



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Compromiso organizacional y liderazgo directivo en
colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo
MACC, Guayaquil.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Plaza Mite, Héctor Olmedo (ORCID: 0000-0002-2106-8202)

ASESOR:

Dr. Arévalo Luna, Edmundo Eugenio (ORCID: 0000-0001-8948-7449)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico con especial gratitud a la memoria de mi señora madre Antonia Noboa Márquez, por haberme inculcado valores y principios con los que me he podido guiar a lo largo de mi vida.

A mi familia, que con mucho esfuerzo y sacrificio me han acompañado y han sido el pilar fundamental para lograr culminar con éxito un peldaño más en mi vida profesional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por su infinita misericordia al permitirme concluir esta etapa de mi vida profesional con salud, a mis maestros, amigos, compañeros y demás personas que de una u otra manera me ayudaron en este proceso con su valioso aporte.

Con especial sentimiento de estima a la señora Magíster Zaine Palacios Bejarano que con sus conocimientos me ha sabido orientar y facilitar los medios suficientes para llevar a cabo todas las actividades propuestas durante el desarrollo de esta tesis

Tabla de Contenidos

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Índice de gráficos y figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1 Población de trabajadores del Museo Antropológico y de Arte Contemporáneo MACC, Guayaquil	18
Tabla 2. Nivel de la variable compromiso organizacional	23
Tabla 3 Dimensiones de la variable Compromiso organizacional.....	25
Tabla 4 Nivel de la variable liderazgo directivo	27
Tabla 5 Dimensiones de la variable liderazgo directivo	29
Tabla 7 Prueba de hipótesis.....	31
Tabla 8 Correlación entre el compromiso efectivo y el liderazgo directivo	32
Tabla 9 Correlación entre el compromiso de continuidad y el liderazgo directivo	34
Tabla 10 Correlación entre el compromiso normativo y el liderazgo directivo.....	35

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Porcentaje de los resultados de la variable compromiso organizacional	23
Figura 2 Porcentajes de la variable Compromiso organizacional, según sus dimensiones.....	26
Figura 3 Porcentajes de los resultados de la variable liderazgo directivo	28
Figura 4 Porcentajes de los resultados de la variable liderazgo directivo, según sus dimensiones	30

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y el liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil. El abordaje de la tesis corresponde a un estudio básico, con diseño no experimental correlacional. Se recurrió a un grupo representativo de estudio, integrado por 152 colaboradores a quienes se les aplicó, un cuestionario constituido por 40 ítems, cuya validez se estableció mediante juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, alrededor de 0,897 estableciendo un alto nivel de fiabilidad. Los resultados implican un conjunto de análisis de las variables, dimensiones e indicadores que reflejan el nivel de relación existente. Después del correspondiente procedimiento se realizó el análisis, interpretación y discusión de los resultados, concluyendo que se requiere fortalecer el compromiso organizacional y el liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

Palabras clave: Compromiso, organizacional, liderazgo, directivo.

Abstract

The general objective of this research work is to determine the relationship between organizational commitment and managerial leadership in the collaborators of the MACC anthropological and contemporary art museum, Guayaquil. The thesis approach corresponds to a basic study, with a correlational non-experimental design. A representative study group was used, made up of 152 collaborators to whom a questionnaire consisting of 40 items was applied, the validity of which was established through expert judgment and the reliability through Cronbach's Alpha, around 0.897 establishing a high reliability level. The results imply a set of analyzes of the variables, dimensions and indicators that reflect the level of existing relationship. After the corresponding procedure, the analysis, interpretation and discussion of the results was carried out, concluding that it is necessary to strengthen the organizational commitment and directive leadership in the collaborators of the MACC anthropological and contemporary art museum, Guayaquil.

Keywords: Commitment, organizational, leadership, manager.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, las entidades gubernamentales enfrentan serias dificultades por el escaso compromiso que evidencian los servidores públicos, lo cual se agrava ante la presencia de una realidad que atraviesa por profundas transformaciones políticas, sociales, económicas, laborales, generando en algunos casos crisis que reduce las posibilidades de éxito de las instituciones, lo que implica, según Gonzales (2021), que los trabajadores asuman con bastante responsabilidad el compromiso que tienen con el centro de labores, el cual para convertirse en exitoso requiere realizar un análisis muy serio en torno a la lealtad de este activo importante, como lo es la fuerza laboral, situaciones que se encuentran asociadas con el compromiso organizacional (Peña et al., 2016).

En este marco, las relaciones laborales son muy tensas al interior de las instituciones, en la medida que la mayor parte de servidores no logra identificarse y entonces el compromiso que asumen es muestra muy débil, de conformidad con el informe Workforce (2020), solamente el 13% de los empleados a nivel global garantiza que se siente comprometido con la organización en la que labora, lo que refleja un espacio precario que repercute en contra del desarrollo institucional (Observatorio de RRHH, 2019) y esto se agrava considerando que no existe un liderazgo fuerte y facultado asociado con las particularidades de quienes dirigen la institución y la capacidad de influencia ante los subordinados (Chung & Cardozo, 2018)., convirtiéndose de esta manera la piedra angular del normal desenvolvimiento de las actividades organizacional, en la cual se ve reflejado la credibilidad e imagen corporativa.

Sobre el tema, en España, México y Chile se han efectuado ciertas investigaciones de las que se infiere que es posible alcanzar mejores resultados de trabajo con elevado desempeño, compromiso y cooperación cuando los servidores se postulan activos importantes y por lo mismo desempeñan sus funciones en un escenario agradable, cuando aprecian que sus esfuerzos son recompensados por los

resultados obtenidos y por el compromiso responsable asumido con la institución (Chiang et al., 2016).

Por ello, ante el deficiente compromiso organizacional por parte de los integrantes de la entidad, se requiere que quienes conducen los destinos de la institución generen espacios no coercitivos, sino por el contrario asumiendo comportamientos influyentes, ejercitando liderazgo mediante mecanismos por los cuales los servidores perciban que es pertinente realizar un trabajo comprometido, a partir de liderazgo desarrollado por la autoridad, como cualidad central para la administración de las organizaciones (Cuesta & Moreno, 2021).

En Perú, la falta de compromiso organizacional y el débil ejercicio del liderazgo son realmente preocupantes, evidenciados en las serias dificultades presentadas en la administración del recurso humano por parte de las entidades públicas que no han logrado que los servidores asuman responsablemente sus funciones (Ramírez, 2019), por tanto tienen el imperativo de valorar los esfuerzos orientados a la realización de un trabajo altamente talentoso y motivado (Zelada, 2016), considerándolos como el recurso más significativo de la entidad (Delors, 2012) y con ello promover la optimización de los resultados (Castro et al., 2019), orientados al desarrollo de la credibilidad y buena imagen organizacional.

Las entidades públicas ante el precario compromiso organizacional de los servidores han encontrado en el liderazgo un elemento determinante para el cumplimiento de los objetivos previstos (Bolívar, 2010; Villa, 2015) y para superar esta difícil realidad, los directivos están obligados a conducir a las entidades asumiendo su rol de administrador, director, gerente desde una perspectiva transformacional en la búsqueda de la calidad y el éxito de la institución que está bajo su responsabilidad (Leithwood et al., 2010), mejorando las relaciones interpersonales con las que se puede evidenciar un claro compromiso de continuidad y normativo.

En Ecuador, ante los inconvenientes presentados en materia de compromiso organizacional, las entidades le han dado bastante relevancia a las variables emocionales del talento humano (Chòez & Vélez, 2021), las cuales se ven reflejadas en el trabajo comprometido desplegado por los servidores (De la Puente, 2017), considerando que la motivación y la satisfacción en el desempeño de labores son fundamentales (Hernández et al., 2018), por lo que surge el imperativo de tener al personal motivado y comprometido con un liderazgo que determine la administración apropiada de la institución (Barajas et al., 2020). El liderazgo transformacional es la mejor opción para coadyuvar el desarrollo armonioso de actividades que generen credibilidad organizacional.

A nivel institucional, en el museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil, dentro de una de sus prioridades es cumplir con el trabajo programado, presionando al trabajador en exceso para cumplir sus objetivos, los servidores se muestran desmotivados y no se sienten identificados con la entidad. Por lo que conciben que son varios los factores que inciden en su rendimiento, entre los que se pueden considerar es la forma en que los jefes lideran el desarrollo de actividades, lo cual genera un malestar en la organización y falta de compromiso organizacional.

En virtud, de lo expuesto con antelación se plantea la formulación del problema en base a la siguiente interrogante: ¿Cuál es el Compromiso organizacional y de liderazgo directivo que existe en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil?, el mismo que debe ser medido a través del compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo, en conjunto con el tipo de liderazgo personal, liderazgo interpersonal y el liderazgo transformacional que predomina en la organización.

Para lograr el cumplimiento del objetivo organizacional que se da a través del desarrollo del trabajo programado es muy importante evitar la presión indebida, que

hace que los colaboradores no rindan de acuerdo a su potencial por existir elementos negativos con los cuales se evidencia la falta de liderazgo.

También, es muy importante mencionar que dentro de esta falta de compromiso y liderazgo organizacional se deja entrever el mal manejo de las emociones en los colaboradores de la entidad, motivo por el cual muchas veces da paso al deterioro de las relaciones personales e interpersonales, logrando afectar con ello el normal desenvolvimiento de las actividades, por lo que se perturba la imagen corporativa.

La justificación del presente trabajo investigativo se da, además desde la perspectiva teórica en la medida que ofrece un aporte al conocimiento, respaldado por conceptos y teorías citados en forma apropiada, también se considera como factor predominante a los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil, los mismos que serán encuestados para determinar si se encuentran comprometidos con el desarrollo organizacional o se muestran desmotivados y no se sienten identificados con la entidad en la práctica de su accionar.

Los resultados de esta investigación han de contribuir a resolver el problema relacionado con el compromiso organizacional y el liderazgo directivo de los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil, y a partir del factor metodológico, se generaron las herramientas de escogitamiento de datos, los mismos que han sido admitidos correctamente, para determinar el nivel de confiabilidad, que servirán para futuras investigaciones.

Desde la óptica social, el estudio resultó muy relevante, porque coadyuva a la sostenibilidad de la teoría de que los servidores públicos perciban que un inmejorable compromiso organizacional y un ejercicio de liderazgo directivo coherente repercute en el bienestar corporativo.

El objetivo general de este trabajo investigativo apunta a la resolución del problema planteado, es decir, que el resultado final contribuya a alcanzar la meta propuesta que es: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

En el planteamiento de los objetivos específicos se considera las estrategias concretas y medibles enfocando los logros a corto y mediano plazo como lo es: Identificar la relación entre el compromiso afectivo y el liderazgo interpersonal. Conocer la relación entre el compromiso de continuidad y el liderazgo interpersonal. Establecer la relación entre el compromiso normativo y el liderazgo transformacional.

De la interrogante de investigación planteada surge la hipótesis general H_i : El compromiso organizacional se relaciona significativamente con el liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil. H_o : El compromiso organizacional se relaciona significativamente con el liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

Las hipótesis específicas se basan en las siguientes premisas H_1 : El compromiso afectivo se relaciona significativamente con el liderazgo personal. H_2 : El compromiso de continuidad se relaciona significativamente con el liderazgo interpersonal. H_3 : El compromiso normativo se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional.

II. MARCO TEÓRICO

En el trabajo investigativo que se detalla, se muestran ciertos estudios que se han realizado con anterioridad sobre la temática. En el plano internacional, Gastelu & Arce., (2021), en Bolivia desarrollaron una investigación para establecer la relación entre el compromiso organizacional desde el formato de Meyer y Allen y contrato psicológico a partir del prototipo de Rosseau, en una entidad que distribuye productos de belleza, la cual fue descriptiva. El grupo a estudiar estaba compuesto por 12 colaboradores y de los, hallazgos se concluye que el compromiso organizacional en la muestra es medio alto, encontrándose que la dimensión de continuación evidencia el más alto porcentaje y que los servidores de mayor edad estaban más comprometidos que los jóvenes.

Angarita et al., (2021), realizaron un estudio con el objetivo de determinar el nivel de correlación entre el estilo de dirección y el clima institucional en las entidades de Ocaña, Norte de Santander, Colombia. La investigación asumió una posición positivista, cuantitativa, correlacional, no experimental, transaccional, cuestionario adaptado del formato MLQ, mediante la escala de Likert. Los resultados han evidenciado que se presenta un nivel de correlación positivo moderado entre las variables quedando demostrado que el liderazgo transaccional es el preponderante en la entidad, concluyendo en el sentido que, los servidores comprenden el activo más importante de la entidad, su administración debe estar escoltado de un liderazgo eficaz en aras de alcanzar el éxito institucional.

Ludeña & Díaz., (2021), efectuaron una investigación con el propósito de establecer la concordancia entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una entidad educacional de la provincia de El Oro, Ecuador, a partir de una investigación no experimental, con apuntes estadísticos confeccionaron 2 cuestionarios. El grupo de estudio estuvo integrado por 80 colaboradores. Los instrumentos fueron validados y determinado su fiabilidad antes de ser aplicados. Los resultados alcanzados permiten concluir que se determina una correlación directa entre las

variables estudiadas, puesto que se obtuvo que el valor de $p=000<, 05$, al mismo tiempo se obtuvo que el nivel de correlación de Rho Spearman= $,859$.

Araya et al., (2020), en su estudio se propuso analizar el nivel de compromiso organizacional en un colegio municipal de Chile, a través de la implementación de un cuestionario tridimensional sobre la base de los trabajos de Meyer y Allen a un grupo de estudio de 60 participantes y de una investigación cuantitativa, básica, descriptiva, correlacional. Los hallazgos revelan que se obtuvo un nivel promedio moderado y homogéneo: compromiso afectivo= 3,38, de continuidad = 3,24 y normativo = 3,19. Concluyen sobre el imperativo de precisar mecanismos que fortalezcan la adherencia emocional, la aspiración de permanencia y de reciprocidad de los trabajadores ante la entidad.

En el ámbito nacional, Paredes et al., (2021), efectuaron una memoria que asumió como objetivo describir el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de las entidades financieras en Junín, utilizando una metodología cuantitativa, básica, descriptiva, transaccional, como técnica la observación y como instrumento el cuestionario de Meyer, Allen y Smith, conformado por 21 reactivos. La muestra estuvo integrada por 210 colaboradores, obteniendo como resultados, que el CO es medio, el grado del COA es alto, el nivel de CON ese medio y el nivel de COC es medio, arribando a la conclusión que las respuestas de los participantes oscilaron, en armonía con la escala Likert entre 2, 3 y 4; por tanto, se considera que se presenta un nivel medio de compromiso organizacional en los trabajadores de las entidades financieras en Junín.

Norena et al., (2021), desarrollaron una investigación para comprobar la influencia de los estilos de liderazgo en la conducta innovadora en la Escuela Militar de Chorrillos, Perú, a partir de una metodología cuantitativa, transversal, correlacional explicativa, no experimental, una muestra de 386 colaboradores. Los resultados fueron valorados a través del modelamiento de ecuaciones utilizando mínimos cuadrados parciales. Se descubrió que consta un suceso de los estilos de liderazgo

respecto de las actitudes innovadoras de los cadetes, liderazgo transaccional del 22% y el liderazgo transformacional (31%), Concluyen: este estudio coadyuva a la comprensión de la correlación entre liderazgo y conducta innovadora en el escenario militar.

Estrada & Gallegos, (2021), desarrollaron un estudio con el propósito de instaurar la concordancia entre la satisfacción de labores y el compromiso organizacional de los trabajadores educacionales de la Amazonía peruana. La investigación fue cuantitativa, básica, no experimental, correlacional. El grupo de estudio estuvo constituido por 185 trabajadores a quienes se les aplicó el instrumento de investigación válido y confiable. Los hallazgos revelan que el nivel de satisfacción en las labores y el compromiso con la organización es medio determinándose la presencia de una relación directa y significativa ($R=0,539$; $p=0,000$).

Soriano, (2020), efectuó un trabajo investigativo con la intención de fijar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una universidad de Chanchamayo en el año 2019, a partir de una investigación básica, descriptiva correlacional, conformando el grupo de estudio 45 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario de 40 preguntas, en cuyo contexto de los resultados se concluye que, en efecto el liderazgo directivo depende en forma directa y significativa del desempeño de los docentes universitarios con un nivel de correlación $Rho=0,713$, y un nivel de significatividad de 0,05, lo que significa que a mayor liderazgo directivo, mayor desempeño de los trabajadores de la entidad.

Orrego, (2019), realizó un estudio relacionado con el liderazgo transformacional de las entidades educacionales del distrito de Huanta. La exploración fue aplicada, descriptiva correlacional. El grupo de estudio estuvo conformado por 25 directivos, La técnica que se manejó fue la encuesta y los instrumentos 2 cuestionarios. El tratamiento de la información se produjo en tablas simples y cruzadas, coeficiente de correlación Rho Spearman, de cuyos resultados se concluye que se determina

que existe relación de ingreso con una estadística significativa entre el liderazgo y la gestión de la entidad.

Estando a lo expuesto precedentemente es conveniente realizar la descripción de la variable compromiso organizacional, que comprende la fuerza de la participación de los servidores y el grado de identificación que asumen ante la entidad (Fuentes et al., 2020), es decir la vinculación que instituye el trabajador con la institución y que es el resultado de las intervenciones desarrolladas en el devenir del tiempo (Calderón, 2016), considerando que un empleado comprometido es un activo muy importante que garantiza el logro de los propósitos institucionales (Pedraza, 2020).

Según Allen y Meyer., (1991), citado por Santos, (2013), el compromiso organizacional constituye un estado mental que particulariza la vinculación entre el trabajador y una entidad que incide en la determinación de proseguir o alejarse de la institución. De igual manera, precisaron que el compromiso contribuye a elevar el estándar de desenvolvimiento mediante el aseguramiento de la identidad y el sentido de pertenecer a la entidad.

El compromiso organizacional se expresa en la vinculación que se genera entre los trabajadores y la entidad, lo que favorece la creación de relaciones entre ellos, que de ser altas resultaría muy difícil que abandonen la institución (Cernas et al., 2018), hechos que se revelarán en logro de los objetivos y en el desempeño en la organización (Araya et al., 2018; Lupano y Castro, 2018), siendo trascendente en la administración del personal (Estrada & Mamani, 2020), orientada al perfeccionamiento profesional y personal de los trabajadores para su despliegue y el progreso organizacional (Neves et al., 2018), así como su relación con los elementos importantes de éxito institucional (Báez et al., 2019).

De acuerdo con Allen & Meyer., (1996), estas son las dimensiones del compromiso organizacional como variable de estudio: El compromiso afectivo que comprende las relaciones de carácter emocional y de identificación que los trabajadores

establecen con la entidad en la que laboran, implica el acercamiento expresivo que admite el servidor al amparo de la satisfacción de sus necesidades y la cobertura de sus expectativas (Ke & Deng, 2018).

El compromiso de continuidad implica el nivel en que un ser humano valora que tiene la necesidad de proseguir perteneciendo a la organización (Peña et al., 2016), vinculado con lo que significaría permanecer en la entidad en detrimento de lo que traería consigo alejarse, aun cuando es posible que una persona se vea en el imperativo de estar vinculado con la institución en la perspectiva que el coste del alejamiento sea alto (Hurtado, 2017).

Igualmente, el compromiso normativo se circunscribe como la obligación moral e innata que el trabajador postula en función de sus dogmas y principios que asume ante la institución de manera solidaria, por lo que significa para él y el no hacerlo implicaría un cargo de culpabilidad (Gonzales, 2021).

A su vez, existen cuerpos de saberes que han sido considerados para el fundamento de la variable de estudio: La teoría del compromiso organizacional de Allen y Meyer (1996) ha identificado, el compromiso de afectividad, de permanencia y el compromiso normativo. El primero se encuentra asociado con el afecto emocional hacia la institución; el segundo, pone énfasis en el coste que significaría para el servidor alejarse de la entidad y el otro está vinculado con la afectividad obligatoria de permanencia en el centro de labores (Blanco y Castro, 2011).

En la óptica de Meyer y Allen., (1996), el compromiso con la entidad se encuentra asociado con estado emocional, así como con una peculiaridad de las interrelaciones de los trabajadores con la institución y tiene implicancias en la toma de determinaciones respecto de la necesidad de seguir o no siendo integrante de la entidad (Gonzales, 2021), por ello la actitud de los servidores requiere gestionarse en función de situaciones afectivas, normativas y de

continuidad en el museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

Sobre el tema, la teoría motivacional de Herzberg., (1989), considera que el quehacer más relevante de los seres humanos es el trabajo, cuya complacencia e insatisfacción en el desarrollo de las labores involucra resultados que proceden de formas de experiencias distintas. Avizora la presencia de dos causas que sitúan la conducta de los seres humanos en el ejercicio laboral: los factores higiénicos, que comprende el espacio que rodea a las personas, el cual no está subordinado a ellas como la remuneración, los beneficios sociales, condiciones físicas de trabajo (De Andrade et al., 2020).

Considerando lo expuesto con anterioridad, se advierte que los factores higiénicos son de carácter preventivo y constituido por el contexto de labores, cuya presencia no aumenta la complacencia, de lo contrario producen insatisfacción (Calderón y Andrade, 2019).

Los factores motivacionales constituyen estados afectivos relacionados con el desarrollo personal, el reconocimiento profesional y la necesidad de autorrealización, que al ser mejorados contribuirían al incremento de la productividad (Vanina, 2016), por lo que el museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil se encuentra en el imperativo de destinar mucha atención al fortalecimiento de los puestos de labores, necesita reconocer los logros obtenidos por los colaboradores en aras de incrementar el compromiso con la institución.

En cuanto a la variable liderazgo directivo se conceptualiza como el proceso por el cual se ejerce influencia en otros seres humanos en aras del alcance de los propósitos institucionales, movilizándolos en una determinada orientación por herramientas no coercitivas a fin de establecer las condiciones que les permita ser eficientes y eficaces, incentivando sus aspiraciones (Leithwood, 2009), fomentando

en los aliados un nuevo modo de apreciarse a sí mismos como a los desafíos y ocasiones del entorno (Perilla et al., 2017).

La influencia del liderazgo permite ejercer en el avance o retroceso de la institución, considerando que el desempeño del líder puede afectar la motivación de los aliados y por tanto tendría incidencia en el resultado de las tareas. Es una manera de provocar en los otros la conclusión de las labores trascendentes, es comprometerlos y animarlos a que colaboren con la consecución de los objetivos y metas de la entidad (Donate & Sánchez, 2015). El liderazgo coexiste en el seno de las interrelaciones que desarrollan las personas y obviamente se encuentra a la prestación de los fines de la sociedad (Reaño, 2019).

El liderazgo directivo implica el proceso gestionado por la autoridad, proceso facilitador de un colectivo de personas, en cuyo contexto el líder está llamado a convertirse en agente de cambio capaz de inspirar, convencer, incentivar. Debe tener la capacidad de controlar el cambio, de prevenirlo, debe tener una concepción clara del futuro de la entidad y considerar que un centro de trabajo que cada día realiza mejor sus actividades, el liderazgo directivo tiende a diluirse (Bolívar, 2010), porque como vehículo de la dirección incide directamente en la gestión de las acciones de la institución.

De acuerdo con Fischman (2006), estas son las dimensiones del liderazgo directivo: Liderazgo personal: se obtiene cuando el ser humano empieza por desarrollar su autoestima, es decir generar situaciones vinculadas con el conocimiento de uno mismo y es fundamental tenerla de lo contrario el liderazgo sería inexistente, porque implica tomar conciencia de los errores y defectos; la creatividad, comprende la creación de situaciones nuevas modificando lo preestablecido, rompiendo las costumbres individuales y la rutina; la visión que implica tener una concepción de futuro; el equilibrio por el cual se puede conseguir tranquilidad y paz y el aprendizaje, que no se puede alcanzar con una simple actualización o perfeccionamiento, sino con el ejemplo, con la ruptura de los hábitos y rutinas.

Reflexionando sobre el criterio de Fischman (2006), en cuanto al liderazgo interpersonal, en el que postula, cuando el ser humano adquiere dominio de la comunicación, la cual tiene que ser efectiva considerando que las personas reaccionan de manera agresiva y pasiva, siendo la segunda la más controversial; aprende a dirigir a otros y ofrecerles poder, fomentando la autogestión y la proactividad: trabajo en equipo, desde una perspectiva dinámica pensando en toda la entidad y tiene el concepto de servicio a sus aliados, entendiéndose, que existe una razón de ser a la cual servir y un objetivo que da direccionamiento a la vida y la encamina de manera favorable.

Igualmente, el liderazgo transformacional se asocia con las motivaciones e inspiraciones, así como con el carisma (Mendoza et al., 2016). Es considerado como el más apropiado para incentivar los procesos de transformación e innovación en las entidades, constituyendo uno de los ejes para alcanzar el éxito y enfrentar desafíos (Almirón et al., 2015; García et al., 2011). Los líderes transformacionales advierten una visión clara, son seres humanos plenos con capacidad para desarrollarse, alcanzando imbuir compromiso en sus aliados, aumentando su madurez, confianza y motivación para trascender más allá de sus intereses (Cruz et al., 2013; Ganga & Navarrete, 2014; Hermosilla et al., 2016). El líder transformacional asume actitudes reflexivas, proactivas, dinámicas y persuasivas que producen conciencia en sus aliados para lograr metas colectivas y logros sobresalientes (Contreras & Barbosa, 2013).

En esta línea, la teoría de las relaciones humanas de Chiavenato., (2009), fundamenta la variable de estudio e indica que en las entidades las personas activan en diferentes colectivos sociales y gestionan en forma constante interrelaciones y cada uno de ellos comprende una personalidad altamente diferenciada, la cual se muestra en el modo de interactuar ante los demás, pero al mismo tiempo experimenta el influjo de los otros, por lo que se encuentra en la necesidad de adaptarse en aras de ser aceptado y comprendido.

Tomando la perspectiva de Chiavenato (2009), es obvio que al interior de la institución se producen las relaciones humanas, por tanto un ambiente adecuado de entendimiento contribuye al advenimiento de un espacio en el que cada persona es incentivada a manifestarse con absoluta discreción y libertad, con las expectativas que ha de ser considerado por quien conduce los destinos de la entidad en la que se desarrolla, en tanto que para Fischman (2006) el desarrollo del ser humano se produce desde el interior recorriendo un derrotero en espiral.

De ello se infiere que un factor fundamental de las relaciones humanas en el centro de labores está asociado con la confianza interpersonal, la cual favorece la generación de espacios agradables en el ejercicio de las labores (Tan & Lim, 2014; Ferres et al., 2014) que se vinculan con el imperativo que tiene el museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil para crear escenarios en los cuales los colaboradores interaccionen favorablemente.

Por lo mismo, Fischman (2006), quien desarrolló su teoría vinculada con las relaciones personales e interpersonales, la misma que se centra en nueve hábitos, pero que son concebidos como eslabones que se necesita transitarlos a la vez y de manera progresiva. Cinco de los cuales se encuentran relacionados con el liderazgo individual, es decir autoestima, visión, creatividad, equilibrio y aprendizaje; en tanto que los demás se enlazan con el liderazgo interindividual que comprende la comunicación efectiva, entrega de dominio, trabajo en conjunto y prestación.

En forma permanente Fischman (2006), expresa que el cambio y desarrollo de la persona se produce desde el interior recorriendo un trayecto en espiral y la misma se asocia con el liderazgo de cada individuo que se obtiene en la medida que el ser humano toma la decisión de transitar el camino conociéndose a sí mismo, reconociendo sus aspiraciones, el equilibrio personal, la capacidad para crear cosas nuevas y fomentando el aprendizaje para posteriormente adherirse al liderazgo interpersonal por el que se administra la comunicación horizontal y

efectiva ante los demás, proporcionándoles poder, fomentando el trabajo en equipo y otorgando servicio a sus aliados.

III. METODOLOGÍA

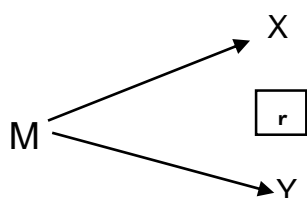
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación será elemental, porque estará encaminada a la comprensión de las características de los hechos observables o de correlaciones que precisan los entes (CONCYTEC, 2018) y tratará de responder a una situación problemática conceptual en la exploración verosímil para proseguir incrementando los conocimientos en torno a la asociación que consta entre el compromiso organizacional y liderazgo directivo. Será sustentada por el positivismo, perspectiva cuantitativa, toda vez que se valdrá de la estadística descriptiva e inferencial. Se verificará la hipótesis y se generarán resultados, los cuales serán registrados en tablas (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

La investigación será de diseño no experimental correlacional simple, en la disposición que se realizará sin manipular intencionalmente las variables y se juntará información en un solo momento (Hernández et al., 2014). Se encuentra definido en el esquema siguiente:



Dónde:

M: Colaboradores

X: Variable compromiso organizacional

Y: Variable liderazgo directivo

r: relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable1: Compromiso organizacional

Definición conceptual

La variable es de carácter cuantitativa, porque se ha de traducir en números y comprende el lazo que se genera entre los trabajadores y la entidad, lo que favorece la creación de vinculaciones entre ellos, que de ser altas resultaría muy difícil que abandonen la institución (Cernas et al., 2018).

Definición operacional

La variable de estudio será operacionalizada en razón de las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo; las cuales serán medidas en escala valorativa ordinal, desde la aplicación del cuestionario pertinente. La operacionalización de la variable se considerará en la matriz pertinente que se registrará en anexos.

Variable 2: Liderazgo directivo

Definición conceptual

La variable de estudio, también fue de índole cuantitativa y constituye el proceso por el cual se ejerce influencia en otros seres humanos en aras del alcance de los propósitos institucionales (Leithwood, 2009).

Definición operacional

La variable de estudio será operacionalizada en función de las dimensiones: liderazgo personal y liderazgo interpersonal, que serán medidas en escala valorativa ordinal, para lo cual se aplicará el cuestionario pertinente. La operacionalización de las variables se considerará en la matriz correspondiente que se registrará en anexos.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Hernández y Mendoza (2018), refieren que la población estará comprendida por todas aquellas personas que postulan las mismas particularidades que colaborarán en el desarrollo del trabajo de investigación. Involucra a 152 colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

A continuación, se detalla en la tabla correspondiente la población objeto del presente estudio, la misma que está compuesta de 152 colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil., que se desagregan en 72 mujeres y 80 varones con un promedio de edad que fluctúa entre los 25 a 60 años.

Tabla 1

Población de trabajadores del Museo Antropológico y de Arte Contemporáneo MACC, Guayaquil

Unidad de análisis	f	%
Directora	1	0.6
Administrativos Financiero	17	11.2
Arqueología	26	17.1
Restauradores	17	11.2
Museografía	19	12.5
Guías de Espacios	22	14.5
Administradores de Espacios	08	5.3
Cuadrilla y Operadores	28	18.4
Conductores	03	1.9
Auxiliares y Conserjes	11	7.2
Total	152	100%

Fuente: CAP Museo Antropológico y de Arte Contemporáneo MACC, Guayaquil

Criterio de inclusión:

- Por razones operacionales: Se tomarán trabajadores que desean intervenir de modo voluntario en la implementación del instrumento.
- Por razones de contenidos: trabajadores menores de 60 años.

Criterio de exclusión:

- Por razones operacionales: Se exceptúa a trabajadores con problemas con la entidad de caracteres disciplinarios y afectados por COVID-19.
- Por razones de contenido del estudio: trabajadores mayores de 60 años y menores de 24.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el trabajo investigativo precedente, se utilizará la encuesta, para establecer el desarrollo del análisis indagatorio en aras de conseguir datos necesarios por medio de un cuestionario de reactivos como la herramienta fundamental para el recaudo de información, tal como señala Hernández y Mendoza (2018). El cuestionario es el instrumento con el que se realizó el recojo y acopio de los datos, conformado por 40 ítems, 20 por cada variable.

La validez de contenido, estará dada por la evaluación y apreciación metodológica de tres profesionales conocedores del tema; con experiencia en temas educativos y/o investigación educativa; contando con el grado académico de doctor o maestro; dicha acción garantizará que la revisión y evaluación de los cuestionarios para ambas variables de estudio precisen el objeto que se busca medir, expresando su dictamen respecto a la adecuación de los instrumentos, asimismo el juicio de expertos académicos garantizará la conexión con los objetivos propuestos en el estudio.

La veracidad de criterio; que se formulará para ambas variables se sustentará en

base a la revisión del marco teórico; desarrollándose la operacionalización de las variables a partir de la guía de productos observables en su versión 2.0 de la EPUCV donde se identifican las dimensiones e indicadores. Las variables trabajadas comprenden tres dimensiones y veinte indicadores cada una de ellas, las cuales se fundamentarán, no sólo en el marco teórico, sino que se tendrá en cuenta la operacionalización, considerando las dimensiones e indicadores.

El compromiso organizacional se ha de fundamentar en los conceptos de: Gonzales, (2021). Chòez & Vélez (2021), Paredes et al. (2021), entre otros; en tanto que la segunda variable liderazgo directivo se precisará en los aportes de Fischman (2006), Leithwood (2009), Soriano (2020), entre otros autores.

La confiabilidad se realizará por medio del Alfa de Cronbach; utilizando para ello el Programa Estadístico SPSS, la cual arrojó en su prueba piloto un puntaje mayor a 0,8 puntos; con este valor se evidenció un nivel alto de confiabilidad, ante ello se aplicaron los instrumentos diseñados para este fin.

3.5. Procedimientos

El estudio se desarrollará a partir de la implementación de la encuesta aplicada al grupo de estudio. La aplicación de los cuestionarios estará a cargo del investigador; para lo cual el estudio se efectuará teniendo en cuenta la estructura según lo que indica la escala ordinal, tipo Likert con base en los indicadores señalados en cada una de las dimensiones y ubicando los resultados en las categorías o intervalos de: bajo, medio y alto para cada variable. Los resultados obtenidos servirán para la discusión contrastando teorías y resultados.

3.6. Métodos de análisis de datos

En el estudio se seguirá los siguientes pasos respecto a los métodos de procesamiento y análisis de datos, determinando pruebas previas y pruebas finales con lo que se logrará cumplir el objetivo propuesto en el trabajo de investigación realizado.

Pruebas previas

Pruebas de normalidad: El estudio requerirá de un análisis de normalidad, para este estudio se utilizarán las pruebas de normalidad de Smirnov-Kolmogorov; las cuales serán determinadas por la cantidad de sujetos analizados, buscando precisar si la data es normal o no normal; y continuar con el procedimiento descriptivo eficaz.

Generación de datos: Con la data recopilada para las variables, se construirá una base de datos empleando el software Microsoft Excel 2016; y para el procesamiento, el Programa Estadístico SPSS.

Pruebas finales

Herramientas Estadísticas: En correspondencia con la tipología estudiada y los objetivos propuestos se emplearán estadísticos de correlación, estableciendo para la asociación de la correlación, el Rho Spearman.

Tipo de análisis: El análisis fue bivariable y de enfoque cuantitativo; ya que, el diseño investigativo responde a un estudio con prototipo positivista, desde el punto de vista cuantitativo, de cota descriptivo, y tipo correlacional sin mayor dificultad.

Visualización de datos: Los resultados se evaluarán en armonía con los niveles de las dimensiones explícitas, formuladas y simbolizadas a través de tablas y figuras, adquiridas mediante el uso del software y programas utilizados.

3.7. Aspectos éticos

Tomando en cuenta los lineamientos establecidos por Belmont (2018); la investigación se desarrollará teniendo en cuenta el mayor respeto a los sujetos que conformaron la población de estudio; alineándose a los criterios de anonimidad, y confiabilidad con relación a las respuestas emitidas por los participantes de la investigación.

Se reconoce la autoría y producción intelectual de todas las fuentes bibliográficas seleccionadas que son citadas en el cuerpo del informe final de investigación, considerando las normas APA, estándares creados por la American Psychological Association, con el fin de unificar la forma de presentación de trabajos escritos a nivel internacional, dando así cumplimiento a las mismas.

IV. RESULTADOS

El siguiente apartado, se presentan las deducciones de acuerdo a los objetivos establecidos de la investigación, tomando en cuenta la estadística descriptiva inferencial, utilizando la medida de dependencia no paramétrica de Rho de Spearman.

A continuación, de forma detallada en la correspondiente tabla, se exponen los resultados del nivel de compromiso organizacional y liderazgo directivo que tienen los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

Tabla 2

Nivel de percepción de la variable compromiso organizacional en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

Niveles	F	%
Bajo	42	28.00
Medio	78	51.00
Alto	32	21.00
Total	152	100.00

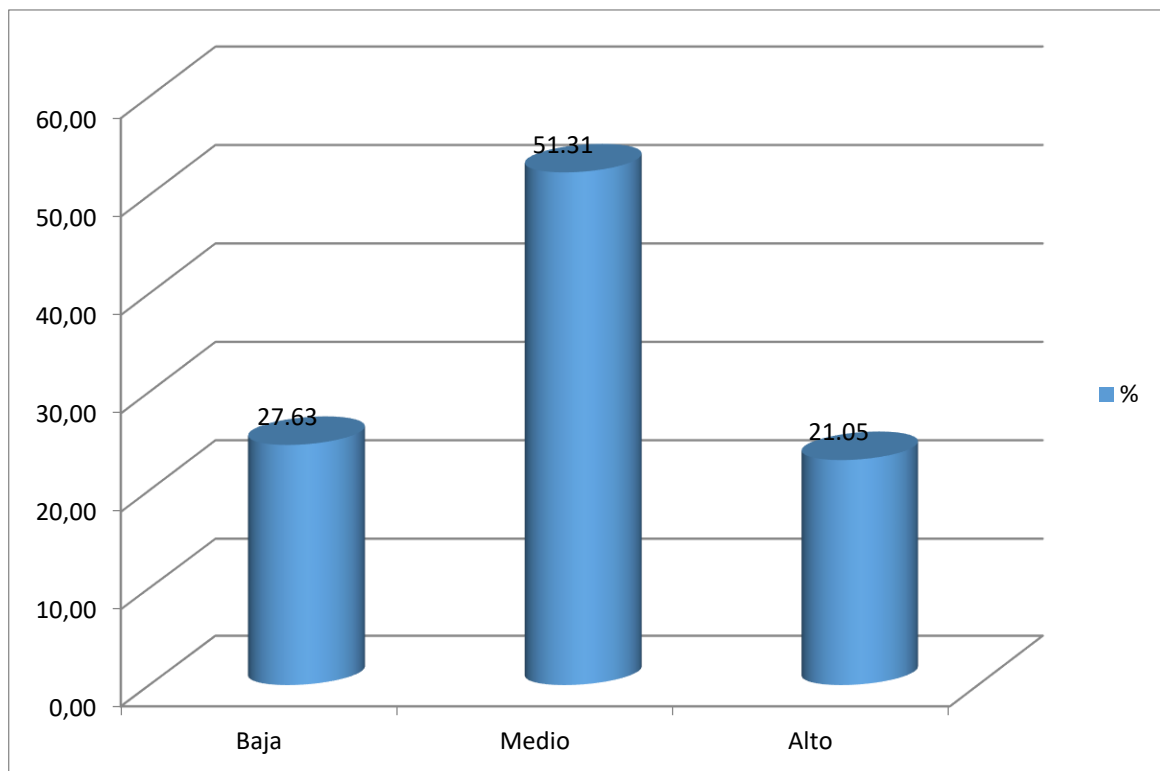
Nota: Elaboración propia.

En la tabla 2, se aprecia que la mayoría está representada con un 51% que alcanzan el nivel medio, seguido del 28% que se ubica en el rango bajo; y sólo el 21% revela una percepción alta sobre su compromiso organizacional.

En virtud de lo expuesto, se deja como constancia el gráfico que se desprende de los resultados emanados a través del cuestionario validado para el efecto, cuyos porcentajes se ven reflejados en las barras de acuerdo a los niveles de la variable compromiso organizacional.

Figura 1

Porcentaje de los resultados de la variable compromiso organizacional



La tabla que se puede apreciar a continuación, revela el nivel de compromiso organizacional según sus dimensiones; en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil, la misma que se obtuvo a través de los datos obtenidos.

Tabla 3

Niveles de compromiso organizacional; según las dimensiones, en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

Niveles	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	F	%	f	%	f	%
Bajo	42	28.00	43	28.00	45	30.00
Medio	74	49.00	71	47.00	72	47.00
Alto	36	23.00	38	25.00	35	23.00
Total	152	100.00	152	100.00	152	100.00

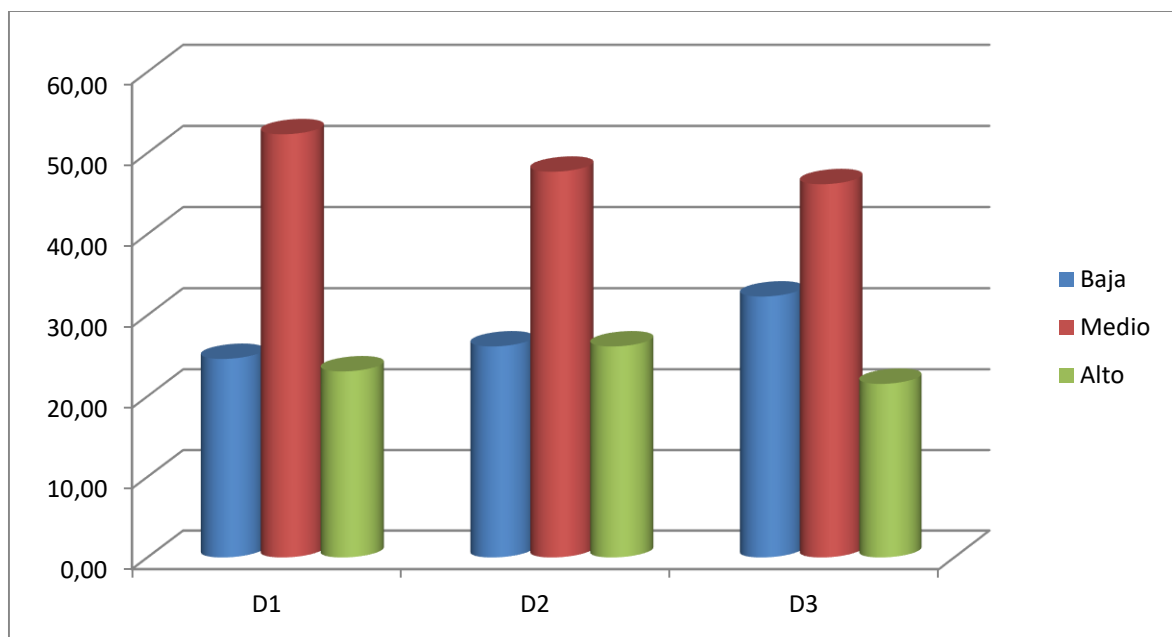
Nota: Elaboración propia.

En la tabla 3 se lee que, de los resultados obtenidos respecto al nivel de compromiso organizacional, a través de la relación de las dimensiones el grupo de estudio la percibe en un nivel medio. En dimensión compromiso afectivo, 49%; dimensión compromiso de continuidad, 47% y dimensión compromiso normativo en un 47%.

En el gráfico que se muestra a continuación se reflejan los porcentajes con los cuales se determina que los sujetos encuestados perciben el compromiso organizacional en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil, en un nivel medio, de acuerdo a las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Figura 2

Porcentajes de la variable Compromiso organizacional, según las dimensiones.



En la siguiente tabla, se visualiza el nivel de percepción del liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

Tabla 4

Nivel de percepción sobre la variable liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

Niveles	f	%
Bajo	40	26.00
Medio	78	51.00
Alto	34	23.00
Total	152	100.00

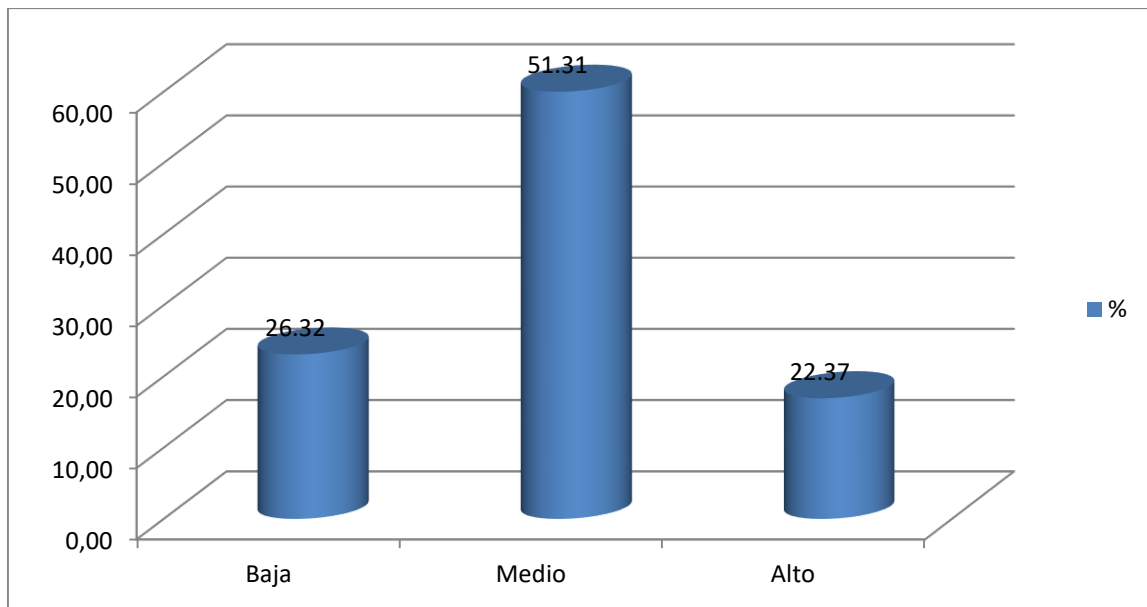
Nota: Elaboración propia.

En la tabla 4, se observa que la mayoría de los sujetos encuestados perciben el liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil, en un nivel medio de la variable, representado en un 51%, seguido del nivel bajo con un 26% y le precede el nivel alto con un 23%.

De acuerdo, a los resultados obtenidos se deriva la siguiente figura que muestra los porcentajes de percepción del liderazgo directivo.

Figura 3

Porcentajes de los resultados de la variable liderazgo directivo



Del análisis de los resultados obtenidos, se desprende la tabla siguiente que tiene como objetivo evidenciar la percepción del liderazgo directivo, según sus dimensiones; en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

Tabla 5

Correlación de las dimensiones de la variable liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

Niveles	Liderazgo personal		Liderazgo interpersonal		Liderazgo transformacional	
	f	%	f	%	F	%
Baja	32	25.00	32	25.00	32	25.00
Medio	102	54.00	96	57.00	86	49.00
Alto	18	21.00	24	18.00	34	26.00
Total	152	100.00	152	100.00	152	100.00

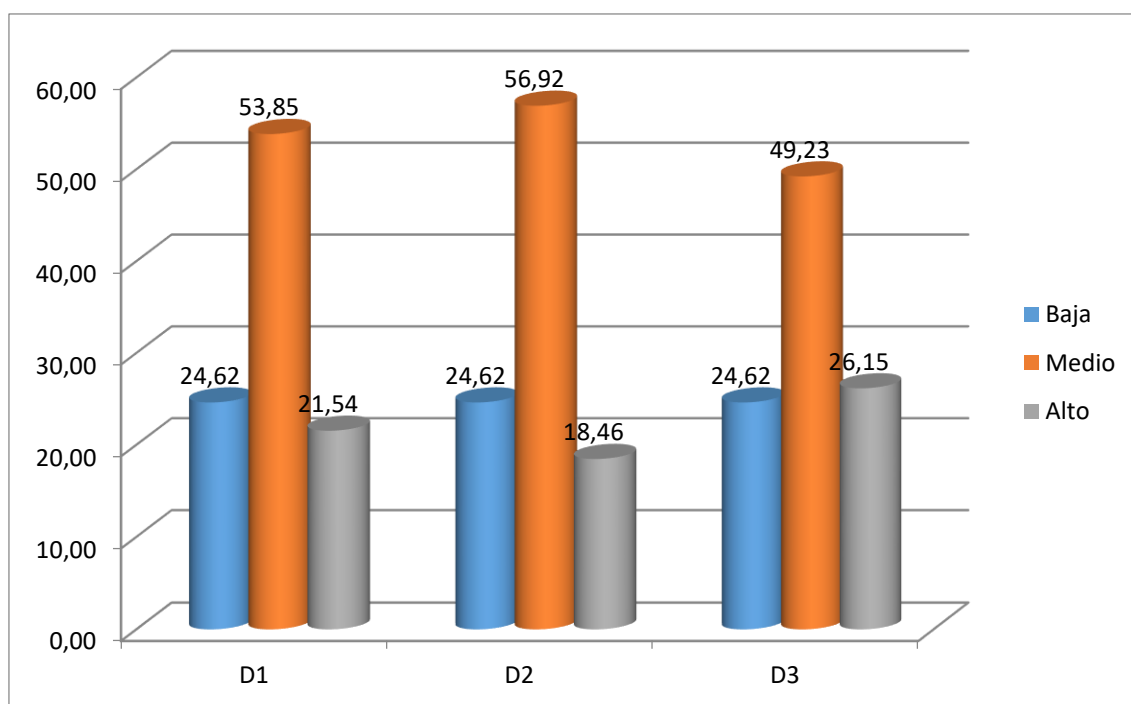
Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5 se lee, que el liderazgo personal se encuentra representado por un 25%, en el nivel bajo de la variable, al igual que el liderazgo interpersonal y el liderazgo transformacional, lo que no ocurre con el liderazgo interpersonal en su nivel medio que es del 57% en relación con el liderazgo transformacional que es del 26%, en el nivel alto.

En el gráfico precedente, se visualiza el porcentaje de los sujetos encuestados y su nivel de percepción de liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil, a través de sus dimensiones establecidas en la presente investigación.

Figura 4

Porcentajes de los resultados de la variable liderazgo directivo, según sus dimensiones.



De los hallazgos presentados se observa que el Museo Antropológico y de Arte Contemporáneo MACC, Guayaquil necesita fortalecer procesos relacionados con las dimensiones: Liderazgo personal, interpersonal, transformacional; en el marco de la variable liderazgo directivo.

Hipótesis general

Hi: El compromiso organizacional se relaciona significativamente con el liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

Ho: El compromiso organizacional no se relaciona significativamente con el liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

Tabla 7

Prueba de hipótesis

Coefficiente de correlación entre el compromiso organizacional y el liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

		V1: Compromiso organizacional	V2: Liderazgo directivo	
Rho de Spearman	V1: Compromiso organizacional	Coeficiente de Correlación	1.000	.548
	Sig (bilateral)			.000
	N		152	152
	V2: Liderazgo directivo	Coeficiente de Correlación	.548	1.000
	Sig (bilateral)		.000	
	N		152	152

La correlación es positiva moderada al nivel 0,05 (bilateral).

De la tabla 7 se desprende que, la correlación del compromiso organizacional y el liderazgo directivo en los 152 sujetos de estudio. El P o sig. (bilateral) alcanzado que fue 0 se contrasta con la cuantificación de SPSS (1% = 0,01).

Las variables se asocian de manera directa o positiva como se demuestra con el coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0,548, siendo la relación positiva

moderada. Se concluye que existe relación entre el compromiso organizacional y el liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

Resultados de las hipótesis específicas

H₁: El compromiso afectivo se relaciona significativamente con el liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

A continuación, se presenta la tabla correspondiente en la que se puede determinar que el coeficiente de correlación entre la dimensión compromiso afectivo y la variable del liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil, es significativa.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión compromiso afectivo y el liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

		Correlaciones		
			Compromiso afectivo	Liderazgo directivo
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,464**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
		Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	,464**
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

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

En la tabla 8 se aprecia el análisis inferencial de los resultados específicos presentados en los cuales miden el grado de relación entre las dimensiones y los indicadores de las variables de la investigación estudiada mediante el empleo del coeficiente rho de Spearman entre las variables con un ,464; siendo una correlación positiva moderada entre la dimensión de estudio compromiso afectivo y la variable del liderazgo directivo. Se afirma el nivel de relación entre la dimensión compromiso efectivo de la variable compromiso organizacional y el liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil de manera significativa.

H₂: El compromiso de continuidad se relaciona significativamente con el liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

En la siguiente tabla, se puede determinar que el índice de correlación entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable del liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil, es significativa.

Tabla 9

Correlación entre el compromiso de continuidad y el liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

		Correlaciones		
			Compromiso de continuidad	Liderazgo directivo
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

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

En la tabla 9, se aprecia el coeficiente de correlación entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil de un ,613; siendo una correlación positiva moderada entre las dimensiones y variables objeto del presente de estudio.

H₃: El compromiso normativo se relaciona significativamente con el liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

Seguidamente, se muestra la tabla en la que se establece que el coeficiente de correlación entre la dimensión compromiso normativo y la variable del liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil, es significativa.

Tabla 10

Correlación entre el compromiso normativo y el liderazgo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

		V1: Compromiso normativo	V2: Liderazgo directivo
Rho de Spearman	V1: Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	1.000
	Sig (bilateral)		.673
	N		152
	V2: Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	.673
	Sig (bilateral)		.000
	N		152

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

De la tabla 10 se desprende que, el índice de correlación Rho de Spearman entre la dimensión compromiso normativo y la variable liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil corresponde a un ,673; siendo una correlación positiva moderada entre las variables y dimensiones estudiadas. Como el porcentaje Sig (bilateral) es menor al nivel de significación 0,05 se acepta la hipótesis de la investigación.

V. DISCUSIÓN

En el siguiente apartado, se discutirán los resultados obtenidos en la investigación cotejándolos con los antecedentes recopilados en el estudio, así como las teorías que avalan las causas del poco compromiso organizacional y liderazgo directivo en colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

El procedimiento del análisis de la información se produjo en tablas descriptivas simples, coeficiente de correlación Rho Spearman, de cuyos resultados se determina que existe relación de incorporación con una estadística significativa entre el compromiso organizacional y liderazgo directivo en colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil. Se valorará de forma ininterrumpida con el fin de almacenar evidencias y de este modo tomar decisiones de manera oportuna para una mejora continua de las variables estudiadas, en este sentido el tipo de evaluación será formal porque ofrece información con referencia a cada dimensión por variable investigada para el desarrollo de dicho proceso.

Igualmente, es equivalente a la indagación elaborada por Condori (2019), cuyo objetivo fue asemejar el grado de relación entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional. En ambos estudios se consideran como variables el liderazgo y el compromiso, haciendo hincapié a la importancia del rol que debe desempeñar un líder, condición que debe tener todo directivo como herramienta principal para fortificar su trabajo y así poder encaminar su organización al éxito.

Con respecto al objetivo específico 1; se identificó, el nivel de compromiso organizacional; se aprecia que un 57.24% se ubica en un nivel medio de la variable estudiada; seguido del 25.66% que se sitúa en el nivel bajo; finalmente el 17.11%, obtiene un nivel alto; lo que sugiere que, estos resultados son similares a investigaciones expuestas en los antecedentes, que previamente diagnosticaron

con limitaciones a su compromiso organizacional por lo que tuvieron que establecer y proponer alternativas de solución, al problema encontrado.

Estos resultados se asemejan a la investigación de Gastelu & Arce., (2021), en Bolivia, donde desarrollaron una investigación para determinar la relación entre el compromiso organizacional desde el formato de Meyer y Allen y contrato psicológico a partir del prototipo de Rosseau, en una entidad que distribuye productos de belleza, la cual fue descriptiva.

De la misma forma, aporta a estos resultados la investigación de Norena et al., (2021), donde determino la influencia de los estilos de liderazgo en la conducta innovadora en la Escuela Militar de Chorrillos, Perú, a partir de una metodología cuantitativa, transversal, correlacional explicativa, no experimental. Los resultados fueron valorados a través del modelamiento de ecuaciones empleando mínimos cuadrados parciales.

Con respecto al objetivo específico 2; se evaluó el nivel de liderazgo directivo, se aprecia que la mayoría representa un 51.32% del nivel medio de la variable liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil, seguido del nivel bajo con un 32.24% de la misma forma y por último los colaboradores lo perciben en el nivel alto con un 16.45%. Según lo analizado en los resultados obtenidos, se tiene que optimizar el liderazgo directivo ya que permite promover el diálogo y lograr consensos en la institución, además estos resultados son similares a investigaciones expuestas en los antecedentes, que previamente diagnosticaron con limitaciones a su nivel de liderazgo directivo por lo que tuvieron que establecer y proponer alternativas de solución, al problema encontrado.

En la investigación realizada se considera al liderazgo directivo como variable de exposición y tiene semejanza con lo planteado por Peniche, et al. (2018), con respecto a la segunda variable se ratifica que un directivo en la idoneidad humanista

debe encaminar un inevitable y acertado entendimiento con los demás. A pesar que la labor y los compromisos sean ascendentes, esto no importaría si se sabe que cualquier servidor es apreciado y valorado dentro del marco de las responsabilidades que ejerza en el museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

De igual manera, en la investigación propuesta por Díaz (2020), quien en la variable liderazgo incluye cinco estilos que los líderes deben cumplir los cuales son: Ajustar el camino, infundir una visión compartida, retar el proceso, facultar a los demás para que actúen y estimular el corazón bajo el punto de vista de un modelo de liderazgo transformacional, esto conlleva al proceder conveniente de un líder para realizar una acción transformadora para ser estimada en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.

Torres (2020), coincide con el estudio porque considera de gran importancia el desarrollo del liderazgo directivo en colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil, afirmando que todo director debe encaminar a sus trabajadores a una responsabilidad compartida. Ser un buen líder directivo genera un impacto positivo en la autoestima de los trabajadores, la motivación del líder hace de él una persona segura de sí misma y consciente de su valor dentro de la organización.

Igualmente, corrobora en este estudio la investigación de Angarita et al., (2021), con el objetivo de establecer el nivel de correlación entre el estilo de dirección y el clima institucional en las entidades de Ocaña, Norte de Santander, Colombia. La investigación asumió una posición positivista, cuantitativa, correlacional, no experimental, transaccional, cuestionario adaptado del formato MLQ, mediante la escala de Likert.

De la misma forma, el estudio de Estrada & Gallegos, (2021), aporta a la investigación en la medida que desarrollo su estudio con el propósito de fijar la

relación entre la satisfacción de labores y el compromiso organizacional de los trabajadores educacionales de la Amazonía peruana ya que la investigación fue cuantitativa, básica, no experimental, correlacional.

Se refuerza este análisis, en el sentido que la investigación de Soriano, (2020), precisa un estudio con el propósito de establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una universidad de Chanchamayo en el año 2019, a partir de una investigación básica, descriptiva correlacional, en efecto el liderazgo directivo depende en forma directa y significativa del desempeño de los docentes universitarios con un nivel de correlación $Rho=,713$, y un nivel de significatividad de 0,05, lo que significa que a mayor liderazgo directivo, mayor desempeño de los trabajadores de la entidad.

Con relación al objetivo específico 3; se estableció la concordancia entre el compromiso organizacional y el liderazgo directivo, se aprecia que la mayoría representa un 51.32% del nivel medio de la variable liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil, seguido del nivel bajo con un 32.24% de la misma forma y por último los colaboradores lo perciben en el nivel alto con un 16.45%. Según las deducciones obtenidas, se tiene que optimizar el liderazgo directivo ya que permite fomentar el diálogo y la búsqueda de consensos en la institución, así mismo encontrándose la correlación del compromiso organizacional y el liderazgo directivo a los 152 participantes encuestados, las variables se asocian de manera directa o positiva como se demuestra con el coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0,892, siendo la relación positiva alta. Se concluye que existe relación entre el compromiso organizacional y el liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil, además estos resultados son similares a investigaciones expuestas en los antecedentes, que previamente diagnosticaron con limitaciones a su nivel de liderazgo directivo para así mejorar el compromiso laboral por lo que tuvieron que establecer y proponer alternativas de solución, al problema encontrado.

De tal forma aporta a la investigación el estudio de: Ludeña & Díaz., (2021), efectuaron una memoria con el propósito de establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una entidad educativa de la provincia de El Oro, Ecuador, a partir de una investigación no experimental, con apuntes estadísticos confeccionaron 2 cuestionarios.

También Araya et al., (2020), en su estudio se propuso analizar el nivel de compromiso organizacional en un colegio municipal de Chile, a través de la implementación de un cuestionario tridimensional sobre la base de los trabajos de Meyer y Allen a un grupo de estudio de 60 participantes y de una investigación cuantitativa, básica, descriptiva, correlacional, la aspiración de permanencia y de reciprocidad de los trabajadores ante la entidad.

Además, para Paredes et al., (2021), realizaron un estudio cuya finalidad, era describir el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de las entidades financieras en Junín, utilizando una metodología cuantitativa, básica, descriptiva, transaccional, como técnica la observación y como instrumento el cuestionario de Meyer, Allen y Smith, conformado por 21 reactivos.

Posteriormente Orrego, (2019), realizó un estudio relacionado con el liderazgo transformacional de las entidades educativas del distrito de Huanta. La investigación fue aplicada, descriptiva correlacional. El grupo de estudio estuvo conformado por 25 directivos, La técnica que se manipuló fue la encuesta y los instrumentos 2 cuestionarios.

La investigación igualmente, guarda concordancia con los descubrimientos de Niebla (2020) cuyo propósito era dejar vislumbrar la valoración del liderazgo directivo desde la socio- formación para evaluar el trabajo realizado. Desde esta perspectiva se resaltó el papel predominante de la competencia del liderazgo, como la forma más pertinente para poder llevar la dirección escolar, la misma que debe

ser estimada desde el poderío de habilidades sociales para el logro de los propósitos determinados en una buena relación y convivencia con los demás.

No obstante, los datos obtenidos son muy distintos a los del estudio realizado por Mamani (2020), quien empleó un cuestionario a 40 profesionales, siendo los resultados muy alarmantes porque comprobaron que existe un bajo nivel de liderazgo directivo en la institución, acentuando el aspecto jerárquico como rol importante, en la búsqueda de la constante mejora en la calidad de la formación impartida para llegar a un verdadero compromiso organizacional.

VI. CONCLUSIONES

En esta sección se debe considerar el nivel de compromiso organizacional, representado en su mayoría con el 57.24% del nivel medio de la variable; en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC., Guayaquil, para poder emitir las conclusiones producto del presente trabajo investigativo con el cual queda evidenciado que los trabajadores que han tenido mayor índice de compromiso dentro de la organización y que desempeñan un trabajo más eficiente y de calidad son los que tienen el sentido de responsabilidad con la entidad, por lo que se requiere optimizar los procesos concernientes al compromiso organizacional.

De la evaluación del nivel de liderazgo directivo, la mayoría representa un 51.32% del nivel medio de la variable y de los resultados se desprende la importancia de optimizar el liderazgo directivo en los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil ya que permite fomentar el diálogo y la búsqueda de consensos en la institución.

Al establecer el índice de correlación del compromiso organizacional y el liderazgo directivo a los 152 participantes encuestados, las variables se asocian de manera directa o positiva como se demuestra con el coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0,892, siendo la relación positiva alta. Se concluye que existe relación entre el compromiso organizacional y el liderazgo directivo en los servidores de la entidad sujeta de estudio.

VII. RECOMENDACIONES

Para dar por terminado este trabajo investigativo, se debe de reconocer lo siguiente; si bien el liderazgo ejercido por los directivos se encuentra en buenos niveles de aceptación por parte de los trabajadores, se debe fortalecer con planes de acción para seguir manteniendo y mejorando el compromiso organizacional. Se sugiere recomendar a los colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC. Guayaquil, que analicen a conciencia sus actitudes y aptitudes profesionales, de tal manera que puedan asumir la responsabilidad de su accionar en la entidad, debido a que en el estudio se ha encontrado que existe una relación entre el compromiso organizacional y el liderazgo directivo, por lo que es necesario reflexionar y plantear un verdadero propósito que mejore su nivel profesional.

En virtud de lo expuesto, se sugiere a los directivos del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC. Guayaquil, en el año 2022; evaluar los resultados de la gestión realizada, que al no ser favorables y no cumplir con los fines comunes dentro de la institución, el análisis de los efectos de los mismos se tiene que considerar en las reuniones de trabajo con el fin de elaborar una propuesta en base al liderazgo directivo y clima organizacional; dentro del marco de las consideraciones propuestas, pueden enfocar la realización de una reingeniería de procesos. El compromiso organizacional es un quehacer arduo para cualquier tipo de organización, pero el papel del líder directivo y el compromiso del colaborador potenciará el avance de la calidad y competitividad de las instituciones.

Adicionalmente, es importante recomendar a los discentes de post grado de la Universidad César Vallejo y a todos los investigadores realizar trabajos experimentales para solucionar la problemática existente en base a los diagnósticos señalados en el estudio realizado, poniendo especial atención a la eficacia y seguridad de los instrumentos manejados para el escogitamiento de datos, contextualizándolos en la realidad laboral pública.

REFERENCIAS

- Allen, N., & Meyer, J. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*. 49(3), 252-276. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs>
- Angarita, E., Jiménez, L., & Manzano, O. (2021). *The role of leadership in the configuration of the organizational climate, an element of development in the solidarity sector*. 28, 73-89. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dictamen>
- Araya, S., Figueroa, P., Grandón, E., Ramírez, P., y Alfaro, J. (2018). *Explorando la relación Sistemas de Información y Rendimiento Organizativo, a través de la Satisfacción y Compromiso Laboral en Universidades*. Iberian Conference on Information Systems and Technologies, CISTI, (págs. 1-4). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2007-74672020
- Báez, R. A., Zayas, P. M., Velázquez, R., & Lao, Y. O. (2019). *Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises*. *Ingeniería industrial* 40(1), 14-23. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>
- Barajas, L., Bentacur, L., López, N., Rodríguez, J. (2021). *Leadership in times of pandemic*. <https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/197901/202>
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9-33. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf>
- Calderón, J. L. (2016). *Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 239-247. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>

- Calderón, N., y Andrade, F. (2019). *Clima y desarrollo organizacional laboral en personal de entidades universitarias*. 4(5). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/art>
- Cernas, D. A., Mercado, P. M., y León, F. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos*. Contaduría y Administración. 63(2). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018
- Chiang, M. M., Salazar, C. M., Martín, M. J., & Núñez, A. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad*. Salud de los Trabajadores, 19(1), 5-16. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
- Chòez, M. E., & Vélez, L. P. (2021). *Work motivation and its relationship with the level of organizational commitment in driving schools*. Polo del Conocimiento.6(4), 88-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=>
- Chung, C.K. & Cardozo, S. (2018). *Estilo de liderazgo situacional predominante en las Micro y Pequeñas Empresas de Asunción, Paraguay*. ACADEMO (Asunción): Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades. 5(2), 117-126. <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/acad>
- Cuesta, O., & Moreno, E. (2021). *The concept of leadership in educational spaces: scope and limits of an elastic word*. Revista Sophia. 17(1), 1-15. <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v17n1/1794-8932-sph-17-01-84.pdf>

De Andrade, S., Torres, B., Ocampo, G, & Alcalá, E. (2020). *Teoría de la Motivación–Higiene de Herzberg*. Universidad Simón Bolívar. Venezuela. <https://docplayer.es/19857542-Teoria-de-la-motivacion-higiene-de-herzberg>

De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad. Provincia de Trujillo*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/m/>

Delors, H. (2012). *Work holds a treasure*. Madrid, España: Editorial Santillana. http://innovacioneducativa.uaem.mx:8080/innovacioneducativa/web/Documentos/educacion_tesoro.pdf

Donate, M.J & Sánchez, J. D. (2015). *The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation*. *Journal of Business Research*. 68(2), 360-370. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs>

Estrada, E. G., & Gallegos, N. A. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana*. *EDUCAÇÃO & FORMAÇÃO*. 6(1), 38-54. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?o=77181>

Estrada, E.; Mamani, H. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica*. *Revista Innova Educación*. 2(1), 132-146 <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/>

Ferres, N., Connell, J. y Travaglione, A. (2014). *Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes*. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (6), 608-622. <https://psycnet.apa.org/record/2004-19255-004>

Fischman, D. (2006). *El Camino del Líder*. Lima-Perú.
<https://www.planetadelibros.com.pe/libro-el-camino-del-lider/251112>

Fuentes, C., López, D. D., y Moya, F. O. (2020). *Organizational commitment as a strategy of change in public hospitals of Colombia and Venezuela*. Revista espacios. 41(22). <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n2>

Gastelu, E. N., & Arce, P. A. (2021). *Organizational commitment and psychological contract in the sales personnel of a beauty product distributor organization*. Revista Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP. 19(1). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=

Gonzales, C. (2021). *Estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas*. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67838/Gonzales_VC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México. México: Editorial Mc Graw Hill Education, <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Herzberg, F. (1968). *Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados ?* Harvard Business Review, 46(1), 13-22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?co>

Herzberg, F. (1989). *Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados ?* Harvard Business Review, 46(1), 13-22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?co>

- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. Universidad de Piura. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle>
- Ke, J., & Deng, X.(2018). *Family-Friendly Human Resource Practice, Organizational Commitment, and Job Performance among Employees: The Mediating Role of Workplace Spirituality*. School of Government, Beijing Normal University, Beijing, China. 6(1). [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgict55\)\)/](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgict55))/)
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas?*. Santiago de Chile: Editorial Salesianos. <http://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/>
- Leithwood, K.; Mascal, B. & Strauss, T. (2010). *Distributed Leadership According to the Evidence*. Londres: Routledge. <https://www.routledge.com/Distributed-Leadership-According-to-the-Evidence/Leithwood-Mascal-Strauss/p/>
- Ludeña, D., & Díaz, I. A. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el colegio de bachillerato “Carmen Mora de Encalada”, del cantón pasaje provincia El Oro*. Revista Científica de UCES. 26(1), 69-83. <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/5752>
- Lupano, M. L., y Castro, A. (2018). *Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas*. Interdisciplinaria, 35(1), 171-188. <https://www.redalyc.org/jats>
- Mendoza, M. R., & Ortiz, C. (2016). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas*. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión. 14(1) 118-134. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

- Neves, T., Graveto, J., Rodríguez, V., Maroco, J., & Parreira, P. (2018). Revista Latino-Americana de Enfermagem, Ribeirão Preto. 26, 1-11. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBqVkJZ4phQsMqLyh6SHFFq/?lang=es>
- Norena, D., Celis, J. O., & Guevara, R. (2021). *Influence of leadership styles on the innovative behavior of Peruvian cadets*. Revista Científica General José María Córdova. 19(33), 29-50. <http://www.scielo.org.co/pdf/reciq/v19n33/2500-7645-reciq-19-33-29.pdf>
- Observatorio de RRHH. (10 de diciembre de 2019). *Tan solo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido*. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivelmundial-afirma-sentirse-comprometido.html>
- Orrego, J. (2019). *Liderazgo transformacional de los directivos en la gestión organizacional de las instituciones educativas del distrito de Huanta*. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6520>.
- Paredes, M. A. J., Palomino, A. E., Cárdenas, V. R., & Gonzales, C. F. (2021). *Organizational commitment of collaborators of financial institutions in the Junín region*. Gaceta Científica. 7(1), 29-35. <http://revistas.unheval.edu.pe/index>.
- Pedraza, N.A. (2020). *Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions*. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. 10(20). <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000100105&script>
- Peña, M. C., Díaz, M.G., Chávez, A.G., y Sánchez, C.E. (2016). *The organizational commitment as part of the behavior of workers in small businesses*. Revista

internacional Administración y Finanzas. 9(5), 95-105.
<https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7>.

Perilla, L. E., & Gómez-Ortiz, V. (2017). *Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 95-108. <https://www.sciencedirect.com/science/article>

Ramírez, T. E. (2019). *Gestión administrativa y control interno en la UGEL San Ignacio*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52175>

Reaño, E. (2019). *Gestión del liderazgo y toma de decisiones en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca, Lambayeque*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú. <https://repositorio.ucv.edu>

Rivera, D. A., Hernández, J. D., Forgione, J. O., Bonilla, N. J., & Rozo, A. C. (2018). *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*. *Espacios*. 39(16), 17.
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>

Soriano, Y. (2020). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes - Filial Chanchamayo*. <https://hdl.handle.net/20.500.1284>

Tan, H. y Lim, A. (2009). *Trust in coworkers and trust in organizations*. *The Journal of Psychology*, 143 (1), 45-66. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3200/>

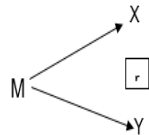
Vanina, G. (2016). *Motivación del Personal en la Administración Pública*. Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Económicas, Cuyo. <https://pdfroom.com/books/motivacion-del-personal-en-la-administracion-publica/Gk2036VXgpm>

Villa, A. (2015). *Importancia e impacto del liderazgo educativo*. Padres y Maestros, 361, p. 6-11. <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros>

Zelada, R.A. (2016). *Plan de incentivos para mejorar la productividad de la fuerza de ventas de la empresa People Outsourcing SAC, sucursal, Trujillo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Perú. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8120>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título	Problema	Justificación	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño de investigación	Variables
<p>Compromiso organizacional y liderazgo directivo en colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil,</p>	<p>¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el liderazgo directivo en el museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil?</p>	<p>El presente trabajo de investigación nace de la perspectiva teórica en la medida que ofrece un aporte al conocimiento, respaldado por conceptos y teorías citados en forma apropiada; considerando el factor práctico, los resultados de esta investigación han de contribuir a resolver el problema relacionado con el compromiso organizacional y el liderazgo directivo en el museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil y a partir del factor metodológico, en este estudio se generarán instrumentos de recolección de datos, los cuales han sido validados y determinado el nivel de confiabilidad, que servirán para futuras investigaciones.</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el liderazgo directivo en el museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil</p> <hr/> <p>Objetivos Específicos: Identificar la relación entre el compromiso afectivo y el liderazgo interpersonal. Establecer la relación entre el compromiso de continuidad y el liderazgo interpersonal. Identificar la relación entre el compromiso normativo y el liderazgo transformacional.</p>	<p>El compromiso organizacional se relaciona significativamente con el liderazgo directivo en el museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil.</p>	<p>Tipo: Básica</p> <hr/> <p>Diseño: No experimental Descriptivo-Correlacional</p>  <p>Donde: M: Colaboradores X: Variable compromiso organizacional Y: Variable liderazgo directivo r: relación</p>	<p>VI: Compromiso organizacional</p> <p>VD: Liderazgo directivo</p>

Dimensiones	Indicadores	Escala	Población	Muestra	Muestreo
Compromiso afectivo. Compromiso de continuidad. Compromiso normativo.	Encuesta Cuestionarios	Ordinal Extremadamente Satisfecho: 4 Muy Satisfecho: 3 Moderadamente Satisfecho: 2 Poco Satisfecho: 1 Nada Satisfecho: 0	Fuerza Laboral del Museo Antropológico y de Arte Contemporáneo MACC, de la ciudad de Guayaquil, Ecuador (152)	Servidores administrativo-financiero e investigadores culturales del Museo Antropológico y de Arte Contemporáneo MACC, de la ciudad de Guayaquil, Ecuador.	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1. Compromiso organizacional	La variable fue de carácter cuantitativa, porque se ha de traducir en números y comprende el lazo que se genera entre los trabajadores y la entidad, lo que favorece la creación de vinculaciones entre ellos, que de ser altas resultaría muy difícil que abandonen la institución (Cernas et al., 2018)	El compromiso organizacional es considerado como la actitud hacia el desarrollo de las actividades de la fuerza laboral, de forma responsable, por lo tanto, se evalúo en razón de las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo; las cuales serán medidas en escala valorativa ordinal, desde la aplicación del cuestionario pertinente.	Compromiso a afectivo	Gusto Pertinencia y significado	Intervalos
			Compromiso de continuidad	Sueldo y prestaciones Oferta laboral y bienestar familiar	
			Compromiso normativo	Moral Ventaja laboral y fidelidad	
V2. Liderazgo directivo	La variable de estudio, también fue de índole cuantitativa y constituye el proceso por el cual se ejerce influencia en otros seres humanos en aras del alcance de los propósitos institucionales (Leithwood, 2009)	El liderazgo directivo se basa en gran medida en la adecuada información que se transmite a los colaboradores de qué y cómo realizar las actividades del día a día, por lo que las entidades públicas deben adoptar políticas claras que coadyuven a la correcta aplicación de las mismas, evitando así los dobles discursos, en virtud de lo expuesto la variable de estudio liderazgo directivo se evalúo a través de las dimensiones: liderazgo personal, liderazgo interpersonal y liderazgo transformacional, que serán medidas en escala valorativa ordinal, para lo cual se aplicará el cuestionario pertinente.	Liderazgo personal	Autoestima Creatividad Visión Equilibrio Aprendizaje	Intervalos
			Liderazgo interpersonal	Comunicación efectiva Trabajo en equipo servicio Entrega poder	
			Liderazgo transformacional	Influencia idealizada Carisma Consideración Estimulo intelectual Motivación inspiracional Dirección activa Esperar y dejar hacer	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Compromiso Organizacional

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

El presente instrumento tiene como finalidad obtener información acerca del compromiso organizacional en colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil. Es por ello, que debe leer atentamente cada ítem, seleccionando una de las alternativas del 1 a 5, la que sea más apropiada para usted, marcando con un aspa la alternativa elegida. No existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, marque todos los ítems, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará absoluta confidencialidad.

ESCALA DE MEDICIÓN				
(1) Siempre	(2) Casi siempre	(3) A veces	(4) Casi nunca	(5) Nunca

N°	Ítems	Niveles				
		1	2	3	4	5
Dimensión Compromiso afectivo						
1	Tengo confianza en los valores del museo.					
2	Siento apego emocional al museo.					
3	Me he integrado plenamente con el museo.					
4	Tengo voluntad de dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito del museo.					
5	El museo tiene un gran significado para mí.					
6	Cuento con diversas opciones de trabajo.					
7	Quiero dar mi máximo potencial para que al museo le vaya bien.					

Dimensión Compromiso de continuidad					
8	Estoy convencido que el museo satisface necesidades.				
9	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.				
10	Manifiesto orgullo de pertenecer al museo.				
11	Tengo una sensación de deuda con el museo.				
12	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en este museo.				
13	Sería duro para mi dejar este museo si así lo quisiera.				
14	Trabajar en el museo genera un bienestar en mi familia.				
Dimensión Compromiso normativo					
15	Soy leal a mi centro de labores.				
16	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a este museo.				
17	Otras personas dependen de mis ingresos de este museo.				
18	Si no me hubiese sacrificado tanto en este museo sería fácil considerar otra opción de trabajo.				
19	Pertenecer a este museo es una necesidad y deseo.				
20	Existen circunstancias que estrechen mi relación laboral con el museo.				

Cuestionario: Liderazgo directivo

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

El presente instrumento tiene como finalidad obtener información acerca del compromiso organizacional en colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil. Es por ello, que debe leer atentamente cada ítem, seleccionando una de las alternativas del 1 a 5, la que sea más apropiada para usted, marcando con un aspa la alternativa elegida. No existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, marque todos los ítems, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará absoluta confidencialidad.

ESCALA DE MEDICIÓN				
(1) Siempre	(2) Casi siempre	(3) A veces	(4) Casi nunca	(5) Nunca

Nº	Ítems	Niveles				
		1	2	3	4	5
Dimensión liderazgo personal						
1	Me siento a gusto con la persona que soy.					
2	Soy capaz de aguantar mi enfado para no ofender a los demás.					
3	Me considero una persona creativa.					
4	Considero que la visión es una cualidad importante.					
5	Soy una persona equilibrada.					
6	Considero que soy una persona que busca el aprendizaje.					
7	Creo que el aprendizaje es importante para el desarrollo personal.					

DIMENSIÓN LIDERAZGO INTERPERSONAL					
8	Las relaciones con mis compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto.				
9	Actúo con decisión para alcanzar los objetivos del equipo.				
10	Cuando discuten un asunto en particular, escucho las opiniones de todos.				
11	Discuto de manera asertiva cuando no estoy de acuerdo con algo.				
12	Las buenas relaciones interpersonales con mis compañeros hacen que mejore el servicio.				
13	En el museo se entrega la toma de decisiones a los colaboradores.				
14	En el museo se distribuye el poder entre los colaboradores.				
DIMENSIÓN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
15	Me prestan ayuda cuando observan mis esfuerzos.				
16	Me proporcionan nuevas formas de enfocar problemas.				
17	Hablo de forma optimista sobre el futuro.				
18	Me siento orgulloso/a de trabajar con él/ella.				
19	Voy más allá de mi propio interés por el bienestar del grupo.				
20	Considero aspectos morales y éticos con las decisiones que tomo.				

Anexo 4. Validez de instrumentos a través de juicio de experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. ZAINÉ FABIOLA PALACIOS BEJARANO
Magíster en Diseño y Evaluación de Modelos Educativos

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

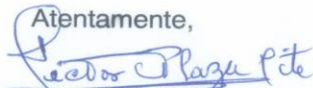
Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: Compromiso organizacional y liderazgo directivo en colaboradores del museo antropológico y de arte contemporáneo MACC, Guayaquil, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

HECTOR OLMEDO PLAZA MITE
DNI: 0911236438

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo							
	Tengo confianza en los valores del museo.	X		X		X		
	Siento apego emocional al museo.	X		X		X		
	Me he integrado plenamente con el museo.	X		X		X		
	Tengo voluntad de dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito del museo.	X		X		X		
	El museo tiene un gran significado para mí.	X		X		X		
	Cuento con diversas opciones de trabajo	X						
2	DIMENSIÓN 2: Compromiso de Continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
	Estoy convencido que el museo satisface necesidades	X		X		X		
	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo	X		X		X		
	Manifiesto orgullo de pertenecer al museo	X		X		X		
	Tengo una sensación de deuda con el museo	X		X		X		
	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en este museo	X		X		X		
	Sería duro para mí dejar este museo si así lo quisiera	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
	Soy leal a mi centro de labores.			X		X		
	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a este museo.	X		X		X		
	Otras personas dependen de mis ingresos de este museo.	X		X		X		
	Si no hubiese sacrificado en este museo sería fácil considerar otra opción de trabajo.	X		X		X		
	Pertenecer a este museo es una necesidad y deseo.	X		X		X		
	Existen circunstancias que estrechen mi relación laboral con el museo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems formulados son suficientes para medir las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Zaine Fabiola Palacios Bejarano **DNI:** 0911325561

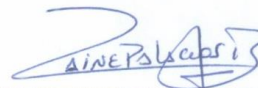
Especialidad del validador: Magíster en Diseño y Evaluación de Modelos Educativos

Guayaquil, 05 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Firma del Experto Informante

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

N°	DIMENSIONES/items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Liderazgo Personal							
	Me siento a gusto con la persona que soy.	X		X		X		
	Soy capaz de aguantar mi enfado para no ofender a los demás.	X		X		X		
	Me considero una persona creativa	X		X		X		
	Considera que la visión es una cualidad importante.	X		X		X		
	Soy una persona equilibrada	X		X		X		
	Considero que soy una persona que busque el aprendizaje.	X		X		X		
	Creo que el aprendizaje es importante para el desarrollo personal.	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Liderazgo Interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
	Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto.	X		X		X		
	Actúa con decisión para alcanzar los objetivos del equipo.	X		X		X		
	Cuando discuten un asunto en particular, todos escuchan las opiniones de todos.	X		X		X		
	Discute usted de manera asertiva cuando no está de acuerdo con algo.	X		X		X		
	Las relaciones con sus compañeros hacen que mejore el servicio.	X		X		X		
	En el museo se entrega la toma de decisiones a los colaboradores.	X		X		X		
	En el museo se distribuye el poder entre los colaboradores.	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Compromiso Transformacional	Si	No	Si	No	Si	No	
	Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos.	X		X		X		
	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	X		X		X		
	Habla de forma optimista sobre el futuro.	X		X		X		
	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella.	X		X		X		
	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	X		X		X		
	Considera aspectos morales y éticos con las decisiones que toma.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO DIRECTIVO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems formulados son suficientes para medir las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Zaine Fabiola Palacios Bejarano **DNI:** 0911325561

Especialidad del validador: Magíster en Diseño y Evaluación de Modelos Educativos

Guayaquil, 05 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Firma del Experto Informante

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. PAMELA CELESTE EVANGELISTA ARENAS
Magíster en Tecnología e Innovación Educativa

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

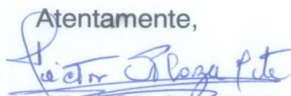
El título del proyecto de investigación es: Compromiso organizacional y liderazgo directivo en colaboradores del Museo Antropológico y de Arte Contemporáneo - MAAC, Guayaquil, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



HECTOR OLMEDO PLAZA MITE

DNI: 0911236438

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo	Si	No	Si	No	Si	No	
	Tengo confianza en los valores del museo.	X		X		X		
	Siento apego emocional al museo.	X		X		X		
	Me he integrado plenamente con el museo.	X		X		X		
	Tengo voluntad de dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito del museo.	X		X		X		
	El museo tiene un gran significado para mí.	X		X		X		
	Cuento con diversas opciones de trabajo	X						
	Quiero dar mi máximo potencial para que al museo le vaya bien	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Compromiso de Continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
	Estoy convencido que el museo satisface necesidades	X		X		X		
	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo	X		X		X		
	Manifiesto orgullo de pertenecer al museo	X		X		X		
	Tengo una sensación de deuda con el museo	X		X		X		
	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en este museo	X		X		X		
	Sería duro para mi dejar este museo si así lo quisiera	X		X		X		
	Trabajar en el museo genera un bienestar en mi familia	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
	Soy leal a mi centro de labores.			X		X		
	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a este museo.	X		X		X		
	Otras personas dependen de mis ingresos de este museo.	X		X		X		
	Si no hubiese sacrificado en este museo sería fácil considerar otra opción de trabajo.	X		X		X		
	Pertenecer a este museo es una necesidad y deseo.	X		X		X		
	Existen circunstancias que estrechen mi relación laboral con el museo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems formulados son suficientes para medir las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Pamela Celeste Evangelista Arenas **DNI:** 0915678734

Especialidad del validador: Magíster en Tecnología e Innovación Educativa

Guayaquil, 07 de diciembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Firma del Experto Informante

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Liderazgo Personal							
	Me siento a gusto con la persona que soy.	X		X		X		
	Soy capaz de aguantar mi enfado para no ofender a los demás.	X		X		X		
	Me considero una persona creativa	X		X		X		
	Considera que la visión es una cualidad importante.	X		X		X		
	Soy una persona equilibrada	X		X		X		
	Considero que soy una persona que busque el aprendizaje.	X		X		X		
	Creo que el aprendizaje es importante para el desarrollo personal.	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Liderazgo Interpersonal							
	Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto.	X		X		X		
	Actúa con decisión para alcanzar los objetivos del equipo.	X		X		X		
	Cuando discuten un asunto en particular, todos escuchan las opiniones de todos.	X		X		X		
	Discute usted de manera asertiva cuando no está de acuerdo con algo.	X		X		X		
	Las relaciones con sus compañeros hacen que mejore el servicio.	X		X		X		
	En el museo se entrega la toma de decisiones a los colaboradores.	X		X		X		
	En el museo se distribuye el poder entre los colaboradores.	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Compromiso Transformacional							
	Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos.	X		X		X		
	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	X		X		X		
	Habla de forma optimista sobre el futuro.	X		X		X		
	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella.	X		X		X		
	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	X		X		X		
	Considera aspectos morales y éticos con las decisiones que toma.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems formulados son suficientes para medir las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Pamela Celeste Evangelista Arenas **DNI:** 0915678734

Especialidad del validador: Magíster en Tecnología e Innovación Educativa

Guayaquil, 07 de diciembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Firma del Experto Informante

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. LOURDES ANABELA PARRALES FRANCO
Maestra en Administración de la Educación

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: Compromiso organizacional y liderazgo directivo en colaboradores del Museo Antropológico y de Arte Contemporáneo - MACC, Guayaquil, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



HECTOR OLMEDO PLAZA MITE

DNI: 0911236438

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo							
	Tengo confianza en los valores del museo.	X		X		X		
	Siento apego emocional al museo.	X		X		X		
	Me he integrado plenamente con el museo.	X		X		X		
	Tengo voluntad de dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito del museo.	X		X		X		
	El museo tiene un gran significado para mí.	X		X		X		
	Cuento con diversas opciones de trabajo	X						
	Quiero dar mi máximo potencial para que al museo le vaya bien	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Compromiso de Continuidad							
	Estoy convencido que el museo satisface necesidades	X		X		X		
	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo	X		X		X		
	Manifiesto orgullo de pertenecer al museo	X		X		X		
	Tengo una sensación de deuda con el museo	X		X		X		
	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en este museo	X		X		X		
	Sería duro para mí dejar este museo si así lo quisiera	X		X		X		
	Trabajar en el museo genera un bienestar en mi familia	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo							
	Soy leal a mi centro de labores.			X		X		
	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a este museo.	X		X		X		
	Otras personas dependen de mis ingresos de este museo.	X		X		X		
	Si no hubiese sacrificado en este museo sería fácil considerar otra opción de trabajo.	X		X		X		
	Pertenecer a este museo es una necesidad y deseo.	X		X		X		
	Existen circunstancias que estrechen mi relación laboral con el museo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems formulados son suficientes para medir las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg .Lourdes Anabela Parrales Franco DNI: 0911675759

Especialidad del validador: Maestra en Administración de la Educación

Guayaquil, 05 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Firma del Experto Informante

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Liderazgo Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
	Me siento a gusto con la persona que soy.	X		X		X		
	Soy capaz de aguantar mi enfado para no ofender a los demás.	X		X		X		
	Me considero una persona creativa	X		X		X		
	Considera que la visión es una cualidad importante.	X		X		X		
	Soy una persona equilibrada	X		X		X		
	Considero que soy una persona que busque el aprendizaje.	X		X		X		
	Creo que el aprendizaje es importante para el desarrollo personal.	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2: Liderazgo Interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
	Las relaciones con sus compañeros de trabajo se fundamentan en el respeto.	X		X		X		
	Actúa con decisión para alcanzar los objetivos del equipo.	X		X		X		
	Cuando discuten un asunto en particular, todos escuchan las opiniones de todos.	X		X		X		
	Discute usted de manera asertiva cuando no está de acuerdo con algo.	X		X		X		
	Las relaciones con sus compañeros hacen que mejore el servicio.	X		X		X		
	En el museo se entrega la toma de decisiones a los colaboradores.	X		X		X		
	En el museo se distribuye el poder entre los colaboradores.	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3: Compromiso Transformacional	Si	No	Si	No	Si	No	
	Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos.	X		X		X		
	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	X		X		X		
	Habla de forma optimista sobre el futuro.	X		X		X		
	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella.	X		X		X		
	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	X		X		X		
	Considera aspectos morales y éticos con las decisiones que toma.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems formulados son suficientes para medir las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Lourdes Anabela Parrales Franco **DNI:** 0911675759

Especialidad del validador: Maestra en Administración de la Educación

Guayaquil, 05 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



.....
Firma del Experto Informante

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 5. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Variable compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,899	,898	20

Instrumento: Confiable

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	48,19	259,679	,373	,918	,898
P2	46,87	235,360	,739	,905	,888
P3	47,45	258,223	,286	,926	,902
P4	47,49	245,788	,619	,923	,892
P5	47,39	244,360	,635	,893	,891
P6	47,61	252,226	,507	,849	,895
P7	47,32	244,284	,686	,917	,890
P8	47,98	267,755	,267	,821	,900
P9	47,22	243,870	,597	,926	,892
P10	47,66	254,041	,407	,841	,898
P11	48,10	256,871	,471	,856	,896
P12	47,45	244,236	,616	,821	,892
P13	47,54	252,078	,430	,787	,897
P14	46,89	243,769	,619	,879	,892
P15	47,22	244,758	,599	,826	,892
P16	47,71	255,598	,386	,873	,898
P17	47,68	247,833	,583	,881	,893
P18	47,80	258,137	,387	,898	,898
P19	47,13	243,766	,692	,848	,890
P20	47,55	247,680	,579	,898	,893

Baremo general y específico

Nivel	Variable 1 Compromiso organizacional	Dimensión Compromiso afectivo	Dimensión Compromiso de continuidad	Dimensión Compromiso normativo
Baja	33	12	12	10
Medio	66	24	24	20
Alto	100	35	35	30

Variable liderazgo directivo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandariza dos	N de elementos
,897	,895	19

Instrumento: confiable

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P21	45,28	242,866	,383	,962	,896
P22	43,93	218,107	,759	,920	,884
P23	44,52	240,953	,300	,940	,899
P24	44,55	228,713	,637	,953	,889
P26	44,69	234,559	,531	,860	,892
P27	44,38	227,973	,687	,962	,887
P28	45,05	250,839	,273	,845	,898
P29	44,30	227,044	,602	,967	,889
P30	44,74	236,526	,432	,921	,895
P31	45,16	239,445	,499	,899	,893
P32	44,55	227,693	,628	,907	,889
P33	44,60	236,984	,400	,789	,896
P34	43,95	227,123	,627	,935	,889
P35	44,26	228,049	,607	,888	,889
P36	44,78	237,897	,415	,918	,895
P37	44,74	231,202	,588	,929	,890
P38	44,88	240,918	,403	,958	,895
P39	44,22	226,674	,692	,869	,887
P40	44,63	230,910	,568	,921	,891

Baremo general y específico

Nivel	Variable 2 Liderazgo directivo	Liderazgo personal	Liderazgo interpersonal	Liderazgo transformacional
Baja	33	12	12	10
Medio	66	24	24	20
Alto	100	35	35	30

Anexo 6. Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Variables	Estadístico	f	Sig
Compromiso organizacional	.212	152	.000
Liderazgo directivo	.264	152	.000

Fuente: Data de resultados