



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS
COLABORADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, NUEVO CHIMBOTE.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

QUIN VIDAL YORGELIS

ASESESOR:

Dr. NOÉ GRIJALVA, Hugo Martín

Mg. ALDAVE HERRERA Teresita del Pilar

LINEA DE INVESTIGACION:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

NUEVO CHIMBOTE – PERÚ

2016

PAGINA DEL JURADO

Dr. MARTIN NOE GRIJALVA

Mg. TERESITA ALDAVE HERRERA

Mg. GINO REYES BACA

DEDICATORIA

Con todo cariño y amor para las personas que hicieron posible que llegara a esta etapa de mi vida, sirviendo de motivación para alcanzar mis sueños.

A ustedes papa y mama, por siempre acompañarme en ese camino profesional que llegue a alcanzar.

Quin Vidal Yorgelis

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme a fuerza diaria para seguir con este trabajo. A mis abuelos por ser mi motivación. A toda mi familia por darme la confianza necesaria.

A la Escuela de Psicología, por hacer posible la enseñanza de mis asesores quienes me guiaron adecuadamente para culminar este proyecto.

También expreso mi cordial agradecimiento a los colaboradores de la entidad pública, quienes colaboraron para que este proyecto se realice con éxito

Quin Vidal Yorgelis

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Yorgelis Quin Vidal con DNI 74063953, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de Metodología de la Investigación Científica, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y autentica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en el presente informe de Tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de documentos como de información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Nuevo Chimbote, 17 de Septiembre del 2016.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado Calificador:

En conformidad con los lineamientos técnicos y normativos que la Universidad Cesar Vallejo exige, pongo a su disposición y criterio profesional, el informe de tesis: “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, Nuevo Chimbote”, estudio realizado para obtener el Bachiller en Psicología.

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la correlación entre las ambas variables y a la vez analizar los niveles de cada una.

Con la convicción de que se otorgará el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, agradezco por anticipado las sugerencias y apreciaciones que se brinden a la investigación

Nuevo Chimbote, 17 de Septiembre del 2016

Quin Vidal Yorgelis

Tesista

Dr. Noé Grijalva Hugo Martin

Asesor de Tesis

ÍNDICE

PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos Previos.....	14
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	18
1.3.1. Teorías del Liderazgo.....	19
1.3.2. Estilos de liderazgo	21
1.3.3. Compromiso Organizacional	22
1.3.4. Dimensiones del compromiso organizacional.....	25
1.4. Formulación del problema.....	28
1.5. Hipótesis.....	29
1.6. Objetivos	29
II. METODOLOGÍA.....	30
2.1. Diseño de investigación	30
2.2. Variables, operacionalización	32
2.3. Población y Muestra	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.5. Método de análisis de datos.....	35
2.6. Aspectos Éticos.....	35

III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSION DE RESULTADOS	42
IV. CONCLUSIONES.....	46
V. RECOMENDACIONES	48
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	49

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	36
Correlación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.	36
Tabla 2	37
Niveles de estilos de liderazgo en los colaboradores de una entidad pública.	37
Tabla 3	38
Niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.....	38
Tabla 4	39
Correlación entre los estilos de liderazgo y el componente afectivo del compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.	39
Tabla 5	40
Correlación entre los estilos de liderazgo y el componente de continuidad del compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.....	40
Tabla 6	41
Correlación entre los estilos de liderazgo y el componente normativo del compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.	41

RESUMEN

El objetivo de este trabajo de investigación fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, se evaluó a 120 colaboradores administrativos, mediante la escala elaborada por Egoavil de liderazgo organizacional – ELO validada en el año 2003 y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen adaptado en 1998. Luego de la aplicación se obtuvieron resultados significativos, en cuanto a los niveles de estilos de liderazgo la mayor cantidad de colaboradores de una entidad pública, 49.2% (59) tienen liderazgo generativo punitivo en un nivel promedio. Además, en el estilo liderazgo generativo nutritivo, el mayor porcentaje 87.5% (105) presentan nivel promedio, luego en el estilo de liderazgo racional, el mayor porcentaje 53.3% (64) están en el nivel alto. En el estilo emotivo libre, el mayor porcentaje 44.2% (53) presentan también el nivel alto, para el estilo emotivo dócil, el mayor porcentaje 60% (72) tienen el nivel bajo y para el estilo emotivo indócil, el mayor porcentaje 52.5% (63) presentan el promedio y en el compromiso organizacional en un nivel promedio con un (97.5%), para la correlación de las dos variables, se aplicó el coeficiente de correlación de spearman , evidenciando que existe una correlación con dos de los estilos de liderazgo, el generativo punitivo (-0.191**) y el emotivo dócil (-0.165).

Palabras Claves: Estilos de liderazgo, niveles de compromiso organizacional, enfoque, involucramiento laboral

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between leadership styles and organizational commitment in employees of a public agency, 120 administrative employees was assessed, using the scale developed by Egoavil organizational leadership - ELO validated in the year 2005 and organizational commitment questionnaire of Meyer and Allen adapted in 1998. After applying significant results were obtained as to the level of leadership styles as many employees of a public entity, 49.2% (59) have leadership generative punitive damages at an average level. In addition, the leadership style nutritious generative, the highest percentage 87.5% (105) have average level, then the rational style of leadership, the highest percentage 53.3% (64) are at the highest level. In the free emotive style, the highest percentage 44.2% (53) also have the highest level for the docile emotive style, the highest percentage 60% (72) have the low level and the fractious emotive style, the highest percentage 52.5% (63) show the average and organizational commitment in an average level one (97.5%), for correlation of the two variables, the Spearman's rank correlation coefficient was applied, showing a correlation with two styles of leadership, punitive generative (-0191 **) and the docile emotional (-0165).

Keywords : Leadership Style , Organizational commitment levels , approach , work involvement

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En las organizaciones actuales el ejercer un buen liderazgo, es de vital importancia para el funcionamiento apropiado de las organizaciones, puesto que se busca desarrollar el máximo potencial en la empresa y sobre todo en los trabajadores, además se busca que los líderes tengan un papel importante dentro de una organización, contando con la teniendo la habilidad de un jefe para gobernar, porque depende de ellos el sobresalir como empresa y el adecuarse al constante cambio que tiene el mundo.

Una organización puede tener una planeación adecuada pero no puede sobrevivir a la falta de un buen líder, así mismo, se sabe que el compromiso organización es un vínculo de lealtad por el cual un trabajador decide permanecer en su empresa, ya que es como un interfaz de dos vías entre una empresa y un trabajador. (Gómez, 2008). Como todo empresario con la responsabilidad que involucra mantener a su organización, anhelarían que sus colaboradores entreguen un máximo desempeño de su labor, sin embargo, el problema surge cuando el colaborador no se siente a gusto en su puesto de trabajo, ya que de esta forma la productividad disminuye. Lo importante es que todo colaborador pueda sentirse satisfecho con su organización. Esto trae consigo mayor entrega en su labor, lo que beneficia de forma directa la productividad de la empresa.

En el contexto internacional, los representantes de empresas líderes del mercado desarrollan capacitaciones a nivel gerencial, sin dejar de considerar al compromiso organizacional, ya que este puede ser el mecanismo que poseen los representantes del manejo del área de recursos humanos para reconocer la lealtad y el nivel de vínculo de los empleados con su organización. (Robles & de la Garza, 2009).

Es decir que depende en gran medida del área de RR.HH el velar por el bienestar de sus colaboradores, con la finalidad de crear lazos de identificación en el binomio organización-colaborador.

En otros estudios a nivel nacional, como los realizados en la ciudad de Lima donde tuvo como población un colegio, se evidenciaron que el liderazgo no solo influye en el compromiso, sino también en el clima laboral, teniendo una probabilidad del 95% (Moya, 2011).

En tal sentido los colaboradores de las entidades públicas se encuentran dirigidos por jerarquías superiores, las cuales son los jefes; sin embargo, una de sus desventajas es el cambio constante de estos. Esto consecuentemente hace que los colaboradores pasen por distintas maneras de dirigir, lo que hace más difícil la creación de lazos de compromiso de los colaboradores hacia su organización. Cada colaborador tiene una percepción distinta de la manera en que los jefes dirigen, lo que produce que busquen tener una estabilidad con un estilo en particular. La manera de dirigir puede influenciar en la productividad de los colaboradores. Esto queda evidenciado en las dificultades para liderar que se detectan en las capacitaciones que realiza una empresa. Estas capacitaciones muestran además algunas dificultades para realizar actividades relacionadas a liderar un equipo.

Se sabe que en la actualidad, hay las diferentes maneras de capacitar a la gente que pertenece a la empresa , se utiliza mucho el juego de roles, buscando con esto encontrar las debilidades y fortalezas que la organización pueda tener; por otro lado, también se evidencia en la toma de decisiones y las actividades que comprenden la dirección de jefe a colaborador. (Natividad, 2014). Un estilo de liderazgo no adecuado trae consigo conflictos en cuanto a su desempeño, por lo tanto, el compromiso del colaborador con su empresa es inadecuado.

Uno de los problemas que no permiten que el colaborador se identifique más con su organización, son las pesadas jornadas laborales que estos tienen, manteniéndoles bajo presión y constante estrés, lo que influye en la producción.(Rivera,2016), por otro lado en muchas entidades públicas no hay facilidad de realizar una línea de carrera impidiendo que el colaborador amplíe

sus conocimientos y sobre todo pueda desarrollarse en los campos que el desee, lo que provoca dificultades para poder alcanzar las metas personales que estos poseen. La falta de incentivos sería otro de los problemas que impiden que el colaborador se comprometa, ya que producto de esto, no mantiene una motivación constante por parte de la organización, volviéndolos trabajadores que temen a los cambios. En otros casos toma demasiado tiempo para que los colaboradores puedan adaptarse, lo que causa que no se retenga el talento trayendo como consecuencia un poco eficacia en la productividad de la organización.

Otro de los problemas que impide el compromiso entre colaboradores y las entidades públicas tiene que ver con el concepto de salario. Cuando el colaborador siente que su remuneración es menor a lo merecido o es retribuido a destiempo, se crea sentimientos negativos e invalorable hacia la organización de tal forma que la creación de lazos se dificulta.

Por lo expuesto este análisis nos revela la transcendencia del problema, razón por la que se pretende encontrar en este estudio si existe una correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional que se encuentra en la entidad pública.

1.2. Trabajos Previos

León (2006). Realizó una investigación en el liceo Valentín Letelier, sobre el estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente. Se tomó 791 encuestados: 96 docentes, 340 alumnos, 25 administrativos y 330 padres de familia. Los resultados de los datos según profesores, estudiantes, administrativos y padres, se concluyó que el nivel de desempeño docente depende en gran parte del estilo de liderazgo de la autoridad máxima de la institución. Los resultados que obtuvieron según su encuesta, determinaron que el estilo democrático con 45% es el de mayor aceptación, medianamente, los estilos autoritarios con el 29% y el liberal con el 26% y el nivel de desempeño de los docentes es el competente con el 27% en las dimensiones capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones

laborales y su relación interpersonal con sus alumnos y el 36% de docentes con los niveles bajos. Asimismo, en la dimensión resultados de su labor educativa de los docentes, el 50% de los docentes se ubicaron en los niveles bajos.

Por otro lado Barraza (2008), Realizó una investigación no experimental de tipo exploratorio-correlacional sobre compromiso organizacional. La información se obtuvo a través de un cuestionario cuyos ítems reflejan la realidad de la organización. En general se consiguieron 155 test aplicados de los profesores de todos los niveles y del nivel medio de la ciudad de Canatlan en el estado de Durango. Los resultados más resaltantes permiten confirmar la presencia de compromiso organizacional moderado en los docentes, donde predomina la parte afectiva y el papel modulador de las variables de género, nivel educativo, sitio en el que trabaja y cantidad de hijos.

Moya (2011) realizó un estudio no experimental de tipo descriptivo correlacional, sobre la influencia del liderazgo en el clima organizacional. Su población fue un promedio de 95 donde están involucrados los profesores y directivos siendo una muestra de 90 profesores, siendo el instrumento de escala Likert. Se concluye que un 95% de probabilidad que el liderazgo influye significativamente sobre el clima organizacional de la institución educativa “Soberana Orden Militar de Malta” del distrito de Villa María del Triunfo en el año 2011. La dimensión que más influencia en el clima organización es el de liderazgo transformacional.

A la vez Flores (2011), realizó una investigación titulada Compromiso Organizacional y la calidad del servicio de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, sustentada en la Universidad Federico Villareal. Su objetivo fue determinar la existencia de la relación entre el compromiso organizacional y la calidad de servicio en la muestra tipo censal de los trabajadores administrativos de dicha universidad, utilizando para ello el sustento teórico de Allen y Meyer sobre el Compromiso Organizacional. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional mediante el enfoque cuantitativo, utilizando el método descriptivo comparativo. La muestra es de tipo censal, al tomar el universo de la población, 681 trabajadores administrativos. La autora

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

Castagnola (2014), en su investigación clima y compromiso organizacional en profesores de los centros educativos estatales del distrito del Agustino- UGEL 05-2014. Se demostró que existe relación significativa entre clima organizacional y el compromiso organizacional, según el análisis del compromiso por sexo no existe diferencias entre docentes varones y mujeres, por tanto se deduce que el nivel de compromiso en instituciones educativas estatales no depende del género. Por otro lado al analizar el clima organizacional por sexo los docentes varones presentar mejores evaluaciones que las docentes mujeres de donde se dedujo que los docentes varones demuestran mejor predisposición para lograr un clima favorable. Según el análisis de varianza del compromiso organizacional por nivel educativo, sean nivel inicial, primaria y secundaria no existe diferencia alguna, por lo que se concluyó que el nivel a los que pertenecen los docentes de la muestra no implica mayor o menor índice en el compromiso organizacional.

Águila & Morales (2003), en su investigación estilos de pensamiento, tipos de liderazgo y estilos educativos en docentes universitarios, de la Universidad Cesar Vallejo Piura, Se utilizó una muestra de 100 docentes, aplicándoles los cuestionarios de Estilos de pensamiento de Sterberg y Wagner forma A, la escala de liderazgo organizacional (ELO) y el cuestionario de estilos educativos. Se concluyó que existe un predominio pensamiento judicial con un 47%, se destaca también la forma jerárquica del estilo de pensamiento en un 55% , por otro lado en cuanto a estilos de liderazgo se obtiene una tendencia racional con un 49% y el porcentaje más bajo lo obtiene una tendencia racional con un 49% y el porcentaje más bajo lo obtuvo el estilo generativo punitivo con un 1%, en cuanto a los estilos educativos predomina el estilo asertivo con un 93% y un 4% del tipo inhibicionista.

Roldan & Ríos (2007), en su investigación Tipos de liderazgo e indicadores grafológicos de la firma en trabajadores de la empresa Danper en Trujillo, la muestra estuvo compuesta por 112 participantes , los instrumentos que se utilizaron fueron la escala de liderazgo organizacional (ELO) y la grafología de la firma, se determinó una correlación altamente significativa, por lo que es posible identificar por medio de la grafología de la firma aspectos de la personalidad relacionados con el potencial del liderazgo, encontrando que significancia con el estilo Generativo nutritivo , racional y emotivo libre

Vergara (2014), en su investigación acoso laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de seguridad ciudadana. Tuvo una población de 110 trabajadores, donde busco captar el interés de las autoridades. Se concluyó que los trabajadores obtuvieron un nivel alto de acoso con un 64.9% mientras tanto el compromiso fue de 11.8%, encontrándose una buena correlación entre estas dos variables, se encontraron correlaciones bajas en las dimensiones de restricción profesional y competente de compromiso normativo. Se encontró correlación altamente significativa en la dimensión humillación personal y el componente compromiso de continuidad.

Espejo (2009), en su investigación tipos de liderazgo en directores de las instituciones educativas nacionales y particulares. El diseño de su investigación utilizada fue descriptiva comparativa. Realizo la aplicación de la escala de Liderazgo Organizacional (ELO) a 130 directores de las instituciones educativas nacionales y privadas del Distrito de Chimbote, en la cual buscó demostrar que el instrumento que utilizó el válido y confiable; además buscar captar el interés de las autoridades que dirigen el sector educativo a nivel local, con el propósito de gestionar el cambio. Se concluyó que el tipo predominante de liderazgo en instituciones nacionales es generativo nutritivo en un 89.3% en los directores de instituciones educativas particulares es el tipo de liderazgo emotivo indócil representando en un 71.9% no generativo punitivo en los directores de las instituciones educativas nacionales y particulares.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

Para Chiavenato (2005), el liderazgo “Es la influencia ejercida en una situación y dirigida a través del proceso de la comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. (p563)

Para Solórzano (2007), menciona que el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo de personas teniendo como objetivo que dicho grupo alcance sus metas. Esto puede surgir del propio grupo y también en razón de la designación formal para dirigir al grupo, como sabemos los grupos por si solos no siempre llegan a alcanzar lo que se proponen, lo ideal es que tengan un líder que la guie.

Fishman (2000), Indica que el liderazgo es un camino en espiral que va de lo interno a lo externo. Si como personas no tenemos en primer lugar un nivel de profundidad interior, no otorgará un liderazgo constructivo y hacer que los individuos que lo siguen puedan desarrollarse. Cuando la persona primero trabaja la autoestima, capacidad de aprender, la visión y el equilibrio, es ahí donde se llega a lograr el liderazgo personal.

Maestro (2009) “plantea sobre los talentos que cada líder posee y sustenta que los líderes que nos dirijan en un futuro, deben tener una serie de talentos comunes, independiente del puesto que estos ocupen; estos serán el denominador común para todos los líderes al margen de la personalidad y el carisma que posea cada uno. Estos talentos están siempre en un proceso de mejora continua y nunca llegan a alcanzar el 100%, por lo que siempre se lucha para alcanzar la superación personal y el aprendizaje”. (pg,39)

El líder no se define solamente al tipo o interés del grupo, sino también en función a formas de conducción personal del grupo y como logra establecer un clima organizacional .Egoavil (2003)

1.3.1. Teorías del Liderazgo

Según Madrigal (2005), a lo largo de las investigaciones realizadas desde las primeras décadas del siglo XX, podemos encontrar diferentes enfoques para explicar el liderazgo efectivo, que se detalla a continuación:

Madrigal (2005) indica que estos puntos de vista se pueden agrupar en cuatro. El primer grupo, **Teorías de los Rasgos**, quería lograr identificar de manera general rasgos de personalidad, sociales, intelectuales y físicos que en común podrían tener los líderes. Para que esta teoría tenga valor, deben existir características específicas sobre todos los líderes. Por otro lado también se ha encontrado seis rasgos comunes: inteligencia, honradez e integridad, el deseo de dirigir, ambición, conocimientos y autoconfianza.

Los estudios realizados por Madrigal (2005) también ofrecen pruebas consistentes sobre como el control de la conducta ayuda a poder surgir como un líder. Sin embargo esta teoría presenta algunos puntos débiles como la corta relación que hay entre los rasgos específicos y liderazgo, además las necesidades de los seguidores no se están tomando en cuenta, ni se está logrando distinguir la importancia de los diferentes rasgos.

Desde los años cuarenta entra a tallar las investigaciones sobre liderazgo, situándose en los estilos de conducta de, lo que dio paso a la **Teoría de la conducta**. Esta orientación se centró en la idea de exponer el liderazgo como una variedad de conductas que son utilizadas por las personas que lo practican.

Al existir una diferencia entre las teorías de los rasgos y las teorías de la conducta, planteamos la idea que si la primera teoría fuera cierta entonces el liderazgo sería algo que nace con nosotros , si fuera valida la otra teoría el liderazgo se podría enseñar ejerciendo algunas conductas especificas podría ser un buen líder. (Madrigal.2005).

Sin embargo esta teoría presentó algunos puntos débiles como el hecho de no detallar la semejanza entre la conducta del líder y el ventaja del grupo, tampoco lograron instaurar enunciados generales, pues los comportamientos cambiaban de acuerdo a las situaciones que se vivía , además no tomaban en cuenta elementos situacionales que intervienen en el triunfo o en el fracaso.

Ante los pocos y negativos resultados de las teorías que se mencionaron con anterioridad, los investigadores concluyeron tomar en cuenta otro elemento, el del dominio de los contextos, fue así que nació la **Teoría de las contingencias**.

Según Palomo (2004) explica que se establece una relación entre estilo de liderazgo representado por (Y) así como el contexto representada por (X). Por ende se indicaba que para cada X es decir situación había un estilo Y es decir un estilo de liderazgo en este caso adecuado. Pero el problema se hizo presente cuando se planteó separar estas condiciones de la situación

A decir de Palomo (2004) se determinaron aproximadamente cinco modelos de liderazgo, dejando de lado algunos factores situacionales afectando la eficacia que tiene el líder.

No obstante, en todos los procesos se concluyó que el líder debe tener la capacidad de controlarse para adecuar su conducta a varios contextos, es decir siendo flexible.

En la actualidad, las **Teorías contemporáneas** se hace una comparación entre el liderazgo carismático, transaccional con el transformacional .Las personas por naturaleza tienden a otorgar a toda causa un efecto lógico, es decir si ocurre un suceso determinado se lo atribuimos a algo

Por otro lado el liderazgo carismático es una capacidad sorprendente del líder. Este tipo de líderes son vistos como poco convencionales, con mucha seguridad y muy comprometido con las metas establecidas en la organización.

Cada vez hay más investigaciones donde se encuentra una correlación entre el líder carismático y la ventaja de las personas que lo siguen. Como se sabe el ser carismático no se aprende, pero a cambio se puede aprender conductas carismáticas, para que de esta forma se puede manifestar refuerzos positivos hacia los seguidores de este estilo. Prácticamente la mayoría de las teorías planteadas sobre liderazgo se establecen en el comportamiento de sus líderes por lo cual quedan enmarcadas dentro de lo que se designa liderazgo transaccional. Pero hay otro tipo de liderazgo al que se denomina transformacional que es mayor a todos los otros y que proporciona a las personas que lideran la capacidad de dar ideas, a favor del objetivo que se ha propuesto. Palomo (2004).

1.3.2. Estilos de liderazgo

Según Egoavil, J (2003) existen 6 estilos de liderazgo, el primero de ellos es el **Generativo Punitivo**, en este estilo se presenta mayor preocupación por la producción de la organización siendo exigente y conservador, generando presión en el grupo y toma decisiones sin anunciarlas, otro de los estilos es el **Generativo Nutritivo**, en este estilo el líder es protector, a la vez orienta a sus colaboradores, tratando de convencer a sus colaboradores de aceptar sus decisiones, es un líder más tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo, por otro lado está el **Racional**, en este caso el líder se muestra considerado, amistoso en el ambiente laboral respetando las ideas del grupo, recibiendo ideas y sugerencias que contribuyan a la mejora de la organización, otro de los estilos es el **Emotivo Libre**, aquí el líder es natural y espontáneo

aspirando a hacer un líder racional pero tiene cierta inseguridad sobre su éxito , **El emotivo dócil**, este líder presenta un alto grado de sumisión no teniendo la autoridad para tomar decisiones en la organización, por ultimo está el liderazgo **emotivo indócil**, donde el líder hace lo contrario a lo que dicen presenta cargas de resentimiento, celos, rencor y grados de rebeldía, en este caso el grupo solo función cuando hay presión y cuando él está presente, según Wayne y Noe (1997) las organizaciones pueden incrementar el compromiso organizacional, al igual que despertarlo o sepultarlo, dependiendo de la forma en que se ejerza el liderazgo sobre los trabajadores y como estos lo perciban.

1.3.3. Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional viene a ser la forma en la que el colaborador se identifica y sobre todo se involucra con su desempeño con la finalidad de a fin de lograr lo que la organización se ha propuesto como lo son los objetivos y las metas.

Robbins, (1998) define el compromiso organizacional como “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización” (Pg.45) . Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia

Chiavenato, (1992) opina que el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización a que se pertenece, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus integrantes.

Mayer y Allen (2001, citados por Arias), menciona que el compromiso organizacional radica en las cualidades que tienen los colaboradores, a que de

esta forma pueden demostrar el orgullo y la satisfacción que sienten al ser parte de la organización en que ellos laboran

El mostrar una actitud de compromiso con la organización, es sumamente relevante para esta, ya que significa no solo estar brindándoles un empleo si no también un valor agregado y de esta forma contribuir en ellos el alcanzar su éxito personal.

Al compromiso se le define como una etapa por el cual el colaborador se siente identificado con una organización, sus objetivos y metas planteadas, teniendo la idea clara de formar parte de esta. Así, una mayor colaboración en el trabajo consiste en sentirse identificado con la compañía para la que laboran. Robbins (2004)

Muchas de las investigaciones muestran que existe una relación negativa entre el compromiso con la organización, la rotación y el ausentismo.

Enfoque Unidimensional, primeramente se acentúa en una línea de investigación que divide el compromiso en actitudinal y conductual (Castañeda, 1994).

De tal forma que las investigaciones realizadas bajo la orientación actitudinal principalmente van destinados a confirmar la relación positiva entre un alto nivel compromiso y los indicios de rotación de personal y ausentismo de así como también la productividad, hubieron otros objetivos como la identificación de los elementos personales y situacionales que benefician el progreso del compromiso organizacional. Que pertenece a la orientación denominada conductual, esto se concentra en los mecanismos que van a favor de que el colaborador este identificado con la organización para la cual labora (Meyer & Allen, 1997).

Se cree que el compromiso es un conjunto de servicios entre el colaborador y su organización (Meyer y Allen, 1997) por lo que este aparece en función de los cambios que ocurre entre el colaborador y la organización, de esta forma se permanece en la organización por los beneficios que esta ofrece.

En cuanto el enfoque conductual, el punto de importancia lo construye las contextos en las cuales las personas se comprometen con una organización en específica.

Posteriormente, Reichers (1985) plantea en tres grupo las diferentes definiciones que en referencia al compromiso organizacional se habían elaborado:

La congruencia ante las metas individuales y organizacionales es una de las primeras. Están comprendidas en este punto aquellos proyectos encaminados dentro del compromiso actitudinal, diferenciadas por aludir que existe compromiso organizacional cuando evidencia una sólida creencia y aprobación de los valores de una organización (Guzley, 1992).

En el segundo grupo se encuentran las atribuciones. Aquí hay relación con el compromiso conductual, se cree que vendría ser la consecuencia de forma voluntaria de las conductas, explícitas e irrevocables, aspectos corroborados de manera empírica por (Reichers, 1985).

El tercer grupo, llamado las apuestas, adopta la postura de que el compromiso es la respuesta a los costos natos de una organización y de las recompensas. En tal sentido para Allen y Meyer (1990) no dicen que el estar comprometidos representa tener claro lo que uno como colaborador invierte en su centro de labor, de forma tal que el pertenecer o no a la organización es la consecuencia de la importancia que se le otorga a dichas inversiones.

Enfoque multidimensional. Aquí se destacan las investigaciones de Allen y Meyer (1990) quienes consideran que el apego psicológico es la base primordial del compromiso organizacional, resultando así las siguientes 3 dimensiones: El involucramiento instrumental con recompensas extrínsecas, involucramiento fundado en la afiliación y el involucramiento sustentado entre valores individuales y organizacionales.

Por otro lado, Allen y Meyer (1990), a pesar de mostrarse de acuerdo que el compromiso expresa el lazo psicológico que tiene el colaborar con la organización en la que labora, marcaron la inconsistencia de los argumentos planteados por O'Reilly y Chatman (1986) es por eso que luego se concluye que el compromiso es el resultado de la sumatoria de tres componentes: el primer componente es el afectivo, luego el componente de continuidad y por último el componente normativo. Estos se presentan simultáneamente, difiriendo en intensidad.

De esta forma se define el compromiso como un estadio psicológico que establece la relación de los colaboradores con su organización (Meyer & Allen, 1997). En conclusión, se ha puesto en notoriedad la presencia de distintos enfoques del compromiso y se demostró como el acercamiento teórico de Meyer y Allen que son los investigadores, ha resultado el modelo de los tres componentes.

1.3.1. Importancia del compromiso organizacional

Según Bayona y Goñi (2007) la eficacia organizacional depende en gran medida de los objetivos organizacionales que se persiguen.

El éxito organizacional puede estar representado y entendido de distintas maneras y a su vez desde diversas perspectivas. Lo mejor es que todos compartan la misma visión en que sustenten el éxito. Doug y Fred (2006) señalan que el éxito personal y organizacional requiere de competencias de orden moral, que es la aplicación activa de la inteligencia moral, la cual es la capacidad mental para determinar cómo los principios humanos universales deben aplicarse a los valores personales, objetivos y acciones.

1.3.4. Dimensiones del compromiso organizacional

Según los últimos estudios, desarrollados sobre el tema los autores proponen tres diferentes tipos de compromiso que resultan ser las características

del mismo compromiso. Aamodt (2010) indica que hay tres factores motivacionales para el compromiso organizacional pero coincide con Allen y Meyer en clasificarlos como: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Según, Meyer y Allen estos tipos de compromiso no se dan puramente o separados, en cada trabajador existen los tres; asimismo uno de ellos tiene mayor peso en el desempeño o comportamiento pueden estar presentes en un mismo momento y coexistir entre ellos , pero siempre habrá uno que domine.

Para la presente investigación se han tomado como dimensiones los tipos de compromiso expuestos por diferentes autores teóricos contemporáneos, especialmente porque influyen en la clasificación e importancia que tienen para medir el nivel de compromiso en la organización donde se labora. Así tenemos la propuesta de Allen y Mayer (1990):

La primera dimensión es el **compromiso afectivo**, Cabrera (2003) afirma que las personas que poseen el compromiso afectivo hacia su organización: permanecen en esta porque verdaderamente así lo desean, y además perciben que satisface sus necesidades vitales y porque están de acuerdo con los objetivos de la organización hasta el punto de hacerlos suyos. El compromiso afectivo, sin embargo es influenciado por las características de una tarea específica y por el contexto en el que estas se realizan, esto es, los aspectos intrínsecos y extrínsecos del contexto del trabajo para un individuo.

Por otro lado Holfman (2012) considera que el compromiso afectivo es aquel caracterizado por aspectos de carácter filial basados en la percepción de permanencia a la satisfacción o abundancia emocional que produce en el colaborador.

La segunda dimensión es el **compromiso de continuación**, para Aamodt (2010), “El compromiso de continuidad es el grado en el cual un empleado cree que debe permanecer en la organización debido al

tiempo, dinero y esfuerzo que han invertido en la misma o la dificultad que tendrán para encontrar otro empleo”. (p150).

Además este tipo de compromiso también referido como “compromiso calculado” es aquel que se evidencia cuando el trabajador tiene en claro los costos y beneficios de pertenecer a un equipo u organización o desempeñar un cargo. Los beneficios superan lo que se obtendrá trabajando en otro contexto organización o al desempeñar un cargo diferente (Holfman 2012).

Chiavenato (2004) manifiesta que en la actualidad, la tradicional fidelidad del colaborador por su organización que lo emplea se está volviendo una parte importante debido a los cambios en el concepto de empleo en que las organizaciones esperan dedicación y compromiso sin importar la temporalidad y ubicación del trabajo, siendo este factor una limitación de estudio del tema en cuestión. Aquí lo medular del tema, es que cada ser humano es concebido como un proveedor que entrega talentos y competencias a la organización y no como un colaborador burócrata, como antes se pensaba.

Como tercera dimensión se encuentra el **compromiso normativo**, para (Holfman 2012) afirman que el compromiso normativo supone que el apego del trabajador a los procedimientos, reglas, costumbres o creencias de la organización o grupos a los que pertenecen. Sin embargo, si no se ha fortalecido en un empleado el compromiso normativo, el compromiso organizacional se ira debilitándose, el afecto de la organización disminuye y posiblemente bajarán los niveles de efectividad. De esta manera, aflora como alternativa el cambio de trabajo para tener mejores condiciones y el compromiso se determina. El empleado está listo para dejar la organización y nada lo retiene.

Morales (2004) manifiesta que la lealtad es una actitud consciente y espontanea de cumplir los compromisos adquiridos y atenerse a la palabra dada expresa o tácitamente. Arciniega (2002) argumenta en su investigación que

tanto el compromiso normativo como el afectivo son de naturaleza emocional en que el colaborador experimentan un fuerte sentimiento de obligación por permanecer en la empresa. Según el autor, los colaboradores con este tipo de compromiso son incondicionales al momento de desarrollar algún proyecto, aunque quizás no con la misma energía o entusiasmo que uno con compromiso afectivo, pero si la con la garantía que estará presente en todo momento.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública del distrito de nuevo Chimbote?

Justificación del estudio

El resultado servirá para aumentar la investigación, y de acuerdo a las variables “Estilos de liderazgo y Compromiso Organizacional”, se seleccionará información sistemática relacionada con estas. El presente trabajo de investigación aportara conceptos, características del liderazgo y del compromiso organizacional.

A nivel práctico los resultados servirán para poder ejecutar un plan de mejora con respecto a los resultados, en este caso pueden ser a través de charlas y talleres donde se involucre la participación del personal. Y mejoren la calidad de vida

Los resultados servirán para futuras investigaciones vinculadas con las variables de estudio, pudiendo ahondar en la investigación científica, a la vez ayudara a encontrar diferentes resultados.

Por otro lado los colaboradores de la organización se verán beneficiados con estos resultados buscando así mejorar continuamente su aporte en su centro de trabajo.

1.5. Hipótesis

General

H.G: Existe relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública

Específicas

H.e 1: Existe relación entre los estilos de liderazgo y el componente afectivo de compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública

H.e 2: Existe relación entre los estilos de liderazgo y el componente de continuidad del compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.

H.e 3: Existe relación entre los estilos de liderazgo y el componente normativo del compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.

1.6. Objetivos

General

Determinar la relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.

Específicos

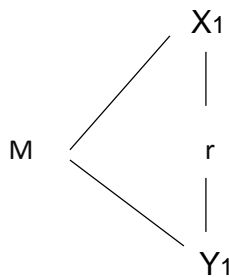
1. Identificar los niveles de estilos de liderazgo en los colaboradores de una entidad pública.
2. Identificar los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.
3. Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el componente afectivo del compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.
4. Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el componente de continuidad del compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.

5. Determinar a relación entre los estilos de liderazgo y el componente normativo del compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad publica

II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación corresponde al correlacional, cuyo propósito y utilidad según Hernández, Fernández y Baptista (2010) es conocer cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otra variable relacionada, es decir intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tienen en la variable o variables relacionadas.



M: Población

X1: Escala de liderazgo

Y1: Escala de compromiso organizacional

r: Relación

2.2. Variables, operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Estilo de Liderazgo	El líder no se define solamente al tipo o interés del grupo, sino también en función a formas de conducción personal del grupo y como logra establecer un clima organizacional Egoavil, J (2003)	Sera medida a través de “Escala de liderazgo organizacional” que evalúa los diferentes estilos de liderazgo, este cuestionario contiene 24 ítems.	Generativo Punitivo: 1,7,13,19 Generativo nutritivo:2,8,14,20 Racional:3,9,15,21 Emotivo Libre: 4,10,16,22 Emotivo Dócil 5,11,17,23 Emotivo Indócil:6,12,18,24	Intervalo
Compromiso Organizacional	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)	El compromiso organizacional se medirá mediante el “Cuestionario de Compromiso Organizacional”, que permite conocer los tipos de compromiso que existen, este cuestionario contiene 18 ítems.	Compromiso Afectivo:6, 9, 12, 14, 15, 18 Compromiso Normativo: 1, 3, 4, 5, 17, 16 Compromiso de Continuidad: 2, 7, 8, 10, 11, 13	Intervalo

2.3. Población y Muestra

Se utilizó toda la población de estudio ya que es una población pequeña contando con 120 personas evaluadas de la entidad pública, todos son personal administrativo, aproximadamente hay 53 hombres y 67 mujeres, la mayoría del personal son personas mayores, se encuentra con poco personal joven.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: La información fue recolectada por medio de una evaluación psicométrica la cual se usa para medir o asignar un valor a las cualidades psicológicas y es una herramienta para tener un perfil más profundo y detallado de las características de una persona.

Instrumentos:

- Escala de Liderazgo Organizacional

Tiene por objetivo identificar los estilos de liderazgo que existen en las empresas, además está dirigida a una población de nivel superior de ambos sexos. Está constituida por 24 ítems de selección múltiple junto a una serie de frases que caracterizan conductas, donde el sujeto debe valorar cada uno de ellas, teniendo en cuenta el intervalos de 1 al 10, considerando para esta valoración si la frase caracteriza o no su conducta. Si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces es este caso sería de 10 puntos, mientras que si ve que no reflejan su conducta puede calificar como 1. El puntaje de 5 indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando. Mientras que los valore intermedios extremos (2, 3 y 4 o 6, 7 y 8) son conductas que se acercan o se alejan del comportamiento promedio, siendo la aplicación individual- colectiva con una duración de 20 minutos aproximadamente. En cuanto a la calificación La suma correspondiente a los cuatro ítems de cada tipo de liderazgo se multiplica por 2.5, obteniéndose el porcentaje que el evaluado

obtiene en cada tipo de liderazgo. El porcentaje mayor indica el tipo de liderazgo que predomina en la persona. Los datos luego son vaciado a un programa desarrollado en Excel para la presente investigación, con el fin de obtener y convertir los datos cuantitativo o cualitativo, obteniendo fácilmente un perfil individual, donde se pueden apreciar gráficamente los puntajes alcanzados en relación a cada uno de los tipos de liderazgo que mide la prueba, visualizándose claramente el tipo dominante.

Los criterios estadísticos de validez y confiabilidad están sujetas a la utilización de la prueba como uno de los instrumentos en la investigación de Gálvez J. (2005), “Relación entre el Liderazgo y Rasgos de la personalidad en mujeres, en gerentes de la ciudad de Trujillo”, basada en el criterio de validez establecido por jueces. Todos psicólogos organizacionales que laboran en empresas privadas y estatales. La escala de Liderazgo organizacional – Potencial de Identidad tiene validez de contenido en la medida en que los reactivos han sido elaborados sobre la base de las categorías definidas en la prueba, la selección, adaptación y modificación de los reactivos han sido realizados a partir de instrumentos que han sido contruidos con rigurosidad tanto teórica, experimental como estadística.

Así mismo, en la investigación Merino & Hernández (2007) se procedió a llevar un proceso para probar las bondades psicométricas del instrumento Utilizaron el procedimiento de Ítem – test total corregido que les permitió obtener en lo ítems valores significativos que oscilaban entre 0.21 y 0.71. En cuanto a la confiabilidad, emplearon el método Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna. Esto es permitió obtener en las escalas del instrumento índices de confiabilidad que oscilaban entre 0.47 y 0.80. Estos resultados son significativos, además contribuyen como antecedente u respaldo a la utilidad de la prueba para la presente investigación.

- **Cuestionario de compromiso organizacional:**
Tiene como objetivo conocer el tipo de compromiso organizacional que presentan los individuos en su organización, consta de 18 ítems de escala Likert. En un estudio realizado por Arias Galicia, Mercado y Belausteguigoitia (1998) se encontró que la prueba tiene validez de contenido ($p < 0,05$) y confiabilidad por el método de consistencia interna de: Alfa de Cronbach de 0.81 para compromiso afectivo, de 0.82 para compromiso normativo y de 0.48 para compromiso de continuidad.
Por otro lado en un estudio realizado por Montoya en el 2014, Se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.925, el cual representa una alta fiabilidad y consistencia interna de la escala, para el componente afectivo Se obtuvo un Alfa de Cronbach 0.897, el cual nos representa una alta fiabilidad, para el componente de continuidad Se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.774 , para el componente normativo Se obtuvo un alfa de Cronbach 0.812

2.5. Método de análisis de datos

Para el procedimiento de los datos estadísticos se utilizó la correlación de Spearman que permite medir la correlación o asociación entre dos variables cuando se trabaja con variables numéricas con distribución no normal. Se realizó la prueba de normalidad donde se obtuvo que no existe una normalidad de los factores de ambas pruebas es por eso que se trabajó con dicho método.

2.6. Aspectos Éticos

Este proceso de investigación científica se realizó en base a una formación y responsabilidad ética, asegurando la transparencia en el transcurso de la recolección de datos, ya que no se manipuló de ninguna manera la información obtenida ni se contabilizaron las pruebas incompletas o llenadas de manera correcta, para no perjudicar en los resultados. De igual manera, esta investigación contó con el respectivo proceso de citado bibliográfico, guardando y respetando el derecho de creación de cada autor.

III. RESULTADOS

Tabla 1.

Correlación entre estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.

Estilos de liderazgo	Compromiso organizacional Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Generativo punitivo	-0.191*	0.037
Generativo nutritivo	0.073	0.427
Racional	0.076	0.411
Emotivo libre	0.028	0.759
Emotivo dócil	-0.283**	0.002
Emotivo indócil	-0.165	0.072

* $p < 0.05$ ** $P < 0.01$

Fuente: Base de datos

Descripción:

En los resultados de la Tabla 1, se observa que existe correlación negativa entre el estilo generativo punitivo (-0.191*), además el p-valor, 0.037, menor a 0.05 indica que esta relación negativa débil es significativa con el compromiso organizacional, además se tiene correlación negativa entre el estilo emotivo dócil (-0.283**) además el p-valor 0.002 menor que 0.01 es altamente significativa con el compromiso organizacional. Los demás estilos de liderazgo no tienen correlación con el compromiso organizacional.

Tabla 2.

Niveles de estilos de liderazgo en los colaboradores de una entidad pública.

Estilos de liderazgo	Bajo		Tendencia Bajo		Promedio		Tendencia Alto		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Generativo punitivo	9	7.5	47	39.2	59	49.2	5	4.2	0	0	120	100
Generativo nutritivo	0	0	5	4.2	105	87.5	10	8.3	0	0	120	100
Racional	0	0	1	0.8	21	17.5	34	28.3	64	53.3	120	100
Emotivo libre	0	0	1	0.8	23	19.2	43	35.8	53	44.2	120	100
Emotivo dócil	72	60	40	33.3	7	5.8	1	0.8	0	0	120	100
Emotivo indócil	7	5.8	44	36.7	63	52.5	6	5	0	0	120	100

Descripción:

En la tabla 2, se observa que la mayor cantidad de colaboradores de una entidad pública, 49.2% (59) tienen liderazgo generativo punitivo en un nivel promedio. Además, en el estilo liderazgo generativo nutritivo, el mayor porcentaje 87.5% (105) presentan nivel promedio, luego en el estilo de liderazgo racional, el mayor porcentaje 53.3% (64) están en el nivel alto. En el estilo emotivo libre, el mayor porcentaje 44.2% (53) presentan también el nivel alto, para el estilo emotivo dócil, el mayor porcentaje 60% (72) tienen el nivel bajo y para el estilo emotivo indócil, el mayor porcentaje 52.5% (63) presentan el promedio.

Tabla 3.

Niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.

Compromiso organizacional	Colaboradores	
	N°	%
Bajo	3	2.5
Promedio	117	97.5
Alto	0	0
Total	120	100

Fuente: Base de datos

Descripción:

En los resultados se observa que el mayor porcentaje de colaboradores de una entidad pública, 97.5% (117) tiene compromiso organizacional promedio, luego el 2.5% (3) presentan bajo compromiso organizacional y ninguno está en el nivel alto.

Tabla 4.

Correlación entre los estilos de liderazgo y el componente afectivo del compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.

Estilos de liderazgo	Componente afectivo Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Generativo punitivo	-0.193*	0.034
Generativo nutritivo	-0.054	0.560
Racional	-0.080	0.385
Emotivo libre	-0.055	0.552
Emotivo dócil	-0.236**	0.010
Emotivo indócil	-0.096	0.297

**p<0.01 *p<0.05

Fuente: Base de datos

Descripción:

En los resultados de la Tabla 4, se observa que el componente afectivo tiene correlación negativa con los estilos de liderazgo generativo (-0.193), (p-valor 0,034 menor a 0.05) indica que la relación es negativa débil significativa y emotivo dócil (-0.236) (p.valor 0.010 menor o igual a 0.01). Los demás estilos de liderazgo no tienen correlación con el componente afectivo.

Tabla 5.

Correlación entre los estilos de liderazgo y el componente de continuidad del compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.

Estilos de liderazgo	Componente de continuidad Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Generativo punitivo	-0.015	0.867
Generativo nutritivo	0.243**	0.008
Racional	0.310**	0.001
Emotivo libre	0.194*	0.034
Emotivo dócil	-0.209*	0.022
Emotivo indócil	-0.070	0.449

**p<0.01 *p<0.05

Fuente: Base de datos

Descripción:

En los resultados de la Tabla 5, se observa que el componente de continuidad tiene correlación positiva con los estilos de liderazgo generativo nutritivo (0.243**) además el (p-valor 0.008 es menor que 0.01), lo que indica que la relación es altamente significativa, el otro estilo es el racional (0.310**) además el p-valor 0.001 es menor a 0.01) lo que indica que la relación es altamente significativa, el otro estilo es el emotivo libre (0.194*) además el p-valor 0.034 es menor a 0.05 lo que indica una relación significativa , el otro estilo es el emotivo dócil mostrando correlación negativa (-0.209*) además el p-valor 0.022 es menor a 0.05. Los demás estilos de liderazgo como el generativo punitivo y el emotivo indócil no tienen correlación con el componente de continuidad.

Tabla 6.

Correlación entre los estilos de liderazgo y el componente normativo del compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública.

Estilos de liderazgo	Componente normativo Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Generativo punitivo	-0.089	0.332
Generativo nutritivo	-0.057	0.534
Racional	-0.109	0.234
Emotivo libre	-0.147	0.110
Emotivo dócil	-0.228*	0.012
Emotivo indócil	-0.197*	0.031

*p<0.05

Fuente: Base de datos

Descripción:

En los resultados de la Tabla 6, se observa que el componente normativo tiene correlación negativa con los estilos de liderazgo emotivo dócil (-0.228*) además el p-valor 0.012 es menor que 0.05 lo que indica que existe relación significativa y el emotivo indócil (-0.197*) además el p-valor 0.031 es menor a 0.05 lo que indica que existe una relación significativa. Los demás estilos de liderazgo como el generativo punitivo, el generativo nutritivo, el racional y el emotivo libre no tienen correlación con el componente normativo.

IV. DISCUSION DE RESULTADOS

En la tabla 01 de la investigación se observa en los resultados que existen correlaciones entre solo dos estilos de liderazgo con el compromiso organizacional como lo es el estilo generativo punitivo teniendo una correlación negativa (-0.191), además el p-valor, 0.037, menor a 0.05 indica que esta relación negativa débil es significativa con el compromiso organizacional, así como también se tiene correlación negativa entre el estilo emotivo dócil (-0.283) (p-valor 0.002 menor que 0.01) siendo altamente significativa con el compromiso organizacional. Los demás estilos de liderazgo no tienen correlación con el compromiso organizacional, del mismo modo estas correlaciones se pueden corroborar con lo que manifiesta Palomo (2004) en la actualidad cada vez hay más investigaciones donde se encuentra una correlación entre el líder carismático y la ventaja de las personas que lo siguen. Como se sabe el ser carismático no se aprende, pero a cambio se puede aprender conductas carismáticas, para que de esta forma se puede manifestar refuerzos positivos hacia los seguidores de este estilo. Es por ello que liderar con motivación es lo más apropiado sin presionar al grupo a que siga todas las reglas al pie de la letra, por otro lado el estilo emotivo dócil es un líder de conducta sumisa no pudiendo surgir entre los demás , por ende no mostrara la autoridad necesaria ni será un modelo a seguir; en los estudios realizados por Madrigal (2005) también se ofrecen pruebas consistentes sobre como el control de la conducta es importante para poder surgir como un líder y lograr las metas de la organización. Necesariamente para ejercer un buen liderazgo la conducta que se debe tener tiene que ser apropiada en todos los aspectos ya que dependerá de ellos que los colaboradores se sientan a gusto y logren laborar de la mejor manera posible.

En cuanto a los niveles de estilos de liderazgo en la tabla 02 observamos que la mayor cantidad de colaboradores de una entidad pública, 49.2% (59) tienen liderazgo generativo punitivo en un nivel promedio. Además, en el estilo liderazgo generativo nutritivo, el mayor porcentaje 87.5% (105) presentan nivel promedio,

luego en el estilo de liderazgo racional, el mayor porcentaje 53.3% (64) están en el nivel alto. En el estilo emotivo libre, el mayor porcentaje 44.2% (53) presentan también el nivel alto, para el estilo emotivo dócil, el mayor porcentaje 60% (72) tienen el nivel bajo y para el estilo emotivo indócil, el mayor porcentaje 52.5% (63) presentan el promedio. Existen varias teorías que mencionan el liderazgo en distintos aspectos, pueden a ver distintas causas para que el liderazgo no sea productivo dentro de una organización, así como lo menciona Madrigal (2005) en su teoría denominada: Teorías de los Rasgos, donde quería lograr identificar de manera general rasgos de personalidad, sociales, intelectuales y físicos que en común podrían tener los líderes. Para que esta teoría tenga valor, deben existir características específicas sobre todos los líderes. Por otro lado también se ha encontrado seis rasgos comunes: inteligencia, honradez e integridad, el deseo de dirigir, ambición, conocimientos y autoconfianza, si uno de estos rasgos no se presenta el liderazgo puede disminuir, causando dificultades para una buena dirección del personal.

En la tabla 03 se menciona los niveles de compromiso organizacional en los resultados se observa que el mayor porcentaje de colaboradores de una entidad pública, 97.5% (117) tiene compromiso organizacional promedio, luego el 2.5% (3) presentan bajo compromiso organizacional y ninguno está en el nivel alto. Como sabemos el compromiso organizacional es el lazo que une al colaborador con su organización, existen distintos componentes que luego en las otras tablas se observaran. Se cree que el compromiso es un conjunto de servicios entre el colaborador y su organización así lo menciona (Meyer y Allen, 1997) por lo que este aparece en función de los cambios que ocurre entre el colaborador y la organización, de esta forma se permanece en la organización por los beneficios que esta ofrece.

En la tabla 04 se mencionan los resultados de la prueba de correlación de spearman donde de los 6 estilos de liderazgo solo 2 tienen correlación con el componente afectivo del compromiso organizacional, estos son el estilo generativo punitivo donde se encontró una correlación negativa es decir a mayor predominio

de este estilo menor se será la prevalencia del componente afectivo, el otro estilo es el emotivo indócil teniendo también una correlación negativa significativa, es decir a mayor predominio de este estilo menor será la prevalencia del componente afectivo. Si bien es cierto existe dos estilos que se correlacionan pero dicho componente no prevalece en la entidad pública, no siendo satisfactorio para los colaboradores y para la organización de este mismo modo Holfman (2012) menciona que el compromiso afectivo es aquel caracterizado por aspectos de carácter filial basados en la percepción de permanencia a la satisfacción o abundancia emocional que produce en el colaborador, siendo esto vital para permanecer dentro de la empresa. Este tipo de compromiso es el adecuado que toda organización debe tener ya que fideliza a su colaborador , pudiendo así este ser más productivo, sin embargo es el más difícil de alcanzar ,como se refleja en los resultados no existe una relación.

En la tabla 05 al analizar la relación entre los estilos de liderazgo y componente de continuidad del compromiso organizacional, se encontró que existe relación con 4 estilos de liderazgo, el primero es el estilo generativo nutritivo teniendo una relación positiva es decir a mayor predominio de este estilo mayor será la prevalencia del componente de continuidad, el otro estilo es el racional encontrándose también una relación positiva, el otro estilo es el emotivo libre encontrándose una relación positiva con este componente lo que significa que a mayor predominio de este estilo mayor será la prevalencia de componente de continuidad pudiendo permanecer más tiempo en las organización, del mismo modo Maestro (2009) menciona que los líderes que nos dirijan en el futuro deben tener una serie de talentos comunes, independiente del puesto que ocupen; éstos serán el denominador común para todos los líderes al margen de la personalidad y del carisma que tenga cada uno. Estos talentos están siempre en un proceso de mejora continua y nunca llegan a alcanzarse al 100%, por lo que siempre estamos en la lucha por la superación personal y el aprendizaje. Por otro lado el otro estilo que es el emotivo dócil encontrando una relación negativa es decir a mayor predominio de este estilo menor será el componente de continuidad, En la

actualidad, la vieja y tradicional fidelidad del empleado por la empresa que lo emplea se está volviendo pieza importante debido a los cambios en el concepto de empleo en que las organizaciones esperan dedicación y compromiso sin importar la temporalidad y ubicación del trabajo Chiavenato (2004). El problema se da porque cada persona es concebida como un proveedor que entrega de talentos y competencias a la organización y no como un empleado burócrata, como antes se pensaba siendo así, no se podría ejercer un liderazgo adecuado ya que solo permanecen por el tiempo que brindaron servicios mas no por una fidelización, esto no deja desarrollarse a la persona libremente.

En la tabla 06 al analizar la relación entre los estilos de liderazgo y el componente normativo se encontró que existe relación con 2 estilos de liderazgo el primero es el emotivo dócil teniendo una relación negativas es decir a mayor predominio de este estilo menor será la prevalencia de este componente, el otro estilo es el emotivo indócil teniendo también una relación negativa. De esta forma Wayne y Noé (1997) mencionan que las organizaciones sepultan al compromiso organizacional, dependiendo de la forma en que se ejerza el liderazgo sobre los trabajadores y cómo estos lo perciban. Dependerá mucho de cómo se esté dando el liderazgo en la organización para que los colaboradores se comprometan, ellos necesitan sentir que su líder los apoya y busca el bienestar tanto de la empresa como de su grupo de trabajo. Así como lo menciona Arciniega (2002) argumentando en su investigación que tanto el compromiso normativo como el afectivo son de naturaleza emocional en que el colaborador experimentan un fuerte sentimiento de obligación por permanecer en la empresa, es decir los colaboradores con este tipo de compromiso son incondicionales al momento de desarrollar algún proyecto, pero no con la misma energía o entusiasmo siendo ahí donde el nivel de liderazgo bajaría ya que el líder sirve de motivación para el grupo , ayudándolos a cumplir con todo lo planteado por la organización.

IV. CONCLUSIONES

- En cuanto a la relación que existe entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional se observa que existe correlación negativa entre el estilo generativo punitivo (-0.191), además el p-valor, 0.037, menor a 0.05 indica que esta relación negativa débil es significativa con el compromiso organizacional, además se tiene correlación negativa entre el estilo emotivo dócil (-0.283) además el p-valor 0.002 menor que 0.01 es altamente significativa con el compromiso organizacional. Los demás estilos de liderazgo no tienen correlación con el compromiso organizacional.
- Respecto a los niveles de los estilos de liderazgo en los colaboradores de una entidad pública se obtiene que la mayor cantidad de colaboradores de una entidad pública, 49.2% (59) tienen liderazgo generativo punitivo en un nivel promedio. Además, en el estilo liderazgo generativo nutritivo, el mayor porcentaje 87.5% (105) presentan nivel promedio, luego en el estilo de liderazgo racional, el mayor porcentaje 53.3% (64) están en el nivel alto. En el estilo emotivo libre, el mayor porcentaje 44.2% (53) presentan también el nivel alto, para el estilo emotivo dócil, el mayor porcentaje 60% (72) tienen el nivel bajo y para el estilo emotivo indócil, el mayor porcentaje 52.5% (63) presentan el promedio.
- Respecto a los niveles de compromiso organizacional se obtuvo que el mayor porcentaje de colaboradores de una entidad pública, 97.5% (117) tiene compromiso organizacional promedio, luego el 2.5% (3) presentan bajo compromiso organizacional y ninguno está en el nivel alto.

- En cuanto a la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el componente afectivo, solo se encontró que dicho componente tiene correlación negativa con los estilos de liderazgo generativo punitivo (-0.193*) y emotivo dócil (-0.236**).
- En cuanto a la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el componente de continuidad tiene correlación positiva con el estilo generativo nutritivo (0,243**), racional (0,310**) y emotivo libre (0.194*), además tiene correlación negativa con el emotivo dócil (-0.209*).
- En cuanto a la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el componente normativo tiene correlación negativa con los estilos emotivos dócil (-0.228*) y el emotivo indócil (-0.197*).

V. RECOMENDACIONES

- Desde una perspectiva metodológica, considerar la realización de una réplica de este estudio con el fin de corroborar los hallazgos obtenidos en esta investigación en una población similar.
- Realizar talleres de habilidades gerenciales, buscando que cada colaborador pueda potenciar sus habilidades de manera efectiva y eficaz.
- Implementar proyectos de mejora de calidad de vida en el trabajo, relacionados con el empowerment y el enriquecimiento de su puesto de trabajo a fin de potenciar el liderazgo de manera paulatina.
- Difundir e involucrar a los colaboradores con la cultura organizacional a través de charlas, boletines, murales, resaltando la importancia de la misión, visión y valores que persigue la organización.
- Ejecutar dinámicas de outdoor training el cual tiene como objetivo potenciar las habilidades laborales y personales de los trabajadores.
- Reforzar el salario emocional de los colaboradores con actividades de reconocimientos y beneficios.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial Organizacional: Un enfoque aplicado*. México. D.F: CENGAGE Learning Editores.
- Aguilar, A.M, Morales, S. M. (2003). Estilos de pensamiento, tipos de liderazgo y estilos educativos en docentes universitarios, vol. (01). 81-91
- Allen, N. & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. California: Journal of occupational Psychology.
- Arciniega, L (2002). *Como hacer que la gente se ponga la camiseta*. México. D.F: Trillas.
- Arias, F. (2001). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*. México. D.F: Trillas.
- Arias, G. & Mercado, S. (1998). *Validez de la prueba compromiso organizacional*. México DF: Trillas.
- Barraza, C. (2008). *Compromiso organizacional en profesores de la ciudad de Canatlan*. (Tesis de Bachiller). Universidad Juárez del Estado de Durango. Durango. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
- Bayona,C. & Goñi,S. (2007). Compromiso organizacional. Recuperado de: <http://www.ucm.es/BUCM/compuDoc/s/10005/10196838.1.htm>
- Cabrera, F (2003). *Rasgos de liderazgo transformacional en directores de las Instituciones educativas en la región Callao*. (Tesis de Maestria).Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima. Recuperado de: <http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1199/1/2010>

- Castañeda, M (1994) *Organizational commitment: The utility of an integrative function*. Recuperada de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF>
- Castagnola, G (2014). *Clima y compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas estatales del distrito del Agustino-UGEL 05*. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Chiavenato, I.(1992). *Introducción a la teoría general de la administración*. (3era edición). México. D.F : Editorial MC Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. México D.F: Thomson
- Chiavenato, I. (2005). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá: Mc Graw Hill Interamericana SA.
- Doug, L. & Fred, K. (2006). *Clima y compromiso organizacional*. Recuperado de: www.eumend.net/libros/2007c/340
- Espejo, M. (2009). *Tipos de liderazgo en directores de las instituciones educativas nacionales y particulares del distrito de Chimbote*. Universidad Cesar Vallejo Chimbote.
- Egoavil, J. (2003). *Manual de la escala de liderazgo organizacional (ELO)*. Lima; Asesoría y consultoría de personal
- Fishmand, D. (2000). *Liderazgo (2da edición)*.Lima: San Marcos.
- Flores, M (2011). *Compromiso organizacional y la calidad de servicio de los trabajadores administrativos*. (Tesis de Bachiller). Universidad Nacional

Atiplano, Puno. Recuperado de:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/unappuno/563/1/Flores_Mauricio.pdf

Galvez, J. (2005). Relaciones entre liderazgo de personalidad en mujeres líderes gerenciales en la ciudad de Trujillo. (tesis de licenciatura). Universidad cesar vallejo. Trujillo

Gibson, J. (1997). *Las organizaciones: Comportamiento, estructura, procesos*: Bogotá. Mac Graw – Hill.

Gómez, M. (2008). *Importancia del liderazgo en las organizaciones*. Durango: Mc Graw-Hill

Guzley, R. (1992). *Organizational climate and communication climate: Prefictors of commintment to the organization*. Caracas: Planeta. Recuperado de:
[http://www.instituteforpr.org/organizational-climate-and-communication-climate-predictors- -commitment-to-the-organization/](http://www.instituteforpr.org/organizational-climate-and-communication-climate-predictors--commitment-to-the-organization/)

Homans,G (1950). *“Cultura Organizacional”*. (2da edición). Durango: COPESA.

Hernández, R., Baptista, P. & Fernández, C. (2010). *Metodología de la Investigación*.(5ta edición) Guadalajara: McGraw-Hill.

Holfman, W. (2012) *Gerente, devuelve la pelota: Herramienta de Coaching para Gerentes*. Madrid: Bubok Publishing.

Leon, R (2006). *El estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente en las instrucciones educativas públicas del distrito de la perla Callao* (Tesis de Licenciatura), Lima. Recuperado de:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2408/1/Leon_qp.pdf

- Maestro, J. (2009). *Regálate liderazgo: Una estrategia para desarrollar los talentos emocionales del líder*. Barcelona: Bresca Editorial S.L.
- Madrigal, B. (2005). *Administration*. Guadalajara: Mc Graw Hill.
- Merino & Hernández (2007). Relación entre los estilos de pensamiento y los tipos de liderazgo predominantes en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. (Tesis de licenciatura), Trujillo.
- Meyer J. & Allen N. (1997) *Commitment in the workplace. Theory, research and application*. California; Sage Publications.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicada. Lima. Recuperado de: http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf
- Morales, J. (2004). *Fidelidad*. Madrid: Rialp
- Moya, O. (2011). *Influencia del liderazgo en el clima organizacional de la institución Educativa N° 7057 del distrito de Villa María del Triunfo*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Natividad, O. B. (2014). *La Capacitación y el desarrollo del personal*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/la-capacitacion-y-el-desarrollo-del-personal/>.
- O'Reilly, C. & Chatman, J (1986). *Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance and internalisation pro- social*. Mexico D.F: CENEAGE learning Editores.

- Palomo, J. (2004). *Liderazgo: capacidad para dirigir*. (2da edición). Durango: Fon de cultura económica.
- Reichers, A. (1985). A review and re- conceptualization of organizational commitment. Madrid: Academy of Robbins.
- Rivera, A. N. (2016). Hipertextual. Recuperado de: <https://hipertextual.com/2016/03/largas-jornadas-de-trabajo-efectos>
- Robles, J. & De la Garza, T. (2009). *El compromiso organizacional y la actitud de los profesores de ciencias económicas administrativas de las Instituciones Educativas Públicas frente a las necesidades de capacitación institucional*. Recuperada de: http://www.uaqimx/investigacion/revista_ciencia@uaq/archivopdf/v2-12/comprimiso.pdf.
- Robbins, S. (1998). *La administración en el mundo de hoy*. Mexico DF: Editorial Prentice Hall.
- Robins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ma edición). San Diego. Pearson editores.
- Roldan, Y & Rios, M. (2007). Tipos de liderazgo e indicadores grafológicos de la firma, en trabajadores de la empresa danper. (Tesis de Maestría). Trujillo
- Vergara, K (2014). *Acoso laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de seguridad ciudadana Chimbote*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote.
- Wayne, M. & Noe, R. (1997). *Administración de Relaciones Humanas*. Durango: Mc Graw-Hill.

ANEXOS

TABLA 01

Prueba de normalidad de las puntuaciones en la escala de liderazgo en los colaboradores de una entidad pública.

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig. (p-valor)
Generativo Punitivo	0.072	120	0.189
Generativo nutritivo	0.264	120	0.000
Racional	0.174	120	0.000
Emotivo libre	0.141	120	0.000
Emotivo dócil	0.150	120	0.000
Emotivo indócil	0.102	120	0.004

Fuente: Base de datos

Tabla 02

Prueba de normalidad de las puntuaciones en la escala de compromiso organizacional de los colaboradores de una entidad pública.

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig. (p-valor)
Compromiso organizacional	0.092	120	0.014
Componente afectivo	0.135	120	0.000
Componente de continuidad	0.104	120	0.003
Componente normativo	0.095	120	0.010

Descripción:

En los resultados de las tablas anteriores, se observa que las puntuaciones en la escala de estilos liderazgo, de los colaboradores de una entidad pública no se distribuyen como una normal (p-valor, menor a 0.05), solo en el caso del estilo generativo punitivo que el p-valor mayor que 0.05, por lo que se distribuye como una normal. Para las puntuaciones de compromiso organizacional y sus componentes (p-valor, menor a 0.05), también no se distribuyen como una normal.

Por lo que la correlación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional, se realizó utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante. La presente investigación es conducida por Quin Vidal Yorgelis de la Universidad Cesar Vallejo. La meta de este estudio es conocer La percepción de los estilos de liderazgo y el nivel de compromiso organizacional.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios uno de 18 preguntas y el otro de 24. Esto tomará aproximadamente 25 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responderlas. De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puedo contactar a Quin Vidal Yorgelis al correo yorgelis_270794@hotmail.com

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Quin Vidal Yorgelis He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer la percepción de los estilos de liderazgo y el nivel de compromiso organizacional

Me han indicado también que tendré que responder dos cuestionarios uno de 18 preguntas y el otro de 24., lo cual tomará aproximadamente 25 minutos.

Reconozco que la información que yo brinde en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Nombre del Participante _____ Fecha: _____

Firma del Participante _____

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Área de trabajo: _____ Fecha: _____

Sexo: _____

Instrucciones: Esta encuesta se realiza con el fin de conocer el perfil socio demográfico de cada trabajador. Marca con un aspa la alternativa que te corresponda

1. Estado civil

Casado _____ soltero _____ unión libre _____ divorciado _____

2. Edad

18 a 25 años 26 a 35 años 36 a 45 años

46 a 50 años 51 a 60 años

3. Nivel de escolaridad

Primaria _____ Secundaria _____ Técnico _____ Universitario _____

4. Tipo de contrato

CAS ESTABLE CONTRATADO LOCACIÓN DE SERVICIO

5. Tiempo de trabajo:

3 a 8 meses 9 a 14 meses 15 a 20 meses 21 a 26 meses

27 a 33 meses 34 a 39 meses 40 a 46 meses

47 a 53 meses 54 a 60 meses 61 a 66 meses 67 a 72 meses

6. Horas de jornadas laborales

8 horas _____ 8 horas a más _____

ESCALA DE LIDERAZGO

(Egoavil,2003)

INSTRUCCIONES: En la siguiente tabla tiene una serie de frases que caracterizan conductas de su jefe, usted debe valorar cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10. Recuerde que si se acerca totalmente a la conducta el puntaje sería 10 puntos mientras que si no se acerca en nada a la conducta el puntaje es 1, el puntaje 5 indica que la conducta lo manifiesta de vez en cuando. Los extremos 2, 3, 4 son puntajes que se alejan de la conducta, mientras que los otros extremos 6, 7, 8, 9 se acercan a la conducta.

EVALUACION	VALORACION									
1. ¿Criticas lo que te rodea?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. ¿Te preocupas por lo demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. ¿Confrontas con la realidad?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. ¿Actúas en forma natural?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. ¿Originas conflictos sin querer?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. ¿Te sientes con actitud nerviosa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. ¿Te gusta amenazar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. ¿Te agrada aconsejar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. ¿Te gusta analizar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. ¿Te agrada ser entusiasta?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. ¿Sientes envidia por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. ¿Te gusta orientar a otros?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. ¿eres severo y exigente?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. ¿Te gusta motivar e incentivar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. ¿Solicitas y brindas información?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. ¿eres vivaz e intuitivo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. ¿Te gusta culpar a las personas?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18. ¿Te sientes inseguro?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19. ¿Eres autoritario?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20. ¿Te agrada proteger y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21. ¿Tomas interés en aprender?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22. ¿Te gusta estar alegre?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23. ¿Eres resentido?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24. ¿Aceptas todo lo de los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

(Arias Galicia, Mercado y Belausteguigoitia ,1998)

Introducción: Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Por favor evalúe lo más honestamente que le sea posible cada frase. Sus respuestas son absolutamente confidenciales y sólo serán empleadas con fines de investigación.

Este cuestionario contiene una serie de frases que permite hacer una descripción de ti mismo. Para ello, debes indicar, en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay siete respuestas por cada frase

- | | |
|---|--|
| <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>3. Débilmente en desacuerdo</p> <p>5. Débilmente de acuerdo</p> <p>7. Totalmente de acuerdo</p> | <p>2. Moderadamente en desacuerdo</p> <p>4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>6. Moderadamente de acuerdo</p> |
|---|--|

ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1) Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.							
2) Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
3) Si deseara renunciar a la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
4) Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
5) Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.							
6) Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización							
7) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.							
8) Esta organización merece mi lealtad							
9) Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							
10) No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.							
11) Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.							
12) Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.							
13) Le debo muchísimo a mi organización.							
14) No me siento como "parte de la familia" en mi organización.							
15) No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.							
16) Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.							
17) Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.							
18) No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.							

