesta tipo Likert para la variable de Estilos de Liderazgo, la confiabilidad instrumento fue comprobada por medio del estadístico Alfa de Cronbach con un valor de 0.866; y 18 ítems con alternativas de respuesta tipo Likert para la variable Compromiso Organizacional la confiabilidad instrumento fue comprobada por medio del estadístico Alfa de Cronbach con un valor de 0.773. Los resultados obtenidos por parte de los encuestados indican que existe relación significativa entre Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional de los trabajadores del Terrapuerto Municipalidad Libertadores de América.

Palabras clave: Estilos de Liderazgo, Compromiso Organizacional

ABSTRACT

The purpose of the investigative work was to determine the correlation between leadership styles and organizational commitment of the workers of the Terrapuerto Municipality Libertadores de América. The methodological process is supported by a propositional study, under a quantitative approach with correlational scope and having a non-experimental design of a correlational cross-sectional type; The sample consisted of 63 workers of the entity, to whom a survey was applied using the questionnaire instrument. This questionnaire was made up of 36 items with Likert-type response alternatives for the Leadership Styles variable. The instrument reliability was verified by means of the Cronbach's alpha statistic with a value of 0.866; and 18 items with Likert-type response alternatives for the Organizational Commitment variable, the instrument reliability was verified by means of the Cronbach Alpha statistic with a value of 0.773. The results obtained by the respondents indicate that there is a significant relationship between Leadership Styles and Organizational Commitment of the workers of the Terrapuerto Municipality Libertadores de América.

Keywords: Leadership Styles, Organizational Commitment

INTRODUCCIÓN

Hoy en día el término liderazgo se define como un procedimiento de gerencia, la cual dirige y está orientada con el talento humano de la organización, como gerente o director estratega, organizador y líder, esto también muestra la capacidad de formular planes exitosos e incentivar a otro a que su plan se haga realidad a pesar de su dificultad o posible riesgo. De manera similar, el compromiso organizacional tiene como definición que son identidades psicológicas de algunas personas con sus instituciones u organizaciones para la cual laboran (Arciniega, 2002): esto indica que el trabajo en combinación con este compromiso puede aumentar la productividad (Genevičiūtė-Janonienė & Endriulaitienė, 2013).

Con respecto al contenido anterior, se infiere que el liderazgo es una parte necesaria e indispensable en la gestión de las organizaciones, ya que, genera mejores resultados con un mejor trabajo, mejor comunicación y motivación con los trabajadores para lograr las metas organizacionales.

El presente estudio parte de un enfoque cuantitativo, siendo una investigación no experimental y su objetivo principal es comprender la relación existente entre los tipos de liderazgo y compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020. El propósito de los objetivos específicos es entender la relación existente entre las variables de estudio.

El Terrapuerto Municipal Libertadores de América, al ser un Organismo Público Descentralizado (OPD), con autonomía económica y administrativa, y con personería jurídica de derecho público, para ejercer competencias sectoriales con los grados de autonomía que las normas le confieren, tiene como objetivo principal integrar y complementar el servicio de

transporte terrestre, permitiendo la salida y llegada a la ciudad de Ayacucho de vehículos de servicio público y al embarque y desembarque de pasajeros y equipajes.

Si bien es cierto, el Terrapuerto es responsable de la calidad de servicio que brinda, esto va de la mano con el compromiso de los colaboradores, cuan motivados están o cuanto se identifican con la institución, en el siguiente cuadro se puede evidenciar el incremento de reclamos por parte de los usuarios del terrapuerto hacia sus trabajadores:

2017	5 reclamos por parte de los usuarios
2018	7 reclamos por parte de los usuarios
2019	15 reclamos por parte de los usuarios

Al ser un Organismo Público Descentralizado de la Municipalidad Provincial de Huamanga, cambia constantemente de gestión cada 4 años, renovándose el personal administrativo, esto quiere decir que, al cambiar la parte directiva, se modifican los objetivos como organización, teniendo como consecuencia el poco compromiso del personal, al no identificarse con la institución por tener poco tiempo laborando.

Según el párrafo anterior se han incrementado las contrataciones, ya que el personal prefería renunciar:

2017	5 renuncias o despidos
2018	8 renuncias o despidos
2019	21 renuncias o despidos

Esta investigación científica se divide en 5 partes, en el primer capítulo se desarrolla el marco teórico, donde se identifica los antecedentes del estudio, las cuales son de carácter nacional e internacional, seguido de la exposición de la base teórica de las variables objeto de investigación. En el segundo capítulo se identifican y describen las hipótesis y variables; la metodología se desarrolla en el capítulo 3, el resultado de la investigación está especificado en el capítulo cuarto y se expone también el resultado de las encuestas, por último, en el capítulo cinco se desarrollan las discusiones, finalizando con las conclusiones.

La ejecución de esta investigación es de suma relevancia, dado que tiene como fin identificar y determinar los niveles de correlación del modo de liderar y su compromiso organizacional dentro del Terrapuerto Municipal Libertadores de América. Finalmente, queda evidenciado que no existe antecedentes de estudio de este tipo.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

Existen muy pocas investigaciones sobre estilos de liderazgo y compromiso organizacional específicamente en organizaciones en los rubros de transporte en las regiones de la sierra, sin embargo, sí se encontraron investigaciones referentes a las variables de la investigación, la cual se abordan, estas variables en organizaciones son de diversos rubros, las cuales se indican a continuación.

1.1. Antecedentes de la Investigación

Según Aldana (2019), en su investigación titulada Liderazgo y Clima Laboral en la empresa "Cleaning Corp", tuvo como objetivo identificar el tipo de liderazgo que tienen los directores organizacionales y grupo humano en la empresa Cleaning Corp en Ecuador. Asimismo, se tuvo como hipótesis que el tipo de liderazgo que poseen los directores de la empresa se relaciona con el nivel favorable de clima laboral en la compañía Cleaning Corp. La metodología de indagación usada fue cuantitativo, transversal. La indagación fue realizada con una población de 44 personas conformada por personal administrativo y operativo, el resultado del mismo arrojó que los estilos que poseen los líderes son el estilo Misionero y el estilo Indiferente, y el nivel de clima laboral encontrado en promedio es favorable en la organización. Concluyendo que, el lenguaje que poseen los líderes no se relaciona bruscamente con el entorno profesional, por lo que se comprueba parcialmente la hipótesis Ho.

Para Urizar, (2016) que en su investigación titulada "Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante don Carlos, Cobán Alta Verapaz" tuvo como meta conocer las relaciones entre modos de liderar y rendimientos profesionales en empleados de un restaurant en Guatemala, en el cual se establece la

hipótesis de existencia de correlación entre lenguaje de liderazgo y desempeño. Para hallar el estilo de liderazgo, la muestra estadística estuvo determinada por 16 colaboradores, correspondientes a ambos géneros. La indagación realizada es de tipo descriptivo. Se logró identificar que el tipo de liderazgo con mayor porcentaje es el Autocrático, (inclinado alrededor de la Tarea), este porcentaje fue de 75% ya que se brinda una capacitación al colaborador, entretanto existe una minoridad de encuestados que se representan con un 25% parecido al habla libre (destinado en dirección a el Grupo), puesto que estos delegan todo el dominio a sus seguidores. Llegando al término que los modos de liderar que prevalece en Restaurante es el Autocrático (encauzado en dirección a la ministerio), por ello que en base al hallazgo relevante se ofrece una conclusión y recomendación proponiendo una implementación de conversación motivación y capacitación para proporcionar un mejor compromiso y orientación a resultados entre los trabajadores.

Por otro lado, Melenje,(2016), elaboró un estudio científico teniendo como objetivo identificar de qué manera los estilos de liderazgo adecuados se transforman en un factor determinante para contribuir con el desarrollo de un líder directivo organizacional de las instituciones que forman a la Policía Nacional de Colombia situada en Bogotá. La investigación es de tipo cualitativo, los instrumentos utilizados fueron las observaciones y las encuestas, cuyo resultado permite que se comprenda la forma de liderar mediante los procesos de enseñanzas y aprendizajes de esta entidad de instrucción suprema. La población de este estudio fueron los docentes adscritos a un mismo modo que garanticen la indagación, con otro criterio mediante los ámbitos que impactan y evalúan, es observar que manera se encuentra el liderazgo de los profesores tomándose un equipo de 20 alumnos. La indagación de la herramienta aplicada permitió identificar una disposición de

actitudes que tienen relación con sus jefes transformacionales y transaccionales en los profesores que formaron parte de las muestras, de tal manera son destacadas que las mayores prevalencias de conducta y característica encontrada en el docente del primer y tercer año de desarrollo en la Escuela de la Policía Nacional de Colombia, conforme los criterios de los alférez y cadetes así como del propio docente, demuestran los aspectos de la característica de liderar transformativamente a 3 profesores y característica correspondiente de unos jefes transaccionales en 2 de aquellos.

La finalidad de esta investigación de (Peña,2016) fue reconocer los factores con superior importancia del Compromiso Organizacional de algunas organizaciones pequeñas del rubro metal–mecánica de Monclova, Coahuila en México. El plan de metodología corresponde a un estudio científico, transversal cuantitativa y de tipos descriptivos. Para la ejecución de este estudio se dispuso una muestra de 60 empleados. Los resultados obtenidos de este estudio fueron verificar si el compromiso organizacional tiene una fuerza relativa para que el individuo se identifique y participe en la organización, pero esta conexión se compone o se integra en diferentes procesos: compromiso emocional y compromiso de continuidad, que pueden no ser mutuamente excluyentes, pero pueden distinguirse entre sí. O sea, se perciben parte de las organizaciones cumpliendo con su obligación en acuerdo con la política de la organización.

Según (Jiménez, 2014), la relación entre el líder de tipo transformacional del jefe y la motivación para los trabajos y el desempeño de Profesores de alguna Institución Educativa Universitaria de Bogotá, Colombia. Este estudio tiene los principales objetivos de indagar sobre el contacto mediante los motivos para los trabajos, el liderar transformativo del jefe de los programas y el desempeño laboral de los profesores de las Instituciones Educativas en Colombia. Tuvo diseño no experimental, del tipo descriptivo-

correlacional, con una muestra de 73 profesores, los cuales están compuestos por 7 programas académicos. Los datos fueron analizados con la prueba no paramétrica los coeficientes de las correlaciones de Spearman y pruebas de Kruskal Wallis, los cuales brindaron como resultado la no existencia de correlación entre el motivo a los trabajos, los liderazgos transformacionales y los rendimientos laborales de los docentes, que se constató la conformidad mediante el motivo interno y la conformidad de trabajo en el profesor y el componente del motivo interno, el motivo exterior equipo de empleo y los medios para alcanzar el motivador de requisiciones con los lideratos transformacionales.

Este trabajo de (Rojas, 2012) se realizó con el fin de determinar de qué manera influye el estilo de liderazgo de los líderes vigentes en una empresa licorera en Colombia, cuya hipótesis fue que existe influencia mediante los modos de liderato con resultado de la medición del clima organizacional, para ello se aplicaron a 97 trabajadores de diferentes áreas. El método de la investigación científica es de tipo cuantitativo - transversal, con seguimiento descriptivo y con finalidad no experimental. Se obtuvo como resultado que el clima organizacional tiene influencia significativa con los estilos de liderazgo que utilizan, ya que se evidencio que, al poseer un sentimiento de pertenencia con la empresa, hace que se condicionen sus acciones que logran la meta propuesta por la compañía.

En el estudio de (Arévalo, 2019) se obtuvo como objetivo de investigación identificar las relaciones existentes mediante modos de los lideratos y los compromisos organizacionales mediante la visión del colaborador del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019, teniendo como hipótesis que existen relaciones significativas mediante modos de los lideratos y los compromisos organizacionales de una visión de los

colaboradores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019. Estos estudios científicos son de modos descriptivos correlacionales, Teniendo de muestra a 50 empleados de los diez CEM Regulares de la Región de San Martín. En cuanto a los resultados se encontró que las correlaciones existentes son significativas entre las variables mencionadas, lo cual, la relación mediante los modos de los lideratos transaccionales y el *lassiez faire* presenta correspondencias significativas con la dimensión que corresponde a los compromisos organizacionales.

Para (Alvarado, Parodi y Ruiz 2016) en su investigación titulada “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada” sobre estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada Como resultado de la revisión de los ítems estudiados, específicamente en el liderazgo transaccional para analizar esa relación, encontramos que los técnicos valoran sentirse apoyados por sus líderes, en cuanto a mejorar sus competencias, que refuerza lo mencionado en párrafos anteriores y que será tomado en cuenta en el diseño del plan de acción para seguir potenciando las acciones que generen mayor compromiso en la organización.

Según (Loza,2014) indaga sobre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional. Identificándose como objetivo principal, identificar la correlación entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa privada “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto. Teniendo como población a 100 profesores, 65% de sexo masculino y 35% de sexo femenino; 15% master, 56% licenciados en educación y 19% provienen de educación superior pedagógica. Estando todos los profesores contratados entre 2 y 3 años de servicio. Los resultados indican que

el estilo de liderazgo predominante es el “transaccional” y el compromiso organizacional predominante es el “afectivo”. Se concluye que existe relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional

Esta investigación de (Silva, 2018) cuyo fin fue identificar las relaciones entre el modo de los lideratos y los compromisos organizacionales del colaborador de rubro de recepcionistas en un hotel de 5 estrellas del distrito de Miraflores. Para ello, se planteó la hipótesis que el modo de los lideratos posee relaciones con los compromisos organizacionales del colaborador del rubro de recepcionista. Se utilizó enfoque de tipo cuantitativo/correlacional con diseños no experimental/transversal. Son utilizados una de población de 66 trabajadores, las cuales se encuestaron con el fin de recaudar un dato importante para los estudios. En cuanto para el pueblo se determinaron por los colaboradores de la zona de recibimiento del hotel de 5 estrellas del distrito de Miraflores. El resultado fue que los 3 modos de los lideratos en su totalidad no poseen relaciones directas con los compromisos organizacionales de los empleados, ya que identificamos que la hipótesis nula se acepta.

El propósito de este estudio científico de (Frkovich, 2018) es indagar sobre la conexión de los estilos de liderazgo y compromiso organizacional. La investigación es elaborada por trabajadores del área bancaria. Apoyaron 147 colaboradores de rubro de micro finanzas. Para el recojo de datos, se aplican las escalas MLQ-5X versión corta (Bass y Avolio, 1997) y las Escalas de Compromisos Organizacionales (Meyer, Allen y Smith, 1993). Se obtuvo como resultado que estilos de liderazgo tienen correlación significativa con el compromiso organizacional, lo cual, los modos transaccionales son los que se presentan más efectivo adentro de estas muestras.

Para (Salvador y Sánchez, 2018), en su investigación tuvo como meta examinar cuales son las conexiones mediante el liderazgo directivo y los compromisos organizacionales de los profesores, para ello planteo la hipótesis que existe correlación importante entre los lideratos directivos y compromisos organizacionales de los profesores en la Red Educativa N° 22-Unidad de Gestión 01. Para ello se usó una metodología de modos cuantitativos con unos diseños no experimental/transversal, de los niveles descriptivos/correlacionales. De toda la población se determinó una muestra total de 130 profesores, lo cual precisó que existe relaciones positivas y significativas de la Promoción entre el liderazgo directivo y compromisos organizacionales.

Este estudio científico de (Chirinos y Vela, 2017) tiene como finalidad explicar los compromisos laborales y de qué manera influye en las siguientes variables: grado o nivel de instrucción, jornada de trabajo, tipo de contrato al que se ha sometido y tipo de organización en Lima. Cuya hipótesis principal fue que exista conexión mediante los compromisos organizacionales y la influencia a las variables señaladas. Se utilizan unas muestras de 209 empleados de diferente organización, ya sean nacionales o trasnacionales, de cualquier sexo o edad. Los estudios son de modos descriptivos correlacionales, transversales no experimentales. Se obtuvo por resultados demostrando que el trabajador se rige entre los 3 modos de compromisos laborales, siendo el modo más dominante lo emotivo, sucesivo por los de persistencia, siendo el académico, el menos frecuente

Por otro lado (Montero, 2017) tuvo como propósito determinar y evaluar los tipos de liderazgo que aplica el Equipo Directivo del IESTPFFAA. Cuya hipótesis fue que el Equipo Directivo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “De Las Fuerzas Armadas” aplica un modo de Lideratos Instruccionales. Para ello se aplicó la metodología

empírica, o sea, se aplican unas investigaciones correlacionales que planteaba implantar unos modelos lógicos hipotéticos/deductivos, con la capacidad de expresar la relación entre la característica del docente, característica de la persona, motivación del personal directivo y del centro, además del estilo de liderazgo del personal directivo de los Centros de Educación Básica e Instituciones Educativas de los departamentos del Atlántico y Magdalena. Para ello se seleccionó una población constituida por 49 profesores, teniendo como fin que el estilo de liderazgo transformacional predomina con un 93 %, específicamente en la Dimensión Carisma, ya que perciben que el Equipo Directivo se preocupan porque su colaborador se entusiasme con su ocupación que realiza.

El trabajo de (Huahualuque, 2017) cuyo propósito fue comprobar en que magnitud influye los Estilos de Liderazgo en el rendimiento de trabajo del colaborador de Hipermercados Tottus San Luis, en el año 2017. Tuvo como hipótesis la existencia de conexiones significativas mediante el liderazgo y el rendimiento profesional. Se consideró como metodología de tipo descriptivo/correlacional, con diseño no experimental/transversal. Teniendo un modelo probabilístico, la cual estaba compuesta por 111 trabajadores de la compañía mencionada: 10 dirigentes, 13 inspectores y espectadores y 88 colaboradores, los cuales respondieron 2 cuestionarios y así poder calcular las variables de estudio y sus respectivas dimensiones. Se obtuvo como resultado que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo adoptado y los rendimientos profesionales del colaborador de las organizaciones en el 2017.

Por otra parte, (Vega, 2016) en su investigación busca determinar e identificar de qué manera el comportamiento de los ciudadanos se conecta con los compromisos

organizacionales en la Dirección Regional de Educación Ayacucho - 2015. Para ello, los modos de estudio fueron básicas, no experimentales, transaccional y descriptivos correlacionales y la población fue formada por 100 empleados de la Dirección Regional de Ayacucho. Obteniéndose como respuesta primordial que la conducta de los ciudadanos organizacionales son relacionados de modo importante con los compromisos organizacionales en la DREA- 2015, con un rho Spearman de 0.417 y un nivel de significancia p de 0.0000

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Estilos de Liderazgo

Para hablar de liderato que, en la historia de la humanidad, no importa en qué época se encuentre, siempre hay líderes. Este es un ejemplo, en un período en el que la monarquía es más fuerte, es obvio que los líderes deben estar preparados desde la infancia. Unas posiciones parecidas que se pueden estar observando en los siglos anteriores al advenimiento de la monarquía en el antiguo Egipto. Desde la perspectiva de la epistemología latina, el término "lis Litis" para liderazgo tiene el significado de queja, disputa o litigio, por lo que se recomienda que los líderes posean las habilidades que les permitan enfrentar diversos conflictos. De sus raíces anglosajonas, "liderazgo" o "camino" en español se refiere a acciones dirigidas o lideradas por alguien, por lo que se puede inferir que un líder es el que guía a otro u otros para lograr personas (Ganga y Navarrete, 2013).

Por otro lado, para hablar de liderazgo en la actualidad, hay que tener en cuenta que posterior a la segunda guerra mundial es que se viene a dar una mayor importancia

a este término y se vendrán a originar teorías que demuestran la gran importancia de éste por lo que se darán ramificaciones del mismo. Todo esto ayudará a las organizaciones a entender los diferentes tipos de líderes que pueden existir al interior de las mismas y la manera en que se buscan los resultados y el liderazgo como tal será una competencia que por excelencia se busca en la fuerza laboral. En algunos estudios realizados antes de la segunda guerra mundial se identifican características que se consideraban innatas del ser humano y lo catalogaban como apto para desarrollar posturas del liderazgo, entre ellas tenemos a ser inteligente, creativo, poseer fluidez verbal, autoestima, capacidad de persuasión, intuición y estabilidad emocional, todos ellos como rasgos asociados al éxito (Moreira, 2010).

El liderazgo ha sido la preocupación de numerosos autores, y algunos de ellos sitúan en la década del 40 del siglo pasado a Kurt Lewin como el pionero sistemático del estudio del liderazgo (Palomo, 2013). Durante esta década los estudios se basaron en determinar las características y los rasgos personales de individuos catalogados en ese entonces como líderes, para determinar aquellas características que eran observables en ellos y que los definían como sujetos a seguir por otros; luego de ello los autores se enfocaron en observar los comportamientos predominantes de estos sujetos para de esta forma identificar estilos de liderazgo.

La denominación de liderazgo va de la mano con las habilidades de la coordinación, organización y el saber motivar un grupo de personas y así persigan su visión y lograr sus objetivos y metas, para poder crear, consolidar e incrementar su posición se debe tener 3 capacidades muy importantes. Los cuales son: capacidad técnica, esto significa tener un conocimiento amplio del trabajo ya sea con o sin

especialización, demostrándose por capacidades analíticas, instrumentos y técnicas fáciles de manejar y la capacidad de sistematizar materias primas, maquinarias, entre otros; ideas y entornos que produzcan resultados prácticos. Capacidad humana, se refiere a trabajar con personas para poder lidiar fácilmente con sus actitudes, opiniones y comportamientos de personas o grupos, así como la intuición y demostración de sensibilidad hacia sus sentimientos de modo que pueda influir en su comportamiento. Por tal motivo, el liderazgo debería transformarse en una tarea normal y constante, porque no solo es necesario en la toma de decisiones, sino también en el desempeño personal diario. Y finalmente la capacidad intelectual, el cual considera a la empresa en su conjunto y capta los elementos principales que pueden influir en la empresa.

Hoy en día, las empresas utilizan un instrumento básico para determinar la manera de trabajar en los colaboradores, canalizando una mejor ejecución de las metas de la organización y utilizan sus influjos positivos para poder llegar a un eficiente control en la empresa; al pasar los años, conocedores del tema han realizado estudios y así pudieron presentar teorías, en donde demuestran circunstancias o características acerca de la definición conceptual de liderazgo, a continuación se presentan algunas definiciones de diversos autores:

Conceptualiza al liderazgo como el proceso de gestión de liderar y orientar los factores humanos de la empresa, en el cual el gerente o director son estratega, organizador y líder; asimismo menciona que es la posibilidad de desarrollar un plan exitoso motivando a otras personas con el fin de realizar dichos planes, a pesar de las conflictos o peligros que se presenten (Puicon, 2018).

Respecto al contenido anterior, se puede inferir que el liderazgo es fundamental en la gestión de la empresa, ya que puede generar mejores empleos, mejor comunicación y motivación con los colaboradores para que logren los objetivos de la entidad.

Indica que el liderato es la posibilidad de una persona para contribuir en otros con el fin que realicen lo que debe realizar en función a 2 magnitudes: la posibilidad de motivación y la orientación de los subordinados; el primero hace referencia a la motivación de las personas con el fin de lograr lo que deben hacer y la segunda dimensión se refiere para que continúe con el que percibe como instrumento a fin de lograr un objetivo y necesidad particular (Chiavenato, 2000).

Del mismo modo, el liderazgo tiene dos aspectos: primero una persona no puede ser un líder, a menos que logre que los individuos cumplan lo que él quiere realizar, de lo contrario no puede tener éxito, en todo caso que su seguidor lo considere como recurso para complacer su deseo personal, y la 2da magnitud se refiere a que los jefes deben ser capaces para lograr que sus seguidores participen en su voluntad a la hora de realizar sus tareas.

Dicha definición especifica como la capacidad humana es fundamental para orientar a los demás, involucrando dos dimensiones: la motivación y la orientación de las herramientas con el fin de lograr sus metas; también indica que, para ser jefe, la persona debe imitar su paso, por lo tanto, deben ser capaces de permitir que otro acepte la creencia que se presenta.

Según (Chávez, 2019) es la suficiencia para poder contribuir a otras personas, aplicando la capacidad de convencer a las personas para generar una meta general. Aunque es bien sabido que un líder, es alguien que puede o sabe influir a otras personas para lograr metas, pero muchas personas no consiguen efectuar esto, por tal motivo el autor mencionado líneas arriba menciona esta cualidad como un poder.

Señalando que son los procesos de participar y orientar la actividad del integrante de las organizaciones, formando 4 significados básicos: 1: el liderato incluye a distintos individuos, o sea, empleado, quien voluntariamente acepta una orden de un superior para ayudar a determinar el líder. Se establece la posición del líder, y se dice que si no hay líder nadie debe obedecer; 2do el líder sugiere que la distribución de líderes es desigual y miembros del equipo ya que generalmente el líder es la persona con mayor poder, pero es el integrante quien le da ese dominio; 3ero el liderato es la aptitud que usa una distinta manera de contribuir con la conducta porque el líder en algunas ocasiones influyen a los empleados a realizar un sacrificio a favor de las organizaciones; y finalmente 4to: donde el liderato es una mezcla de las tres primeras implicaciones pero con virtudes, solicitando a los líderes que mantengan la moral y proporcionen referencias al trabajador para que pueda optar justamente sus sugerencias (Aguirre, 2012).

El uso de estas cuatro implicaciones, traerá un buen desempeño a los dirigentes y colaboradores, porque se sabrá a quien seguir y con quien se debe continuar para realizar un trabajo en equipo y lograr los objetivos.

Para (Vázquez, Bernal y Liesa, 2014) el liderazgo es una función innata a todo el equipo y a toda la organización, teniendo en cuenta las ventajas de perfeccionar, realizar empuje y controlar a su integrante, buscando el crecimiento laboral, logrando las metas de la institución y la felicidad de los individuos. Es decir, es sustancial teniendo en cálculos que en la administración actual el liderazgo organizacional es muy usado, por tal motivo se denomina al liderazgo como unas funciones inherentes a las organizaciones, en las que prevalecen los procesos de progreso y la felicidad particular.

Manifiestan que el liderato es la capacidad de contribuir de manera positiva en el empleado, causando actitudes deseadas, con la finalidad que se logre resultado favorable para la empresa.

El liderazgo es influir en el comportamiento personal o grupal de las en la realización logro de objetivos, mediante las realizaciones y logros de imparcialidad; con relación se pueden inferir que son importantes las comunicaciones e influencia a través de la persona de forma correcta que logren lo planteado (Aguilera & Reyes, 2011)

Conforme a lo citado líneas arriba, liderato no solamente es la inteligencia, habilidades o cualidades en las personas para contribuir en otros, sino que también toma acciones para lograr las metas de la organización.

Por otro lado, (Jiménez & Villanueva , 2018) mencionan que el liderato es el desarrollo que influye de manera conjunta, el cual está encaminado a lograr una visión o meta. En este proceso se encuentran la fuente formal de poder, como la gestión de unas

organizaciones, como también son habituales los procesos informales de liderazgo, como por ejemplo decidir donde almorzar, cómo celebrar un onomástico, entre otros.

En la actualidad, se utiliza un nuevo método general para promover el crecimiento del liderato mediante los aprendizajes basados en juego o videojuego. Cada vez son más las tendencias que atraen la atención de profesionales e investigadores, por lo que son muchos los estudios que amparan los efectos positivos del aprendizaje y conocimientos a través de los juegos, pero se requiere realizar más investigaciones con el fin de conocer a mayor detalle las variables que influyen en el crecimiento del liderato mediante el juego

Finalmente, se concluye que el liderazgo es un tema polémico y complejo, ya que se involucran en procesos ya sean formales o informales, con influencias, interacciones, cambios y motivaciones grupales, aunque solo algunos equipos intervienen y se encuentran orientados a lograr el objetivo, meta y cambio de las organizaciones.

TEORIAS DE LIDERAZGO

Teoría de los rasgos de personalidad.

La investigación inicial de liderazgo comenzó con la identificación de la principal característica del carácter de los jefes. Según esta teoría inicial, el liderato tiene una definición importante, mientras que otra variable es relativa poco importante. Chiavenato (2009) señaló que en estas teorías intentan determinar el rasgo del carácter que distingue a los grandes hombres del público. Algún rasgo está relacionado con el triunfo particular y ya cuando están determinados pueden usarse para elegir un líder. Rasgos como la inteligencia, la confianza en uno mismo, la cólera y la picardía, es decir, son las bases de los comportamientos específicos de un líder. Otros investigadores han

identificado ciertas características relacionadas con la capacidad, habilidades, rasgo de las personalidades como las adaptaciones, agresividades, entusiasmos y confianzas; dicha característica es relacionada con los deberes como las actividades impuestas por el logro, la perseverancia, la decisión y característica social como el deseo de cooperar, buen trato individual y la habilidad de gestión en la organización. La teoría basada en particular asume que el líder nace y no se hace. Pero, si hay un cierto comportamiento del líder podría enseñarse sobre el liderazgo, como: diseñar programas que puedan realizar estos patrones de comportamiento en las personas que deseen ser líderes.

Teorías del comportamiento.

La teoría de los comportamientos, revela que el liderato es primordial para el desarrollo individual considerando la diferencia de cada individuo (Chiavenato, 2009, p. 349). La teoría de Kurt Lewin realizada en la Universidad de Iowa identifica 3 modos de liderato, los cuales son: los lideratos autocráticos, los lideratos liberales y los lideratos democráticos. Dicho estudio fue importante para el movimiento conductista que da pase a un tiempo de estudio centrado en los comportamientos y no en el rasgo de la persona (Chiavenato, 2009). El liderato es fundamental para el conocimiento de la conducta del grupo, ya que el supervisor generalmente otorga la dirección hacia el logro de objetivos. Por ello, los pronósticos puntuales deben tener un cierto valor para mejorar el desempeño del equipo. La teoría situacional y el liderazgo son esporádicos.

Teoría de Rango Completo

Conforme a las distintas teorías sobre el liderazgo actual desarrollada en los últimos años, el liderato puede perfeccionarse con las diversas relaciones de los tipos

de gestión y administraciones que ejecuten los supervisores, la característica guiada y valorada según la toma de decisiones que disponga. Por tal motivo surgen las siguientes dimensiones de liderazgo:

a) Liderazgo Transformacional:

Este liderazgo se da cuando el supervisor adquiere comportamiento como: influencias, consideraciones, motivaciones y estimulaciones intelectuales (Evans & Lindsay, 2008, p.25). También (Oliveira & Ferreira, 2015) mencionan que un supervisor transformacional, es todo aquello que tiene elevadas aptitudes que conllevan al grupo a efectuar una acción que supere la perspectiva. Este tipo de liderazgo es atribuido por los mejores resultados de la organización y utilizan la variable como las inspiraciones, los carismas y la indagación de los intereses de los colaboradores por parte de la organización.

b) Liderazgo Transaccional:

En este liderazgo se desarrolla la capacidad de inspiración por parte de los líderes hasta el colaborador con la finalidad que logren el objetivo de las organizaciones, mediante recompensas o motivaciones, que implica la buena relación y usando el feedback (Evans y Lindsay, 2008). Asimismo, se menciona que este estilo de liderazgo utiliza estrategias de gestiones organizacionales, que usan la influencia organizada a realizar la motivación, los compromisos, desempeños y productividades del colaborador.

c) Liderazgo Correctivo:

El liderazgo correctivo o también denominado estilo de dirección, según (Molero, Recio, & Cuadrado, 2010), es un liderazgo enfocado en la supervisión de tareas con el fin de encontrar errores, para corregir los niveles de desempeño y se mantengan en lo

deseado. menciona que este liderazgo se trata de un estilo de gestión efectivo, debido al incremento de los niveles de esfuerzo del grupo, sin embargo, algunos estudios resultan perjudicial, que depende de la característica individualizada del equipo de estudios que dirija.

d) Liderazgo Evitador (Laissez-Faire):

(Chiavenato, 2004) menciona que estos modos de liderato promueven reducidos contactos y apoyan a su colaborador, evitando los poderes y los compromisos que estos conllevan, delegando las responsabilidades y tomando la decisión a dichos colaboradores, también dispone pocas medidas. Este liderazgo de poca participación se caracteriza por realizar la supervisión del trabajo de manera alejada brindando libertad para las decisiones individuales o grupales. También indica que este tipo de liderato utiliza poco cuidado ante los grupos o el trabajo, procuran no estar involucrados en la labor de los equipos, evadiendo las responsabilidades de obtener el resultado, también menciona que no definen sus objetivos o metas de manera clara, siendo ineficaz para resolver los conflictos.

En el 2010 se realizó una investigación donde se desarrolló el análisis factorial de las estructuras de las escalas MLQ (Multifactorial Questionnaire Leadership), los cuales miden la dimensión de las teorías de Rango Completo, en esta investigación se concluye que los mejores modelos se presentan cuatro factores: lideratos transformacionales, lideratos transaccionales, lideratos correctivos y lideratos pasivos.

En este estudio se desarrollan unos modelos aplicado la subdimensiones de las siguientes maneras:

1. Lideratos transformacionales: Influencias idealizadas atribuidas, influencias idealizadas conductuales, motivaciones inspiraciones y estimulaciones intelectuales.
2. Lideratos transaccionales: Consideraciones individualizadas y recompensas contingentes.
3. Lideratos correctivos: Direcciones por excepciones activas.
4. Lideratos pasivos evitadores: Direcciones excepciones pasivas y laissez-faire.

1.2.2. Compromiso Organizacional

En la actualidad, los compromisos organizacionales son constructos multidimensionales donde el antecedente, correlación y consecuencia varía de acuerdo a las dimensiones (Meyer, 2012), desarrollándose una nueva línea de estudio que promete un gran trayecto futuro del estudio. Entre estas nuevas líneas de investigación resalta la comprensión de las relaciones de estos constructos con su consecuencia tal como el rendimiento en su labor, las intenciones de desertar la compañía y la ausencia del trabajo.

Asimismo, aparece una nueva pregunta de estudio relacionada a estos paradigmas científicos, por ejemplo, sobre la correlación mediante los compromisos afectivos y los normativos

Hoy en día, los compromisos organizacionales son unos de los asuntos más agudos en la administración, en los comportamientos organizacionales y en recursos

humanos, todo esto relacionado con el trabajo y desde la perspectiva empresarial el interés radica en las capacidades de contribuir con la conducta de los colaboradores.

Esto incluye: perspectivas de la ciencia de la conducta, perspectivas normativas de teorías predecesoras (teorías clásicas, de la relación humana y de la burocracia) y la aceptación de enfoques explicativos y representativos. También estudia el movimiento y la eficiencia de las organizaciones y la conducta del individuo y grupo dentro de ellos. En resumen, es una ciencia independiente e interdisciplinaria, debido a que la organización es un sistema cooperativo racional, es decir que solo se logra alcanzar los objetivos establecidos si las personas que integran la organización se unen y sistematizan para lograr las metas que no podrían alcanzar de manera individual. Por tanto, las organizaciones también tienen la característica de realizar divisiones y categorizar labores.

El fundamento behaviorista se fundamenta en la conducta humana, pero también se puede decir que el behaviorismo de Watson realizó un aporte a la psicología técnica, objetiva y científica, los cuales se enfocan en la manifestación práctica, el cual es contrario al subjetivismo dominante de la época, respetando a la persona como objeto de estudio. Por tal motivo, esta teoría ejecutó investigaciones sobre el comportamiento del individuo relacionándolo con elementos exteriores como el ambiente, relaciones interpersonales entre otros y elementos internos como el aprendizaje, estímulo, hábitos entre otros. De esta manera la motivación de la persona es un tema importante de esta teoría, ya que recibió gran contribución en el campo de estudio. De acuerdo a los estudios realizados sobre las teorías de la relación humana, se observa que la persona como un ser complejo que tiene una serie de necesidades complejas y determinadas, orientadas a fortalecer su conducta en dirección a ciertos objetivos personales.

(Betanzos, 2006) define al compromiso como el anhelo de realizar muchos esfuerzos, aceptar sus objetivos y valores por el bien de la organización. Asimismo, indica que el compromiso se debe establecer como una base compleja y no como una simple compensación económica; asimismo menciona que las personas que están comprometidas con su organización adoptarán una identificación y lealtad hacia el objetivo y valor de las organizaciones.

Según (Tejada, 2016), los compromisos organizacionales son el poder relativo de la identificación individual y la participación en una organización específica, el cual es caracterizado por la aprobación del objetivo y el valor de las organizaciones, la voluntad de estar realizando esfuerzos personales que alcancen la meta de las organizaciones y gran anhelo de conservar sus membresías de las organizaciones. (Meyer y Allen, 1991) señalan que los compromisos organizacionales se pueden considerar como unos estados mentales que conecta a individuos y organizaciones. Generalmente, las personas más comprometidas con la organización, son los que permanecen y se esfuerzan por realizar su trabajo y lograr los objetivos de la organización. Tener un compromiso organizacional se transforma en una acción positiva que se ajusta a las reglas de la organización generando así un sentido de identidad con la organización, de esta manera se forma una satisfacción personal el cual será la conclusión para la obtener un mejor resultado y lograr un nivel alto de rendimiento, efectividades y competitividad el cual influye en el logro de la meta de la organización.

Por tal motivo, el trabajador permanece en las organizaciones, evitando la ausencia y pocas rotaciones de las personas. Si el personal no tiene compromisos organizacionales conllevaría a un ineficaz desempeño, es decir que realizaría sus

deberes con desagrado o por cumplir. Pero tener un compromiso elevado conllevaría a que el individuo sea más rebelde a los cambios esto debido a la inflexibilidad.

Según (Meyer & Allen, 1997) los compromisos organizacionales poseen 3 tamaños, lo cuales se detallan a continuación: afectivos (deseos), continuidades o conveniencias (necesidades) y normativos (deberes). El tamaño afectivo se refiere a disfrutar estando dentro de las organizaciones desarrollando emociones de mayor autonomía, responsabilidad e importancia por parte del colaborador hacia su trabajo; asimismo el colaborador considera que son escuchados por las gerencias, existen unos tratos imparciales con los colaboradores y se desarrolla una retroalimentación sobre los desempeños y las tomas de decisión (Lupercio, Carlos, & Gonzalez, 2007), las experiencias psicológicas son más fuertes para el trabajo como la pretensión de encontrarse cómodos dentro de las organizaciones y teniendo la competencia necesaria en los roles que desempeñan.

En cuanto al tamaño de continuidad o conveniencias se relacionan con los aportes que reciben las personas por parte de la organización donde los trabajadores piensan en el tiempo gastado y el esfuerzo que pueden ir perdiendo al renunciar a las organizaciones como el costo beneficio. Por último, en la dimensión normativa los trabajadores se sienten obligados a permanecer en las organizaciones (Barraza y Acosta, 2008), esta dimensión se relaciona con la finalidad y los beneficios obtenidos. Una de sus características de esta dimensión es la experiencia que tiene la persona en cuanto a la socialización familiar, cultural y organizacional en la institución Meyer y Allen (1991).

Dimensión Afectiva

Mathieu y Zajac (1990) mencionan que un compromiso depende de la comunicación de los empleados con las organizaciones, ya que las personas esperan obtener una recompensa psicológica, como ser reconocido en un grupo de trabajo, para que sienta que sus trabajos valen el esfuerzo y que sus organizaciones lo reconocen. De esta manera los colaboradores se comprometen se identifica se involucra con el valor y meta de las organizaciones y expresan sus deseos de seguir participando en dicha organización.

Por tal motivo, esta dimensión está relacionado con el componente emocional de los compromisos organizacionales asumidos por Meyer y Allen (1991), de esta manera los compromisos organizacionales están referidos a como se sienten los trabajadores en la organización. El componente afectivo de Meyer, Allen y Gellatly (1990) es similar al compromiso de actitud de Mowday, Steers y Porter (1979), ya que ambos se refieren a la integración emocional, identificación y participación con la organización. También se observa que el colaborador muestra su intranquilidad solidaridad y cooperación por los problemas que pueda confrontar la organización (Arciniega y Gonzales, 2012).

Dimensión Normativa

Meyer y Allen (1991) indican que el colaborador indica un sentido de obligaciones morales para que continúe laborando en las organizaciones a las que se pertenecen. (Wiener 1982, citado en Betanzos, Andrade y Paz, 2006) menciona los compromisos normativos expresa el comportamiento de fidelidad, el cual manifiesta sus deseos personales del individuo de seguir permaneciendo y seguir siendo parte de las organizaciones. Esto puede deberse al sentido de identidad con la organización

o una percepción de falta de alternativas de otro trabajo. Paz (2007) menciona que el compromiso normativo conlleva a que el colaborador cumpla con los objetivos y valores de manera correcta y adecuada debido a su compromiso con la organización y no solo porque de ello depende su persistencia en la organización. Asimismo, el trabajador que posee una elevada altura de sus compromisos normativos organizarán sus objetivos personales con la empresa, conllevando a los cumplimientos de la meta de las organizaciones.

Al respecto se observa la lealtad como una obligación el cual es opuesto al compromiso afectivo que sencillamente manifiesta un deseo de serlo. Por otro lado, el compromiso normativo muestra la conexión entre el trabajador-organización y las creencias normativas de conducta desarrolladas por la organización. Asimismo, el proceso de reciprocidad, manifiesta que el trabajador se crea sentimientos de obligación y valoración cuando la organización le ofrece beneficios (Paz, 2007). Consecuentemente, en un compromiso normativo, el trabajador muestra una conducta responsable y leal.

Dimensión Continuidad

Según la teoría de Becker (citado en Betanzos, Andrade y Paz, 2006) un individuo se compromete por decisión propia aportando su esfuerzo, esto conlleva a beneficiarse de la organización, como por ejemplo un buen seguro o una jubilación, por tal motivo si dejara de laborar significaría una pérdida para el trabajador. De esta manera si un trabajador se compromete con su organización, conseguirá organizar su objetivo personal con el de las organizaciones, realizando actividades en beneficio de dicha organización. Del mismo modo, un individuo se verá forzado a mantener su

trabajo cuando perciba que tiene pocas alternativas de hallar otro empleo, en este caso la persona mostrará un compromiso alto de continuidad con la organización.

1.3. Definición de Términos Básicos

Compromiso Organizacional: Son los grados de identificación de los trabajadores con una organización específica y al cumplimiento de metas de dicha organización.

Comportamiento Organizacional: Es el estudio que evidencia el resultado del individuo, grupo y estructura encima de los comportamientos de la organización, con la finalidad de utilizar el conocimiento obtenido en beneficio de las organizaciones (Robbins, 2004).

Cultura operativa: Son los conjuntos de normas, valores y actitudes que son determinados por el colaborador de unas organizaciones.

Desempeño Laboral: Es dirigir la actividad que realiza el colaborador de las organizaciones, influyendo y cambiando conductas con la finalidad de cumplir el objetivo organizacional.

Directivo: Es la persona que realiza un conjunto de estrategias con otros directivos de la organización, realizando funciones de planificación, organización y control.

Líder: Es la persona que posee competencias, habilidades, destrezas, autodisciplina, se hace entender y redefine faltas de sus seguidores.

Liderazgo: Es guiar a los trabajadores de la organización en las actividades que ellos realizan, teniendo la capacidad de influir en ellos y transformar sus conductas para los cumplimientos del objetivo organizacional (Henríquez).

Organización: Es utilizar de forma racional y coordinada diversas partes de una organización para lograr la mayor eficacia de los medios usados.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de Hipótesis

2.1.1. Hipótesis Específicas

- H1: El estilo de liderazgo transformacional tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.
- H2: El estilo de liderazgo transaccional tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.
- H3: El estilo de liderazgo correctivo tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.
- H4: El estilo de liderazgo pasivo tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.

2.1.2. Hipótesis General

El estilo de liderazgo tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.

2.2. Variables y Definición Operacional

Variable 1: Estilos de Liderazgo

El liderazgo es el proceso de liderar y orientar los factores humanos de una organización, en el cual el gerente o director es estratega, organizador y líder. Asimismo, es la posibilidad de desarrollar un plan exitoso motivando a otras personas con el fin de realizar dichos planes, a pesar de los conflictos o peligros que se presenten.

Figura 1
Operacionalización de la Variable Estilos de Liderazgo

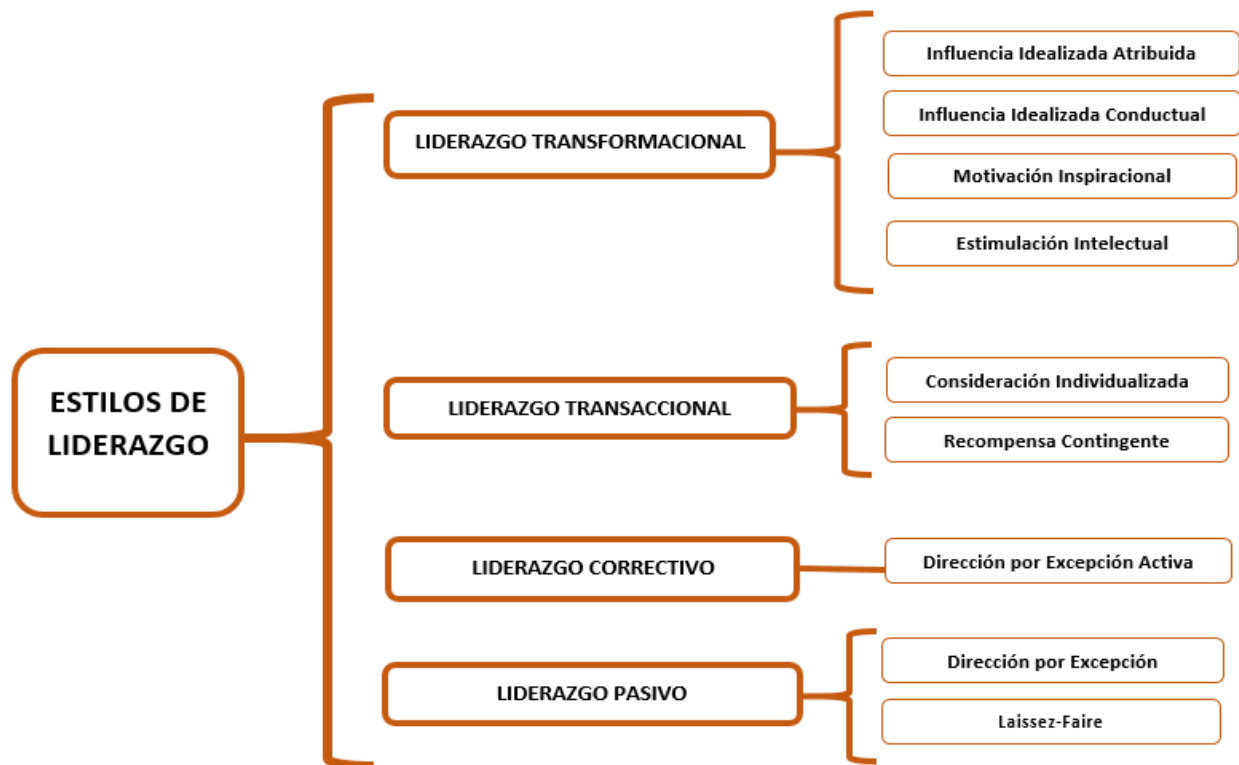


Figura 1 Operacionalización de la Variable Estilos de Liderazgo

Fuente: Elaboración Propia

Variable 2: Compromiso Organizacional

Es el anhelo de realizar muchos esfuerzos, aceptar sus objetivos y valores por el bien de la organización. Asimismo, indica que el compromiso se debe establecer como una base compleja y no como una simple compensación económica; asimismo menciona que las personas que están comprometidas con su organización adoptarán una identificación y lealtad hacia el objetivo y valor de las organizaciones.



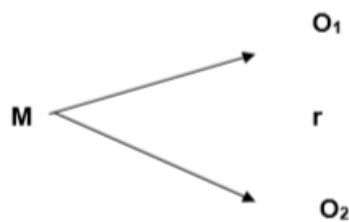
Figura 2
Operacionalización de la Variable Compromiso Organizacional

Fuente: Elaboración Propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

El presente estudio es no experimental ya que el estudio se realiza sin las manipulaciones deliberadas de las variables y solo se observa al fenómeno en sus medios naturales para que después sea analizado (Hernández et al, 2014). El enfoque es cuantitativo porque se recolecta datos para poder probar una hipótesis, con bases en las mediciones numéricas y en el análisis estadístico, con el fin de establecer patrones de conducta y prueba una teoría, asimismo es un estudio transversal que se debe a que se recolecte el dato en un instante único. Resumidamente, los diseños de estudio son descriptivos correlacionales; descriptivos porque tienen los propósitos de explicar las variables y es correlacional porque tienen el propósito de conocerse las relaciones mediante ambas variables de investigación en un determinado tiempo (Hernández et al., 2010). La relación entre ambas variables se plasma de acuerdo al esquema siguiente:



Donde:

M = muestra

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

R = relación de las variables de estudio

3.2. Diseño Muestra

3.2.1. Población

Según Tamayo (2011) la población es un grupo de individuos, que poseen características comunes que se estudian y generan datos de investigación. La población de la investigación comprende a todos los trabajadores del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho en número de 63 trabajadores.

3.2.2. Muestra

La muestra se considera censal, dado que se seleccionó el 100 %de la población según Hernández (2010) es un sub grupo que representa a unas poblaciones, los cuales están recolectando un dato, en la presente investigación se consideran los tamaños de las muestras totales de las poblaciones, es decir a los 63 trabajadores.

3.2.3. Muestreo

En la presente investigación el muestreo es probabilístico. Hernández (2010) menciona que es una técnica de muestreo mediante el cual se puede recolectar muestras en el proceso, brindando así las mismas oportunidades de selección para todos los individuos de la población.

3.3. Técnicas de Recolección de Datos

La técnica aplicada a la recolección de datos fue la encuesta, la cual está dirigida al personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.

Se utilizó como instrumento el cuestionario para medir la variable estilos de liderazgo, el cual está estructurado y elaborado de acuerdo al Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) Forma 5X corta, el cual es establecido por Bass y Avolio (1995). Asimismo, dicho instrumento fue validado y adaptado a la realidad peruana por Vega y Zabala (2014). Las distribuciones de ítems se realizan de las siguientes maneras: lideratos transformacionales, lideratos transaccionales, lideratos correctivos y los lideratos pasivos.

También se utilizó como instrumento el cuestionario para medir la variable compromiso organizacional.

3.4. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Una vez que se realizaron las encuestas y la recolección de datos, se procedió al análisis y evaluación.

Se utilizaron:

- Programa SPSS para procesar datos.
- Prueba de normalidad
- Análisis de correlación de acuerdo a resultados de normalidad
- Otros análisis que demande el estudio

3.5. Aspectos Éticos

En el presente estudio se utilizó de manera correcta las normas del estilo APA realizando la cita respectiva de los artículos, libros, revistas, tesis entre otros, asimismo, para recolectar los datos se respetó los procedimientos respectivos. Los datos se adquirieron con fines netamente académicos por parte del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados de la Investigación

4.1.1. Descripción de la muestra

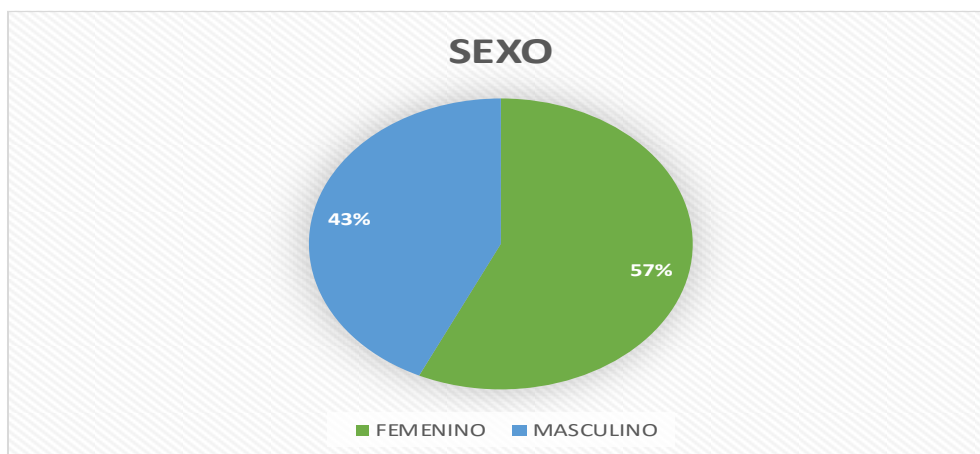


Figura 3 Descripción de la muestra por Género

Fuente: Elaboración propia

En la figura 3 se puede determinar que, de la población estudiada, el 57% pertenecen al género masculino y el 43% pertenecen al género femenino, el cual indica que el Terrapuerto cuenta con un equipo de trabajo mixto, ya que la naturaleza de sus funciones lo permiten, entre los cuales están distribuidos entre el personal de limpieza, inspectores, cajeros recaudadores y el personal administrativo.

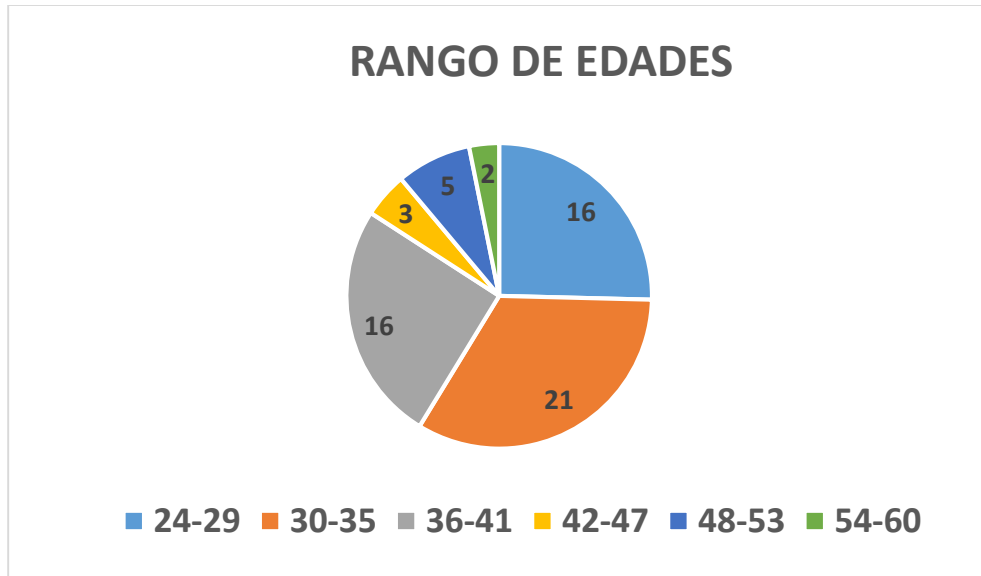


Figura 4 *Rango de Edades*

Fuente: Elaboración propia

En la figura 4 se puede observar el rango de edades, donde 16 personas representadas con el 25.4% tienen entre 24-29 años y 36-41 años; 21 personas representadas con el 33.3% tienen entre 30-35 años; 3 personas representadas con el 4.7% tienen entre 42-47 años; 5 personas representadas con el 7.9% tienen entre 48-53 años y solo 2 personas representadas con el 3.17% tienen entre 54-60 años.



Figura 5 Ocupación del Personal

Fuente: Elaboración propia

TÉCNICA	34%
CONTABILIDAD	10%
ADMINISTRACIÓN	16%
SECRETARIADO E INFORMÁTICA	18%
OTROS	22%

En la figura 5 se puede observar que, de un total de 63 personas evaluadas, 34% (22 personas) tienen estudios técnicos, 18% (11 personas) han realizado estudios de secretariado e informática, 16% (10 personas) pertenecen a la carrera de administración, 10% (6 personas) pertenecen a la carrera de contabilidad y 22% (14 personas) tienen otro tipo de carreras.

4.1.2. Confiabilidad y Validez del constructo del instrumento

Se presentan los datos procesados de ambas variables de estudio con el fin de identificar cuán fiables son los instrumentos usados para la medición de estas.

Tabla 3
Confiabilidad de variable Estilos de Liderazgo

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0,866	36

Fuente: Elaboración Propia

Se presenta la fiabilidad por medio del Alfa de Cronbach de la variable Estilos de Liderazgo la cual expresa ,866, lo que significa que se acepta con sus 36 elementos, la cual demuestra la validez del instrumento.

Tabla 4
Confiabilidad de variable Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0,773	18

Fuente: Elaboración Propia

También se presenta la fiabilidad por medio del Alfa de Cronbach de la variable Compromiso Organizacional la cual expresa ,773, lo que significa que se acepta con sus 18 elementos, la cual demuestra la validez del instrumento.

4.1.3. Análisis exploratorio

4.1.3.1. Estadísticos Descriptivos

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Estilo de Liderazgo	63	2,08	4,00	2,7833	,31758
Liderazgo Transformacional	63	2,00	4,00	2,9959	,45788
Liderazgo Transaccional	63	2,13	3,96	2,8210	,41464
Liderazgo Correctivo	63	1,75	3,75	2,7833	,44523
Liderazgo Pasivo	63	1,00	3,80	2,6470	,49650
Compromiso Organizacional	63	3,17	7,00	4,1492	,74124
N válido (por lista)	63				

Esta tabla muestra una serie de datos compuesto por 63 trabajadores del Terrapuerto Municipal Libertadores de América en el año 2020, entre las dos variables y las dimensiones. Concerniente a la variable Estilos de Liderazgo se representa por un límite mínimo de 2,08, un máximo de 4,00, una media de 2,7833 y una desviación de 0,31758; por otro lado, con respecto a la otra variable Compromiso Organizacional se representa por un límite mínimo de 3,17, un máximo de 7,00, una media de 4,1492, y una desviación de 0,74124.

4.1.3.2. Prueba de normalidad de las variables

Variable 1: Estilos de liderazgo

Como $n > 50$ entonces se utiliza la prueba de Kolmogorov-Smirnov

Hipótesis:

H0: Estilos de liderazgo se ajustan a una distribución normal

H1: Estilos de liderazgo no se ajustan a una distribución normal

Regla de decisión:

Si valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si valor $p \leq 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho)

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTILO DE LIDERAZGO	,263	63	,000	,788	63	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que p valor es menor a 0.05, (sig. 0.000 < 0.05 sig.); se rechaza la hipótesis nula, por consiguiente, los datos de la variable Estilos de liderazgo presentan un alejamiento de la distribución normal.

Variable 2: Compromiso Organizacional

Como $n > 50$ entonces se utiliza la prueba de Kolmogorov-Smirnov

Hipótesis:

H0: Los datos de la variable Compromiso organizacional se ajustan a una distribución normal

H1: Los datos de la variable Compromiso organizacional no se ajustan a una distribución normal

Regla de decisión:

Si valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si valor $p \leq 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho)

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,171	63	,000	,922	63	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que p valor es menor a 0.05, (sig. 0.000 < 0.05 sig.); se rechazan las hipótesis nulas, por consiguiente, los datos de la variable Compromiso organizacional presentan un alejamiento de la distribución normal.

4.1.3.3. Gráficos Q-Q PLOT

Se aplica este tipo de gráficos por cada variable y dimensión analizada para el estudio con el fin de defender los resultados obtenidos en las tablas y así determinar si existe o no normalidad en todos los datos.

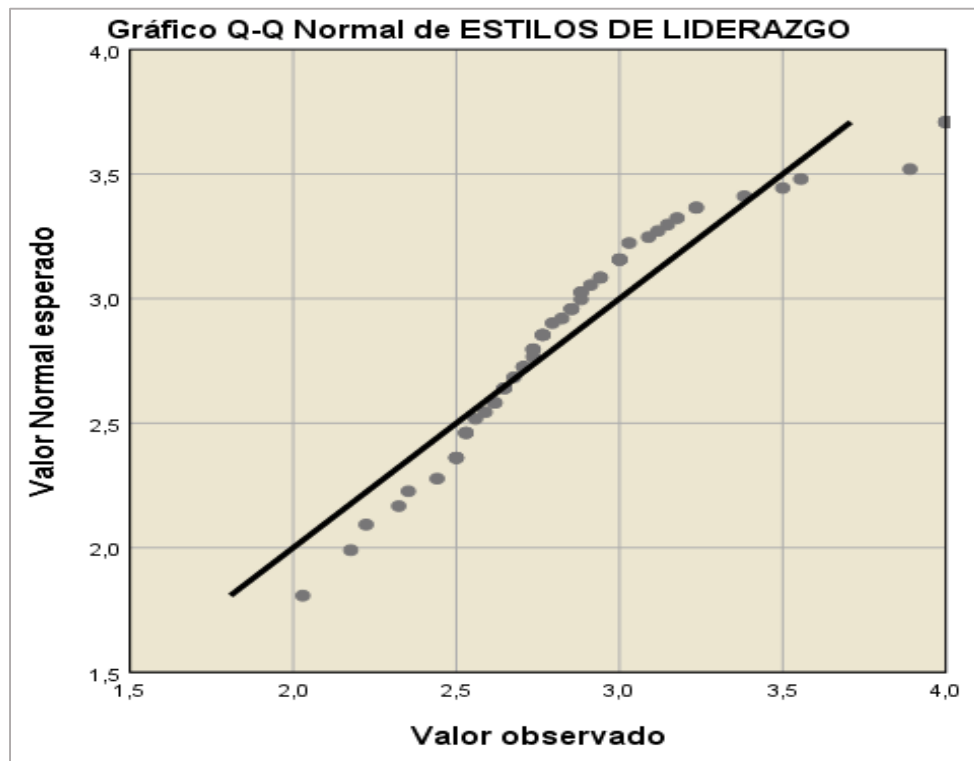


Figura 6 Q-Q PLOT de Estilos de Liderazgo

Fuente: Elaboración propia

Para la variable estilos de Liderazgo se puede observar que en el grafico se expresa una relación no lineal, es por ello que los datos proceden de una distribución No normal.

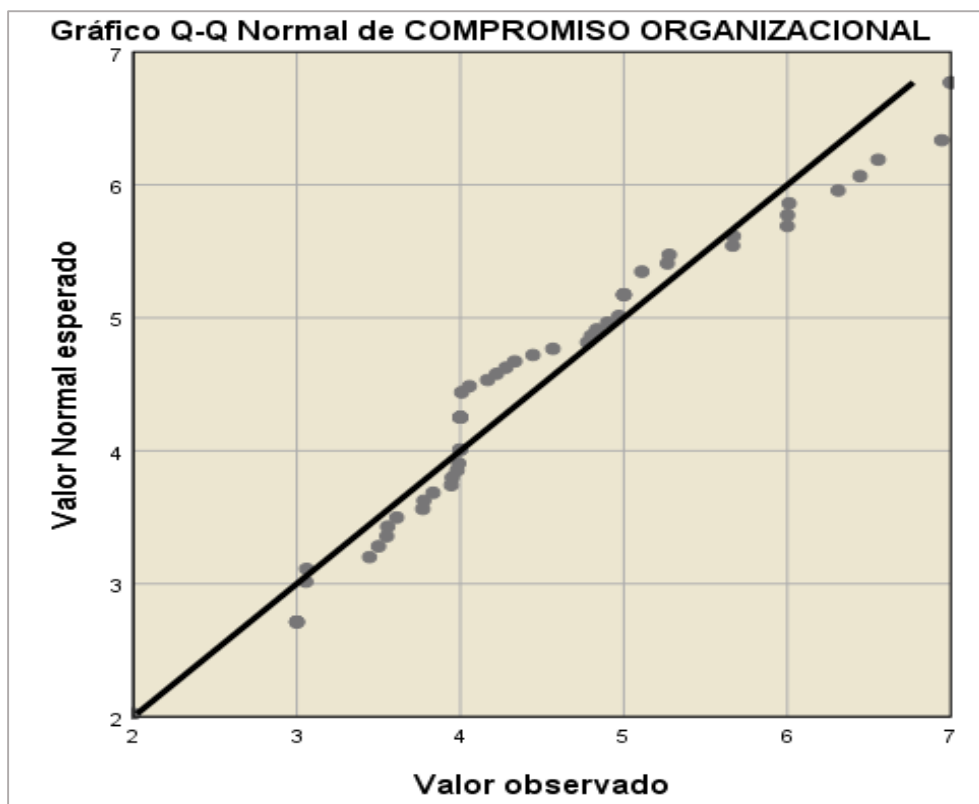


Figura 7 Q-Q PLOT de Compromiso Organizacional

Fuente: Elaboración propia

Del mismo modo para la variable Compromiso Organizacional se puede observar que en el gráfico se expresa una relación no lineal, es por ello que los datos proceden de una distribución No normal.

4.1.4. Verificación de los objetivos o constatación de las hipótesis

4.1.4.1. Hipótesis específica 1

Hipótesis Alterna (Ha1): El estilo de liderazgo transformacional tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.

Hipótesis Nula (H0): El estilo de liderazgo transformacional no tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.

Regla de contraste:

Si valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si valor $p \leq 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho)

Correlaciones				
		Liderazgo Transformacional		COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,540**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	63	63
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,540**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	63	63

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

Conclusiones: Al aplicarse a los coeficientes de correlación Spearman, se encontró unos niveles de significancias $p=0.001 < 0.05$, por lo cual, es aceptada la hipótesis alterna 01, o sea que el modo del liderato transformacional tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de rho de Spearman =0.540 que nos indica una correlación positiva y una fuerza de asociación moderada.

4.1.4.2. Hipótesis Especifica 2:

Hipótesis Alterna (Ha2): El estilo de liderazgo transaccional tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.

Hipótesis Nula (H0): El estilo de liderazgo transaccional no tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.

Regla de contraste:

Si valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si valor $p \leq 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho)

Correlaciones				
		LIDERAZGO TRANSACCIONAL		COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	63	63
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	63	63

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

Conclusiones: Al aplicarse el coeficiente de correlación Spearman, se encontró un nivel de significancia $p = 0.001 < 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna 02, es decir que el estilo de liderazgo transaccional tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de rho de Spearman =0.521 que nos indica una correlación positiva y una fuerza de asociación moderada.

4.1.4.3. Hipótesis Especifica 3:

Hipótesis Alterna (Ha3): El estilo de liderazgo correctivo tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.

Hipótesis Nula (H0): El estilo de liderazgo correctivo no tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.

Regla de contraste:

Si valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si valor $p \leq 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho)

Correlaciones			COMPROMISO ORGANIZACIONAL	LIDERAZGO CORRECTIVO
Rho de Spearman	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,413**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	63	63
	LIDERAZGO CORRECTIVO	Coefficiente de correlación	,413**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	63	63

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

Conclusiones: Al aplicarse el coeficiente de correlación Spearman, se encontró un nivel de significancia $p=0.001 < 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna 03, es decir que el estilo de liderazgo correctivo tiene una relación significativa con los compromisos organizacionales de las personas del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020. Además, se obtuvieron unos coeficientes de correlaciones de rho de Spearman =0.413 que nos indica una correlación con tendencia positiva y una fuerza de asociación media.

4.1.4.4. Hipótesis Especifica 4:

Hipótesis Alterna (Ha4): Los modos de liderato pasivo tiene una relación significativa con los compromisos organizacionales de las personas del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.

Hipótesis Nula (H0): El estilo de liderato transaccional no cuenta con una conexión significativa con los compromisos organizacionales del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.

Regla de contraste:

Si valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si valor $p \leq 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho)

Correlaciones			LIDERAZGO PASIVO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO PASIVO	Coeficiente de correlación	1,000	-,589**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	63	63
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	-,589**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	63	63

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

Conclusiones: Al aplicarse el coeficiente de correlación de Spearman, se encontró un nivel de significancia $p = 0.001 < 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna 04, es decir que el estilo de liderazgo pasivo tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de rho de Spearman = -0.589 que nos indica una correlación con tendencia negativa y una fuerza de asociación moderada.

4.1.4.5. Hipótesis General:

Hipótesis Alterna (Ha): El estilo de liderazgo tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.

Hipótesis Nula (H0): El estilo de liderazgo no tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.

Regla de contraste:

Si valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si valor $p \leq 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho)

Correlaciones				
			ESTILO DE LIDERAZGO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	ESTILO DE LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,525**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	63	63
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	63	63

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

Conclusiones: Al aplicarse el coeficiente de correlación Spearman, se encontró un nivel de significancia $p=0.001 < 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir que el estilo de liderazgo tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de rho de Spearman =0.525 que nos indica una correlación con una tendencia positiva y una fuerza de asociación moderada.

CAPITULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de Resultados

Se presenta la discusión de los resultados según las hipótesis planteadas.

5.1.1. Discusión de la hipótesis específica 1 “El estilo de liderazgo transformacional tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.

Al aplicarse el coeficiente de correlación Spearman, se encontró un nivel de significancia $p=0.001 < 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna 01, es decir que el estilo de liderazgo transformacional tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de rho de Spearman $=0.540$ que nos indica una correlación positiva y una fuerza de asociación moderada. Es importante señalar que los resultados coinciden con investigaciones previas así es como está relacionando.

Árevalo (2019) en su investigación sobre estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019 cuyo resultado fue que existe una correlación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y las dimensiones del compromiso organizacional. Asimismo, como lo corrobora Bass & Riggio (2006) que este estilo transformacional se caracteriza por ser carismático he idealizado, tiende a realizar una motivación inspiradora, enfatizando un grado de confianza que, relacionada con el componente afectivo del

compromiso organizacional, refiriendo que se aprecia lazos emocionales y deseos de trabajar, asimismo sintiendo un estado de pertenencia por la organización.

5.1.2. Discusión de la hipótesis específica 2 “El estilo de liderazgo transaccional tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.

Al aplicarse el coeficiente de correlación Spearman, se encontró un nivel de significancia $p=0.001 < 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna 02, es decir que el estilo de liderazgo transaccional tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de rho de Spearman $=0.521$ que nos indica una correlación positiva y una fuerza de asociación moderada. Asimismo, coincide con lo planteado por Loza (2014), que sostiene la correlación del liderazgo transaccional en la investigación con una población de 100 docentes de una institución educativa particular de Tarapoto, obtuvieron en el estilo de liderazgo transaccional presentó el 44%, indicando que el liderazgo transaccional, es el que implica mayor dirección al compromiso organizacional.

5.1.3. Discusión de la hipótesis específica 3 “El estilo de liderazgo correctivo tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.

Al aplicarse el coeficiente de correlación Spearman, se encontró un nivel de significancia $p=0.001 < 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna 03, es decir que el estilo de liderazgo correctivo tiene una relación significativa con el compromiso

organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de rho de Spearman $=0.413$ que nos indica una correlación con tendencia positiva y una fuerza de asociación moderada. Estos resultados van de la mano con lo que plantea Alvarado, Parodi y Ruiz (2016) en su investigación sobre estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada. Como resultado de la revisión de los ítems estudiados, específicamente en el liderazgo transaccional para analizar esa relación, encontramos que los técnicos valoran sentirse apoyados por sus líderes, en cuanto a mejorar sus competencias, que refuerza lo mencionado en párrafos anteriores y que será tomado en cuenta en el diseño del plan de acción para seguir potenciando las acciones que generen mayor compromiso en la organización.

5.1.4. Discusión de la hipótesis específica 4 “El estilo de liderazgo pasivo tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.

Al aplicarse el coeficiente de correlación de Spearman, se encontró un nivel de significancia $p=0.001 < 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna 04, es decir que el estilo de liderazgo pasivo tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de rho de Spearman $=-0.589$ que nos indica una correlación con tendencia negativa y una fuerza de asociación moderada. De tal forma los autores de la prueba Castro, Nader & Casullo (2004) manifiestan que este liderazgo carece de actitud y capacidad para permitir intervenir como líder, siendo ajeno en sus responsabilidades y participación en el involucramiento de

objetivos. Como tal el componente de continuidad, está implicado por la indiferencia y conveniencia, por los costos económicos, beneficios y comodidad en la organización. Asimismo, este tipo de liderazgo es la dimensión más negativa, porque ante un problema tienden a evadirlo, sin interés de cumplir los roles que le confiere, es por ello que la relación se muestra inversa, es decir, a mayor liderazgo pasivo, menor compromiso organizacional y viceversa.

5.1.5. Discusión de la hipótesis GENERAL “El estilo de liderazgo tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020.

Se proponía comprobar si existen las relaciones significativas mediante los métodos del liderato y los compromisos organizacionales de las personas del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020, los resultados se obtuvieron que al aplicarse el coeficiente de correlación Spearman, se encontró un nivel de significancia $p=0.001<0.05$, por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna, es decir que el estilo de liderazgo tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de rho de Spearman $=0.525$ que indica una correlación con una tendencia positiva y una fuerza de asociación moderada esta hipótesis general. Esto va acorde a lo que plantea Salvador y Sánchez (2018) cuya investigación confirma que existe una correlación positiva y significativa entre el liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional en la Red Educativa N° 22-Unidad de Gestión 01 de la población de 130 docentes

CONCLUSIONES

- El estilo de liderazgo tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020 con una tendencia positiva y una fuerza de asociación moderada.
- El estilo de liderazgo transformacional tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020 con una correlación positiva y una fuerza de asociación moderada.
- El estilo de liderazgo transaccional tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020 con una correlación positiva y una fuerza de asociación moderada.
- El estilo de liderazgo correctivo tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020 con una correlación con tendencia positiva y una fuerza de asociación media.
- El estilo de liderazgo pasivo tiene una relación significativa con el compromiso organizacional del personal del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, Ayacucho 2020 con una correlación con tendencia negativa y una fuerza de asociación moderada.

RECOMENDACIONES

- Si bien es cierto que los estilos de liderazgo tienen relación significativa con el compromiso organizacional en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América, se recomienda realizar campañas de incentivos para los trabajadores, los cuales son parte fundamental y así generar compromiso hacia la institución.
- Se recomienda realizar capacitaciones constantes al personal del Terrapuerto, con el fin de enriquecer los conocimientos adquiridos, esto conlleva a que el personal cada se comprometa con la institución.
- Con respecto al liderazgo pasivo la cual tiene correlación con tendencia negativa, se recomienda a los líderes capacitarse y participar activamente en la toma de decisiones, y así, sentir que son parte del equipo.
- Es recomendable que las buenas acciones del personal sean resaltadas, y así motivar y porque no contagiar al resto del equipo para que mejoren sus actividades y rendimiento.

REFERENCIAS

Aguilera , M., & Reyes, A. (2011). *Liderazgo femenino, sus competencias y desempeño*, [Tesis de Licenciatura], UNIVERSIDAD DEL BIO BIO. Repositorio Institucional. Obtenido de http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1584/1/Aguilera_Rivas_Masiel.pdf

Aguirre, H. (2012). *EL LIDERAZGO ESTRATEGICO. REVISIÓN DE LAS TEORÍAS MÁS RELEVANTES ACERCA DE LA DIRECCIÓN Y PROPUESTA DEL LIDERAZGO ESTRATÉGICO: BUSCANDO LA EXCELENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA*. Obtenido de <https://www.eumed.net/ce/2012/amva.pdf>

Aldana, R. (2019). *Liderazgo y Clima Laboral en la empresa "Cleaning Corp"* [Tesis de Licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18087/1/T-UCE-0007-CPS-099.pdf>

Alvarado, Parodi, & Ruiz. (2016). *"ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL CON MEDIACIÓN DE ENGAGEMENT EN TÉCNICOS DE MAQUINARIA PESADA"*[Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional, Perú. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1590/Karla_Tesis_Maestría_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arciniega, L. (2002). Compromiso Organizacional en México, ¿Cómo hacer para que la gente se ponga la camiseta? *DIRECCIÓN ESTRATÉGICA*, 4.

Arévalo, T. (2019). *Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional, Tarapoto, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44519/Ar%c3%a9valo_RT B%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Betanzos. (2006). Compromiso Organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Volumen 22. . 25 - 43.

Chavez, B. R. (2019). *Liderazgo y Clima Laboral en la empresa "Cleaning Corp"*. Quito, Ecuador.

Chávez, M. (2013). *La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME Ecuatoriana*, [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simon Bolivar]. Repositorio

Institucional, Ecuador. Obtenido de
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3244/1/T1194-MDTH-Chavez-La%20influencia.pdf>

Chiavenato. (2004). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Thomson.

Chiavenato. (2009). *Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-McGrawhill-2da-Edicion* (2da-Edicion ed.). México: Mc Graw Hill. Obtenido de
https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf

Chiavenato. (2014). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Thomson.

Chiavenato, I. (2000). *La Motivación de los Sujetos en la Nueva Gestion de Recursos*. Obtenido de file:///C:/Users/ROGER/Downloads/Dialnet-LaMotivacionDeLosSujetosEnLaNuevaGestionDeRecursos-5094746.pdf

Chirinos, D., & Vela, J. (2017). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE EMPRESAS NACIONALES Y TRASNACIONALES DE LIMA METROPOLITANA [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola*. Repositorio Institucional, Perú. Obtenido de
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017_Chirinos_Compromiso-organizacional-en-colaboradores.pdf

Coronel, A. (2015). *Estilos de liderazgo político democrático: Argentina y España en perspectiva comparada [Tesis de Doctorado, Universidad Complutense de Madrid]*. Repositorio Institucional, España. Obtenido de
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/34479/1/T36738.pdf>

Evans, & Lindsay. (2008). *Administración y Control de Calidad* (7ma ed.). México: CENGAGE Learning. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-y-control-de-la-calidad-7ed-James-R.-Evans-y-William-M.-Lindsay.pdf>

- Flores, B., & Pujada, A. (2018). *El Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores Nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional, Huacho, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1931/TFCE-04-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Frkovich, B. (2018). *Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional, Perú. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13624/BRATZO_FRKOVICH_RELACION_ENTRE_LOS_ESTILOS_DE_LIDERAZGO_Y_EL_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ganga, F., & Navarrete, E. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. *Revista Gaceta Laboral*, 19(1), 52-77.
- Genevičiūtė-Janonienė, G., & Endriulaitienė, A. (2013). *Organizational commitment of employees: its negative aspects for organizations*. Universidad Vytautas Magnus. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/270846236_Employees'_Organizational_Commitment_Its_Negative_Aspects_for_Organizations
- Huahualuque, A. (2017). *ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. DE SAN LUIS, 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional, Perú. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2395/TESIS_%20HUAHUALUQUE%20MAMANI%20ANDREA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Jiménez, A., & Villanueva, M. (2018). *Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización, [Estudio de casos en el Campo de Gibraltar]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6448202>

- 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, Universidad Católica de Colombia]*. Repositorio Institucional, Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
- Lagos, C. (2014). *Estudio de la relación entre el estilo de liderazgo de mujeres en cargos directivos y el tipo de cultura organizacional. Cuatro casos reales de mujeres empresarias y ejecutivas de distintas organizaciones de la Ciudad de Buenos Aires, año 2013*. Repositorio Institucional, Buenos Aires, Argentina. Obtenido de <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/2606/EstudioLagos.pdf?sequence=1>
- Loza. (2014). *LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR “SIMÓN BOLÍVAR” DE LA CIUDAD DE TARAPOTO; [Tesis de Licenciatura]*. Repositorio Institucional Universidad de San Martín de Porras. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2138/loza_ae.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lupercio, Carlos, & Gonzalez. (2007). Relación entre dos posibles antecedentes del desempeño de los empleados: desarrollo moral y compromiso organizacional. *Conciencia Tecnológica*, 21-25.
- Melenje, A. (febrero de 2016). *Estilos y dimensiones del liderazgo que predominan en los docentes de una escuela de formación de la policía nacional de Colombia [Tesis de Maestría, Tecnológico de Monterrey]*. Repositorio Institucional, Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repositorio.tec.mx/ortec/bitstream/handle/11285/621255/Tesis%20Andr%c3%a9s%20Eduardo%20Melenje%20Trujillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meyer. (2012). Commitment to organizational and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Revista de psicología Aplicada*, 538 - 551.

- Meyer, & Allen. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application.*
- Meyer; Allen. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 61 - 89.
- Miranda, G. G. (2019). *La influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción organizacional [Tesis de Maestría, Universidad ESAN]*. Repositorio Institucional, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1717/2016_MAODP_16-2_06_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Molero, Recio, & Cuadrado. (2010). *LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LIDERAZGO TRANSACCIONAL: UN ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA FACTORIAL DEL MULTIFACTOR LEADERSHIP QUESTIONNAIRE (MLQ) EN UNA MUESTRA ESPAÑOLA.* Obtenido de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3758>
- Montero, S. (2017). *IDENTIFICACIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DEL EQUIPO DIRECTIVO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “DE LAS FUERZAS ARMADAS (IESTPFFAA)” [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]*. Repositorio Institucional, Perú. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2893/MAE_EDUC_342.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morales, V., & Valenzuela, H. S. (2015). *INCIDENCIA DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO QUE INFLUYEN EN LA [Tesis de maestría; Universidad del Bio-Bio]*. Repositorio Institucional, Chillán, Chile. Obtenido de http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/367/1/Morales_Haro_Valeria.pdf
- Moreira, C. (2010). *LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GÉNERO EN ORGANIZACIONES MILITARES [Tesis de Doctorado, Universidad Complutense de Madrid]*. Repositorio Institucional, España. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/11436/1/T32255.pdf>
- Oliveira, & Ferreira. (2015). *Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera.*

- Palomo, M. T. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ES IC E DI TO RI AL. Obtenido de https://www.academia.edu/29817781/Liderazgo_y_motivacion_de_equipos_de_trabajo
- Peña, M. (2016). EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL COMO PARTE. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 95.
- Puicon, J. (2018). *LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE CHICLAYO AÑO 2015, [Tesis de Licenciatura], Universidad Nacional Federico Villarreal*. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2568/PUICON%20TARAMONA%20JANNHYNA-SEGUNDA%20ESPECIALIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, M. (2012). *TALLER DE GRADO INFLUENCIA DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Javeriana]*. Repositorio Institucional, Colombia. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/10750/RojasBravoMariaAlejandra2012.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Salvador, & Sánchez. (2018). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente; Universidad César Vallejo*. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ria/v20n1/a11v20n1.pdf>
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional, Perú. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011
- Silva, V. (2018). *RELACION ENTRE ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL COMPROMISO DE TRABAJADORES DE RECEPCION EN HOTELES 5 ESTRELLAS EN MIRAFLORES 2017 [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]*. Repositorio

Institucional, Perú. Obtenido de

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8619/1/2018_Silva-Orams.pdf

- Tejada. (2016). EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL COMO PARTE DEL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 95-105.
- Urizar, S. (abril de 2016). "ESTILOS DE LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE RESTAURANTE DON CARLOS, COBÁN ALTA VERAPAZ." [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional, Cobán, Alta Verapaz, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>
- Vázquez, S., Bernal, J. L., & Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, vol. 12, núm. 5, octubre-diciembre, 2014, pp. 79-97.
- Vega, W. (2016). *RELACIÓN ENTRE LAS CONDUCTAS DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO: 2015.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Cristobal de Huemanga]. Repositorio Institucional, Perú. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1396/TM%20E32_Veg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velasco, J. (2013). *REPRESENTACIONES CONCEPTUALES DE LOS ATRIBUTOS DEL LIDERAZGO Y DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA SIGNIFICACIÓN DE UN LIDER IDEAL PARA EL SIGLO XXI EN UN CONTEXTO ORGANIZACIONAL* [Tesis de Doctorado, UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON]. Repositorio Institucional, México. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/4033/1/1080253658.pdf>

ANEXOS

Validación de Expertos

5

Validado por:

Tipo de validador:	Interno () Externo (x)		
Apellidos y nombres:	HEREDIA SOTOMAYOR JORGE JUSTINIANO		
Sexo:	Hombre (x) Mujer ()		
Profesión:	INGENIERO DE MINAS		
Grado académico	Licenciado ¹ () Maestro (x) Doctor ()		
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más (x)		
Organización donde labora:	Solamente para validadores externos GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO		
Cargo actual:	RESP. DEL AREA DE PREVENCIÓN Y OBRAS		
Área de especialización	SUB GERENCIA - DEFENSA CIVIL		
N° telefónico de contacto	966 105 422 C		
Correo electrónico de contacto	Correo institucional:		
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (x) Por correo electrónico ()		


MG. Jorge Justiniano Heredia Sotomayor
DNI: 28222236

Firma Validador Experto

¹ Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; el grado de licenciado solamente es válido para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno.

Validado por:

Tipo de validador:	Interno () Externo (X)
Apellidos y nombres:	ESPINOZA PARADO ROGER ADRIAN
Sexo:	Hombre (X) Mujer ()
Profesión:	LICENCIADO EN ADMINISTRACION
Grado académico	Licenciado ¹ (X) Maestro () Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más (X)
	Solamente para validadores externos
Organización donde labora:	GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
Cargo actual:	RESP. DE OPERACIONES
Área de especialización	
N° telefónico de contacto	966897004
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: reserepro@hotmail.com
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (X) Por correo electrónico ()



 MAG. ROGER A. ESPINOZA PARADO
 RESPONSABLE AREA DE OPERACIONES

 Firma Validador Experto

¹ Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; el grado de licenciado solamente es válido para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno.

Validado por:

Tipo de validador:	Interno () Externo (x)
Apellidos y nombres:	ROJAS HUARCAYA CARLOS ALBERTO
Sexo:	Hombre (x) Mujer ()
Profesión:	Lic. Comunicaciones
Grado académico	Licenciado ¹ () Maestro (x) Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 (x) De 21 a más ()
Organización donde labora:	GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO Solamente para validadores externos
Cargo actual:	DIRECTOR DE LA OFICINA DE COMUNICACIONES
Área de especialización	
N° telefónico de contacto	988 966 366
Correo electrónico de contacto	Correo institucional:
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (x) Por correo electrónico ()


 Gobierno Regional Ayacucho
 Unidad de Comunicaciones
 Mg. Carlos Alberto Rojas Huarcaya
 Director

Firma Validador Experto

¹ Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; el grado de licenciado solamente es válido para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno.

Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Item	Escala
Estilos de Liderazgo	La denominación de liderazgo va de la mano con las habilidades de la coordinación, organización y el saber motivar un grupo de personas y así persigan su visión y lograr sus objetivos y metas, para poder crear, consolidar e incrementar su posición se debe tener 3 capacidades muy importantes. Los cuales son: capacidad técnica, Capacidad humana y capacidad intelectual	Conceptualiza al liderazgo como el proceso de gestión de liderar y orientar los factores humanos de la empresa, en el cual el gerente o director son estratega, organizador y líder; asimismo menciona que es la posibilidad de desarrollar un plan exitoso motivando a otras personas con el fin de realizar dichos planes, a pesar de las conflictos o peligros que se presenten (Puicon, 2018).	Liderazgo Transformacional	Influencia Idealizada Atribuida	Me siento orgulloso/a de estar asociado con mi jefe	Escala de Likert 0)Nunca 1)Rara Vez 2)A veces 3)A Menudo 4)Siempre
					Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus interés	
					Actúa de modo que se gana mi respeto	
				Influencia Idealizada Conductual	Se muestra como una persona confiable y seguro/a	
					Expresa sus valores y creencias más importantes	
					Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace	
				Motivación Inspiracional	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas	
					Enfatiza la importancia de tener una misión compartida	
					Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista	
					Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas	
			Estimulación Intelectual	Construye una visión motivante del futuro		
				Expresa confianza en que se alcanzarán las metas		
				Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados		
				Cuando resuelve problemas trata de verlos de forma distinta		
				Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista		
				Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo		
			Liderazgo Transaccional	Consideración Individualizada	Dedica tiempo a enseñar y orientar	
					Me trata como individuo y no como un miembro del grupo	
				Recompensa Contingente	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas	
					Me ayudas a desarrollar mis fortalezas	
Me ayuda siempre a que me esfuerce						
Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno para lograr los objetivos de desempeño						
Liderazgo Correctivo	Dirección por Excepción Activa	Deja en claro lo que cada uno podría recibir si logrará las metas				
		Expresa satisfacción cuando cumpla con lo esperado				
Liderazgo Pasivo	Dirección por Excepción Pasiva	Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos				
		Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas				
	Laissez-Faire	Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen				
		Dirige mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar estándares				
Laissez-Faire	Dirección por Excepción Pasiva	Se decide a actuar solo cuando las cosas funcionan mal				
		Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios				
Laissez-Faire	Dirección por Excepción Pasiva	Mantiene la creencia que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo				
		Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar				
Laissez-Faire	Laissez-Faire	Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes				
		Suele estar ausente cuando surgen problemas importantes				
Laissez-Faire	Laissez-Faire	Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante				
		Le cuesta tomar decisiones				

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Item	Escala
Compromiso organizacional	Hoy en día, los compromisos organizacionales son unos de los asuntos más agudos en la administración, en los comportamientos organizacionales y en recursos humanos, todo esto relacionado con el trabajo y desde la perspectiva empresarial el interés radica en las capacidades de contribuir con la conducta de los colaboradores.	(Betanzos, 2006) define al compromiso como el anhelo de realizar muchos esfuerzos, aceptar sus objetivos y valores por el bien de la organización. Asimismo, indica que el compromiso se debe establecer como una base compleja y no como una simple compensación económica; asimismo menciona que las personas que están comprometidas con su organización adoptarán una identificación y lealtad hacia el objetivo y valor de las organizaciones.	Compromiso Afectivo	• Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella.	1= Totalmente en desacuerdo 2= Moderadamente en desacuerdo 3= Débilmente en desacuerdo 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5= Débilmente de acuerdo 6= Moderadamente de acuerdo 7= Totalmente de acuerdo
				• Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	
				• Esta organización significa mucho para mí	
				• No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	
				• No me siento parte de mi organización	
			Compromiso Normativo	• No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización	
				• Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	
				• Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	
				• Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	
				• Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	
			Compromiso de Continuidad	• Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	
				• Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	
				• Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	
				• Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	
				• Esta organización merece mi lealtad.	
				• No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	
				• No renunciara a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	
				• Le debo muchísimo a mi organización.	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable: Liderazgo (X)		
Definición conceptual: Proceso gerencial que conduce y orienta al elemento humano de la empresa para la elaboración de planes exitosos, (Espinoza,1999)		
Instrumento: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ Forma 5X Corta		
Estilos	Indicadores	Preguntas por Estilos
	1)Influencia Idealizada Atribuida (IIA)	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella. • Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses. • Actúa de modo que se gana mi respeto.
	2)Influencia Idealizada Conductual (IIC)	<ul style="list-style-type: none"> • Se muestra confiable y seguro. • Expresa sus valores y creencias más importantes. • Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.

<p>1) Liderazgo Transformacional</p>	<p>3) Motivación Inspiracional (MI)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas. • Enfatiza la importancia de tener una misión compartida. • Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista. • Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas. • Construye una visión motivante del futuro. • Expresa confianza en que se alcanzarán las metas. • Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.
	<p>4) Estimulación Intelectual (ID)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas. • Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista. • Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.
	<p>5) Consideración Individualizada (CI)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicar tiempo a enseñar y orientar. • Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo.

<p>2)Liderazgo Transaccional</p>	<p>6)Recompensa Contingente (RC)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas. ● Me ayuda a desarrollar mis fortalezas. ● Me ayuda siempre que me esfuerce. ● Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño. ● Deja en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas. ● Expresa satisfacción cuando cumplo con lo esperado.
<p>3)Liderazgo Correctivo</p>	<p>7)Dirección por Excepción Activa (DPEA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos. ● Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas. ● Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen. ● Dirige mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares.
<p>4)Liderazgo Pasivo</p>	<p>8)Dirección por Excepción Pasiva(DPEA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Se decide a actuar sólo cuando las cosas funcionan mal. ● Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios. ● Mantiene la creencia que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.

	<ul style="list-style-type: none">• Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos
9) Laissez-Faire (LF)	<ul style="list-style-type: none">• Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes.• Suele estar ausente cuando surgen problemas importantes.• Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante.• Le cuesta tomar decisiones

--	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable: Compromiso Organizacional (Y)		
Definición conceptual: El compromiso organizacional no es otra cosa que aquellas actitudes propias de los colaboradores por medio de las cuales demuestran el orgullo y satisfacción de formar parte de la organización en la que laboran. (Mayer y Allen (2001, citados por Arias)		
Instrumento: Compromiso Organizacional		
Estilos	Indicadores	Preguntas por Estilos
	1)Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella. • Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses. • Esta organización significa mucho para mí • No me siento como “parte de la familia” en mi organización. • No me siento parte de mi organización • No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.

<p>Compromiso Organizacional</p>	<p>2)Compromiso Normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte. ● Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo. ● Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo. ● Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor. ● Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas. ● Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.
	<p>3)Compromiso de Continuidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora. ● Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento. ● Esta organización merece mi lealtad. ● No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual. ● No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.

		<ul style="list-style-type: none">• Le debo muchísimo a mi organización.
--	--	--