



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo y compromiso organizacional en la empresa Yunco
Fabrica de Imaginación Chimbote-2015**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Poccorpachi Alcantara, Karen Brizet ([ORCID: 0000-0001-8961-6095](https://orcid.org/0000-0001-8961-6095))

ASESORES:

Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio ([ORCID: 0000-0001-6290-4484](https://orcid.org/0000-0001-6290-4484))

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Catherine ([ORCID: 0000-0003-3058-816X](https://orcid.org/0000-0003-3058-816X))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

Mi primera meta es dedicada a Dios quien me dio los medios y recursos necesarios para alcanzar mis objetivos, quien hace que mis días sean únicos e incomparables, quien me dio a una madre maravillosa y unas hermanas cómplices de mi felicidad.

Agradecimiento

Gracias a Dios por ser tan grande maravilloso y misericordioso conmigo, porque a pesar de mis fallas e imperfecciones siempre me dio todo lo que necesito y nunca me faltó nada, gracias a Dios llegué hasta aquí porque fue mi sostén en todo lo que me propuse. Gracias padre bendito.

Gracias a mi madre quien fue la persona quien estuvo conmigo en todo momento quien es la inspiración de mi vida aquí en la tierra, quien me apoyo en todo el transcurso de mi carrera.

Gracias a mis hermanas quienes lucharon conmigo en los momentos de dificultad y nunca me abandonaron gracias por brindarme su amor y apoyo en todo momento.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2 Variables y operacionalización.....	10
3.3 Población, muestra,muestreo y unidad de análisis.....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos.....	13
3.6 Método de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Coeficiente de correlación entre Liderazgo y Compromiso Organizacional.....</i>	15
Tabla 2. <i>Distribución de los niveles de liderazgo.....</i>	16
Tabla 3. <i>Distribución de los niveles del compromiso organizacional.....</i>	18
Tabla 4. <i>Liderazgo y compromiso organizacional en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC Chimbote-2015.....</i>	20
Tabla 5. <i>Nivel de Capacidades del líder en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.....</i>	51
Tabla 6. <i>Nivel de estilos del líder en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.....</i>	53
Tabla 7. <i>Nivel del compromiso afectivo en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.....</i>	55
Tabla 8. <i>Nivel del compromiso continuo en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.....</i>	56
Tabla 9. <i>Nivel del compromiso normativo en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.....</i>	59

Índice de gráficos y figuras

Figura 1.	<i>Distribución de los niveles de liderazgo.....</i>	16
Figura 2.	<i>Distribución de los niveles del compromiso organizacional.....</i>	18
Figura 3.	<i>Nivel de Capacidades del líder en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.....</i>	51
Figura 4.	<i>Nivel de estilos del líder en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.....</i>	53
Figura 5.	<i>Nivel del compromiso afectivo en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.....</i>	55
Figura 6.	<i>Nivel del compromiso continuo en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.....</i>	56
Figura 7.	<i>Nivel del compromiso normativo en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.....</i>	59

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad conocer la relación que existe entre las variables liderazgo y compromiso organizacional en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC Chimbote 2015.

El tipo de estudio fue correlacional y el diseño de investigación: experimental-transversal con una población de 24 trabajadores operativos y técnicos de la empresa, asimismo, en la recolección de datos se empleó un cuestionario para medir el nivel de liderazgo dentro de la organización desde la percepción y opinión de los colaboradores y otro para medir el nivel de compromiso organizacional por parte de los mismos.

Se hizo uso del análisis estadístico correlacional mediante la prueba de Chi-cuadrado, coeficiente de correlación Pearson.

Los resultados mostraron que, existe un nivel medio en las capacidades y conocimientos del líder y de la misma forma, comprueba que existe un nivel medio en el compromiso organizacional de los colaboradores.

En conclusión, se afirma que, existe un alto de grado de significancia en la relación de liderazgo y compromiso organizacional.

Palabras clave: Empresa, Liderazgo, Trabajadores.

Abstract

The purpose of this research work was to know the relationship that exists between the variables leadership and organizational commitment in the company Yunko Fabrica de Imaginación SAC Chimbote 2015.

The type of study was correlational and the research design: experimental-cross-sectional with a population of 24 operational and technical workers of the company, likewise, in the data collection a questionnaire was used to measure the level of leadership within the organization from the perception and opinion of the collaborators and another to measure the level of organizational commitment on their part.

The correlational statistical analysis was used by means of the Chi-square test, Pearson correlation coefficient.

The results showed that, there is a medium level in the capacities and knowledge of the leader and in the same way, it verifies that there is a medium level in the organizational commitment of the collaborators.

In conclusion, it is stated that there is a high degree of significance in the relationship of leadership and organizational commitment.

Keywords: Company, Leadership, Workers.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el entorno que representa el liderazgo y compromiso organizacional a nivel mundial, enfatiza la importancia de adjudicarse como un buen líder, puesto que, es sumamente destacado el ser capaz de conducir a los subordinados y, colectivamente lograr que las organizaciones asuman la denominación de éxito.

Así, de tal modo, se considera una aportación significativa en relación a la totalidad de medios sociales que se encuentran afines con las personas y, en especial para aquellos que asumen la posición de: dirigentes/líderes selectos.

Sin embargo, el contexto representativo es carente, teniendo en cuenta que, los conocimientos previos y desarrollados existentes sobre el argumento son limitados; por lo cual, se han identificado un gran porcentaje de compañías que se encuentran en una situación crítica, en efecto, por las gestiones inexactas de los gestores, dónde, una parte considerable de ellas fueron empresas internacionales.

En el Perú, la realidad percibida incluye también una situación desprovista; en virtud del deficiente nivel socioeconómico que posee, por lo cual, preexiste una situación crítica con respecto a individuos que no han concluido sus estudios.

A pesar de ello, las personas con sus ansias de superación, han logrado establecerse por medio del comercio, ejecutando así, las funciones de: gerente, líder, dueño y administrador de sus propios negocios.

Si embargo, el no poseer los conocimientos requeridos para efectuar una correcta administración empresarial, ya sea para una: pequeña, mediana o gran empresa; ocasiona que, en su mayoría, los emprendedores incurran en el cierre de sus compañías, producto del declive de la misma.

Bajo mencionado argumento, es significativo mencionar que el no ostentar saberes previos respecto de, conlleva a la obtención de una brecha amplia, en el que en muchas ocasiones las personas ejecutan la baja (cierre) de sus actividades comerciales.

De tal forma, asumir insuficientes recursos informativos en base de: cómo liderar una empresa; incide categóricamente en el compromiso organizacional de los

trabajadores, puesto que, ejerce un efecto poco favorable en torno al nivel de satisfacción de los usuarios.

En la región Ancash, la situación actual se encuentra en una representación constante de contrariedades políticos y, además, socioeconómico; lo que incurre en la clausura de empresas, en dónde, son pocas las personas que no han tomado la decisión de efectuarlo, a razón de contemplar virtudes de buen líder, asumiendo y contrarrestando situación y/o falencia frente a sus negocios.

De esta forma, el principal propósito que asumen los líderes es forjar una identidad organizativa en sus trabajadores, reforzando así, su compromiso organizacional (CO).

En lo que corresponde un contexto empresarial, como, uno de los fundamentos de su razón de ser y, además de su estadía, le corresponde al compromiso organizacional que asumen los subordinados; en dónde, mediante la misma, los niveles de utilidad/rentabilidad y la capacidad competitiva se mostraran más altos en el día a día.

Ante ello, la identidad que asuman los colaboradores en relación a su centro de labores es un indicador muy importante, puesto que, es oportuno para el reforzamiento del escenario económico-financiero de la compañía.

La empresa “Yunko Fábrica de Imaginación SAC”, en lo que corresponde a sus colaboradores; por la repercusión de una serie de características poco favorables, perteneciente a los manejos deficientes del líder propio de la falta de información, aptitudes, estilos y, asiduamente, desconocimiento de labores a ejercer.

De acuerdo con lo indicado, el gerente de la organización no desempeña íntegramente su función, repercutiendo así, igualmente en sus trabajadores; puesto que, no direcciona planes de formación, actividades laborales orientado al reforzamiento del vínculo de confraternización entre compañeros, entre otros.

Por tal motivo, la organización se ve inmersa en un contexto falto de, mediante la desorientación, propiamente identifica; en dónde: los colaboradores incumplen así, su función, no ostentan compromiso de equipo y, además, no se establecen con la organización.

En lo que corresponde, el planteamiento del problema fue el siguiente:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y compromiso organizacional en la empresa Yunko Fabrica de imaginación SAC Chimbote 2015?

Respecto a la justificación, la investigación presentó los criterios siguientes: es *conveniente* porque le otorgó utilidad a la organización, en dónde, se adjuntó información verídica y objetiva respecto al tipo y estilo de liderazgo efectuado por el gerente; asume *implicancias prácticas* puesto que, se otorgaron soluciones a las falencias prácticas y el contexto actual, propiamente identificadas y relacionadas con liderazgo desarrollado por la empresa, asimismo, permitió examinar características deficientes sobre el desempeño laboral, los mismos que, especificaron el bajo CO de los colaboradores; *utilidad metodológica*, dado que se diseñaron y elaboraron instrumentos para la recolección de datos conducentes a las variables de investigación; por último, *relevante*, porque favoreció a los subordinados en la identificación, respecto a datos relevantes sobre el CO que adjudican como partícipes de la firma.

Del mismo modo, se consideró en la presente investigación como objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo y compromiso organizacional en la empresa Yunko Fabrica de imaginación SAC. Chimbote-2015, y los objetivos específicos fueron: analizar la relación entre el liderazgo y compromiso organizacional; determinar el nivel de liderazgo en la empresa Yunko Fabrica de imaginación SAC. Chimbote-2015 y determinar el nivel de compromiso organizacional en la empresa Yunko Fabrica de imaginación SAC. Chimbote-2015.

Igualmente se consideró como hipótesis general; existe correlación significativa entre liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Yunko fabrica de imaginación.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos considerados en el presente estudio fueron relacionados a: nivel internacional y nacional afines a las variables de investigación.

Nivel internacional: en Indonesia, Sapta et al. (2021) en su investigación sobre el liderazgo espiritual-LE con una muestra de 200 subordinados; concluyeron que, las organizaciones deben incluir prácticas de integración institucional, que les permita obtener información objetiva sobre las necesidades, que sus colaboradores puedan requerir para llevar a cabo mejores procesos laborales, dónde, posteriormente, los gerentes incluyan políticas de apoyo y finalmente, ejecutarlo. En Estados Unidos, Kim et al. (2021) en su estudio sobre calidad laboral; concluyeron que, asumir un liderazgo transformacional incrementa mejoras en los procesos institucionales, dentro de ellos: desarrolla el compromiso de los trabajadores y, además, asume el rol de indicador, para medir la práctica del liderazgo y las garantías de subsistencia laborista de los mismos, según los resultados obtenidos. En Suecia, Hasselgren et al. (2021) en su investigación en lo que respecta a condiciones para las prácticas de liderazgo, sobre una muestra de 250 individuos; concluyeron que, las relaciones colectivas del equipo de trabajo y el liderazgo proporcionado mediante de las cuales se faculta, mantiene la probabilidad de que se consoliden recíproca y positivamente. En Indonesia, Sudibjo & Prameswari (2021) en su estudio, con el objetivo de investigar los efectos del liderazgo transformacional (LT) sobre una muestra de 260 encuestados; concluyeron que, un factor importante para profundizar los niveles de LT es el intercambio de conocimientos, dónde, transforma y refuerza positivamente el vínculo directo del LT/CO. En Malasia, Saeidi et al. (2021) en su investigación respecto de las contribuciones del liderazgo, sobre una muestra de 285 empresas; concluyeron que, según los resultados obtenidos se considera un apoyo interno acreditado e importante a la responsabilidad social empresarial (RSE), en dónde, consolida mejorías para las finanzas de las organizaciones. En la India, Agarwal et al. (2021) en su estudio con la finalidad de examinar la relación entre dos estilos de liderazgo: vertical y distribuido; concluyeron que, existe tres elementos que propician un estilo de liderazgo particular, los cuales son: prácticas de gestión de proyectos, intercambio de conocimientos y cultura organizacional, quienes, de esta manera, inciden en los

estados de cumplimiento-incumplimiento del contrato psicológico. En Malasia, Islam et al. (2021) en su investigación, con el propósito de examinar la influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento de los trabajadores, sobre una muestra de 300 encuestados; concluyeron que, en el proceso de mejora y/o cambio institucional se expuso una influencia significativa entre la defensa del confortamiento-liderazgo, determinando de esta forma que la dirigencia de transformación asume importante atribución sobre las mismas. En Estados Unidos, Lim & Ok (2021) en su investigación, con la finalidad de examinar la unión del liderazgo empoderado con las habilidades de las organizaciones; concluyeron que, emplear la estrategia de: “empoderamiento dirigente”, permite dar a conocer información de alta eficacia entre los subordinados. En China, Li et al. (2021) en su estudio, con el propósito de explorar los roles de la confianza organizacional; concluyeron que, según los resultados obtenidos el compromiso y la identificación organizacional estimaron el vínculo entre el comportamiento operativo/ confianza organizacional. Salem et al. (2021) en su investigación sobre el papel del liderazgo y los recursos sociales en las organizaciones; concluyeron que, según los datos alcanzados el liderazgo accede en garantizar una cultura de servicio estable y, además, mejorar el desempeño de los equipos de trabajo. En Estados Unidos, Scales & Brown (2020) en su estudio, con el objetivo de examinar y explorar el efecto que el compromiso organizacional sobre una muestra de 255 colaboradores; concluyeron que, una rotación voluntaria puede disminuir considerablemente, al incrementar el CO, por lo que, una de las modalidades de extensión es la valoración del personal. Además, el desarrollo de un liderazgo eficiente contribuye, asimismo, en el reforzamiento del CO y la retención de los subordinados. En Turquía, Top et al. (2020) en su investigación sobre: niveles de intensidad relacionales entre los estilos de liderazgo; concluyeron que, el liderazgo es una forma/clase de proceder que refleja la prioridad hacia la realización objetiva de las labores, por parte de los subordinados, también, según los resultados obtenidos el desempeño conductual de los dirigentes se debe orientar en un enfoque de moralidad, siendo rectos y desinteresados; mostrando así, un modelo consolidado a fin de incitar a la imitación e identificación de los colaboradores. En Indonesia, Mansur (2020) en su estudio respecto a las contribuciones del liderazgo, sobre una muestra de 80 encuestados; concluyó que, el liderazgo asume una participación

altamente representativa por lo que se refiere al compromiso institucional de los colaboradores, además, la personalidad se manifestó como un constructo psicológico concluyente para definir y/o construir una CO objetiva. Steffens et al. (2018) en su investigación acerca de la retroalimentación sobre el potencial de liderazgo; concluyeron que, la motivación según los resultados alcanzados es un componente transcendental en los colaboradores para establecer un potencial valioso, en el desarrollo de un futuro líder. En China, Yang et al. (2017) en su estudio con el propósito de investigar la efectividad del liderazgo, respecto a una muestra de 237 individuos; concluyeron que, dentro de la tipología de liderazgo, existe una en particular, que es: liderazgo autentico y, por lo cual, se propone a las organizaciones que asuman un estilo jerárquico y autorizado deben emplear mencionado modelo. En Indonesia, Anis et al. (2017) en su investigación, con una muestra de 30 subordinados; concluyeron que, según los resultados obtenidos: el liderazgo transformacional es una característica que asume derivación directa/significativa sobre la satisfacción laboral-compromiso organizacional. Kutluata et al. (2017) en su estudio sobre una muestra de 144 participantes respecto al efecto del liderazgo; concluyeron que, el comportamiento y/o trato que muestren los líderes frente a sus colaboradores mantiene gran influencia para la disminución o incremento de compromiso organizacional de los mismos. Demirtas & Sama (2016) en su investigación, con el propósito de investigar la relación entre los comportamientos de liderazgo y el compromiso organizacional; concluyeron que; según los resultados obtenidos se determinó un vínculo significativo entre las variables, dónde, adoptar un enfoque de LT (liderazgo transformacional) en razón de los administradores contribuirá en el incremento del CO (compromiso organizacional), desarrollando así: la motivación, amor y el desempeño de los subordinados con mayor compromiso. En Finlandia, Einolander (2015) en su estudio respecto a la evaluación del compromiso organizacional; concluyó que, el CO es un conocimiento empleado con frecuencia constante en la gestión de las organizaciones. No obstante, como toda organización presentan inexactitudes, por lo que, es posible que los líderes no conozcan en su totalidad la complejidad y el modo de ejecución del concepto, de tal modo, es posible que el CO pueda asumir posibles desventajas en función al individuo y la empresa.

En Malasia, Fatemeh et al. (2014) en su estudio sobre una muestra de 287 subordinados con la finalidad de investigar la relación entre liderazgo y compromiso organizacional; concluyeron que, el rol de líder es considerado como una función determinante, puesto que, según los resultados obtenidos, la continuidad de un líder definido podría ser un constituyente determinante para que los trabajadores discurren su continuidad, participación y empleo con la empresa.

La investigación a nivel nacional fue la siguiente:

Tejada y Flores (2017) en su investigación, respecto a la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal, sobre una muestra de 195 colaboradores; concluyeron que, en base al compromiso institucional no se determinaron resultados favorables, conducente en la identificación con las metas organizacionales, niveles de desempeño y productividad.

Para este trabajo de investigación, se incluyó teorías formuladas por diversos autores referente a los temas de liderazgo y compromiso organizacional.

La ciencia administrativa ha recibido en el tiempo una variedad de aportes teóricos, dentro de ellos: La teoría del “Liderazgo del Gran Hombre”, propuesta por el historiador Thomas Carlyle en 1840; en dónde, el contexto esencial se basa en el argumento de que los hombres nacen con una serie de rasgos propiamente definidos, concerniente a: la inteligencia, carisma personal, capacidad de liderazgo, conocimiento, entre otros. Asimismo, manifiestan su destreza bajo situaciones objetivas, tales como, escenarios concluyentes, en los que, se les requiere.

Respecto a liderazgo, los conceptos y definiciones fueron:

Davis & Newstrom (2003) aducen que, el liderazgo es un procedimiento conducente a la obtención del logro de objetivos, ejerciendo influencia entusiasta sobre los demás mediante labores en equipo.

Kotter (1999) menciona que, el liderazgo es un desempeño de persuasión correspondiente a las personas, con la finalidad de que desarrollen y/o ejecuten con dedicación sus actividades laborales, fijando, el logro de los fines comunes.

Daft y Steers (1992) definen al liderazgo como un vínculo de efecto que se lleva a cabo entre líderes-seguidores, en el que, ambas partes aspiran alcanzar nuevas tendencias y repercusiones verídicas que plasmen el objetivo compartido.

Asimismo, el liderazgo se conformó por 2 dimensiones:

Capacidades: destrezas personales propias de cada persona, que los impulsa en la realización y/o determinación de acciones esenciales (Sen,1993).

Estilo: hace referencia a la condición, modalidad y/o forma de comportamiento que asume un individuo (Real Academia Española,2021).

Por otro lado, las teorías y dimensiones que determinaron el compromiso organizacional son los siguientes; Teoría del Compromiso Actitudinal por Meyer y Allen en 1991 en dónde se establece al compromiso organizacional como una condición psicológica propia de cada trabajador, correspondiente del lazo que los relaciona con su entorno laboral; en el que, por tal motivación depende fundamentalmente de ellos la disposición de prolongar o no su estadía en las organizaciones, por diversas causales.

Por otro lado, autores diversos explican el compromiso organizacional, tales como: Hellriegel (1999) señala que el compromiso organizacional es el efecto sentimental que incurre en los subordinados a lo largo de corresponder y defender su centro laboral, en el que: se identifica con sus objetivos, valores, cultura institucional; y por lo cual, consolida esfuerzos para el beneficio de la misma (empresa).

Robbins y Coulter (2010) definen a la cultura organizacional como una relación entre la compañía-colaborador haciendo énfasis en la totalidad de aspectos correspondientes: metas, razón de ser, visión, objetivos (p. 89).

Las dimensiones que ha desarrollado el estudio, se basan en la teoría de Meyer y Allen (1991) que plantea tres dimensiones para la variable cultura organizacional:

Compromiso afectivo comprende como los nexos afectuosos que vinculan a los subordinados con la empresa, en la que efectúa presteza laboral (p. 89).

Compromiso continuo se desarrolla una relación causa-efecto, en dónde, existe un beneficio por desarrollar sus labores, y un valor partícipe por dejar sin efecto la misma e incurrir en el abandono de la organización (p. 114).

Compromiso normativo percibido por el reconocimiento que el empleador asume para brindarle soporte y/o beneficio monetario, emocional de parte de la compañía hacia los subordinados (p. 114).

III. METODOLOGÍA

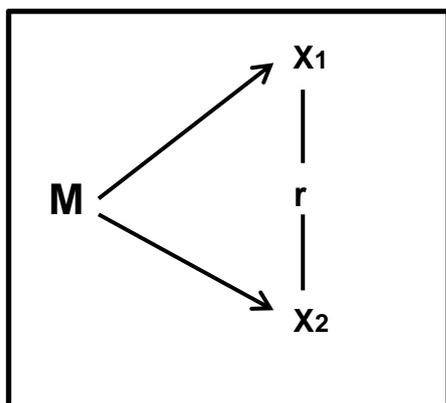
3.1. Tipo y diseño de investigación

Lozada (2014) manifiesta que cuando se realiza la conversión conducente a la razón teórico/práctico, se considera un tipo de investigación aplicada. De tal modo, en cuanto al presente estudio fue dirigido hacia el tipo investigativo anteriormente mencionado (investigación aplicada).

En lo que respecta al nivel de la investigación fue correlacional; dónde, se asumió como objetivo conocer el grado de relación existente entre las variables puestas en estudio (Hernández y Mendoza, 2018a).

El diseño determinado fue perteneciente al no experimental – transversal, dado que, no concurrió manipulación alguna de las variables. Asimismo, el estudio se ejecutó en un lapso de tiempo consolidado, en el que, además se describió la objetividad del vínculo entre el liderazgo y el compromiso organizacional (Hernández et al., 2014).

Esquema del diseño de investigación:



Dónde:

M: Muestra no probabilística de los subordinados

X1: Medición del liderazgo

X2: Medición del compromiso organizacional

r: Relación entre las variables de estudio

Hernández y Mendoza (2018b) señalan que la investigación cuantitativa admite el estudio de las variables y, al mismo tiempo, representar por medio de sus valores numéricos en la recolección de datos, para consecutivamente, expresarlo en niveles. Por lo mencionado anteriormente, se buscó mediante tal proceder expresar a la variable liderazgo como, también, compromiso organizacional desde una orientación cuantitativa.

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual

Primera Variable:

Daft y Steers (1992) señalan respecto al liderazgo como un vínculo de efecto que se lleva a cabo entre líderes-seguidores, en el que, ambas partes aspiran alcanzar nuevas tendencias y repercusiones verídicas que plasmen el objetivo compartido.

Segunda Variable:

Robbins y Coulter (2010) indicaron respecto a la cultura organizacional como una relación entre la compañía-colaborador haciendo énfasis en la totalidad de aspectos correspondientes: metas, razón de ser, visión, objetivos.

Definición operacional

Primera Variable:

Liderazgo, es la facultad que posee una persona para organizar, motivar, influenciar y efectuar labores objetivas para concretar sus fines y, en el que, además incluyen un marco definido de valores sobre equipos de trabajo o personas.

Segunda Variable:

Compromiso organizacional, es la representación del nivel en el que un colaborador se puede precisar/identificar con una compañía en específico y con las metas de la misma, pretendiendo, además, conservar su vínculo con la empresa.

Indicadores

Liderazgo (Primera Variable)

sus indicadores son los siguientes: conocimientos, capacidades de comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, toma de decisiones, actitudes, ausente, transaccional, transformacional, efectiva.

Compromiso organizacional (Segunda Variable)

sus indicadores son los siguientes: identidad organizacional, sentido de pertenencia, integración, valores, compromiso personal, costo-beneficio, inversión valorada, estabilidad laboral, necesidad salarial, oportunidades de trabajo, reciprocidad, lealtad y gratitud, socialización, deber moral, confianza y autonomía.

Las variables (liderazgo y compromiso organizacional) fueron medidas según la escala de medición ordinal, por lo que, se buscó la jerarquía y el orden.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

El universo o población es una agrupación total de individuos donde todos poseen ciertas determinaciones.

El haber trabajado con la población total, se relaciona a una muestra censal, dónde, se consideró a todos los representantes para el estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

De este modo, la población del presente estudio estuvo constituida por 26 colaboradores de la empresa Yunko Fábrica de Imaginación Chimbote-2015.

Criterios de inclusión: Se consideraron a los colaboradores de ambos sexos; femenino y masculino de la empresa Yunko Fábrica de Imaginación Chimbote.

Criterios de exclusión: Se excluyeron a los colaboradores con cargos superiores (altos mandos).

Unidad de Análisis

Estuvo conformado por los subordinados de la empresa Yunko Fábrica de Imaginación Chimbote, periodo 2015.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

A la modalidad de recolección de datos, que permitan proporcionar en el estudio a través de la opinión de información comenzando en la perspectiva del hombre, se le considera técnica (Hernández et al., 2014).

De esta manera, la técnica que se manejó para el desarrollo del estudio fue la encuesta; que permitió adquirir información precisa, acerca de los colaboradores de la empresa Yunko Fábrica de Imaginación Chimbote-2015, sobre el vínculo directo entre las variables.

Instrumentos:

Hernández y Mendoza (2018) precisan que, el cuestionario se conforma por una cantidad específica de interrogantes, conducentes al estudio de una o más variables.

Se hizo uso de dos cuestionarios, como instrumento para la recolección de datos; consistió en 23 preguntas relacionadas al liderazgo y, 33 ítems direccionados a la variable compromiso organizacional, con opciones de respuesta en correspondencia a la escala de Likert, asumiendo 5 opciones que reflejaron la cualidad de respuesta.

3.5 Procedimientos

El proceso ejecutado para la obtención de datos, fue de suma importancia; en donde: en primer lugar, se elaboraron los instrumentos de recolección de datos/encuestas; el modo de aplicación fue bajo la modalidad presencial sobre la muestra calculada, siendo distribuido a los 26 colaboradores de la empresa.

3.6 Método de análisis de datos

Alvares (2011) señala que la estadística descriptiva se enmarca en la metodología de análisis cuantitativa.

En relación a los métodos empleados para el análisis de los datos, se forjó el uso de la estadística descriptiva y, también, de la inferencial.

Ambas asumieron gran significancia en la presente investigación, ya que, revelaron un vínculo de relación entre las variables: liderazgo/compromiso organizacional y, además, la información obtenida.

3.7 Aspectos éticos

El estudio fue desarrollado en base a ordenanzas y fundamentos éticos, en dónde, los propietarios y líderes de la empresa fueron partícipes del proceso; brindando su consentimiento para la realización de la presente, manifestando y permitiendo así, la recolección de datos. Por lo que respecta, cumpliendo también, con brindarle la seguridad correspondiente, sobre confidencialidad de datos, haciendo énfasis en los principios de reserva, honradez, imparcialidad sobre la exposición de la información recopilada mediante los instrumentos de investigación.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre el liderazgo y compromiso organizacional en la empresa Yunko Fabrica de imaginación SAC. Chimbote-2015.

Tabla 1

Coefficiente de correlación entre Liderazgo y Compromiso Organizacional.

			Liderazgo	Compromiso Organizacional
Chi cuadrado	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,273**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
Chi cuadrado	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,273**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

Nota. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los subordinados de la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.

Interpretación

Se rechazó la hipótesis nula ($p\text{-valor}<0,05$), por consiguiente, se afirma que si existe efecto (relación) significativo entre el liderazgo y el compromiso organizacional de la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC-Chimbote 2015; con un valor $\chi^2=0,273$ indicado por la prueba Chi cuadrado.

Objetivo específico N° 1: Determinar el nivel de liderazgo en la empresa Yunko Fabrica de imaginación SAC. Chimbote-2015.

Tabla 2

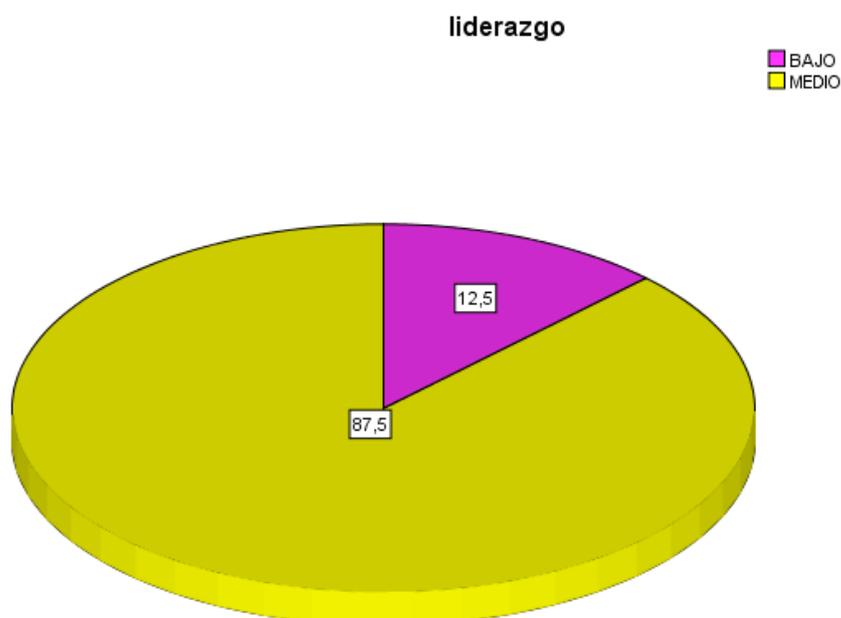
Distribución de los niveles de liderazgo.

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Bajo	3	12,5%
Medio	21	87,5%
TOTAL	24	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los subordinados de la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.

Figura 1

Distribución de los niveles de liderazgo.



Fuente: Tabla 2.

Interpretación

En la figura 1 se muestra que el 87,5% de los colaboradores ubicaron el liderazgo de la empresa en un nivel medio, en contraste el 12,5% señaló que el nivel es bajo.

Objetivo específico N° 2: Determinar el nivel de compromiso organizacional en la empresa Yunko Fabrica de imaginación SAC. Chimbote-2015.

Tabla 3

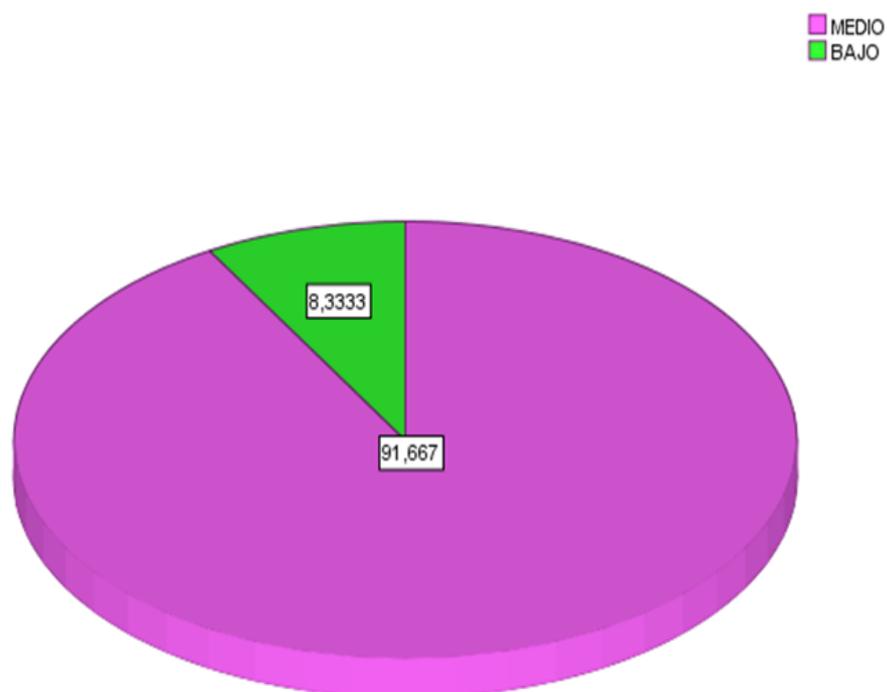
Distribución de los niveles del compromiso organizacional.

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Bajo	22	91,7%
Medio	2	8,3%
TOTAL	24	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los subordinados de la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.

Figura 2

Distribución de los niveles del compromiso organizacional.



Fuente: Tabla 3.

Interpretación

En la figura 2 se muestra que el 91,7% de los colaboradores ubicaron al compromiso organizacional de la empresa en un nivel bajo, en contraste el 8,3% señaló que el nivel es medio.

Tabla 4

Liderazgo y compromiso organizacional en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC. Chimbote-2015.

		Liderazgo									
		MUY BAJO		BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO	
		Frec.	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Compromiso organizacional	Muy bajo	0	,0%	1	4,5%	21	95,5%	0	,0%	0	,0%
	Bajo	0	,0%	2	100,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Medio	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Alto	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Muy alto	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los subordinados de la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.

Interpretación

El 100% de los colaboradores de la empresa tienda valoraron con un nivel bajo el compromiso organizacional; transversalmente, el 95,5% señalaron que el nivel de liderazgo es medio.

V. DISCUSIÓN

En la actualidad, en lo que corresponde a los cambios acelerados por las exigencias del mercado; en el que, se han impuesto una serie de pretensiones en base a los constantes requerimientos de los usuarios (clientes).

De este modo, las compañías en su aspiración por ingresar y/o mantenerse vigentes en el sector en donde desarrollan sus prestezas han asumido el: diseño, procesamiento, adaptación e inclusión de estrategias objetivas, que les admita hacer frente a las disposiciones del entorno.

Por lo cual, en lo que concierne a las mismas, las organizaciones han ido asumiendo la visión de circunscribirse dentro del campo diferenciador de éxito; que incide en el desarrollo de un factor que posee gran importancia dentro de la misma, en dónde: apoyarse en trabajadores comprometidos, es aquel impulsor/constituyente que durante estos últimos años ha comprometido mayor relevancia.

En referencia a lo mencionado, verse inmerso sobre un contexto de versatilidad y exigencia asiduamente, con nuevas y mejores oportunidades, crea que las personas se poseen en la búsqueda de mejores condiciones.

Por lo que, la colectividad de las mismas; prioriza sus beneficios personales y no asumen el sesgo que quizá, pueden incluir tras el abandono de sus actividades en sus centros laborales.

Bajo el contexto referido, se puede mencionar que; en estos últimos tiempos, una de las prioridades dentro de las actividades de desarrollo institucional para los líderes de RR. HH-Recursos Humanos es alcanzar altos estándares de personal comprometido.

En dónde, los colaboradores se encuentren dispuestos a ocupar mayores responsabilidades que, las que su rol les asigna.

De esta forma, el compromiso organizacional es entendido como una actitud en el trabajo, que, asume gran importancia por la influencia que genera sobre el comportamiento de un subordinado en una compañía.

Asimismo, se le considera un elemento determinante sobre la continuidad o abandono del colaborar respecto a la empresa.

Por otro lado, para que los colaboradores asuman un compromiso verídico y/o afectivo sobre su centro de labores, existen cuantiosas constituyentes que, de cierto modo, condicionan el CO que posee un trabajador con su empresa.

Cabe destacar que, las generalidades influyen sobre las diversas condiciones que cada persona asume, dentro de ellas: la educación, edad y género.

Por otro lado, preexiste también, generalidades conducentes a las características de la compañía y en lo que corresponde sobre las características del puesto de trabajo.

Siendo, la gestión del liderazgo una especialidad fundamental en el desarrollo organizacional de los colaborados, conducente a la mejora continua de procesos de la empresa.

En lo que respecta, se considera que el liderazgo asume gran categoría, incluso más allá de la orientación empresarial. Puesto que, el líder es el encargado clave de la obtención de los objetivos institucionales, situado en un contexto mucho más práctico e inmediato.

Es así, como las empresas dependen del liderazgo para desarrollarse y permanecer; estableciendo de esta forma su gran categoría.

Un líder, mantiene la capacidad de forjar una comunicación asertiva, mejorando así, la capacidad de integración entre los colaboradores de la empresa, además, realiza una serie de acciones estratégicas con la finalidad de alcanzar el o los objetivos organizacionales, que asumen en común.

El conocer a mayor profundidad como trabaja el liderazgo y cuál es el impacto para generar compromiso organizacional; ha sido la motivación sustancial para realizar la investigación en la empresa Yunko Fabrica de imaginación SAC.

En dónde, finalizado el procesamiento de los datos del presente estudio que se logró por medio de dos cuestionarios, sobre una muestra de 26 colaboradores-Periodo 2015.

En la presente investigación, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo y compromiso organizacional en la empresa Yunko Fabrica de imaginación SAC. Chimbote-2016; obteniendo los siguientes resultados:

Según la tabla 1, el coeficiente Chi cuadrado obtuvo un nivel de correlación de 0,273; en el que, se halló un vínculo-relación directo entre el liderazgo y el compromiso organizacional de la empresa Yunko Fabrica de imaginación SAC.

Estos resultados se corroboran con los estudios previos, Cornelio y Sánchez (2018) en su estudio, sobre liderazgo y compromiso organizacional, en Perú; concluyeron que, según los datos obtenidos se evidenció una relación significativa-moderada entre las variables, con un 0,676.

Los resultados obtenidos en la investigación, se sustentan en el aporte teórico de Kotter (1999) quienes sostienen que el liderazgo es un desempeño de persuasión correspondiente a las personas, con la finalidad de que desarrollen y/o ejecuten con dedicación sus actividades laborales, fijando, el logro de los fines comunes.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó existencia de relación significativa entre el liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Yunko Fabrica de imaginación SAC-Chimbote 2015, en dónde la significancia aproximada fue menor a 0.05. Asimismo, se obtuvo un valor Chi cuadrado de 0.273 (Tabla 1).
2. Se identificó el nivel de liderazgo en la empresa Yunko Fabrica de imaginación, en dónde, según: el 87,5% (21 colaboradores) ubicaron el liderazgo en un nivel medio y, contrariamente, 12,5% (3 colaboradores), en un nivel bajo (Tabla 2).
3. Se identificó el nivel de compromiso organizacional, en dónde, según: el 91,7% (22 colaboradores) asumieron niveles de compromiso organizacional bajo y, solamente, el 8.3 % (2 colaboradores) presentaron un nivel medio de CO (Tabla 3).

VII. RECOMENDACIONES

- Al Administrador de la empresa, se le recomienda reforzar sus habilidades y/o conocimientos, en lo que concierne a: las nuevas políticas sobre “Liderazgo transformacional”, por medio de: capacitaciones, talleres, seminarios, entre otros; los mismos que le permitirán incluir y desarrollar mejores estrategias organizacionales para la mejora continua de la empresa.
- Al gerente de la empresa se le recomienda incluir juntas corporativas en colectividad con su equipo de trabajo, con el propósito de situar en contexto, las falencias y necesidades de los subordinados en correspondencia con la organización; para, posteriormente, diseñar y ejecutar medidas sobre las dificultades identificadas. Asimismo, luego de incluir tales medidas, adaptar una metodología de contraste/medición respecto a las propuestas adoptadas, a fin de contrarrestar los resultados y, según los resultados alcanzados, sea el caso, erradicar y/o reforzar las tácticas corporativas.
- Por último, se recomienda al jefe de Talento Humano fomentar una cultura laboral positiva, con la intención de fortalecer la confianza entre los participantes de la organización; por lo cual, incluir técnicas como: las *dinámicas Ice-Breakers*; en el que, se relaciona con el trabajo en equipo orientadas a favorecer un mayor grado de familiaridad entre los subordinados.

REFERENCIAS

- Agarwal, U., Dixit, V., Nikolova, N., Jain, K. & Sankaran, S. (2021). A psychological contract perspective of vertical and distributed leadership in project-based organizations. *International Journal of Project Management*, 39(3), 249-258. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2020.12.004>
- Anis, E., Syamsul, M. & Muzakki. (2017). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Carlyle, T. (1840). *"The Hero as Divinity" in: Heroes and Hero-Worship*. The Riverside Press Cambridge.
- Cornelio, E. & y Sanchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill.
- Demirtas, E. & Sama, E. (2016). Relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment at Schools. *Erkan Demirtas & Erdogan Sama*, 1, 275-298. https://www.researchgate.net/publication/331939786_Relationship_between_Transformational_Leadership_and_Organizational_Commitment_at_Schools

- Einolander, J. (2015). Evaluating Organizational Commitment in Support of Organizational Leadership. *Procedia Manufacturing*, 3, 668-673. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.300>
- Fatemeh, H., Hadi, F., Mohd, I. & Ismi, I. (2014). Paternalistic Leadership and Organizational Commitment. *International Journal of Management Excellence*, 3(1), 373. https://www.researchgate.net/publication/276864902_Paternalistic_Leadership_and_Organizational_Commitment
- Hasselgren, C., Dellve, L. & Gillberg, G. (2021). Conditions for distributed leadership practices among managers in elder- and disability care organizations: A structural equation modeling approach. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 3, 100049. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2021.100049>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación “Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixtas”*. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, S. y Baptista, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). Mc Graw Hill.
- Islam, M., Furuoka, F. & Idris, A. (2021). Mapping the relationship between transformational leadership, trust in leadership and employee championing behavior during organizational change. *Asia Pacific Management Review*, 26(2), 95-102. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.09.002>

- Kim, H., Im, J. & Shin, Y. (2021). The impact of transformational leadership and commitment to change on restaurant employees' quality of work life during a crisis. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 322-330. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.07.010>
- Kotter, J. (1999). *La verdadera labor de un líder*. Editorial Norma.
- Kutluata, K., Karabulut, E. & Esen, E. (2017). The effect of authentic leadership on organizational commitment and burnout. *Pressacademia*, 3, 1029-1035. https://www.researchgate.net/publication/322215975_THE_EFFECT_OF_A_UTHENTIC_LEADERSHIP_ON_ORGANIZATIONAL_COMMITMENT_AND_BURNOUT
- Li, Y., Liu, Z., Qin, K., Cui, J., Zeng, Z., Ji, M., Lan, J., You, X. & Li, Y. (2021). Organizational trust and safety operation behavior in airline pilots: The mediating effects of organizational identification and organizational commitment. *Journal of Air Transport Management*, 92, 102018. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2021.102018>
- Lim, S. & Ok, Ch. (2021). Fostering absorptive capacity and facilitating innovation in hospitality organizations through empowering leadership. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102780. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102780>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Revista Cienciamérica*, 1(3), 34-39. <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/30>

Mansur, M. (2020). Contribution of personality, and leadership to organizational commitment of the university of MH. Thamrin Jakarta. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(6), 892-903. https://www.researchgate.net/publication/348061163_CONTRIBUTION_OF_PERSONALITY_AND_LEADERSHIP_TO_ORGANIZATIONAL_COMMITMENT_OF_THE_UNIVERSITY_OF_MHTHAMRIN_JAKARTA

Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

Robins, S. y Coutler, M. (2010). *Administración*. Pearson.

Rodríguez, E. (2018). Las principales teorías del liderazgo. *Psicología de las Organizaciones*. <https://lamenteesmaravillosa.com/las-principales-teorias-del-liderazgo/>

Saeidi, P., Robles, L., Saeidi, S. & Zamora, M. (2021). How does organizational leadership contribute to the firm performance through social responsibility strategies? *Heliyon*, 7(7), e07672. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07672>

Salem, A., Zanini, M., Walumbwa, F., Parente, R., Peat, D. & Graham, J. (2021). Communal solidarity in extreme environments: The role of servant leadership and social resources in building serving culture and service performance. *Journal of Business Research*, 135, 829-839. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.017>

Sapta, Y., Rustiarini, N., Kusuma, Y. & Astakoni, H. (2021). Spiritual leadership and organizational commitment: The mediation role of workplace spirituality. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1966865. https://www.researchgate.net/publication/354119219_Spiritual_leadership_and_organizational_commitment_The_mediation_role_of_workplace_spirituality

Scales, A. & Brown, H. (2020). The effects of organizational commitment and harmonious passion on voluntary turnover among social workers: A mixed methods study. *Children and Youth Services Review*, 110, 104782. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.104782>

Sen, A. (1993). *Capability and well being*. Clarendon Press.

Steffens, N., Fonseca, M., Ryan, M., Rink, F., Stoker, J. & Pieterse, A. (2018). How feedback about leadership potential impacts ambition, organizational commitment, and performance. *The Leadership Quarterly*, 29(6), 637-647. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.06.001>

Sudibjo, N. & Prameswari, R. (2021). The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6), e07334. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07334>

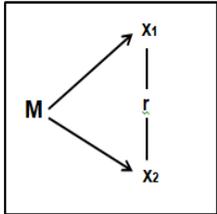
- Tejada, M. y Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa - Perú. *Comuni@cción*, 8(2), 137-147. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200007
- Top, S., Öge, E., Atan, Ö. & Gümüş, S. (2020). Investigation Relational Levels of Intensity between Paternalistic and Servant Leadership Styles and National Culture, Organizational Commitment and Subordinate Responses or Reactions to the Leaders Style. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 12-22. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.861>
- Yang, K., Kim, J. & Kim, J. (2017). Effects of Authentic Leadership on Organizational Commitment. *Journal of Human Resource Management Research*, 24, 1-26. https://www.researchgate.net/publication/321132475_Effects_of_Authentic_Leadership_on_Organizational_Commitment

ANEXOS

Anexo 1. Matriz De Operacionalización De Variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo	Daft y Steers (1992) señalan respecto al liderazgo como un vínculo de efecto que se lleva a cabo entre líderes-seguidores, en el que, ambas partes aspiran alcanzar nuevas tendencias y repercusiones verídicas que plasmen el objetivo compartido.	Es la facultad que posee una persona para organizar, motivar, influenciar y efectuar labores objetivas para concretar sus fines y, en el que, además incluyen un marco definido de valores sobre equipos de trabajo o personas.	Capacidades	Conocimientos	Ordinal
				Capacidades de comunicación	
				Trabajo en equipo	
				Resolución de conflictos	
				Toma de decisiones	
			Estilo	Actitudes	
				Ausente	
				Transaccional	
Efectiva					
Compromiso organizacional	Robbins y Coulter (2010) indicaron respecto a la cultura organizacional como una relación entre la compañía-colaborador haciendo énfasis en la totalidad de aspectos correspondientes: metas, razón de ser, visión, objetivos.	Es la representación del nivel en el que un colaborador se puede precisar/identificar con una compañía en específico y con las metas de la misma, pretendiendo, además, conservar su vínculo con la empresa.	Compromiso afectivo	Identidad organizacional	Ordinal
				Sentido de pertenencia	
				Integración	
				Valores	
				Compromiso personal	
			Compromiso continuo	Costo-beneficio	
				Inversión valorada	
				Estabilidad laboral	
				Necesidad salarial	
			Compromiso normativo	Oportunidades de trabajo	
				Reciprocidad	
				Lealtad y gratitud	
				Socialización	
				Deber moral	
Confianza y autonomía					

Anexo 2. Matriz de consistencia lógica

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Metodología
General: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y compromiso organizacional en la empresa Yunko Fabrica de imaginación SAC Chimbote 2015?	General: Determinar la relación entre el liderazgo y compromiso organizacional en la empresa Yunko Fabrica de imaginación SAC. Chimbote-2015. Específicos: Analizar la relación entre el liderazgo y compromiso organizacional en la empresa Yunko Fabrica de imaginación SAC. Chimbote-2015.	General: Hi: Existe correlación significativa entre liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Yunko fabrica de imaginación. Ho: No existe correlación significativa entre liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa Yunko fabrica de imaginación.	Liderazgo	Capacidades	Conocimientos	Ordinal	Tipo y diseño de la investigación El esquema es el siguiente: 
					Capacidades de comunicación		
					Trabajo en equipo		
					Resolución de conflictos		
					Toma de decisiones		
					Actitudes		
				Estilo	Ausente		
					Transaccional		
					Transformacional		
					Efectiva		
	Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Identidad organizacional	Ordinal			
			Sentido de pertenencia				
			Integración				
			Valores				
			Compromiso personal				
		Compromiso continuo	Costo-beneficio				
			Inversión valorada				
			Estabilidad laboral				
			Necesidad salarial				
			Oportunidades de trabajo				
Compromiso normativo		Reciprocidad					
		Lealtad y gratitud					
		Socialización					
		Deber moral					
	Confianza y autonomía						

Anexo 3. Instrumento de Recolección de datos

Anexo 3.1: Instrumento N°1

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO.

El presente es con fines universitarios, en ese sentido solicitamos unos minutos de su tiempo. Agradeciendo de antemano por la misma.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta una serie de características o cualidades de su jefe que debe poseer como el líder del equipo. Califique según considere que dichas características o cualidades de su jefe, son usadas usualmente; considere para ello la siguiente escala: “nunca” escriba 1 (uno) dentro de la celda respectiva, “casi nunca” escriba 2 (dos), “regular” escriba 3 (tres), “casi siempre” escriba 4 (cuatro) y “siempre” escriba 5 (cinco).

Ítems	Características	Niveles de calificación				
		Nunca	Casi nunca	Regular	Casi siempre	Siempre
	CONOCIMIENTO:					
1.	Su jefe demuestra poseer los conocimientos generales de administración					
2.	Su jefe demuestra poseer los conocimientos especializado de administración.					
	CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN					
3.	Irradia energías positivas en la comunicación hacia sus colaboradores.					
4.	Utiliza estrategias de comunicación asertivas y cordiales para dirigirse a sus colaboradores					
5.	Promueve el uso de diferentes canales de comunicación para asegurar el cumplimiento de las políticas de la organización.					

6.	Muestra capacidad de escucha frente a las ideas, opiniones o puntos de vista de sus colaboradores.					
	TRABAJO EN EQUIPO:					
7.	¿Fomenta el trabajo en equipo para el logro de los objetivos de la organización?					
8.	¿Forma parte de los equipos de trabajo en el desarrollo de las actividades de la organización?					
	SOLUCION DE CONFLICTOS:					
9.	¿El gerente influye en la solución inmediata de los conflictos laborales generados por fuerzas externas a la organización?					
10.	El gerente influye en la solución inmediata de los conflictos internos entre los colaboradores					
	TOMA DE DECISIONES					
11.	Frente a una situación problemática surgida del entorno empresarial toma las decisiones más adecuadas para afrontarlas y superarlas.					
12.	Evalúa sistemáticamente las decisiones administrativas, técnicas, financieras más adecuadas para el desarrollo de la organización.					
	ACTITUDES:					
13.	Su jefe tiene actitudes positivas con sus colaboradores (sociable, considerado, amable, tolerante, cooperador, comprensivo)					
14.	Su jefe es entusiasta, optimista e inyecta en sus colaboradores las ganas de crecer y desarrollarse personal y profesionalmente.					
	AUSENTE:					

15.	El gerente motiva y tiene una visión futura con los colaboradores					
16.	El gerente dirige y delega autoridad y funciones a sus colaboradores.					
	TRANSACCIONAL:					
17.	¿Resuelve problemas solo cuando observa que hay necesidad?					
18.	¿Promueve la motivación a través de recompensa financiera para cumplir con las metas u objetivos de la empresa?					
	TRANSFORMACIONAL:					
19.	¿Promueve la motivación a través de sensibilización de la importancia de los valores y metas organizacionales?					
20.	¿Se preocupa por motivar, estimularlos y propiciar el desarrollo de sus colaboradores?					
21.	¿Se muestra confiable y seguro?					
	EFECTIVAS:					
22.	Asume que puede mejorar y necesita cambiar algunos Aspectos de su conducta					
23.	¿Con su comportamiento logra que los demás miembros se esfuercen en alcanzar las metas de la empresa?					

Anexo 3.2: Instrumento N°2

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

El presente es con fines universitarios, en ese sentido solicitamos unos minutos de su tiempo. Agradeciendo de antemano por la misma.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta una serie de características o cualidades que usted como trabajador de la empresa YUNKO FABRICA DE IMAGINACION debe sentir o reconocer algunos de estas preguntas. Califique según considere que dichas características o cualidades de su jefe, son usadas usualmente; considere para ello la siguiente escala: "TD" TOTALMENTE EN DESACUERDO escriba 1 (uno) dentro de la celda respectiva, "D" EN DESACUERDO escriba 2 (dos), "PA" PARCIALMENTE DE ACUERDO escriba 3 (tres), "A" DE ACUERDO escriba 4 (cuatro) y "TA" TOTALMENTE DE ACUERDO escriba 5 (cinco).

Ítems	Características	Niveles de calificación				
		TD	D	PA	A	TA
	IDENTIDAD:					
1.	¿Usted siente una fuerte convicción de los objetivos y la política de la empresa?					
2.	¿Usted siente una fuerte convicción de los valores y creencias de la organización?					
3.	¿Usted está dispuesto a ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización?					
	SENTIDO DE PERTENENCIA					
4.	¿Se siente satisfecho de ser parte integrante de esta organización?					
5.	¿Usted siente que su actitud consciente y comprometida lo hace parte integrante de la empresa?					
6.	¿Siente estar comprometido afectivamente con sus jefes y compañeros de trabajo?					
	INTEGRACION					
7.	¿Se siente satisfecho con los recursos y materiales que dispone para					

	realizar su rol?					
8.	¿Usted se siente satisfecho con los recursos humanos con los que cuenta la organización?					
	VALORES:					
9.	¿Se siente comprometido con los valores institucionales para ofrecer un mejor servicio a sus clientes?					
10.	Usted pone en práctica sus valores personales para comprometerse más con la empresa.					
11.	Usted valora positivamente su relación con la empresa					
	COMPROMISO PERSONAL:					
12.	¿Usted pone interés y se involucra con el equipo de trabajo, para cumplir las expectativas y necesidades del grupo y de la empresa?					
13.	¿Usted pone interés y se involucra con el equipo de trabajo, para mejorar el grado de satisfacción de los miembros que forman parte de la empresa?					
	COMPROMISO CONTINUO					
	COSTO BENEFICIO:					
14.	¿Se compromete en obtener los mayores resultados en su desempeño dentro de la empresa?					
15.	¿Se compromete en obtener los mejores resultados en el menor tiempo posible en su desempeño dentro de la empresa?					
	INVERSION VALORADA					
16.	¿Se siente satisfecho con la aplicación de recursos financieros para la renovación de la capacidad operativa?					
17.	¿Se siente satisfecho con la aplicación de recursos financieros para la ampliación o mejora de la capacidad operativa?					
	ESTABILIDAD LABORAL					
18.	¿La empresa le otorga las condiciones económicas y estabilidad que aseguran y fortalecen su compromiso con la organización?					
19.	¿El vínculo laboral con la empresa depende de la voluntad y compromiso del trabajador y solo por excepción de decisiones de las autoridades o impedimentos legales o laborales?					
	NECESIDAD SALARIAL					
20.	¿El salario recibido guarda relación con la actividad realizada y el perfil del puesto?					
21.	¿Usted está satisfecho actualmente con su salario?					

	OPORTUNIDAD DE TRABAJO					
22.	Se cuenta con oportunidades de mejorar su situación laboral con un ascenso.					
23.	Se cuenta con oportunidades de mejorar su situación laboral a través de ofertas de iniciar nuevos proyectos o metas en la organización.					
	COMPROMISO NORMATIVO					
	RECIPROCIDAD:					
24.	¿Siente que existe una relación de correspondencia entre lo que le solicita su jefe y lo que usted realizar en su trabajo?					
25.	¿Se percibe una relación laboral armoniosa entre deber/ normas laborales y entre el hacer o actuar dentro del trabajo?					
	LEALTAD Y GRATITUD					
26.	¿Usted está dispuesto a defender la empresa?					
27.	¿Usted reconoce que la empresa le ofreció su ayuda cuando lo necesito?					
	SOCIALIZACION					
28.	¿La empresa dispone de mecanismos para socializar las normas de la organización?					
29.	¿La empresa dispone de mecanismos para socializar los valores de la organización?					
	DEBER MORAL					
30.	¿Usted valora positivamente su relación con esta empresa?					
31.	¿Trabaja para conseguir siempre el bienestar de su organización?					
	CONFIANZA Y AUTONOMIA					
32.	¿Usted tiene la capacidad de tomar decisiones sin ayuda de otro?					
33.	¿Actúa de una manera adecuada en una determinada situación?					

Anexo 4. Fichas técnicas de los instrumentos de recolección de datos

FICHA TÉCNICA LIDERAZGO

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el liderazgo según la percepción de los trabajadores de la empresa YUNKO FABRICA DE IMAGINACIÓN SAC
2) Autor/Adaptación	Fuente propia.
3) N° de ítems	23
4) Administración	Individual o colectiva
5) Duración	30 minutos
6) Población	Trabajadores de la empresa YUNKO FABRICA DE IMAGINACION SAC.
7) Finalidad	Conocer el grado de liderazgo mediante la percepción de los trabajadores de la empresa.
8) Materiales	Manual de aplicación, hoja de respuestas
9) Codificación:	<p><i>Este cuestionario evalúa dos dimensiones: I. capacidades (ítems 1, 3, 3, 4, 5, 6, 7,8, 9,10, 11, 12, 13, 14) y II. Estilo (ítems 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23). La dimensión I evalúa a su vez los siguientes subdimensiones: conocimiento (ítems 1,2) capacidad de comunicación (ítems 3,4,5,6); trabajo en equipo (ítems 7, 8); resolución de conflictos (ítems 9,10); toma de decisiones (ítems 11, 12); actitudes (ítems 13, 14). La dimensión II evalúa: ausente (ítems 15,16); transaccional (ítems 17,18); transformacional (ítems 19, 20,21) y afectiva (ítems 22,23).</i></p>
10) Propiedades psicométricas:	<p>Fiabilidad refiere a la precisión de un instrumento de medición, debido a la existencia de una repetición constante, estable de medida.</p> <p>Validez. Alfa De Cronbach es un coeficiente que nos permite medir la fiabilidad de un instrumento de medición, esta técnica supone que los ítems están correlacionados positivamente unos con otros, pues miden un cierto grado una entidad en común.</p>
11) Observaciones:	

FICHA TÉCNICA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el grado de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa YUNKO FABRICA DE IMAGINACION SAC.
2) Autor/Adaptación	Fuente Propia.
3) N° de ítems	33
4) Administración	Individual.
5) Duración	30 minutos.
6) Población	Trabajadores de la empresa YUNJKO FABRICA DE IMAGINACION.
7) Finalidad	Conocer el nivel de compromiso organizacional que tienen los trabajadores de la empresa YUNKO FABRICA DE IMAGINACION.
8) Materiales	Hoja de encuesta y lapicero.
9) Codificación:	<p>Este cuestionario evalúa tres dimensiones: I Compromiso afectivo (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6,7, 8, 9, 10, 11); II Compromiso continuo (ítems 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23) y III Compromiso normativo (ítems 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33). La dimensión I evalúa a su vez los siguientes subdimensiones: <i>Identidad organizacional</i> (ítems 1, 2, 3) sentido de pertenencia (ítems 4, 5, 6); integración (ítems 7, 8); valores (ítems 9,10, 11); compromiso personal (ítems 12, 13). La dimensión II evalúa: costo-beneficio (ítems 14, 15); <i>inversión valorada</i> (ítems 16, 17); estabilidad labora/ (ítems 18,19) necesidad salarial (ítems 20, 21), oportunidad de</p>

trabajo (ítems 22, 23). La dimensión III evalúa: reciprocidad (ítems 24,25), lealtad y gratitud (ítems 26, 27), socialización (ítems 28, 29), deber moral (ítems 30, 31), confianza y autonomía (ítems 32,33).

10)Propiedades psicométricas

Fiabilidad refiere a la precisión de un instrumento de medición, debido a la existencia de una repetición constante, estable de medida.

Validez: Alfa De Cronbach es un coeficiente que nos permite medir la fiabilidad de un instrumento de medición, esta técnica supone que los ítems están correlacionados positivamente unos con otros, pues miden un cierto grado una entidad en común.

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS PARA MEDIR LAS VARIABLES: LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

- **Alfa de Cronbach:**

“Es un coeficiente que nos permite medir la fiabilidad de un instrumento de medición, esta técnica supone que los ítems están correlacionados positivamente unos con otros pues miden en cierto grado una entidad en común” (Hernández, 2014, p.154).

“Para efectos de confiabilidad del instrumento de medición es que recurre a este coeficiente el cual requiere de una sola aplicación al instrumento puesto que se basa en la medición de las respuestas del sujeto respecto a los ítems del instrumento” (Hernández, 2014, p.154).

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K: El número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Los datos fueron llenados en el programa de Excel

Variable 1: liderazgo.

K	23						
suma VA1	13.12222						
VARTO	68.988889						
ALFA DE CRONBACH	$\frac{23}{22}$	1	-	0.19020773	=	0.84660101	84.66%

Variable 2: compromiso organizacional.

K	33						
suma var2	17.922222						
ALFA DE CRONBACH	33	1	-	0.17216352	=	0.85370637	85.37%

Anexo 6. Resultados de Validación de Instrumentos de recolección de datos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Juan Francisco Salazar Llanos, titular del DNI. N° 44131812, de profesión Administrador, ejerciendo actualmente como DTC, en la Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Yunko Fábrica de Imagenación SAC.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

En Chimbote, a los 24 días del mes de noviembre del 2016

Juan Francisco Salazar Llanos
Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Juan Francisco Salazar Llanos, titular del DNI. N° 44137812, de profesión Administrador, ejerciendo actualmente como DTC, en la Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Yunko Fábrica de Imaginación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems		✓		
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 27 días del mes de noviembre del 2015



Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

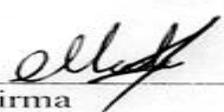
Yo, José Carlos Medina Bolo, titular
del DNI. N° 07598660, de profesión
PSICÓLOGO, ejerciendo
actualmente como DOCENTE, en la
Institución UCU

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
personal que labora en

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems		/		
Amplitud de contenido		/		
Redacción de los Ítems		/		
Claridad y precisión		/		
Pertinencia		/		

En Chimbote, a los 09 días del mes de Dic. del 2015


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

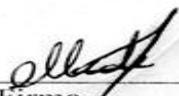
Yo, José Carlos Medina Bolo, titular
del DNI. N° 075 98660, de profesión
psicólogo, ejerciendo
actualmente como DOCENTE, en la
Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems		/		
Amplitud de contenido		/		
Redacción de los Ítems		/		
Claridad y precisión		/		
Pertinencia		/		

En Chimbote, a los 09 días del mes de Dic. del 2015


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Manuel Antonio Cardosa Sernapud, titular del DNI. N° 02855165, de profesión Docente, ejerciendo actualmente como Encargado del Fondo Editorial, en la Institución Universidad César Vallejo - Chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Empresa YUNKO - Fábrica de Imaginación - Chimbote

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 14 días del mes de noviembre del 2015



Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Manuel Antonio Cardona Sernapud, titular
del DNI. N° 02855165, de profesión
Docente, ejerciendo
actualmente como Encargado del Fondo Editorial, en la
Institución Universidad César Vallejo - Chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
personal que labora en
Empresa YUNKO - Fábrica de Imaginación - Chimbote

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 14 días del mes de noviembre del 2015



Firma

Anexo 7. Resultados de Cuestionario

Liderazgo

Tabla 5

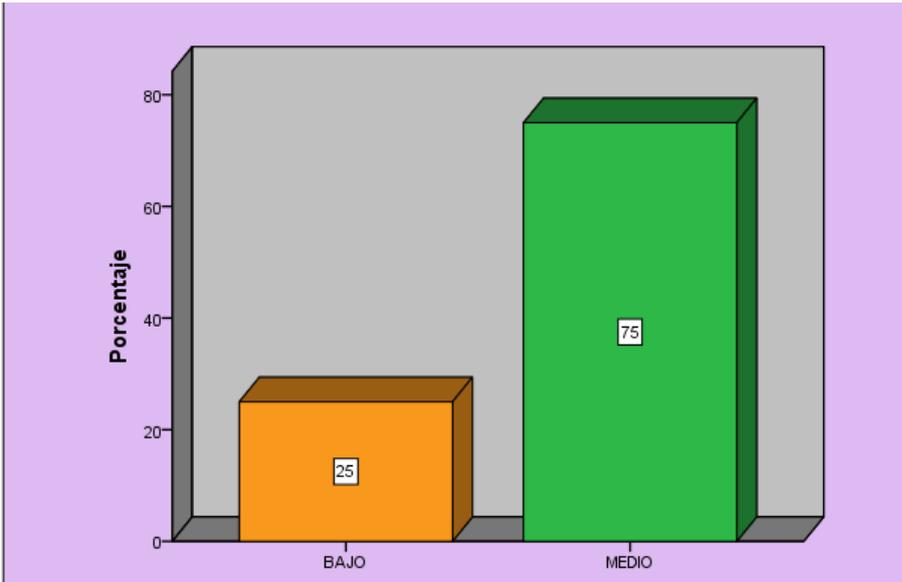
Nivel de Capacidades del líder en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Bajo	6	25,0%
Medio	18	75,00%
TOTAL	24	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los subordinados de la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.

Figura 3

Nivel de Capacidades del líder en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.



Fuente: Tabla 5.

Interpretación

En la figura 3 se observa que las capacidades del líder de la empresa Yunko fabrica de imaginación SAC, brinda como respuesta los niveles bajos con un 25% y un nivel medio con un 75%, lo que significa que en la empresa el nivel de capacidad del líder está en un nivel medio ya que así nos arrojó los resultados que dieron los trabajadores de la misma empresa.

Tabla 6

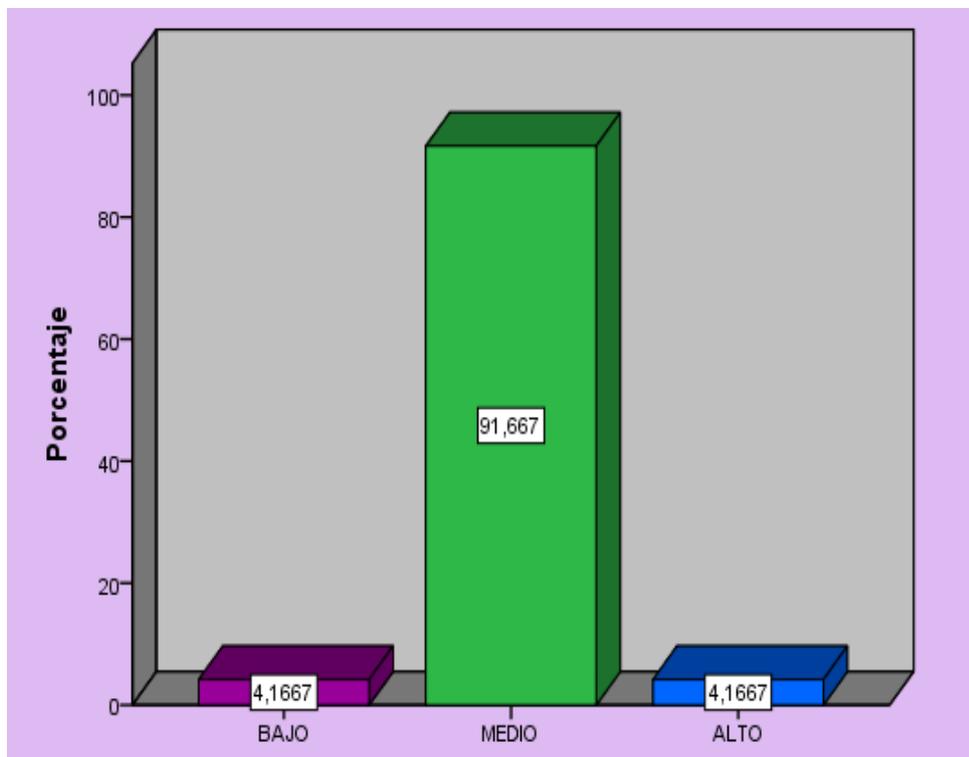
Nivel de estilos del líder en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Bajo	1	4,2%
Medio	22	91,7%
Alto	1	4,2%
TOTAL	24	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los subordinados de la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.

Figura 4

Nivel de estilos del líder en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.



Fuente: Tabla 6.

Interpretación

En la figura 4 se observa que los estilos del líder nos brindan como respuesta los niveles bajo con un 4,167%, el nivel medio con un 91,67% y con un 4,17 %, lo que significa que en la empresa Yunko los tipos de liderazgo se mostraron deficientes.

Compromiso organizacional

Tabla 7

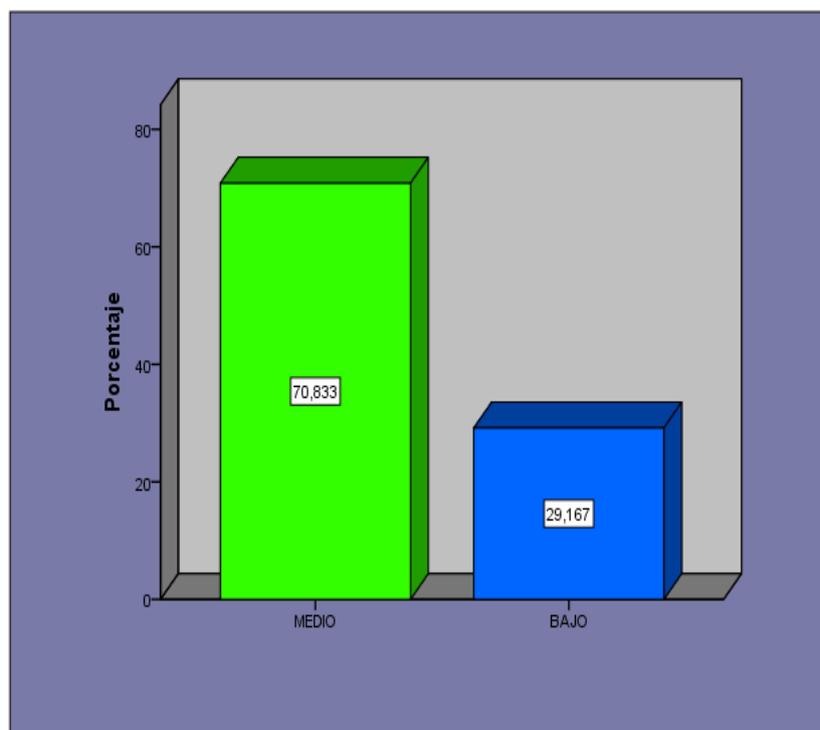
Nivel del compromiso afectivo en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Medio	17	70,8%
Bajo	7	29,2%
TOTAL	24	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los subordinados de la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.

Figura 5

Nivel del compromiso afectivo en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.



Fuente: Tabla 7.

Interpretación

En la figura 5 se observa que el compromiso efectivo nos brinda como respuesta niveles medio con un 70.83% y nivel bajo con un 29,17%, lo que significa que en la empresa Yunko la afectividad del compromiso de parte del personal está en un nivel medio.

Tabla 8

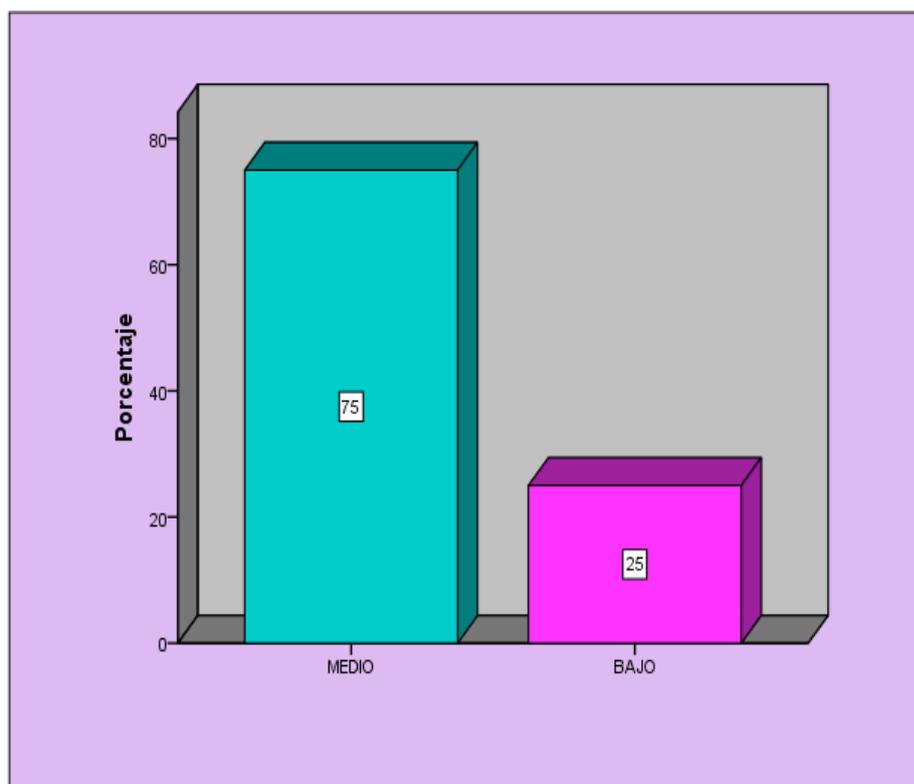
Nivel del compromiso continuo en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Medio	18	75,0%
Bajo	6	25,0%
TOTAL	24	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los subordinados de la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.

Figura 6

Nivel del compromiso continuo en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.



Fuente: Tabla 8.

Interpretación

En la figura 6 se observa que el compromiso continuo nos brinda como respuesta un nivel medio con un 75% y un nivel bajo con un 25%, lo que significa que en la empresa Yunko el compromiso organizacional está en un nivel medio ya que son las respuestas proporcionadas por los mismos trabajadores de la empresa quienes fueron encuestados.

Tabla 9

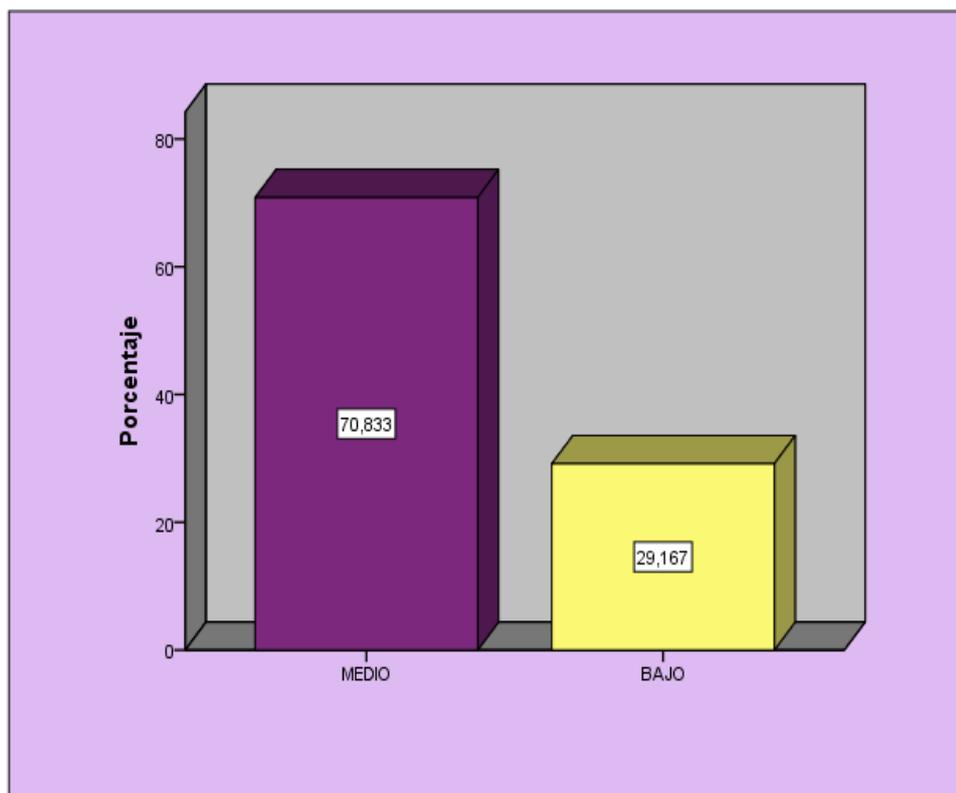
Nivel del compromiso normativo en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Medio	17	70,8%
Bajo	7	29,2%
TOTAL	24	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los subordinados de la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.

Figura 7

Nivel del compromiso normativo en la empresa Yunko Fabrica de Imaginación SAC.



Fuente: Tabla 9.

Interpretación

En la figura 7 se observa como respuesta el nivel medio con un 70,83% y el nivel bajo con un 29,17%, lo que significa que en la empresa Yunko el compromiso normativo está en un nivel medio ya que son las respuestas proporcionadas por los mismos trabajadores de la empresa quienes fueron encuestados.