



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Percepción de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional  
en empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana,  
2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Mendoza Paz, Lourdes Lizzet del Pilar (ORCID: 0000-0002-6689-054)

Torres Beltrán, Antuanette (ORCID: 0000-0002-1986-5878)

**ASESOR:**

Dr. Grajeda Montalvo, Alex Teófilo (ORCID: 0000-0001-5972-2639)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA — PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado a mi familia y a Carlos por su constante e incondicional apoyo para cumplir mis metas.

Este trabajo está dedicado a mis padres, por apoyarme, aconsejarme, comprenderme y alentarme a continuar.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por ayudarme a mantener mi salud y a todas las personas que amo a mi lado. A la Mg. Linares por su ayuda al acceder con el uso de sus pruebas.

Agradezco a la Virgen de la puerta, por guiarme por el buen camino. Al Dr. Alex Grajeda por su asesoría y sus conocimientos brindados.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice .....	iv
Índice de Tablas .....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5 Procedimiento .....	19
3.6 Métodos de Análisis de Datos.....	19
3.7 Aspectos Éticos .....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN .....	28
VI. CONCLUSIONES .....	31
RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS .....	41

## Índice de Tablas

Tabla 1.	Distribución por Sexo y Procesos de los Colaboradores de la empresa Lima Bus Internacional S.A.	15
Tabla 2.	Muestra seleccionada de distribución por sexo y procesos de los colaboradores de la empresa Lima Bus Internacional S.A	17
Tabla 3.	Estilos de liderazgo predominantes por área en empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana 2021	23
Tabla 4.	Pruebas de chi-cuadrado	23
Tabla 5.	Niveles de compromiso organizacional según grupos generacionales de los empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana 2021	24
Tabla 6.	Niveles de compromiso organizacional en las áreas de una empresa de transporte en Lima Metropolitana 2021	25
Tabla 7.	Correlación de las dimensiones del compromiso organizacional con los puntajes de los estilos de liderazgo en empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana 2021	26
Tabla 8.	Correlaciones entre la percepción de los estilos de liderazgo y los niveles de compromiso organizacional en empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana 2021	27

## Índice de Figuras

Figura 1.	Estilos de liderazgo en una empresa de transporte de Lima Metropolitana 2021.	21
Figura 2.	Niveles de compromiso de los empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana 2021	22

## Resumen

Esta investigación tuvo como finalidad principal determinar la correlación entre la percepción de los estilos de liderazgo y los niveles de compromiso organizacional en empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana. Presentó un diseño descriptivo correlacional y de tipo transversal. La muestra fue constituida por 157 colaboradores de la empresa Lima Bus Internacional S.A. Se utilizó el Cuestionario de ejercicio de liderazgo y el Cuestionario de ejercicio de compromiso organizacional (Linares, 2021). Se encontró que existe relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional, obteniendo una significancia de .031 en la prueba de chi cuadrado, asociándose más con los estilos transformacional y mixto, siendo el estilo mixto el que tuvo mayor predominancia entre los estilos de liderazgos, seguido del transformacional y el indiferente. En cuanto al compromiso organizacional, predominó el nivel alto con un 76%, siendo los Baby boomers y la Generación Z quienes destacan con indicadores altos. Por último, se encontró que el nivel alto de compromiso predomina en áreas de: administración, mantenimiento y operaciones mientras que en SSOMA los niveles alto y medio se distribuyen equitativamente y en las áreas de gestión y desarrollo humano hay mayor presencia del nivel medio.

Palabras clave: percepción de estilos de liderazgo, compromiso organizacional, áreas y grupos generacionales.

## **Abstract**

The main purpose of this research study was to determine the correlation between the perception of leadership styles and the levels of organizational commitment in employees of a transportation company in Metropolitan Lima. It presented a descriptive correlational and cross-sectional design. The sample consisted of 157 employees of the company Lima Bus Internacional S.A. The Leadership Exercise Questionnaire and the Organizational Commitment Exercise Questionnaire (Linares, 2021) were used. It was found that there is a relationship between leadership styles and organizational commitment, obtaining a significance of .031 in the chi-square test, being more associated with transformational and mixed styles, being the mixed style the most predominant among the leadership styles, followed by transformational and indifferent. In terms of organizational commitment, the high level predominated with 76%, with Baby boomers and Generation Z standing out with high indicators. Finally, it was found that the high level of commitment predominates in the areas of: administration, maintenance and operations, while in SSOMA the high and medium levels are evenly distributed and in the areas of management and human development there is a greater presence of the medium level.

Translated with [www.DeepL.com/Translator](http://www.DeepL.com/Translator) (free version) Key words: perception of leadership styles, organizational commitment, areas, and generational groups.



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, en el mundo se están manifestando diversos cambios por los efectos de la pandemia, donde los individuos y organizaciones se han adecuando a diferentes contextos, realidades y condiciones, tanto en su día a día como en el ámbito laboral. Con respecto a ello, el compromiso de los trabajadores en una organización se vuelve fundamental a fin de asegurar la productividad y servicios brindados, para que se mantengan, a pesar de estas nuevas condiciones y protocolos. Para lograr un adecuado compromiso de los trabajadores con la organización, las empresas deben trabajar las condiciones humanas de sus empleadores considerando la parte emocional y metas organizacionales, en beneficio de toda la empresa. (Arias, 2001).

Así mismo, es importante cómo influye el liderazgo en los trabajadores de las organizaciones, ya sea de manera positiva o negativa. Según Arbaiza (2014), nos indica que el liderazgo es una condición que actúa y motiva a la realización de objetivos y metas en las demás personas. Además, aumenta las capacidades de los individuos que están en ese ambiente.

Respecto al liderazgo no solo se basa en la organización de empresas, sino lo vemos en cualquier grupo social, ya sea un grupo laboral, social o familiar, dado que diversos individuos presentan diversas capacidades para poder guiar a los demás y resolver o realizar metas en común, para el beneficio del grupo, esto se da mediante el desarrollo de la gestión, comunicación y administración.

Merech et al. (2016), analiza los resultados de la encuesta AON Hewitt "Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2015" e indica que a nivel global el compromiso laboral y su influencia en el rendimiento en la empresa, se obtuvo un 62% con respecto al nivel global del compromiso laboral en diversas empresas donde estaba impulsado por diversos factores como el liderazgo, remuneración y reconocimientos. En América latina el compromiso laboral se encuentra en un 71% donde los principales impulsores son el reconocimiento, la remuneración y la innovación. Esto nos indica que en América latina existe un mayor compromiso que a nivel mundial, donde 7 de cada 10 trabajadores está fuertemente comprometido con su empresa.

En Latinoamérica, Gemma (2019) refiere que las empresas requieren de líderes eficientes para lograr sus metas, ya sea tanto en el área pública como privada, además indica que es necesario aplicar diversos protocolos para obtener un liderazgo seguro, donde se debe desarrollar el crecimiento personal, emocional y profesional de los trabajadores. Incentivar a los trabajadores una adecuada cultura organizacional, donde destaquen los valores y sentimientos positivos.

A nivel nacional, desde años anteriores, diversas empresas se han interesado por potenciar las habilidades de liderazgo y compromiso organizacional, ya sea con diversas capacitaciones o diversos talleres. Dado que esto influye en el nivel de producción, tanto de manera laboral como de manera personal. Si los trabajadores sienten un adecuado compromiso con la empresa, ambas partes estarán alineadas, siendo esto más eficaz y oportuno. Por otro lado, es importante mencionar que el vínculo entre el trabajador y la organización donde labora no sólo debe desarrollar el ámbito cognitivo, sino también el vínculo emocional mediante competencias proactivas e interacciones sociales, para mantener este compromiso.

Por lo consiguiente con la presente investigación, se formula como principal problema la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre la percepción de estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana, 2021?

Este trabajo presenta una justificación teórica, ya que estudió la teoría y conceptos de las variables compromiso organizacional y estilos de liderazgo en los empleados de una compañía de transportes, en la que se buscó dar información importante sobre estas variables, aportando a nuevas y futuras investigaciones a contrastar si existe correlaciones entre dichas variables. En la justificación metodológica, se emplean instrumentos de recolección de datos sometidos a diversos procesos, los cuales garantizan su confiabilidad y valor estadístico, por consiguiente, estos instrumentos servirán como guía para futuras investigaciones, dado que aporta información y sugerencias que se encontraron en las conclusiones. Respecto a la justificación práctica, los resultados de esta investigación proporcionan información relevante sobre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional, sirviendo como guía para nuevos aportes científicos y consideraciones para futuros planes de acción. Esta investigación tiene una importante relevancia social, dado que explora indicadores y relaciones del compromiso a nivel generacional de los

colaboradores, siendo esto importante para las organizaciones del sector de tránsito urbano para mejorar las buenas prácticas de trabajo en la organización.

Se planteó el siguiente objetivo general: Determinar las correlaciones entre la percepción de los estilos de liderazgo y los niveles de compromiso organizacional en empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana 2021. Así mismo tenemos los objetivos específicos, Primero: Describir los estilos de liderazgo en una empresa de transporte. Segundo: Describir los niveles de compromiso organizacional de los empleados de una empresa de transporte. Tercero: Determinar qué estilos de liderazgo predominan por área en empleados de una empresa de transporte. Cuarto: Comparar los niveles del compromiso organizacional en los grupos generacionales de los empleados de una empresa de transporte. Quinto: Comparar los niveles del compromiso organizacional en las áreas de una empresa de transporte. Sexto: Determinar la correlación de las dimensiones del compromiso organizacional con los estilos de liderazgo en empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana, 2021.

Con respecto a la hipótesis general postulamos que existe relación estadísticamente significativa en la percepción de los estilos de liderazgo y los niveles de compromiso organizacional en empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana 2021.

Sobre la hipótesis específica se presume que existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y los estilos de liderazgo en empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel local, destaca el trabajo de Casquero (2019), quien resalta la presencia de asociación significativa entre las variables Estilos de liderazgo y Compromiso laboral. Dicho estudio fue de tipo descriptivo-correlacional de corte transversal, contando con una muestra de 118 sujetos de estudios, docentes que integran a tres establecimientos educativos del distrito de Ate Vitarte. Las pruebas empleadas fueron la Escala de Engagement Laboral de Utrecht (UWES-17) y el Cuestionario de Estilos de Liderazgo-S (CELID). Ambos instrumentos obtuvieron un índice de validez 0.80 según el coeficiente de Aiken, y se estudió la consistencia interna por medio del coeficiente alfa de Cronbach aumenta a 0,71 y 0,75 respectivamente. Como resultado se tiene que hay correlación alta y estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral ( $\rho = 0,43$ ); además se encuentra que hay correlación alta y estadísticamente significativa entre el estilo transformacional de liderazgo y el compromiso laboral ( $\rho = 0,38$ ); también hay una correlación estadísticamente significativa entre los Estilos de liderazgo transaccional y el Compromiso laboral ( $\rho = 0.42$ ).

Por otro lado, Salvador y Sánchez (2018) determinaron la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-Unidad de Gestión 01 ubicada en Pachacamac. El tipo de estudio fue básica, cuantitativa, se utilizó un diseño no experimental, transversal, de nivel descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra de 130 docentes cumpliendo el criterio de tener como mínimo un año dentro de la empresa. Las pruebas aplicadas para ser validadas pasaron por tres expertos obteniendo un coeficiente de alfa de cronbach de ,812 y ,831 en sus dimensiones. En las pruebas de normalidad se encontró una distribución no paramétrica como prueba de significación ya que la información analizada se expresó en porcentajes. Como resultado se tiene que hay una relación altamente significativa entre el liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional del docente; siendo el valor  $\rho = ,676$  y un valor  $p = .000$  menor al nivel de  $\alpha = 0,05$ . Sobre la variable de Liderazgo directivo detallan los siguientes niveles: un 46,3% se percibe un

nivel moderado, un 35,5% perciben un nivel fuerte y el 18,2% identifica un nivel débil. En cuanto a la relación a las dimensiones del liderazgo directivo se encuentra que hay una relación altamente significativa en la dimensión del establecimiento de Metas y expectativas del Liderazgo directivo y el Compromiso organizacional; ya que se obtiene un coeficiente  $\rho = ,625$  y valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ . Esto significa que contribuye a este vínculo la orientación a la misión, visión, la orientación a los resultados y los logros de calidad educativa. Sobre la segunda dimensión se distingue que en la gestión de Recursos de manera estratégica del Liderazgo directivo y el Compromiso organizacional docente presenta una relación de significancia alta representado un valor moderado con un coeficiente de correlación  $\rho = ,647$  y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ . Sobre la última dimensión se encuentra una correlación directa y significativa de la Promoción y Participación en el Desarrollo Profesional y el Compromiso organizacional docente presentando una relación alta con un coeficiente rho Spearman de 0,557 y un valor de significancia estadística  $p = 0,000 < 0,05$ .

Por su parte Evangelista (2018), en su tesis de maestría investigó la relación del compromiso organizacional y liderazgo transformacional en personal de enfermería de un sanatorio de Lima. La muestra fue de 115 enfermeros. Las pruebas aplicadas fueron el Cuestionario de liderazgo transformacional por Bass y Avolio y el Cuestionario de compromiso organizacional por Meyer y Allen en cuanto a su consistencia de ambas pruebas obtuvieron un alfa de Cronbach de 0.929 y 0.959. En el estudio se obtiene como resultado que hay una correlación altamente significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional; donde muestra una significancia de  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,770. Con respecto a los niveles del liderazgo transformacional presenta un 34.7% en un rango regular, el 65.2% está en un rango bueno y un 0% en un rango malo. Luego se midió los niveles de las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional, tres de estas se encontraron superan la media siendo: motivación inspiracional con un 34.8% encontrándose en un rango regular y el 65.2% en el rango bueno; estimulación Intelectual presenta un 35.7% en rango regular y el 64.3% en un rango bueno; motivación

inspiradora presenta un 33.9% en el rango regular y el 66.1% en un nivel bueno; la dimensión motivación inspiracional es la única que presenta un nivel regular del 53% y un nivel bueno en el 43,5%. Sobre la variable de compromiso organizacional los encuestados perciben que el compromiso en la institución se encuentra en los siguientes niveles: un 28.7% bajo, el 48.7% medio y el 22.6% en un nivel alto. Concluyendo que hay un nivel medio de compromiso en la institución. De acuerdo a los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional, el compromiso afectivo presenta un 33.0% en el rango bajo, el 47% en el rango promedio y el 20% en el rango superior, en relación a la dimensión compromiso de continuidad, el 28.7% percibe un rango bajo, el 47.8% un rango medio y el 23.5% un rango alto y, con la dimensión de compromiso normativo los evaluados observan que el 35,7% percibieron un rango bajo, el 41.7% un rango medio y el 22,6% un rango alto. En conclusión, se percibe que en gran mayoría los enfermeros perciben un nivel promedio bajo de las dimensiones del compromiso organizacional.

A nivel nacional, la tesis de licenciatura de Quin (2016), tiene por propósito principal determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública. Fue una investigación de tipo correlacional, en el cual se utilizó una muestra de 120 colaboradores administrativos. Las pruebas aplicadas fueron la escala elaborada por Egoavil de liderazgo organizacional – ELO y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen adaptado en 1998. En cuanto a los resultados, se concluyó que hay una relación con dos de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, el estilo generativo punitivo ( $p < -0.191$ ) y el emotivo dócil ( $p < -0.165$ ). En relación a los estilos de liderazgo predominantes en los participantes, el 49.2% presenta un liderazgo generativo punitivo en un rango medio. El estilo de liderazgo generativo nutritivo obtiene un 87.5% en el rango medio, en el estilo liderazgo racional, se obtiene un 53.3% en el rango superior. El estilo emotivo libre un 44.2% en el rango superior, el estilo emotivo dócil un 60% en el rango inferior, el estilo emotivo indócil un 52.5% en el rango medio y con respecto al compromiso organizacional presenta un 97.5% en un rango promedio.

Asimismo, en la tesis de maestría de Linares (2021) se tiene como finalidad determinar la relación del ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional. Siendo una investigación de tipo descriptivo – correlacional con un diseño no experimental y transversal. La muestra fue de 249 colaboradores de la municipalidad de Chepén entre operativos y administrativos que sean nombrados por la Municipalidad, a los cuales se les administro el Instrumento para evaluar el ejercicio de Liderazgo y el Instrumento para medir Compromiso Organizacional en la municipalidad de Chepén, ambos de autoría de la tesista obteniendo una validez de: ,616 y ,749. Este estudio obtiene una correlación altamente significativa entre la variable liderazgo y compromiso organizacional  $r=,758$ . Con respecto a los niveles de percepción del ejercicio del liderazgo un 3,8% de los colaboradores perciben un rango bajo, un 52,8% un rango medio y el 43,4% un rango alto. La autora deduce que se ejerce de forma media los 3 estilos de liderazgo. En cuanto al compromiso el 1,9% de los colaboradores perciben un rango bajo, el 66,0% un rango medio y el 32,1% un rango alto. Concluyendo que el capital humano presenta un compromiso medio hacia la institución. En relación a los rangos de las dimensiones del compromiso organizacional el componente afectivo presenta un 5,7% en rango bajo, el 45,3% en rango medio y el 49,1% en rango alto concluyendo que tienen significación y pertenencia y lazos emocionales hacia la institución por presentar un nivel alto en esta primera dimensión. En cuanto a la percepción de los colaboradores sobre la continuidad del compromiso la investigación obtiene un 9,4% en un rango bajo, el 39,6% un rango medio y el 50,9% considera un rango alto. De esto se deduce que la casi la mitad de la población considera que están felices de trabajar, por los beneficios que se les brinda y sienten deseo de estar en la organización. Por último, en el componente normativo del compromiso el 22,6% perciben un rango bajo, el 41,5% un rango medio y el 35,8% considera un rango alto. Concluyendo que los colaboradores de forma media manifiestan ética y moral hacia la institución.

A nivel internacional en la tesis doctoral de Ramos (2020) entre sus múltiples objetivos se correlacionan dos variables que son de interés para nuestra investigación sobre liderazgo y compromiso a nivel estratégico ocupacional. El

estudio es de tipo descriptivo estático y transversal, además, tiene un modelo no experimental y usa el modelo de Ecuaciones estructurales. La muestra de esta investigación estuvo conformada por 335 colaboradores que laboran en el departamento hotelero de Portugal donde participaron 170 mujeres (51.0%) y 165 hombres (49%). Con respecto a los instrumentos se usó la escala Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Form 5X) para medir los estilos de liderazgo que contempla tres estilos de liderazgo: transformacional, transaccional y laissez-faire, esta prueba obtuvo una consistencia interna de 0.97, en coeficiente Alfa de Cronbach y bajo el análisis factorial confirmatorio se redujo a 45 indicadores manteniendo sus 3 dimensiones que representaron el 68.5% de la varianza; sobre el instrumento para medir el compromiso de los empleados fue el Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) que contempla tres dimensiones del compromiso afectivo, normativo y de continuidad presentaron los coeficientes Alfa de Cronbach de 0.91; 0,90 y 0,89, por cada dimensión y en el análisis factorial confirmatorio se redujo a 18 indicadores de compromiso manteniendo sus 3 dimensiones que representaron el 72,2% de la varianza. El investigador obtiene como resultado una significativa influencia de los estilos de liderazgo de los gerentes influyen en el grado de compromiso de los empleados ( $\beta_{21} = 0,85$ ,  $p < 0,001$ ).

En el estudio de Odoardi et al. (2019), se evaluó el papel mediador del liderazgo participativo en un equipo y su relación con la efectividad del compromiso organizacional afectivo para pronosticar la innovación del empleado. La muestra estuvo conformada por 343 empleados en 34 equipos agrupados de acuerdo a las compañías italianas a las que pertenecían. Sobre los instrumentos para el liderazgo participativo se midió utilizando la Escala de toma de decisiones participativa desarrollada por Arnold et al. ,2000, (en Odoardi et al, 2019) ( $\alpha = .88$ ) y para evaluar el compromiso organizacional se usó la escala de seis ítems de Meyer, Allen y Smith, 1993, (en Odoardi et al, 2019) ( $\alpha = .89$ ). El resultado demostró una relación altamente positiva y significativa en los niveles de innovación de los empleados en relación con el compromiso afectivo y el liderazgo participativo a nivel de equipo ( $r = .43$ ,  $p < .01$ ). y a nivel individual ( $\gamma = .04$ , *ns*).



En la tesis de Akinida y Mama (2019), tuvo como objetivo examinar el impacto de los estilos de liderazgo sobre el compromiso del personal académico en la universidad de Mada Walabu. Se tuvo una muestra de 231 personas, las cuales fueron 209 personal académico y 22 líderes. Las pruebas han sido el cuestionario de liderazgo multifactorial (MLQ) y el cuestionario de compromiso organizacional (OCQ) para medir los estilos de liderazgo en el compromiso organizacional de los trabajadores. Como resultado se obtuvo que una relación positiva y significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional ( $p < .00$ ). Hay relación significativa entre el estilo liderazgo transaccional, el compromiso de continuidad ( $p < .00$ ) y compromiso normativo ( $p < .03$ ). Además, se encontró una relación significativa y directa entre el estilo de liderazgo laissez-faire y compromiso de continuidad ( $p < 0.03$ ), sin embargo, existe una relación inversa negativa entre este estilo y el compromiso afectivo ( $-0,124^{**}$ ) y no se encuentra la existencia de relación significativa con el compromiso normativo ( $0,026$ ). En cuanto a los estilos de liderazgo, los autores encontraron que existen dos estilos marcados en la institución siendo el Liderazgo transformacional ( $M = 3.33$ ) ligeramente mayor a el liderazgo transaccional ( $M = 3,07$ ) y en un nivel menor el liderazgo laissez-faire ( $M = 2,93$ ).

En la tesis de Maestría de Cornejo (2018), dentro de sus objetivos específicos busco determinar qué generación presenta un mayor nivel de compromiso organizacional en una empresa de innovación tecnológica de Chile para ello el autora utilizó una metodología mixta compuesta con el método cuantitativo en la aplicación del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y método cualitativo haciendo uso de la técnica de entrevistas para comprender los aspectos del compromiso organizacional en las Generaciones Baby Boomers, Generación X y Generación Millennial. La muestra estuvo compuesta por 71 personas donde 16 (22,5%) pertenecen a la generación Baby Boomers, 31 (43,7%) a la Generación X y 24 (33,8%) a la generación Millennial. Sobre el instrumento en general mostró una buena confiabilidad ( $\alpha = .885$ ); sin embargo, en la dimensión de Continuidad evidencio un nivel de confiabilidad insuficiente ( $\alpha = .329$ ) en los ítems 1, 4, 5 y 16 a diferencias de las otras dimensiones como el componente afectivo y normativo ( $\alpha = .884$  y  $\alpha = .833$ ). Sobre los resultados se

encuentra que los rangos de compromiso organizacional ascienden acorde las generaciones son de mayor edad. Los Baby boomers obtuvieron un 99,5(14,2); los de Generación X obtuvieron 88,93(22,1) y los Millennial obtuvieron un 88,93(22,1).

En la investigación realizada en México por Maldonado et al. (2017), se planteó como finalidad identificar si existen diferencias entre el compromiso organizacional de los profesores y algunas variables demográficas y laborales; dicho estudio tuvo como muestra 58 docentes de una universidad pública. Se utilizó como instrumento el cuestionario de Allen y Meyer. Se obtuvo como resultado un rango promedio de compromiso de los profesores con su centro de trabajo y no se hallaron diferencias significativas entre el compromiso organizacional y las variables género, categoría, estado civil, edad y antigüedad en la empresa ( $p > 0.05$ ).

En cuanto al marco teórico sobre el liderazgo a lo largo de la historia Chiavenato (2009) detalla dos vertientes: la teoría de los rasgos de la personalidad y las teorías del comportamiento. La primera ha quedado desacreditada y obsoleta y la última es la que se mantiene vigente desde este último siglo y es bajo el enfoque por el cual trabajamos en esta investigación.

Robbins y Judge (2013), McShane y Glinow (2010) y Yukl (1998), (en Hui et al., 2014) definen al liderazgo como la capacidad de convencer, gestionar y orientar las conductas de los colaboradores o equipos para conseguir los objetivos estratégicos que se definan dentro de la empresa.

Respecto a los estilos de liderazgo las primeras postulaciones fueron la de Lewin, 1930, (en Chiavenato, 2009) identificó tres estilos: el liderazgo autocrático que es un liderazgo dominante y centraliza el poder tanto para decidir, supervisar y gestionar el personal, mientras el liderazgo liberal es la antítesis del liderazgo autocrático, Lewin lo definió como un estilo de ausencia de supervisión, distancia al momento decidir donde el equipo es quien toma las decisiones y también hay ausencia al gestionar a sus colaboradores. Por último, el liderazgo democrático se caracteriza por un poder de decisión descentralizado entre el líder y el equipo,

la supervisión no es excesiva donde el papel del líder es más orientador y la gestión de personal se recompensa en base a resultados.

Burns, 1978, (en Burns, 2003), propuso la existencia de dos estilos de liderazgos. El liderazgo transformacional el cual se enfoca en cubrir necesidades intrínsecas de autorrealización de los subordinados como en el cambio de valores y creencias; mientras que el liderazgo transaccional se enfoca en cubrir necesidades en escalas básicas a cambio de obtener comportamientos que éste desee que se ejecuten.

Posteriormente Bass, 1985, (en Frkovich, 2018) organiza su propia teoría pasando de un enfoque dicotómico de Burns a un enfoque situacional donde propone que el líder desempeña un liderazgo conforme a la situación o el contexto que le rodee.

Bass y Avolio (1993) nombran un único liderazgo llamado Liderazgo Total donde según cómo se desenvuelve en la ejecución de su rol el líder puede oscilar en tres estilos de liderazgo y esto dependerá de la situación o contexto. Esta propuesta da importancia al proceso y no al puesto. Estos estilos son: el liderazgo transaccional según Bolden et al. (2003) (en Tafesse & Irbo, 2020) se caracteriza por establecer una relación de intercambio entre el líder que ofrece una recompensa o castigo al cumplir los procesos y objetivos por parte de los subordinados a cambio satisfacer una necesidad regularmente extrínseca. El estilo *laissez faire*, ausente o liberal es el liderazgo más extremo en cuanto ausencia a nivel de gestión de procesos como de personas o reactividad para prever contingencias Bass y Riggio, 2006, (en Frkovich, 2018). Por último, el estilo transformacional de liderazgo ejerce una sólida influencia sobre los colaboradores logrando diversos comportamientos donde se sobreponen los intereses del equipo a los individuales e incluso a necesidades básicas como filiativas o de relación según Bass, 1985, (en Frkovich,2018).

Sobre el compromiso organizacional, se explicará una síntesis de las teorías vinculadas a la investigación. Según Robbins (1997) que basó su teoría en el comportamiento organizacional y los determinantes que intervienen en la

organización como el aspecto sociocultural, económico, entre otros. Nos refiere, con respecto al compromiso organizacional, que la conducta de los trabajadores inicia desde sus expectativas y en cómo las resuelven para alcanzar las metas propuestas, siendo en parte vital para mostrar un compromiso en la empresa.

Ñaña (2017) define al compromiso organizacional en relación a cómo un colaborador se reconoce con una empresa y sus metas, y aspira a seguir integrándose a ella. En sentido del compromiso organizacional la mayoría de las teorías se basan en el apego emocional hacia una empresa y la cultura de sus valores, en relación al “estándar de oro” del compromiso de sus colaboradores. De igual manera, indican que el compromiso con la empresa disminuye el ausentismo, e incrementa la empleabilidad del trabajo.

Según Allen y Meyer, 1991, (en Zelvaggio, 2021) nos dicen que la idea de compromiso organizacional es un carácter psicológico, donde se establece el vínculo entre el trabajador y la empresa, dado que esto influye en las actividades del colaborador con respecto al nivel de identificación y pertenencia. Por consiguiente, proponen un modelo tridimensional compuesto por el compromiso afectivo, el cual comprende la impresión de los colaboradores con respecto al apoyo por parte de la empresa, esto hace mención de cómo el colaborador se reconoce con la empresa y por ende establece un alto nivel de lealtad, teniendo como producto que se mantenga más tiempo en la organización.

La segunda dimensión es el compromiso normativo, según Allen y Meyer, 1997, (en Camarena, 2020), es la impresión donde el colaborador se siente en deuda con la empresa, esto crea en ellos una sensación de obligación, dado que las empresas les brindan capacitaciones diplomados u otros beneficios que han recibido de forma pagada. Tienen la sensación de enseñar un compromiso con la organización, dado que esta les dio la oportunidad de crecimiento. El colaborador tiene la idea de que debe reembolsar la inversión que la empresa realizó en él.

Finalmente, la dimensión del compromiso continuo donde nos indica como el colaborador se siente tras quitarle algún beneficio, haciendo alusión a la pérdida

que generaría en ellos dejar la empresa, teniendo en cuenta el desempeño, el factor económico y el tiempo que estuvieron en la empresa. Los colaboradores que mantienen esta dimensión de compromiso ponen mayor intensidad a la adquisición que realizaron, y meditan sobre el tiempo que han trabajado en la organización y el puesto laboral que han logrado mantener, intentado que su esfuerzo y sacrificio sea remunerado Allen y Meyer, 1997 (en Camarena, 2020).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** La investigación fue de tipo sustantiva según Sánchez y Reyes (2015), dado que su objetivo fue explicar y estudiar los conocimientos de las variables investigadas.

**Diseño de Justificación:** Según Sánchez y Reyes (2015), la investigación tuvo un nivel descriptivo correlacional y fue de tipo transversal dado que busca describir un fenómeno o circunstancia por medio del mismo estudio en una situación temporal-espacial específica y ver la relación entre las variables de estudio. Además, nuestra investigación tuvo un diseño no experimental, dado que no se manipulan variables y sólo se buscó establecer relación entre ellas. (Kerlinger & Lee, 2002).

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### **Estilos de liderazgo**

**Definición Conceptual:** El liderazgo es el procedimiento mediante el cual el líder guía e interviene sobre las tareas hechas por el equipo de trabajo, esto indica que debe conocer claramente a la organización donde se incluyen grandes factores como valores, tareas, procesos y cambios, siendo estos vigilados para lograr que los colaboradores cumplan con sus metas esto según Uzurriaga, *et al.* (2020).

**Definición Operacional:** Los estilos de liderazgo fueron medidos mediante el Cuestionario de ejercicio de Liderazgo de los colaboradores de la Municipalidad de Chepén, elaborado por Linares (2021). La siguiente variable presentó tres dimensiones: Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y *Laissez faire* (liberal o ausente), con un total de 12 ítems de estilo Likert, según definió Guil (2006) corresponde a una sumatoria donde se le dió una puntuación a una escala continua por ello la calificación del instrumento se puntuó de 1 a 5 según las normas establecidas, donde (1) *totalmente en desacuerdo*, (2) *en desacuerdo*, (3) *indiferente*, (4) *De acuerdo* y (5) *Totalmente de acuerdo*, sumando como un puntaje máximo 60 puntos siendo la escala de medición Ordinal.

Indicadores: Liderazgo transformacional (1,2,3,4), Liderazgo transaccional (5,6,7,8) y Laissez faire (9,10,11,12).

### **Compromiso organizacional**

**Definición Conceptual:** Según Allen y Meyer, 1991, (en Guerrero, 2019) nos indican que el compromiso organizacional es un aspecto psicológico, en el cual se fomenta el vínculo entre el colaborador y la organización, siendo esto lo que influye en las actividades del colaborador con respecto al nivel de identificación y pertenencia.

**Definición Operacional:** El compromiso organizacional fue medido mediante el Cuestionario de ejercicio de Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de Chepén, elaborado por Linares (2021). La siguiente variable presentó tres dimensiones, con un total de 18 ítems. La calificación del instrumento se puntuó del 1 al 5, donde (1) *totalmente en desacuerdo*, (2) *en desacuerdo*, (3) *indiferente*, (4) *De acuerdo* y (5) *Totalmente de acuerdo*, se obtuvo un puntaje total de 90 puntos como valor máximo. siendo la escala de medición Ordinal.

**Indicadores:** Las dimensiones del instrumento fueron: Componente Afectivo (1,2,3,4,5,6), componente de continuidad (7,8,9,10,11,12) y componente normativo (13,14,15,16,17,18).

### 3.3 Población, muestra y muestreo

**Población:** Según Hernández *et al.* (2016) la población convergió con algunas características específicas y comunes de acuerdo a ello la población con la que se trabajó fueron los colaboradores de la empresa de transporte Lima Bus Internacional pertenecientes a la sede Lima Norte ubicada en el distrito de Comas. Estuvo constituida por 230 colaboradores entre hombres y mujeres, pertenecientes a procesos administrativos y operativos y de niveles ocupacionales estratégicos, tácticos y operativos (F. Rodríguez, comunicación personal, 03 de agosto de 2021). Los mismos que fueron distribuidos de la siguiente manera.

**Tabla 1**

*Distribución por Sexo y Procesos de los Colaboradores de la empresa Lima Bus Internacional S.A.*

<b>Proceso</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>% Varones</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>% Total</b>
<b>Operativos (pilotos)</b>	155	2	<b>157</b>	67	1	<b>68.3</b>
<b>Administrativos</b>	55	18	<b>73</b>	24	8	<b>31.7</b>
<b>Total</b>	210	20	<b>230</b>	94	6	<b>100</b>

*Elaborada con datos obtenidos (F. Rodríguez, comunicación personal, 03 de agosto de 2021).*

- **Criterios de inclusión:** Personal que estaba activo y con contrato directo con la empresa Lima Bus Internacional S.A

- **Criterios de exclusión:** Personal que tuvo contrato bajo modalidad de determinado por proyecto, personal bajo modalidad de suspensión perfecta, colaboradores que se encontraban con licencia por goce o descanso médico.

**Muestra:** El número de la muestra fue determinado mediante la fórmula para poblaciones finitas Abad y Servin, 1981, (en Grajeda, 2018). Se obtuvo una muestra de 145.

$$n = \frac{NZ^2 p (1-p)}{(N-1) e^2 + Z^2 p (1-p)}$$

$$n = \frac{230 (1.96)^2 0.5 (1-0.5)}{(230-1)0.06^2 + (1.96)^2 0.5 (1-0.5)}$$

$$n = 145$$

Dónde:

N= Población de estudio	230
p= Eventos favorables	0.5
z= Nivel de significancia	1.96
e= Margen de error	0.05

Teniendo como resultado: n= 145 trabajadores.

**Muestreo:** el muestreo fue probabilístico, aleatorio simple. De selección orientada a las características de la investigación. Para Martínez (2012) este tipo de muestreo facilita la selección representativa de la población.

## Tabla 2

*Muestra seleccionada de distribución por sexo y procesos de los colaboradores de la empresa Lima Bus Internacional S.A.*



Proceso	Varones	Mujeres	<b>Total</b>	% Varones	% Mujeres	% <b>Total</b>
Operativos (pilotos)	110	2	<b>99</b>	76	1	<b>68</b>
Administrativos	26	7	<b>46</b>	18	5	<b>32</b>
<b>Total</b>	136	9	<b>145</b>	94	6	<b>100</b>

Si bien la fórmula de muestreo determinaba que debíamos encuestar 145 colaboradores se llegó a encuestar a 157 empleados.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Con respecto a la organización donde se aplicó los instrumentos se solicitó autorización al apoderado y gerente general de la empresa Lima Bus Internacional. Los cuestionarios que se aplicaron fueron el Cuestionario de ejercicio de Liderazgo de los colaboradores de la Municipalidad de Chepén y el Cuestionario de ejercicio de Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de Chepén, estos cuestionarios fueron transcritos al formato Google Forms y los enlaces fueron enviados a los números y/o correos personales o corporativos en un mismo día y horario donde quedó a libertad de los colaboradores desarrollarlo hasta dos semanas de haber enviado el enlace; ya que los colaboradores operativos laboran en horarios rotativos.

Al final fueron descargados y preparados los datos en el programa Excel y posteriormente fue empleado el programa SPSS versión 25. Por último, fueron interpretados los datos estadísticos obtenidos.

### **Cuestionario de ejercicio de liderazgo de los colaboradores de la Municipalidad de Chepén**

**Ficha Técnica:** Este instrumento contiene 12 ítems y fue elaborado por Linares Melendez, Jessica Maribel quien lo publicó en el 2021 para su tesis de Maestría. El instrumento fue validado en el 2020 por docentes expertos de la Universidad César Vallejo; ya que según Salas-Razo y Juárez-Hernández (2019) (en Martínez-Corona *et al.*, 2020) es necesario comprobar que los ítems deben estar relacionados con el constructo sean comprensibles y estén adecuadamente redactados. En cuanto a la estadística de evaluación de consistencia interna, se usó el coeficiente de alfa de Cronbach de ,749. Este instrumento tiene como finalidad evaluar los estilos de liderazgo en una organización y su aplicación se puede ejecutar de manera individual y/o colectiva; además puede ser resuelto por personas de 15 años en adelante. El tiempo de solución de este cuestionario toma regularmente de 5 a 10 minutos y su calificación es manual.

**Estudio Piloto:** Para este trabajo realizamos un piloto donde al reducir a 9 ítems se obtuvo un alfa de Cronbach de ,931 elevando así la confiabilidad. Los ítems que se retiraron fueron L10, L11 y L12, ya que estos tres presentaron cargas muy bajas y una confiabilidad menor 0.80. Al realizar dicha operación la confiabilidad ascendió a 0.93 siendo muy alta.

### **Cuestionario de ejercicio de compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de Chepén**

**Ficha Técnica:** Este instrumento contiene 18 ítems y fue elaborado por Linares Melendez, Jessica Maribel quien lo publicó en el 2021 para su tesis de Maestría. Asimismo, fue validado en el 2020 por docentes expertos de la Universidad César Vallejo y según la estadística de evaluación de fiabilidad tiene un alfa de Cronbach de ,616. La finalidad de esta prueba es medir las dimensiones de compromiso organizacional y su aplicación se puede ejecutar de manera individual y/o colectiva; además puede ser resuelto por personas de 18 años en adelante. El tiempo de solución de este cuestionario toma regularmente de 10 a 15 minutos y su calificación es manual.

**Estudio Piloto:** Según Sánchez *et al.* (2018) sobre la validez de los instrumentos indicó que es la técnica para asegurar la efectividad de lo que se mide. Por ello al igual que en el primer cuestionario realizamos un piloto donde la validez de

constructo mediante las correlaciones ítem test corregida demostraron que casi todos los ítems cumplen con una ritc mayor a 0,20, salvo los ítems 3, 8 y 9; sin embargo, se pudieron mantener ya que el Alpha fue mayor a 0.80

### **3.5 Procedimiento**

El proceso de aplicación de la investigación se inició enviando el enlace de Google Forms con las encuestas el personal administrativo posteriormente fue administrado a los pilotos. El tiempo de recepción de respuesta fue de 10 días a solicitud de la empresa Lima Bus Internacional. Para solicitar el consentimiento informado se les pidió colocar el número de DNI. El personal de la empresa tuvo la libertad de ejecutar en cualquier momento del día los cuestionarios.

### **3.6 Métodos de Análisis de Datos**

En la investigación se empleó el software estadístico IBM SPSS con el objetivo de analizar los datos, para describir y estudiar las variables de Estilos de liderazgo y Compromiso organizacional. Fue elaborada una base de datos para ambas pruebas utilizando la hoja de cálculo Excel. A través del programa fue aplicada la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov y Shapiro-Wilk, para averiguar la distribución de la muestra y fundamentar los parámetros.

El siguiente método de análisis que fue utilizado es la estadística inferencial, sirvió para probar o demostrar la hipótesis, en base a ello fue empleado el factor de analogía de Chi cuadrado de Pearson.

### **3.7 Aspectos Éticos**

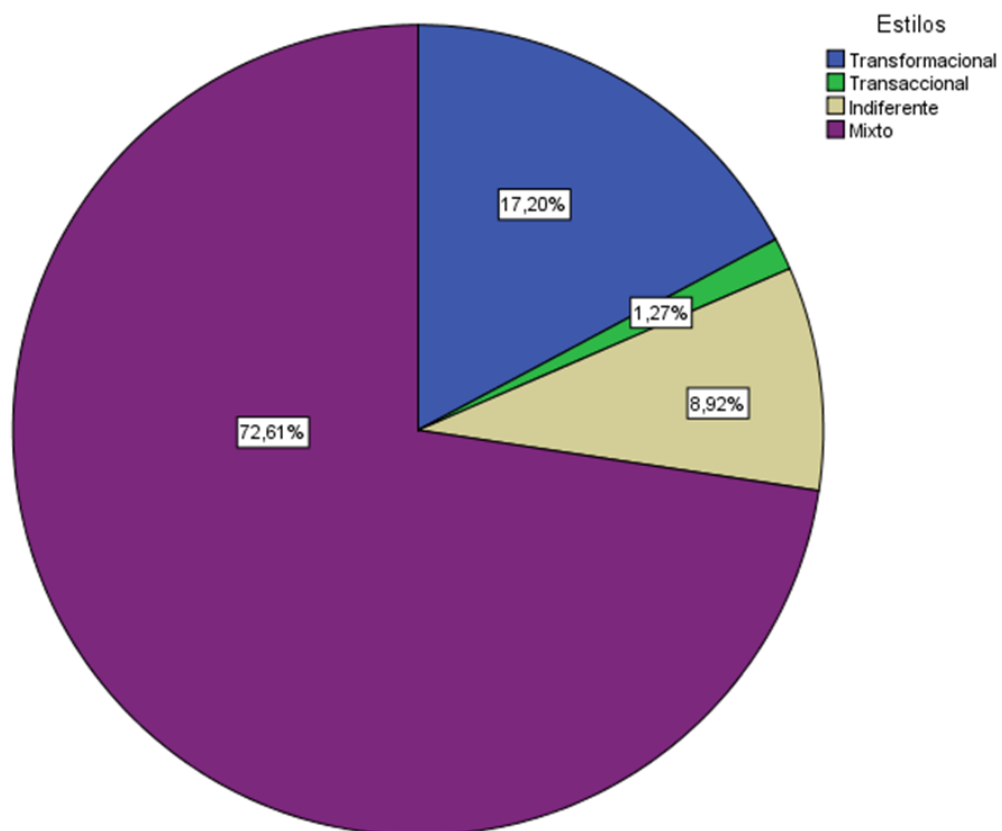
El colegio de Psicólogos del Perú (2018) señala que el profesional de psicología en la ejecución de su ejercicio debe respetar el precepto de bienestar e impedir algún deterioro o lesión. Asimismo, según la American Psychological Association (2010) indica que ante una investigación se debe ejecutar ante los participantes del estudio el consentimiento informado. Es por ello que antes de que los participantes desarrollen los cuestionarios se les colocó un aviso donde se les

informaba sobre los fines de la investigación y ellos podían aceptar y dar su consentimiento.

#### IV. RESULTADOS

**Figura 1**

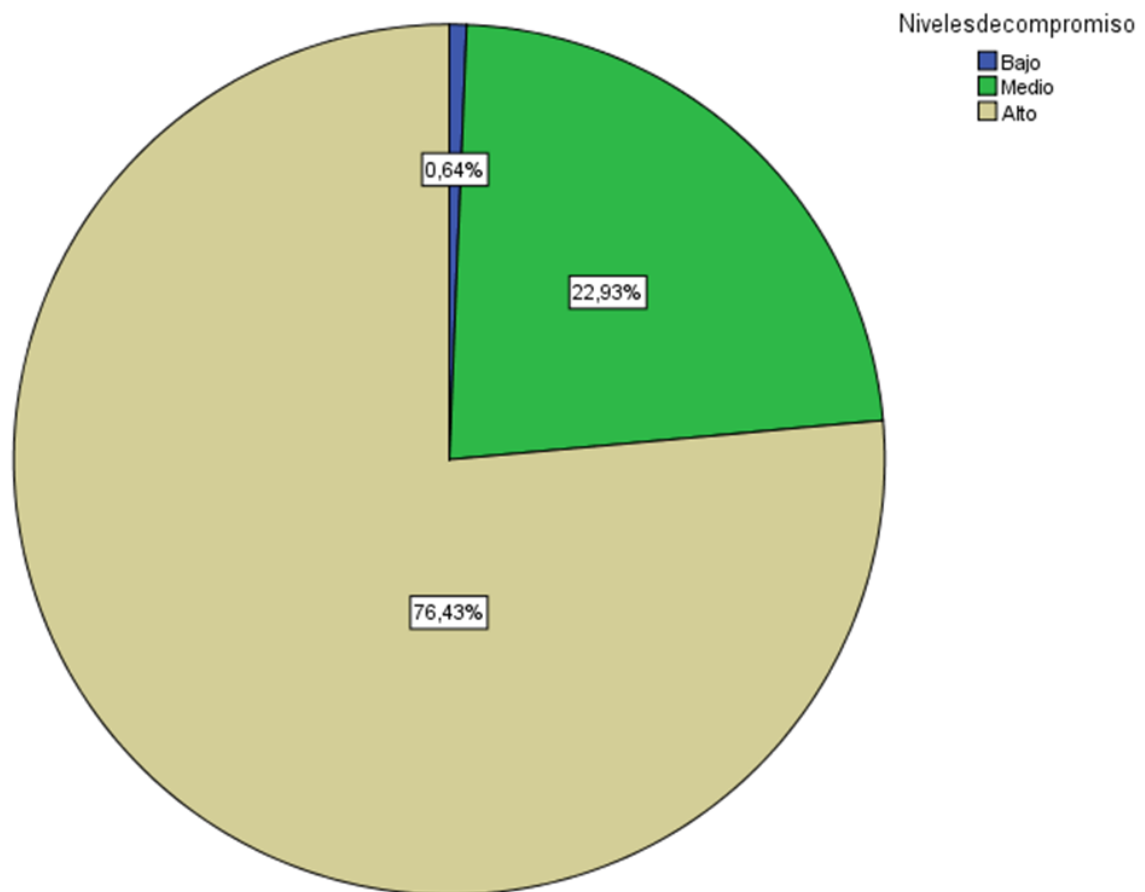
*Estilos de liderazgo en una empresa de transporte de Lima Metropolitana 2021.*



La figura 1 nos muestra que el estilo mixto es el de mayor proporción (72,6%) seguido del transformacional (17,20%) y el indiferente o Laissez faire (8,2%).

**Figura 2**

*Niveles de compromiso de los empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana 2021*



La figura 2 muestra que el nivel principal de compromiso organizacional es el alto que involucra a más del 76 % seguido del medio que llega casi a 23 % y el bajo que no llega ni al 1 %.

**Tabla 3**

*Estilos de liderazgo predominantes por área en empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana 2021*

		ÁREAS						Total	
		Administración	Comunicaciones	Gestión y desarrollo humano	Mantenimiento	Operaciones	SSOMA		
Estilos	<b>Transformacional</b>	n	3	0	2	7	14	1	27
		%	50%	0%	22,2%	30,4%	12,3%	50,0%	17,2%
	<b>Transaccional</b>	n	0	0	0	0	2	0	2
		%	0%	0%	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	1,3%
	<b>Indiferente o Laissez faire</b>	n	0	0	0	1	13	0	14
		%	0%	0%	0,0%	4,3%	11,4%	0,0%	8,9%
	<b>Mixto</b>	n	3	3	7	15	85	1	114
		%	50%	100,0%	77,8%	65,2%	74,6%	50,0%	72,6%
	<b>Total</b>	n	6	3	9	23	114	2	157
		%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

**Tabla 4**

*Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	gl	p
Chi-cuadrado de Pearson	14,605 <sup>a</sup>	15	,480
Razón de verosimilitudes	15,545	15	,413
Asociación lineal por lineal	2,379	1	,123
<b>N de casos válidos</b>	157		

a. 19 casillas (79,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,03.

Según la tabla 4 los estilos de liderazgo que más se presentan en todas las áreas es el estilo mixto, menos en administración y SSOMA donde además del mixto destaca el estilo transformacional empatando en 50 % para ambos casos. Sin embargo, se debe destacar que el chi cuadrado demuestra que no existe una asociación significativa entre los estilos y las áreas.

**Tabla 5**

*Niveles de compromiso organizacional según grupos generacionales de los empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana 2021*

		GENERACIONES				Total	
		Generación Z <sup>a</sup>	Generación Y <sup>a</sup>	Generación X <sup>a</sup>	Baby Boomers <sup>a</sup>		
<b>Niveles de compromiso</b>	<b>Alto</b>	n %	1 100,0%	28 68,3%	84 77,8%	7 100,0%	120 76,4%
	<b>Medio</b>	n %	0 0,0%	13 31,7%	23 21,3%	0 0,0%	36 22,9%
	<b>Bajo</b>	n %	0 0,0%	0 0,0%	1 0,9%	0 0,0%	1 0,6%
<b>Total</b>	n %	1 100,0%	41 100,0%	108 100,0%	7 100,0%	157 100,0%	
Chi-cuadrado de Pearson		4,754 <sup>b</sup>	Gl 6	P ,576			
Razón de verosimilitudes		6,699	Gl 6	P ,350			
Asociación lineal por lineal		2,127	Gl 1	P ,145			

*Nota.* <sup>a</sup> Ipsos (2019).

El compromiso es muy fuerte en los Baby Boomers y Generación Z pues el 100% es alto. Igualmente, las Generaciones X e Y tienen alto compromiso en amplios porcentajes. Solo el nivel bajo llega casi a 1 % en la Generación X y en el resto de las generaciones no existe ningún caso. El Chi cuadrado de Pearson demuestra que no hay asociación entre los niveles de compromiso con ninguna de las generaciones.



**Tabla 6**

*Niveles de compromiso organizacional en las áreas de una empresa de transporte en Lima Metropolitana 2021*

		Áreas						Total	
		Administración	Comunicaciones	Gestión y desarrollo humano	Mantenimiento	Operaciones	SSOMA		
Niveles de compromiso	Alto	n	4	0	4	19	92	1	120
		%	66,7%	0,0%	44,4%	82,6%	80,7%	50,0%	76,4%
	Medio	n	2	3	5	4	21	1	36
		%	33,3%	100,0%	55,6%	17,4%	18,4%	50,0%	22,9%
	Bajo	n	0	0	0	0	1	0	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,6%
Total	n	6	3	9	23	114	2	157	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>			<b>18,709<sup>a</sup></b>	<b>GI 10</b>	<b>p. ,044</b>				
Razón de verosimilitudes			16,646	GI 10	p. ,083				
Asociación lineal por lineal			5,303	GI 1	p. ,021				

El nivel alto de compromiso predomina en administración, mantenimiento y operaciones. En SSOMA los niveles alto y medio se distribuyen equitativamente. Finalmente, en gestión y desarrollo humano hay mayor presencia del nivel medio. El p valor del Chi cuadrado nos informa que los niveles de compromiso y los grupos ocupacionales se asocian significativamente.

**Tabla 7**

*Correlación de las dimensiones del compromiso organizacional con los puntajes de los estilos de liderazgo en empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana 2021*

		Transformacional	Transaccional	Indiferente o Laissez faire
<b>Componente afectivo</b>	Rho	,455**	,407**	-,269**
	r <sup>2</sup>	,21	,17	,07
	p.	,000	,000	,001
	N	157	157	157
<b>Componente de continuidad</b>	Rho	,258**	,251**	,026
	r <sup>2</sup>	,067	,06	,000
	p.	,001	,002	,745
	N	157	157	157
<b>Componente normativo</b>	Rho	,498**	,511**	-,290**
	r <sup>2</sup>	,25	,26	,084
	p.	,000	,000	,000
	N	157	157	157

De acuerdo con Mondragón (2014) cuando se analiza una correlación con Rho de Spearman y esta presenta p o sig. menor a 0,05 se puede concluir que existe una correlación significativa. Por ello en la tabla 7 se puede observar correlaciones significativas positivas en casi todas las dimensiones del CO y las puntuaciones de los estilos de liderazgo. Solo con el estilo indiferente se observan correlaciones negativas al asociarse con los componentes afectivo y normativo, donde el TE es pequeño y mediano respectivamente (Cohen, 1988). El TE es grande entre la dimensión componente normativo y liderazgo transformacional y transaccional. Finalmente se encuentra un TE mediano entre el componente afectivo y liderazgo transformacional y transaccional.

**Tabla 8**

*Correlaciones entre la percepción de los estilos de liderazgo y los niveles de compromiso organizacional en empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana 2021*

			Estilos				Total
			Transforma cional	Transaccional	Indiferente o Laissez faire	Mixto	
<b>Niveles de compromiso</b>	Alto	n	24	1	9	86	120
		%	88,9%	50,0%	64,3%	75,4%	76,4%
	Medio	n	3	1	4	28	36
		%	11,1%	50,0%	28,6%	24,6%	22,9%
	Bajo	n	0	0	1	0	1
		%	0,0%	0,0%	7,1%	0,0%	0,6%
<b>Total</b>		n	n	2	14	114	157
		%	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>		13,841 <sup>a</sup>	Gl 6	p. ,031			
<b>Razón de verosimilitudes</b>		8,685	Gl 6	p. ,192			
<b>Asociación lineal por lineal</b>		1,212	Gl 1	p. ,271			

La tabla 8 nos muestra que los estilos transformacional y mixto se asocian fuertemente con el compromiso alto. Con respecto al estilo transaccional la percepción de la muestra se encuentra equilibrada con los niveles alto y medio. En el estilo indiferente también predomina el nivel alto de compromiso, pero en solo el 64,3%; incluso en ellos se puede encontrar más de 7 por ciento con nivel de compromiso bajo. De otro lado el Chi cuadrado nos permite afirmar hay relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, asociándose mucho más con los estilos transformacional y mixto.

## V. DISCUSIÓN

Iniciaremos la discusión revisando el resultado sobre los estilos de liderazgo en una empresa de transporte de Lima Metropolitana, 2021. Sobre ello podemos decir que en nuestra investigación se ha encontrado que el estilo mixto es el preponderante con (72,6%) de colaboradores que perciben dicho liderazgo, seguido del transformacional (17,20%) y el indiferente o Laissez faire (8,2%).

Quin (2016), se utilizó una muestra de 120 colaboradores administrativos encuentra en relación a los estilos de liderazgo que el 49.2% presenta un liderazgo generativo punitivo en un rango medio, el estilo de liderazgo generativo nutritivo obtienen un 87.5% en el rango medio, luego en el estilo liderazgo racional, presenta un 53.3% en el rango superior, el estilo emotivo libre un 44.2% en el rango superior, el estilo emotivo dócil un 60% en el rango inferior, el estilo emotivo dócil un 52.5% en el rango medio.

En relación con los niveles de compromiso de los empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana, 2021, hemos hallado que el nivel principal de compromiso organizacional es el alto que involucra a más del 76% seguido del medio que llega casi a 23 % y el bajo que no llega ni al 1 %. Un resultado distinto es el hallado por Quin (2016) quien trabajando con una muestra de 120 colaboradores administrativos encontró que el 97.5% presenta un nivel promedio. Igualmente, Linares (2021) quien trabajando con personal nombrado de la municipalidad de Chepén encuentra 1,9% en nivel bajo, 66,0% con nivel medio y el 32,1% con nivel alto. En el mismo sentido Evangelista (2018) evaluando a colaboradores de enfermería de un Hospital de Lima, encuentra que la variable de compromiso organizacional se encontraba con los siguientes niveles: un 28.7% bajo, el 48.7% medio y el 22.6% en un nivel alto; podemos observar que en nuestro caso el nivel alto supera ampliamente en más de 50 %, lo que podría explicarse por los distintos contextos laborales en los que interactúan los colaboradores y que llevan como consecuencia compromisos laborales diferenciados.

De otro lado, los estilos de liderazgo predominantes por área en empleados de una empresa de transporte, se ha encontrado que los estilos de liderazgo que

más se presentan en todas las áreas es el estilo mixto, menos en administración y SSOMA donde además del mixto destaca el transformacional empatando en 50 % para ambos casos. Sin embargo, se debe destacar que el chi cuadrado muestra que no existe una asociación significativa entre los estilos y las áreas. No se han encontrado trabajos que describan los estilos por áreas por lo cual nuestro trabajo es probablemente original en este campo.

Acerca de los niveles de compromiso organizacional según grupos generacionales de los empleados de una empresa de transporte, se ha encontrado que el compromiso es muy fuerte en los Baby boomers y Generación Z pues el 100% es alto. Igualmente, las Generaciones X e Y tienen alto compromiso en amplios porcentajes. Solo el nivel bajo llega casi a 1 % en la Generación X y en el resto de las generaciones no existe ningún caso. El Chi cuadrado de Pearson demuestra que no hay asociación entre los niveles con ninguno de los estilos. Un estudio semejante es el de Cornejo (2018), quien en una empresa de innovación tecnológica de Chile describe que los niveles de compromiso organizacional ascienden conforme las generaciones son de mayor edad. Los Baby boomers obtuvieron un 99,5(14,2); los de Generación X obtuvieron 88,93(22,1) y los millennial obtuvieron un 88,93(22,1).

Sobre los niveles de compromiso organizacional en las áreas de una empresa de transporte, en nuestro estudio encontramos que el nivel alto de compromiso predomina en administración, mantenimiento y operaciones. En SSOMA los niveles alto y medio se distribuyen equitativamente. Finalmente, en gestión y desarrollo humano hay mayor presencia del nivel medio. El p valor del Chi cuadrado nos informa que los niveles de compromiso y los grupos ocupacionales se asocian significativamente. Podría asumirse como algo similar el trabajo de Linares (2021) quien trabajando con 249 colaboradores de la municipalidad de Chepén, entre operativos y administrativos nombrados por la Municipalidad encuentra 1,9% nivel bajo, 66,0% un nivel medio y el 32,1% un nivel alto.

De otro lado al estudiar la correlación de las dimensiones del compromiso organizacional con los puntajes de los estilos de liderazgo en empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana, 2021, hemos hallado

correlaciones significativas positivas en casi todas las dimensiones del CO y las puntuaciones de los estilos de liderazgo. Solo con el estilo indiferente se observan correlaciones negativas al asociarse con los componentes afectivo y normativo, donde el TE es pequeño y mediano respectivamente (Cohen, 1988). El TE es grande entre la dimensión componente normativo y liderazgo transformacional y transaccional. Finalmente se encuentra un TE mediano entre el componente afectivo y liderazgo transformacional y transaccional. Resultado semejante es el descrito por Akinida y Mama (2019) quienes trabajaron con personal académico en la universidad de Madda Walabu, demostrando la existencia de relación positiva y significativa entre el estilo liderazgo transaccional y el compromiso de continuidad y el compromiso normativo ( $p < .03$ ). Además, existe correlación significativa y positiva entre el estilo de liderazgo laissez-faire y compromiso de continuidad, sin embargo, hay correlación inversa negativa entre este estilo y el compromiso afectivo y no se encuentra la existencia de relación significativa con el compromiso normativo.

Finalmente, acerca de la relación entre la percepción de los estilos de liderazgo y los niveles de compromiso organizacional en empleados de una empresa de transporte, se ha encontrado que los estilos transformacional y mixto se asocian fuertemente con el compromiso alto. Con respecto al estilo transaccional la percepción de la muestra se encuentra equilibrada con los niveles alto y medio. En el estilo indiferente también predomina el nivel alto de compromiso, pero en solo el 64,3%; incluso en ellos se puede encontrar más de 7 por ciento con nivel de compromiso bajo. De otro lado el Chi cuadrado permite corroborar que existe correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, asociándose mucho más con los estilos transformacional y mixto. Resultado similar es el de Casquero (2019), quien resalta la presencia de asociación significativa entre las variables con una muestra de 118 sujetos de estudios, docentes que integran a tres instituciones educativas del distrito de Ate Vitarte. Estos resultados nos mencionan que existe correlación alta y estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral ( $\rho = 0,43$ ). Asimismo, encuentra que hay relación alta y estadísticamente significativa entre el estilo transformacional de liderazgo y el compromiso laboral ( $\rho = 0,38$ );

también se encuentra una correlación estadísticamente significativa entre los Estilos de liderazgo transaccional y el Compromiso laboral ( $\rho = 0.42$ ). Un aspecto crítico con este estudio es que se trabajó con las puntuaciones directas de cada estilo y no con categorías específicas como se ha hecho en nuestro estudio. En el mismo sentido, pero trabajando con otra concepción de los estilos, Quin (2016), en una muestra de 120 colaboradores administrativos concluyó que hay una relación con dos de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, el estilo generativo punitivo ( $p < 0.191$ ) y el emotivo dócil ( $p < 0.165$ ). Asimismo, Ramos (2020) evaluando a colaboradores que laboran en el departamento hotelero de Portugal obtiene como resultado una significativa influencia de los estilos de liderazgo de los gerentes sobre el grado de compromiso de los empleados manifestando que cuanto más asertivo es el estilo de liderazgo, mayor es el grado de compromiso de los empleados.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera: El estilo mixto es el de mayor proporción, seguido del transformacional y el indiferente.

Segunda: El nivel principal de compromiso organizacional es el alto que involucra a más del 76 %.

Tercera: El estilo de liderazgo que más se presentan en todas las áreas es el estilo mixto, menos en administración y SSOMA donde además del mixto destaca el transformacional.

Cuarta: El nivel de compromiso organizacional es muy fuerte en los Baby Boomers y Generación Z pues el 100% es alto. Igualmente, las Generaciones X e Y tienen alto compromiso en amplios porcentajes.

Quinta: El nivel alto de compromiso predomina en administración, mantenimiento y operaciones. En SSOMA, los niveles alto y medio se distribuyen equitativamente. En gestión y desarrollo humano hay mayor presencia del nivel medio.

Sexta: Existen correlaciones significativas y positivas con casi todas las dimensiones del CO y las puntuaciones de los estilos de liderazgo. Solo con el estilo indiferente se observan correlaciones negativas al asociarse con los componentes afectivo y normativo.

Séptima: Los estilos transformacional y mixto se asocian fuertemente con el compromiso alto. Con respecto al estilo transaccional la percepción se encuentra equilibrada con los niveles alto y medio. En el estilo indiferente también predomina el nivel alto de compromiso, pero en 64,3 %.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Realizar más investigaciones sobre estas variables haciendo uso adecuado de las herramientas estadísticas, de tal manera que se relacionen las categorías adecuadamente.

Segunda: Realizar investigaciones similares sobre el compromiso y estilos de liderazgo llevándolos a otros contextos, rubros o comparando con otras variables organizacionales con muestras superiores a la presente investigación.



Tercera: En áreas con mayor cantidad poblacional se sugiere hacer un estudio de carga laboral y/o incrementar el headcount de líderes para poder bajar el estilo laissez faire de liderazgo. Asimismo, establecer un seguimiento de indicadores por gestión de personas.

Cuarta: Dentro de la empresa sugiere ampliar a un estudio de intereses o motivadores de permanencia en la población perteneciente a la generación X y Y, a fin de establecer un Programa de a fin de que ayude a generar mayor compromiso.

Quinta: Implementar una escuela de Liderazgo en el cual se pueda capacitar a los líderes de proceso enfocado en dos líneas de desarrollo; gestión de personas y cumplimiento de objetivos estratégicos.

Sexta: Se recomienda realizar semestral o anualmente un focus donde puedan recoger información cualitativa para abordar posibles inconvenientes o dudas sobre el ejercicio de liderazgo ejecutado por los jefes de áreas.

Séptima: Se debería incorporar dentro de los indicadores de medición de clima laboral de la empresa dimensiones de liderazgo y compromiso organizacional.

Octava: Presentar el informe de resultados a la gerencia de recursos humanos para que se elaboren propuestas de intervención que mejoren la percepción del clima laboral en el personal que se encuentra en niveles medios y bajos.

Novena: Convertir la presente tesis en un artículo de investigación y presentarlo en revistas indexadas.

## REFERENCIAS

- Akinida, T. y Mama, M. (2019). *The impact of leadership styles on employee commitment in Madda Walabu University*. *Academic Journals expand your knowledge*; 14(9), 291-300.  
<https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-full-text-pdf/FED5DD464781>
- American Psychological Association, APA (2010). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. Apa.  
<http://www.apa.org/ethics/code/principles.pdf>
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y*

<http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>

- Arbaiza, L. (2014). Administración estratégica. En L. Arbaiza (Eds) *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. (p.112). Universidad ESAN.  
[https://www.academia.edu/36367114/Lydia\\_Arbaiza\\_Fermini](https://www.academia.edu/36367114/Lydia_Arbaiza_Fermini)
- Bass, B. M. y Avolio B. J. (1993). Liderazgo transformacional: una respuesta a las críticas. En M. M. Chemers y A. R. Ayman (Eds.), *Teoría del liderazgo y perspectivas y direcciones de investigación* (pp. 49-80). Academic Press.
- Burns, J. M. (2003). *Transforming leadership: A new pursuit of happiness*. Group West.
- Camarena, K. (2020). *Compromiso organizacional de la última década: Una revisión sistemática*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56834/Camarena\\_DLCKBY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56834/Camarena_DLCKBY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco Díaz, S. (2005). *Metodología de la investigación*. San Marcos.  
[https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-diaz\\_59065f94dc0d60a122959e9d\\_pdf](https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-diaz_59065f94dc0d60a122959e9d_pdf)
- Casquero Torres, D.P. (2019). *Estilos de liderazgo y compromiso laboral del profesorado de instituciones educativas públicas* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3522/TM%20CE-Dg%204606%20C1%20-%20Casquero%20Torres%20Debora%20Patricia%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. The Mc Graw Hill/ Interamericana Editores.

Cohen, J, (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Lawrence Erlbaum Associates.

Colegio de Psicólogos del Perú (2018). *Código de ética y Deontología*. Consejo Directivo Nacional.  
[http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)

Cornejo Araneda, C. (2018). *Análisis respecto a los factores que impactan el compromiso organizacional en las diferentes generaciones que conviven en una empresa de innovación tecnológica* [Tesis de Maestría, Universidad de Chile]. Repositorio institucional de la Universidad de Chile.  
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/167933/Cornejo%20Araneda%20Cristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Evangelista Leiva, S. R. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22801>

Frkovich Mallqui, B. (2018). *Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú.  
[https://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](https://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)

Gemma Juan Giner (10 de junio de 2019) el liderazgo profesional en el ámbito laboral. *Revista Business Review*.  
<https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/el-liderazgo-profesional-en-el-ambito-laboral/>

- Grajeda, A. (2018). *Construcción y validación de un test de aptitud funcional selectora visual en estudiantes de escuelas estatales del primer grado de primaria del distrito de Jesus María*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo de Lima]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21249>
- Guerrero, P. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de tesis de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL\\_GuerreroMaldonadoPedro.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf)
- Hui, L. Jia, L. Chu, N. Yung & S. Ying (2014). *Leadership styles influencing employees working performance in financial sector within peninsular Malaysia*. [Proyecto de tesis para grado de bachiller, Universiti Tunku Abdul Rahman]. Repositorio Institucional de la Universidad Tunku Abdul Rahman. <http://eprints.utar.edu.my/1471/1/BAC-2014-1002456.pdf>
- Ipsos Group S.A (14 de febrero de 2019). *Generaciones en el Perú*. <https://www.ipsos.com/es-pe/generaciones-en-el-peru>
- Linares Melendez, J. M. (2021). *Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57843>
- Maldonado, S., Ramirez, M., Garcia, B. y Chaires, A. (2017). *Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública*. 47, 12-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4749342>
- Martínez, C. (2012). El muestreo en Investigación Cualitativa. Principios Básicos y algunas controversias. *Ciencia y Saúde Colectiva*, 13(3), 613-619. <http://www.scielo.br/pdf/csc/v17n3/v17n3a06.pdf>
- Merech, Cordero y Gómez (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de

- Chile]. *Repositorio Institucional de la Universidad de Chile*.  
[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%  
c3%b3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%c3%b3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Morlote, N. y Celiseo, R. (2004). *Metodología de la investigación: Cuaderno de trabajo*. McGraw-Hill Interamericana editores.  
<http://cotana.informatica.edu.bo/downloads/Metodologia-de-lainvestigacion-cuaderno%20de%20trabajo.pdf>
- Ñaña, C. (2017). *Comportamiento organizacional*. Universidad Continental.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO\\_FCE\\_319\\_MAI\\_UC0104\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf)
- Odoardi, Carlo, Battistelli, Adalgisa, Montani, Francesco, & Peiró, José M. (2019). Affective commitment, participative leadership, and employee innovation: a multilevel investigation. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 103-113.  
[https://www.researchgate.net/publication/334313412\\_Affective\\_Commitment\\_Participative\\_Leadership\\_and\\_Employee\\_Innovation\\_A\\_Multilevel\\_Investigation](https://www.researchgate.net/publication/334313412_Affective_Commitment_Participative_Leadership_and_Employee_Innovation_A_Multilevel_Investigation)
- Quin, Y. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, Nuevo Chimbote* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional del Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/241/quin\\_vy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/241/quin_vy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramos Mações, M. A. (2020). *El papel de la comunicación, el liderazgo y el compromiso de los empleados en el cambio organizacional* [Tesis doctoral, Universidad de Vigo]. Investigo Biblioteca de la Universidad de Vigo.  
[http://www.investigo.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/1619/RamosMa%  
c3%a7aes\\_ManuelAlberto\\_TD\\_2020\\_AA.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://www.investigo.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/1619/RamosMa%c3%a7aes_ManuelAlberto_TD_2020_AA.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Robbins, S. (1997). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Prentice Hall.
- Salvador Cornelio, Elena M, & Sánchez Ortega, Jaime Agustín. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124.  
<https://huajsapata.unap.edu.pe/index.php/ria/article/view/38/32>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Business Support Aneth SRL.
- Tafesse, A. B., & Irbo, M. M. (2020). The impact of leadership styles on employee commitment in Madda Walabu University. *African Journal of Business Management*, 14(9), 291-300.  
<https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-full-text-pdf/FED5DD464781>
- Uzurriaga, M., Osorio, C. y Arias, O. (2020). *Liderazgo: definiciones y estilos*. Universidad de Santiago de Cali.  
<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/4680/LIDERAZGO%3A%20DEFINICIONES%20Y%20ESTILOS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Zelvaggio, N. (2021). *Apoyo percibido y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa textil*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de César Vallejo]. Repositorio Institucional.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61232/Zelvaggio\\_MNA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61232/Zelvaggio_MNA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)





## ANEXOS

**Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Percepción del Liderazgo	El liderazgo es un procedimiento mediante el cual el líder guía e interviene sobre las tareas hechas por el equipo de trabajo, esto indica que debe conocer claramente a la organización donde se incluyen grandes factores como valores, tareas, procesos y cambios, siendo estos vigilados para lograr que los colaboradores cumplan con sus metas esto según Uzurriaga, <i>et al.</i> (2020).	<p>Cuestionario de ejercicio de liderazgo de los colaboradores de la Municipalidad de Chepén.</p> <p>Instrumento desarrollado por Linares Melendez, Jessica Maribel validado en el 2020 por docentes expertos de la Universidad César Vallejo en Perú.</p> <p>Aplicable en jóvenes y adultos, en forma individual o colectiva. compuesta por 12 ítems.</p>	<p>-Transformacional.</p> <p>-Transaccional.</p> <p>-Laissez faire o indiferente (dejen hacer, dejen pasar).</p>	<p>- Liderazgo transformacional (1,2,3,4).</p> <p>- Liderazgo transaccional (5,6,7,8).</p> <p>- Laissez faire o indiferente (9,10,11,12).</p>	<p>Ordinal</p> <p>1 = Totalmente en desacuerdo.</p> <p>2 = En desacuerdo.</p> <p>3 = Indiferente.</p> <p>4 = De acuerdo.</p> <p>5 = Totalmente de acuerdo.</p>
Compromiso Organizacional	El concepto de compromiso organizacional es un carácter psicológico, donde se establece la relación entre el colaborador y la organización, donde esto influye en las actividades del colaborador con respecto al nivel de identificación y pertenencia. (Allen y Meyer, 1991; citado en Guerrero ,2019).	<p>Cuestionario de ejercicio de compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de Chepén.</p> <p>Instrumento desarrollado por Linares Melendez, Jessica Maribel validado en el 2020 por docentes expertos de la Universidad César Vallejo en Perú.</p> <p>Su aplicación está dirigida a jóvenes y adultos de 18 años a más. Contine 18 ítems que evalúan compromiso organizacional.</p> <p>Niveles Alto: 64 - 90 Medio: 37 - 63 Bajo: 0-36</p>	<p>- Componente afectivo.</p> <p>- Componente de continuidad.</p> <p>- Componente normativo</p>	<p>- Componente Afectivo (1,2,3,4,5,6).</p> <p>- Componente de continuidad (7,8,9,10,11,12).</p> <p>- Componente normativo (13,14,15,16,17,18).</p>	<p>Ordinal</p> <p>1 = Totalmente en desacuerdo.</p> <p>2 = En desacuerdo.</p> <p>3 = Indiferente.</p> <p>4 = De acuerdo.</p> <p>5 = Totalmente de acuerdo.</p>

**Anexo 2: Pruebas de normalidad, validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.**

*Pruebas de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístic	gl	Sig.	Estadístic	gl	Sig.
	o			o		
Transformacional	,157	157	,000	,873	157	,000
Transaccional	,151	157	,000	,912	157	,000
Indiferente	,124	157	,000	,949	157	,000
Componente afectivo	,167	157	,000	,886	157	,000
Componente de continuidad	,101	157	,000	,975	157	,007
Componente normativo	,105	157	,000	,933	157	,000
Compromiso Organizacional	,106	157	,000	,958	157	,000
Corrección de la significación de Lilliefors						

La tabla nos muestra que todas las distribuciones son anormales ya que el nivel de significancia es menor a 0.05 por lo tanto en los análisis respectivos se usaran estadísticos no paramétricos.

Estudio Piloto

Validez de la Escala de Compromiso organizacional

<b>Estadísticos total-elemento</b>					
	<b>Media de la escala si se elimina el elemento</b>	<b>Varianza de la escala si se elimina el elemento</b>	<b>Correlación elemento- total corregida</b>	<b>Correlación múltiple al cuadrado</b>	<b>Alfa de Cronbach si se elimina el elemento</b>
C1	65,624	96,441	,549	,598	,812
C2	65,783	96,645	,502	,479	,813
C3	66,025	97,807	,197	,354	,831
C4	66,223	94,572	,488	,349	,812
C5	65,605	95,779	,689	,655	,809
C6	65,854	98,434	,220	,415	,827
C7	65,675	95,234	,584	,562	,810
C8	68,000	111,013	-,269	,302	,854
C9	67,006	99,827	,151	,225	,832
C10	66,064	90,278	,697	,619	,801
C11	66,535	88,302	,646	,563	,801
C12	66,439	98,056	,250	,215	,825
C13	66,586	88,398	,608	,550	,803
C14	65,828	91,272	,735	,683	,801
C15	66,752	90,278	,513	,399	,810
C16	65,631	93,478	,713	,672	,805
C17	66,446	90,479	,596	,486	,805
C18	66,414	94,603	,320	,226	,823

Confiabilidad de la Escala de Compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	18

Validez de la Escala de liderazgo.

<b>Estadísticos total-elemento</b>				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
L1	29,662	54,558	,857	,916
L2	29,688	53,998	,902	,914
L3	29,720	54,088	,901	,914
L4	29,637	55,310	,868	,916
L5	29,892	54,213	,852	,917
L6	30,070	55,066	,799	,920
L7	29,707	56,093	,804	,920
L8	29,669	56,928	,775	,922
L9	30,796	64,445	,172	,964

Confiabilidad de la Escala de liderazgo.

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	9

**Anexo 3: Autorización de institución organizacional para la aplicación de los instrumentos.**



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 30 de Junio de 2021

**CARTA INV. N° 0316-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Sr JOSÉ LUIS DIAZ LEÓN  
Gerente General  
**LIMA BUS INTERNACIONAL 1**  
Av. Los Incas s/n - Comas

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta(s) **MENDOZA PAZ LOURDES LIZZET DEL PILAR** con DNI N° 4522951 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002695896 y **TORRES BELTRÁN ANTUANETTE** con DNI N° 72813358 también estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002695899 quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"Percepción de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana, 2021"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

**JOSÉ LUIS DIAZ LEÓN**  
Gerente General  
Lima Bus Internacional 1 S.A.

zimbra  
BY STRACON PROJECT

Mail Contacts Calendar Tasks Briefcase Preferences Search RE: Aplicación

Found 72 results for: "aplicación"

New Message Reply Reply to All Forward Delete Spam Actions Read More View

Sorted by Date 72 conversations

Basic Filters

- has attachment
- is flagged
- is unread

Advanced Filters

Received from ...

Sent to ...

Date sent ...

Attachments ...

Size ...

Status ...

Folder ...

Conditionals

Click to add before the selected bubble, or at the end. Note: AND is implied between adjacent terms.

AND OR NOT ( )

RE: Aplicación de evaluación de compromiso y liderazgo August 23, 2021 4:46 PM

From: Francisco Rodríguez

To: Lizzet Mendoza

Estimada Lizzet Mendoza

Se aprobó por la gerencia iniciar el despliegue de la toma de datos.

**FRANCISCO RODRÍGUEZ PALOMINO**  
COORDINADOR DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL  
Av. Los Incaes S/N Esq. Av. Universitaria, Cdra 80, Comas - Lima  
T (511) 717 0700 anexo 216 - RPC 972 432 660  
www.limabus.com.pe

**LiMA BUS**  
INTERNACIONAL

De: analistagdh@limabus.com.pe <analistagdh@limabus.com.pe>  
Enviado el: miércoles, 18 de agosto de 2021 17:03  
Para: 'Francisco Rodríguez' <frodriguez@limabus.com.pe>  
Asunto: Aplicación de evaluación de compromiso y liderazgo

Estimado Francisco

Meses atrás se conversó con tu persona y se solicitó la autorización del señor José Luis, con una carta, para investigar los niveles de compromiso organizacional y la percepción de los estilos de liderazgo en todo LBI.

Actualmente mi investigación pasó satisfactoriamente todos los filtros de investigación y la Universidad me está solicitando desplegar la encuesta y es propicio; ya que esta investigación es parte de los proyectos que ofrecimos desde DO a la gerencia general que fue descubrir el nivel compromiso y la percepción de liderazgo nos va a servir para diseñar planes de desarrollo de los líderes de LBI.

Quedo atenta a tu confirmación y si puedes conversarlo con nuestro gerente.

Saludos Cordiales

**LIZZET MENDOZA PAZ**  
ANALISTA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

## Anexo 4: Autorización de autora para la aplicación de los instrumentos



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

### CARTA N° 0425-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 15 de Julio de 2021

**Autor:**

- **Linares Meléndez Jessica Maribel**

Presente.-

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la las Srta(s) **MENDOZA PAZ LOURDES LIZET DEL PILAR** con DNI N° 4522951 con código de matrícula N°7002695896 y **TORRES BELTRÁN ANTUANETTE** con DNI N° 72813358 con código de matrícula N°7002695899, ambas estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizará su trabajo de investigación para optar el título de **licenciadas** en Psicología titulado: **"Percepción de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana, 2021"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso de los instrumentos (Instrumento para medir ejercicio de Liderazgo e Instrumento para medir compromiso organizacional), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## CARTA DE AUTORIZACIÓN

Chepén, 21 de Julio del 2020

La que suscribe **Lic. Jessica Maribel Linares Melendez**, Administradora colegiada en CLAD- N°19878 autora de Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén, autorizo a las Srta(s) MENDOZA PAZ LOURDES LIZZET DEL PILAR con DNI N° 4522951 con código de matrícula N°7002695896 y TORRES BELTRÁN ANTUANETTE con DNI N° 72813358 con código de matrícula N°7002695899, ambas estudiantes del último año de la Escuela de Psicología, para que utilicen dicho instrumento en su tesis para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "Percepción de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en empleados de una empresa de transporte en Lima Metropolitana, 2021" en la Universidad César Vallejo. Así mismo expreso mis felicitaciones a las autoridades pertinentes de dicha institución, quienes promueven el uso adecuado de los instrumentos para la toma de datos, respetando el código de ética.

Atentamente,



---

Lic. Jessica Maribel Linares Meléndez  
DNI N° 47873682



**Anexo 5: Print del instrumento de recolección de datos**



**LiMA BUS**  
INTERNACIONAL

## Evaluación de Compromiso Organizacional y Liderazgo

Estimado colaborador

A continuación se presenta un cuestionario, el cual tiene la finalidad de recabar información y conocer sobre el Compromiso Organizacional y el Liderazgo en Lima Bus Internacional, desde su percepción.

Dicha información que usted nos proporcione servirá para el desarrollo de un proyecto de investigación. Su participación y la información que nos brinde será muy valiosa y tratada de manera confidencial respetando el anonimato de sus datos, haciendo uso de estos para fines de investigación y/o académicos.

Si tiene alguna consulta o duda, comunicarse con el área de GDH preguntar por Lizzet Mendoza o Francisco Rodríguez.

---

 [lmendoza03@gmail.com](mailto:lmendoza03@gmail.com) (no se comparten) [Cambiar cuenta](#) 

**\*Obligatorio**

De dar tu consentimiento colocar tu número de DNI. \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_