

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: CASO DE ESTUDIO

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Organizacional

Línea de Investigación:

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible local y global

Autor:

Miguel Sebastian Herrera Peñaherrera

Director:

Mg. Eleonor Virginia Pardo Paredes

Ambato – Ecuador

Marzo 2022

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO
HOJA DE APROVACIÓN

Tema:

**RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO Y EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL: CASO DE ESTUDIO**

Línea de Investigación:

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad
sostenible local y global.

Autor:

Miguel Sebastian Herrera Peñaherrera

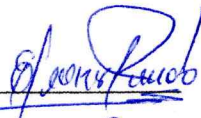
Aitor Larzabal Fernández, Mg.

CALIFICADOR

f. 

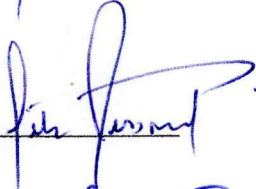
Eleonor Virginia Pardo Paredes, Mg.

CALIFICADOR

f. 

Víctor Manuel Cuadrado Rodríguez, Mg.

CALIFICADOR

f. 

Varna Hernández Junco, PhD.

DIRECTORA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

f. 

Hugo Rogelio Altamirano Villaroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f. 
Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
SECRETARIO GENERAL
PROCURADURÍA

Ambato – Ecuador

Marzo 2022

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: **MIGUEL SEBASTIAN HERRERA PEÑAHERRERA**, con **CC.050292744-5**, autor del trabajo de graduación intitulado: "RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: CASO DE ESTUDIO", previo a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en forma digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos del autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, marzo 2022



Miguel Sebastian Herrera Peñaherrera

CC. 050292744-5

DEDICATORIA

Quisiera dedicar este trabajo a cada uno de los docentes que han formado parte de este proceso universitario por ser parte fundamental mi desarrollo como futuro profesional, pero lo que es más importante aún, en mi desarrollo como persona inculcándome valores como honestidad, esfuerzo y responsabilidad. Por otra parte, este trabajo va dedicado también a mis padres y a su esfuerzo por ayudarme a convertirme en un profesional.

- Miguel Sebastian Herrera Peñaherrera

AGRADECIMIENTO

“La gratitud humana es la emoción humana más saludable de todas”

-Zig Ziglar

Desde el momento en el que nacemos nuestros padres dan lo mejor de sí mismo para cuidarnos, protegernos y asegurarnos un futuro próspero y feliz. Que mejor manera de agradecerles todo este esfuerzo y sacrificio, que siendo profesionales con vocación y llenos de valores. Quiero agradecer a mi familia, especialmente a mi madre y a mi padre por ser el apoyo y base fundamental en la culminación de mis estudios universitarios y a la vez un ejemplo y referente de determinación y esfuerzo. A cada uno de los maestros que a lo largo de estos 5 años han sabido enseñarnos, guiarnos, consolarnos y alentarnos para seguir por el camino del aprendizaje, esfuerzo, sacrificio y responsabilidad. Y, por último, pero no menos importante, quiero agradecerme a mí, por no rendirme, por sacar lo bueno por muy mala que haya sido la situación y sobre todo por creer en mí.

- Miguel Sebastian Herrera Peñaherrera

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la percepción de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Pública de Aseo y Gestión Ambiental del cantón Latacunga. Se trabajó con una población de estudio de 90 trabajadores, entre hombres y mujeres, de las áreas administrativa y operativa de la mencionada empresa a, los cuales, se les aplicaron dos instrumentos cuantitativos. Para la variable percepción de liderazgo se utilizó el Cuestionario de Percepción de Liderazgo de Mellado Ruiz (2005) y para la variable compromiso organizacional, se utilizó la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith (1997). Tras la aplicación de los instrumentos, se pudo determinar que los colaboradores de la organización tienen una percepción de un liderazgo caracterizado por la participación en la toma de decisiones, mientras que en lo referente al compromiso organizacional se determinó que el tipo de compromiso normativo es el más representativo en forma general por parte de los trabajadores. De la correlación realizada mediante el programa estadístico SPSS, se obtuvo que existe un coeficiente de correlación de Pearson de 0,581, lo que demuestra que existe una correlación moderada entre las variables de estudio.

Palabras clave: Compromiso, percepción de liderazgo, relación

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the relationship between the perception of leadership and the organizational commitment of the workers of the Public Company of Hygiene and Environmental Management of Latacunga. A sample of 90 workers was used, men and women, from the administrative and operational areas of the company where two quantitative instruments were applied. For the variable perception of leadership, the Leadership Perception Questionnaire of Mellado Ruiz (2005) was used and for the variable organizational commitment, the Organizational Commitment Scale of Meyer, Allen, and Smith (1997) was used. After the application of the instruments, it was possible to determine that the employees of the organization have a perception of a leadership characterized by participation in decision-making, while in relation to the organizational commitment it was determined that the type of normative commitment is the most representative in general by the workers. From the correlation carried out using the SPSS statistical program, it was obtained that there is a Pearson correlation coefficient of 0.581, which shows that there is a moderate correlation between the study variables.

Keywords: Commitment, perception of leadership, relationship

ÍNDICE

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	3
1.1. Conceptualización del liderazgo.....	3
1.1.1. Percepción del liderazgo.....	5
1.2. Teorías del liderazgo	5
1.2.1. Teoría del liderazgo situacional.....	5
1.2.2. Estilos de liderazgo según Kurt Lewin.....	6
1.2.3. Liderazgo transaccional.....	7
1.2.4. Liderazgo transformacional.....	8
1.3. Conceptualización del compromiso organizacional	9
1.3.1. Teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen	11
1.3.2. Factores que influyen en el compromiso organizacional	12
1.4. Estado del arte de liderazgo y compromiso organizacional	13
1.4.1. Importancia de la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional ...	15
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	17
2.1. Enfoque, modalidad, diseño y corte.	17
2.2. Población e instrumentos.....	18
2.2.1. Muestra	18
2.2.2. Descripción de los instrumentos.....	20
2.2.3. Aplicación de instrumentos	22
2.3. Procedimiento.....	22
CAPÍTULO III. RESULTADOS	24
3.1. Análisis descriptivos.....	24
3.1.1. Análisis de Resultados de Percepción de liderazgo.....	24
3.1.2. Análisis de Resultados de Compromiso Organizacional.....	25
3.2. Análisis correlacionales.....	26

3.3. Discusión de resultados	29
CONCLUSIONES.....	31
RECOMENDACIONES	32
BIBLIOGRAFÍA	33
ANEXOS	39

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resumen de la conceptualización	11
Tabla 2. Resumen de la población.....	18
Tabla 3. Delimitación de la muestra.....	18
Tabla 4. Descripción de los trabajadores que componen la muestra de estudio.....	19
Tabla 5. Descripción de los trabajadores por edad.....	19
Tabla 6. Descripción de los trabajadores por sexo	20
Tabla 7. Descripción de los trabajadores por instrucción formal	20
Tabla 8. Análisis de fiabilidad de la prueba de percepción de liderazgo. (Mellado-Ruiz, 2005) 21	
Tabla 9. Análisis de fiabilidad de la Escala de compromiso organizacional. (Meyer & Allen, 1997)	22
Tabla 10. Descripción de los trabajadores evaluados para el estudio.....	23
Tabla 11. Aplicación de percepción de liderazgo. (Mellado Ruiz, 2005).....	24
Tabla 12. Aplicación de Escala de Compromiso organizacional. (Meyer, Allen y Smith 1997)...	25
Tabla 13. Tabla de correlación de variables.....	26
Tabla 14. Tabla de correlación de la Percepción de liderazgo y el Compromiso Afectivo.....	27
Tabla 15. Tabla de correlación de la Percepción de liderazgo y el Compromiso Normativo.....	28
Tabla 16. Tabla de correlación de la Percepción de liderazgo y el Compromiso de Continuidad.	28

INTRODUCCIÓN

La percepción de liderazgo hace referencia a la información o estímulos que los trabajadores reciben por parte del líder que les permite llevar a cabo una interpretación con el fin de determinar el estilo de liderazgo que se ejerce en la organización.

Por otra parte, el compromiso organizacional se entiende como el nivel de implicación o identificación que posee un trabajador con la organización mediante la aceptación de los objetivos o valores de esta. Parra (2011), define el líder como aquella persona con capacidad de optimizar el uso de las técnicas y métodos para el trabajo pedagógico en beneficio del mejoramiento de la calidad productiva. En la empresa EPAGAL, se extienden los casos de la disminución en el compromiso organizacional de sus trabajadores relacionado con la percepción de liderazgo, debido a la contratación de nuevos profesionales en las diferentes áreas de jefatura, por lo que es necesario determinar la relación que existe entre estas dos variables, sea esta positiva o negativa.

El área de talento humano manifiesta la necesidad de un estudio de estas características, se necesita saber si el tipo de liderazgo que se lleva a cabo en la empresa, afecta a los trabajadores de tal manera que se vea comprometido su compromiso con la organización, pues hay actitudes de desorganización en el cumplimiento de actividades, poca iniciativa y participación de los trabajadores; se espera que el líder resuelva las dificultades y de forma verticalmente jerárquica, no hay interés en que los trabajadores emitan sus criterios para solucionar dificultades que se detecten. Por lo tanto, hay tensión entre el líder y los trabajadores y esto se percibe como un bajo compromiso con la empresa pública de servicios.

Un estudio realizado con personal docente en Tarapoto halló que el mostrar conductas de liderazgo se vinculaban a mayores niveles de compromiso con el centro laboral (Loza, 2014). Una percepción de liderazgo inadecuado incide negativamente en los trabajadores debido a que estos tienen como referencia al líder a la hora de llevar a cabo sus procesos laborales, por lo que, de ser inadecuado, el compromiso de los trabajadores con la empresa se ve afectado, lo que podría incidir en los demás procesos dentro de la organización. Por lo tanto, el problema científico radica en la dificultad por parte de los trabajadores en mantener una buena relación de trabajo con el líder: ¿Cómo es la relación entre el

liderazgo y el compromiso organizacional en la Empresa Pública de Aseo y Gestión Ambiental del cantón Latacunga?

Por todo lo antes mencionado se justifica la necesidad de plantear una hipótesis de trabajo, la misma se formula de la siguiente manera: Una percepción positiva de liderazgo se relaciona con el fortalecimiento del compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Pública de Aseo y Gestión Ambiental del cantón Latacunga; de esta manera se evidencia la presencia de la variable independiente: percepción de liderazgo y la variable dependiente: compromiso organizacional.

Por lo tanto, el objetivo general del presente trabajo es relacionar la percepción de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa pública de servicios del cantón Latacunga donde se pretende realizar la presente investigación; para lo cual se establecen como objetivos específicos: primero fundamentar los referentes teóricos y metodológicos de la percepción de liderazgo y el compromiso organizacional, segundo diagnosticar la percepción de liderazgo y el compromiso organizacional en la empresa pública de servicios del cantón Latacunga y tercero Evaluar la relación entre la percepción de liderazgo con el compromiso organizacional de los trabajadores en la empresa pública de servicios del cantón Latacunga.

Como parte final del trabajo, se entrega un informe con los resultados de la investigación al departamento de recursos humanos de la institución que brindó el apoyo para la investigación. Por todo lo anteriormente mencionado, se justifica plenamente el desarrollo del presente proyecto de investigación.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Conceptualización del liderazgo

El liderazgo en las organizaciones se ha convertido en un factor a tener muy en cuenta en el ambiente laboral. Esto debido a los resultados que en estudios han reflejado la gran incidencia que tiene la figura del líder en sus colaboradores. En el contexto organizacional, se han realizado numerosas investigaciones en, las cuales, en base a los resultados obtenidos, se ha evidenciado una relación entre el estilo de liderazgo ejercido con al nivel de compromiso organizacional de los trabajadores.

El liderazgo es un término ampliamente estudiado y con un sin número de definiciones. Gómez-Rada (2002) explica que en sus orígenes el líder era considerado un enviado de los dioses que regían su conducta de guía. Se veía al líder como a un semidiós encargado de revelar verdades y transmitírselas a sus seguidores.

Según Chiavenato (2007), el liderazgo se puede definir como la capacidad de influir sobre un individuo o grupo de personas; para ello es necesario identificar los patrones de competencia, lo que genera compromiso y motivación, para el logro de los objetivos comunitarios e individuales.

Por otra parte, Hellriegel (citado en Botero, 2011) sostiene que “el liderazgo es una relación de influencia entre líderes y seguidores, que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejan sus propósitos compartidos” (p. 15).

French y Bell (1996) exponen:

El liderazgo es un proceso altamente interactivo y compartido, en éste los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas. (citado en Gómez-Rada, 2002, p.64)

Por su parte Kotter (1999, citado en Lazzati, 2003) conceptualiza al liderazgo con un enfoque más administrativo y destaca el aspecto estratégico y el planteamiento de una visión a la vez que realza, que se sostendría el sistema existente, planeado, presupuestado, organizado, administrar el personal, controlar y resolver problemas. Entre otras definiciones, está la de Davis & Newstrom (2001), que afirman que el liderazgo es el proceso que consiste en influir y apoyar a los demás para que sigan al líder y se muestren con disposición para hacer todo aquello que sea necesario.

Bass (1990, citado en Cuadrado, 2001) explica que los estilos de liderazgo o de dirección son las formas alternativas en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus roles en tanto a líderes. Según esta definición, el estilo de liderazgo se refiere a las formas de estructurar la conducta del liderazgo; aun así, no se confunde el estilo de liderazgo con conducta de liderazgo, la conducta es más concreta y específica que el estilo.

Como se infiere de las definiciones de estos autores se trata de una interacción directa entre la persona considerada como líder y el resto de las personas que conforman un grupo. Esta relación se da de forma positiva o negativa, esto depende del liderazgo que se ejerza en la organización. Por otra parte, es importante determinar si la figura de líder está bien definida y no se confunde con la de jefe, puesto que es muy usual el creer que estos dos conceptos hacen referencia a una misma definición. Según Bennis y Nanus (1985) el líder es la representación de la autoridad informal, enfocada en las emociones y el desarrollo; mientras que el jefe es la autoridad institucional enfocado en recursos físicos y materiales orientado en la gestión.

Dada esta definición se entiende que, un líder es una persona aceptada y reconocida por los que lo rodean, que se encarga de la consecución colectiva de los objetivos sin descuidar el bienestar de los trabajadores. Es por esto, que la figura del líder tiene un valor agregado dentro de las organizaciones, debido a que no solo guía a los colaboradores hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos, y a su vez, ayuda al desarrollo de los profesionales, lo que genera un sentimiento de reconocimiento que a su vez repercute en su nivel compromiso para con la organización.

Por lo anteriormente mencionado, no es de extrañar que la figura del líder haya tomado un papel protagonista en las organizaciones actuales, esto debido a que se ha dejado en el pasado la visión de que los trabajadores son simple mano obrera que realiza su trabajo, para pasar a una visión más humanista en, la cual, se toman en cuenta las habilidades individuales de los trabajadores potenciándolas y de esta manera ayudar al desarrollo profesional del mismo, pero a su vez mejorar y capacitar al capital humano con el que cuenta la empresa para incidir directamente en un mejor cumplimiento de actividades que a su vez repercuten en el cumplimiento de los objetivos generales.

1.1.1. Percepción del liderazgo

Como primer punto, se aborda el término de percepción, el cual, se define como “una sensación interior que resulta de una impresión material producida en los sentidos corporales” (Real Academia Española, s.f., definición 2). En otras palabras, la percepción es el mecanismo mediante el cual, el ser humano es capaz de interceptar información del exterior con el fin de interpretarla y llevar a cabo una representación propia de la realidad.

Al unir los conceptos de liderazgo, anteriormente citados, con el presente referente a la percepción, se infiere que el término de Percepción de Liderazgo hace referencia a la información o estímulos que los trabajadores reciben por parte del líder que les permite llevar a cabo una interpretación con el fin de determinar el estilo de liderazgo que se ejerce en la organización. Por ejemplo, si el líder refleja a sus trabajadores actitudes de poca flexibilidad, poca apertura a sugerencias o comentarios y un estilo unidireccional, los trabajadores interpretarían que se da un tipo de liderazgo autocrático.

Es por esto por lo que la percepción de liderazgo es un factor sumamente importante en las empresas, si un trabajador tiene la percepción de que trabaja bajo el mando de un líder autocrático, estricto y sin existencia de comunicación entre colaboradores, se va a ver comprometido su nivel de compromiso, por lo que es necesario una evaluación periódica del factor para verificar que se lleve a cabo un estilo de liderazgo adecuado que no limite en lo absoluto a los trabajadores.

1.2. Teorías del liderazgo

A lo largo de los años, se han formulado múltiples teorías del liderazgo que se adaptaron y modificaron según la época y el contexto en el que se han desarrollado, a continuación, se mencionarán las más relevantes.

1.2.1. Teoría del liderazgo situacional

Esta teoría se centra en la relevancia que tienen las variables situacionales en el proceso de liderazgo. Pascual, 1987 (citado en Sánchez, 2010) sostiene que no existe un perfil de personalidad ideal de un/a líder. Se tiene muy en claro que ningún estilo de liderazgo es válido para todo tipo de situaciones por lo que son tratados de un modo distinto. En esta teoría del liderazgo se distinguen cuatro estilos posibles que ponen en evidencia el estilo de dirección que se da en el control que ejerce el directivo sobre sus subordinados:

Ordenar: Este estilo se caracteriza por la emisión de instrucciones específicas por parte del directivo y una supervisión de cerca en el desarrollo del trabajo.

Persuadir: Este estilo se caracteriza por la explicación a los subordinados de las decisiones tomadas por el superior y se dan a conocer las ventajas de cumplir con lo que se les pide.

Participar: Este estilo se caracteriza por la competencia de ideas entre el directivo y los subordinados por lo cual se facilita el dialogo para llegar a una decisión en conjunto mediante una planificación colectiva.

Delegar: Este estilo se caracteriza por dar la libertad al subordinado en la toma de decisiones sobre el actuar para la consecución de los objetivos generales y personales.

Según menciona Sánchez (2000), la TLS se basa en la noción de que la conducta apropiada del líder depende de la Madurez de los subordinados; esto es, de la competencia, la experiencia, la motivación y el interés de los subordinados para desempeñar las tareas encomendadas y asumir responsabilidades. Así, a una madurez baja le corresponde un estilo directivo como Ordenar, si ésta es de baja a moderada el estilo prescrito es Persuadir, y con niveles más altos de madurez el líder manifiesta un estilo de Participar o de Delegar si la madurez es alta.

1.2.2. Estilos de liderazgo según Kurt Lewin

Kurt Lewin (citado en Zuzama, 2017) en su estudio sobre el liderazgo identifico tres estilos:

El liderazgo autoritario parte de la base en, la cual, el líder delimita todas y cada una de las normas. En esta clase de liderazgo, es posible que se manifieste la frustración y la agresión, no llegan a un consenso grupal y se presenta una obediencia en cuanto al líder. Los resultados disminuyen con el paso del tiempo, aunque al principio fueran elevados.

Para Kurt Lewin, 1939 (citado en Sánchez & Barranza, 2015), en el liderazgo autoritario, el líder concentra todo el poder y la toma de decisiones. Es un ejercicio de liderazgo unidireccional, donde los seguidores obedecen las directrices que marca el líder: La figura suprema es el líder autoritario por, el cual, entran y pasan todas las decisiones, sin importarle ninguna aportación por parte de sus trabajadores.

El liderazgo democrático es lo opuesto al liderazgo anterior. En este liderazgo el líder solamente apoya y da orientaciones al grupo. Por lo tanto, todas y cada una de las normas

se deliberan y se resuelven en el grupo. Se encuentra mejor ambiente y existe un trato amistoso. Los resultados crecen paulatinamente, aunque fueran inferiores al principio. López & Morales (2014), señalan que en el estilo democrático el directivo mantiene un equilibrio entre autoridad y la libertad de los empleados que participan en la toma de decisiones. Por otra parte, Ayaub, 2011 (citado en Pacsi, Estrada, Perez & Cruz 2014) menciona que este tipo de liderazgo toma las decisiones sobre las actividades y los trabajos, sin tomar en cuenta la opinión de sus subordinados. Como resultado, este tipo de liderazgo obtiene unos resultados inferiores a los alcanzados bajo el liderazgo autoritario.

El liderazgo *laissez-faire* o liberal se da cuando el líder no toma ningún tipo de decisión o mandato, con respecto al grupo. Apenas interviene el líder, aunque posea todas las informaciones necesarias. En este tipo de liderazgo se crea la rivalidad entre compañeros y, en consecuencia, se obtienen resultados muy bajos. Campos & Campos (2015) mencionan que:

Es un estilo cargado de cariz negativo en el que los jefes no aportan pautas de trabajo, dejando a los empleados libertad de actuación y toma de decisiones, generando con ello, además un desconcierto generalizado y recayendo toda la culpa del personal subordinado es una constante. (p.86)

Se infiere de lo expresado en que el modelo de liderazgo *laissez-faire* es un modelo para nada conveniente, sobre todo cuando se quiere llevar a cabo cualquier tipo de dirección y llegar a los objetivos marcados previamente.

1.2.3. Liderazgo transaccional

Figuroa (2012) define al liderazgo transaccional como el intercambio de recompensas constructivas o correctivas o evitación de disciplina para el acatamiento del seguidor. Este tipo de liderazgo se caracteriza por una relación de influencia de tipo económico y, como menciona Cardona (2000), en esta relación el colaborador interactúa con el líder únicamente por motivación extrínseca. Este tipo de liderazgo está caracterizado por el cumplimiento de metas y objetivos en una dinámica laboral de trabajo bajo presión. D'Alessio (2010) menciona que, los líderes transaccionales exhiben comportamientos asociados a transacciones constructivas y correctivas. El estilo constructivo es llamado recompensa contingente y el estilo correctivo gerencia por la excepción.

Como menciona el autor una característica de este tipo de liderazgo consiste en la aplicación de los premios y castigos por lo que se asemeja al acondicionamiento operante basado en el estímulo-respuesta, se condiciona al colaborador para el cumplimiento de las tareas.

Este tipo de liderazgo transaccional consta de cuatro dimensiones:

- a) Recompensa o refuerzo contingente: El líder transaccional establece una relación del objetivo con la recompensa, pone de manifiesto las expectativas, entrega los recursos a los seguidores, establece objetivos por consenso, específicos, medibles, realistas, a ejecutarse en un tiempo determinado, y asigna varios tipos de recompensas por un desempeño exitoso.
- b) Gestión activa por excepción: El líder transaccional controla el trabajo de sus subordinados, verifica desviaciones a las reglas y aplica acciones correctivas para prevenir errores.
- c) Gestión pasiva por excepción.: El líder transaccional interviene solo cuando el resultado no es el esperado.
- d) *Laissez – Faire*: El líder provee de un entorno donde los subordinados cuentan con muchas herramientas disponibles para tomar decisiones. El líder no toma decisiones y el grupo carece de dirección.

En conclusión, el liderazgo transaccional se da como una relación de intercambio de tipo económico, entre el líder y sus seguidores con motivación extrínseca, lo que establece parámetros que regulan las expectativas de cada una de las partes a cambio de un valor por el trabajo realizado.

1.2.4. Liderazgo transformacional

Para Chacón (2011):

El líder transformacional se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores, pues no solamente gestiona las estructuras, sino que influye en la cultura de la organización en orden a cambiarla. (p.151)

El liderazgo transformacional es una de las teorías de liderazgo que más se trabaja en la actualidad. Se define como una relación de influencia de tipo social con motivación intrínseca que propone el cambio de la idea original, actual, por una visión de futuro que influencia a los seguidores a través de nuevas ideas. Como menciona García-Rubiano

(2011), la función del líder tiene un rol no delegable en la instrumentalización de un cambio, al tener en cuenta elementos como la creación de una visión compartida. Uno de los aspectos fundamentales en esta teoría es la capacidad del líder de alinear los objetivos personales de los colaboradores con los de la organización mediante el uso del compromiso.

Bass y Ribas (1996) categorizan los componentes del liderazgo transformacional en:

- a) **Influencia idealizada:** Los líderes que posean características tales como el respeto, la confianza y generen admiración, se van a convertir en un ejemplo a seguir para sus colaboradores. Como menciona D'Alessio (2010), un punto a favor de los líderes transformacionales es que consideran las necesidades de sus seguidores, por encima de las suyas.
- b) **Motivación inspiracional:** Los líderes valoran y reconocen el trabajo de sus seguidores, transmiten optimismo y alientan al grupo a las acciones en común que permite la consecución colectiva de metas.
- c) **Estimulación intelectual:** el líder fomenta la retroalimentación en las funciones y acciones de sus colaboradores lo que genera proactividad.
- d) **Consideración individual:** El líder se preocupa por la motivación individual de las personas manteniéndolos en un ambiente de estímulos constantes.
- e) **Otros factores importantes:** El carisma del líder es un factor determinante en la relación de cercanía que se va a dar entre él y sus colaboradores lo cual se traduce en la manifestación de confianza y relación directa entre las demandas del grupo y la misión generada por el líder.

1.3. Conceptualización del compromiso organizacional

Desde el punto de vista organizacional, es importante conocer la relación que existe entre los individuos y la organización en, la cual, se desempeñan como profesionales. A lo largo de los años se han realizado numerosos estudios para definir conceptos que intenten dar explicación a estos lazos, por lo que se identifica al Compromiso Organizacional como el más indicado para analizar el grado de vinculación de los trabajadores con la empresa.

Como primer punto, es necesario entender, bajo las definiciones de autores que han investigado anterior mente el tema planteado, la conceptualización del Compromiso organizacional.

Según Hellriegel, 1999 (citado en Edel & García, 2007) define el compromiso organizacional como el nivel de implicación del colaborador con la organización en cuenta la aceptación de los objetivos y valores organizacionales, la predilección de esfuerzo para lograrlo, y el sentido de pertenencia con la institución. Es por esto, que el compromiso organizacional resulta un factor fundamental para tener en cuenta en las organizaciones pues de nada sirve tener a profesionales altamente calificados para su puesto de trabajo si no tienen desarrollado un sentimiento de compromiso, esto repercute de forma negativa en su productividad lo que compromete el cumplimiento de los objetivos generales de la organización.

Según Bayona, Legaz & Modorran (1999), el compromiso organizacional aglutina diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costes percibidos por el trabajador asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización.

Así mismo, Robbins y Judge (2009, citado en Hernández, 2018) mencionan que el compromiso organizacional es el sentimiento mediante el cual, el trabajador se identifica con la organización al igual que con sus metas, con el objetivo de permanecer en esta. Los autores mencionan que la importancia de este factor radica en el impacto en la productividad del colaborador, lo que genera condiciones óptimas para la organización, para adecuarse a los constantes cambios del entorno.

Los autores hacen una clasificación propia de los tipos de compromiso organizacional basándose en modelo expuesto por Meyer y Allen (1997) que se detallan más adelante en la investigación. Estos tipos de compromiso organizacional son independientes entre sí y se desarrollaran a partir de la fuerza e identificación que cada uno de los trabajadores tengan con la empresa.

Primero, se hace referencia al compromiso normativo, el cual, se entiende como la adhesión emocional del empleado hacia la empresa. En segundo lugar, se menciona el compromiso calculado en, el cual, la persona tiene a consideración la inversión del tiempo y el esfuerzo en la empresa, el cual, se pierde al momento de abandonar su puesto de trabajo. Por último, el compromiso normativo, que no es más que la reciprocidad por parte del trabajador a una empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos.

1.3.1. Teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen

Para la presente investigación, se toma como referencia la Teoría del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen 1997, (citado en Edel & García, 2007), la cual, se basa en la postulación de tres tipos de compromiso existentes en los trabajadores, los cuales, son: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Tabla 1. Resumen de la conceptualización

Compromiso organizacional		
Continuidad	Normativo	Afectivo
Orientación basada en costos y necesidad	Obligación o responsabilidad moral	Orientación afectiva, deseo
Vínculo, fruto de las inversiones a lo largo del tiempo. Pocas alternativas laborales.	Obligación moral, desarrollada por el colaborador, al ser retribuido con beneficios por la organización.	Recompensas psicológicas. Atadura emocional del empleado. Identificación e implicación a la organización.

Fuente: Hurtado (2017, p. 19).

El compromiso afectivo ha sido el más estudiado a lo largo de los años. Meyer y Allen, 1997 (citado en Hurtado, 2017) mencionan que el componente afectivo del compromiso organizacional se refiere al vínculo psicológico a través de una atadura emocional del empleado y una identificación como una implicación a la organización. Es decir, el trabajador posee una conducta de implicación y lealtad derivados del componente afectivo.

El compromiso de continuidad según Hurtado (2017), se refiere a la conciencia de los costos asociados con el abandono de la organización. Los empleados, cuyo enlace principal de la organización se basa en el compromiso de continuidad, permanecen en ella porque tienen que hacerlo. No asocia el término Costo únicamente con la parte económica. Es decir, el trabajador siente que ha dado mucho a la organización y perdería todo lo conseguido con su salida de la empresa por lo que considera permanecer en la organización por un periodo más largo de tiempo.

El compromiso normativo se entiende como el sentimiento de obligación de continuar con el empleo. Es decir, los trabajadores sienten que es su deber quedarse en su puesto de trabajo. Este tipo de compromiso organizacional se caracteriza por la creencia del trabajador de que permanecer en la organización es lo correcto.

Para Meyer y Allen, 1997 (citado en Hurtado, 2017):

Los estados psicológicos que caracterizan las tres formas de compromiso no son mutuamente excluyentes; por esta razón, se refiere a componentes del compromiso organizacional y no tipos, parece más razonable que un empleado pueda experimentar las tres formas de compromiso en grados variables. (p.19)

Para explicar esto, se expone el siguiente ejemplo: un trabajador siente el deseo y a la vez la necesidad de permanecer en su puesto de trabajo, pero no tiene un sentimiento de obligación por hacerlo, mientras que otro, siente un poco de deseo y de permanecer en su puesto de trabajo, pero una gran necesidad y obligación de hacerlo.

1.3.2. Factores que influyen en el compromiso organizacional

En el ámbito laboral, existen diferentes factores que llegan a incidir de manera positiva o negativa en el compromiso organizacional de los trabajadores. Según Romo (2016), estos factores son la comunicación, la identificación con la filosofía organizacional, el apoyo organizacional y la relación del empleado con el líder.

Para Ayón, 2006 (citado en Romo, 2016), la comunicación es un elemento vital en la organización y si se desea tener una mayor productividad, es necesario contar con un sistema de comunicación. Para lograrlo, el experto tiene que considerar el contexto del receptor o públicos a los que van dirigidos. Es decir, al momento de transmitir la información se tiene en cuenta el conocimiento que tienen los trabajadores sobre el tema al tomar en cuenta el nivel cultura, los valores o las ideas de los trabajadores. Como un ejemplo concreto dentro de la presente investigación, se diferencia el nivel sociocultural que tienen los trabajadores en el área administrativa y el nivel que tienen los trabajadores del área operativa, con los trabajadores del área administrativa existe un intercambio de información y comunicación mediante un léxico más técnico, mientras que con los trabajadores del área operativa se es mucho más cuidadoso al momento de transmitir la información mediante la utilización de un lenguaje más sencillo y comprensible para que no se dé lugar a equivocaciones o malentendidos.

En lo referente a la filosofía organizacional, es importante que el trabajador comparta valores como la lealtad, honestidad, puntualidad y responsabilidad para generar un grado extra de compromiso con la empresa, esto con el objetivo de generar una mejor relación de confianza entre la organización y el trabajador lo cual ayuda a una mejora de resultados tanto económicos como humanos.

El apoyo organizacional se basa en la capacidad de la empresa de hacer que su trabajador se considere parte importante de la misma, lo que incide en su satisfacción y en una percepción favorable de sus actividades laborales.

Por último, la relación entre el empleado y el líder, bajo mi punto de vista el factor más importante, es la clave para un buen desarrollo del compromiso organizacional en los trabajadores. Es importante tener en cuenta que en las organizaciones existe una comunicación de orden jerárquica por lo que, de existir algún problema o duda por parte de los trabajadores, van a reportarlo a su inmediato superior, por lo que, de no existir una buena relación profesional, muchas veces los empleados deciden arreglar los problemas por cuenta propia por miedo a regaños o llamados de intención de sus superiores. Si existe una buena relación de comunicación laboral, existe una mejor solución problemas o conflictos incrementado el bienestar y por ende el compromiso de los trabajadores.

1.4. Estado del arte de liderazgo y compromiso organizacional

En este apartado del trabajo, se realiza un breve repaso de estudios e investigaciones que se han llevado a cabo sobre el tema tratado y que se mencionan a continuación.

En la investigación realizada por Sánchez y Barraza (2015) al personal directivo y administrativo de instituciones educativas en México, para identificar la percepción de liderazgo que estos poseían, se obtuvo como resultado que el liderazgo distribuido, participativo y académico era la mejor opción para la dirección y administración de centros educativos bajo la percepción de los trabajadores, pero se debía tener en cuenta que las condiciones no siempre favorecen la aplicación o *laissez-faire*. Es decir, en el estudio se pudo determinar el tipo de liderazgo que sería efectivo en una unidad educativa para una correcta dirección y administración, pero que no llega a ser implementado si las condiciones no son las adecuadas por lo que se emplean estilos de liderazgo que no son los más efectivos para la gestión.

Quezada, Illesca y Cabezas (2014) en la investigación realizada para conocer la percepción de liderazgo en enfermeros de un hospital del sur de Chile, se concluyó que los trabajadores reconocían que el liderazgo se trata de un conjunto de características y no como un proceso de influencia. Es decir, el liderazgo era reconocido como un elemento fundamental para las funciones profesionales, especialmente en la modalidad presencial, donde es de gran ayuda el proporcionar factores facilitadores en el área de atención al

paciente. De esta investigación se infiere que los trabajadores reconocieron que el liderazgo no tiene que ver solo con la influencia que un líder tiene, sino también con la guía, apoyo y ayuda que este brinda en las actividades prácticas que se desarrollan.

Por otra parte, Rivera (2020) en la investigación realizada a empleados del área de diseño y construcción en una empresa de construcción en la ciudad de Bogotá, Colombia, se describieron las características de un comportamiento ético por parte de los líderes, esto de acuerdo con la percepción de los trabajadores, por lo que se logró determinar que el liderazgo ético era percibido como integral, con orientación a la gente, ética y con una alta preocupación por la sostenibilidad.

De la misma manera, Ganga, Navarrete, Álvarez y Henríquez (2016) en una investigación realizada a docentes y estudiantes de un campus universitario, en una universidad estatal de Chile, con el fin de identificar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y transformacional desde su percepción, se determinó que en general existía una similitud entre la percepción de liderazgo que tenían los educadores, hacia su propio estilo, con la que los estudiantes tenían de ellos: tras el análisis e interpretación de los resultados, se determinó que el tipo de liderazgo que era ejercido por parte de los profesores del campus universitario coincidía con la percepción que estos mismos y los estudiantes manifestaron en sus respuestas.

Así mismo, Arones (2019) en una investigación realizada a instituciones educativas de Gestión Pública en Perú, para identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo transformacional y el compromiso laboral del profesorado, se obtuvo como resultado que la hipótesis general entre el liderazgo transformacional directivo y el compromiso laboral del profesorado, así como las hipótesis específicas entre la variable liderazgo transformacional y dos de las dimensiones del compromiso laboral (emociones positivas en el trabajo y resiliencia en el trabajo), reportaron correlaciones directas de moderada intensidad; mientras que las dimensiones auto concepto laboral positivo y apoyo social percibido en el trabajo reportaron relaciones bajas directas con el liderazgo transformacional directivo.

Autores como Peña, Díaz, Chávez & Sánchez (2016) en una investigación realizada a conocer e identificar los factores de mayor relevancia del Compromiso Organizacional de las pequeñas empresas de la industria metalmeccánica de Monclova, Coahuila en México donde se tuvo como muestra 60 trabajadores para la recolección de datos

mediante el instrumento de Meyer y Allen (1991) determinó que los trabajadores se sentían parte de las organizaciones y cumplían sus obligaciones de acuerdo con las políticas de esta. Por otra parte, se determinó que los trabajadores perciben que tienen que permanecer en la organización debido a un sentimiento de obligación que consideran correcto.

Así mismo, Salvador y Sánchez (2018) en un estudio realizado para determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el compromiso docente con una muestra de 130 profesores de la Red educativa N.º 22 de Lima, Perú, se obtuvo como resultado que se daba una relación positiva entre el nivel moderado de liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional docente de la red educativa N.º 22. Esto permitió inferir que la relación entre la dimensión de establecimiento de metas y expectativas del liderazgo directivo y el compromiso organizacional docente de la red educativa N.º 22 es significativa.

De la misma manera Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018) es un estudio realizado a Instituciones Públicas en México, para desarrollar un sistema integral basado en el compromiso que involucre los factores de las organizaciones para mejorar el rendimiento de las instituciones públicas de la educación superior, se obtuvo como resultado que los trabajadores se sentían orgullosos de laborar en la institución por lo que se determinó que existen sentido de pertenencia hacia la misma.

1.4.1. Importancia de la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional

Por todo lo anteriormente mencionado en la presente investigación, se tiene en claro que tanto el liderazgo como el compromiso organizacional son elementos importantes para tener en cuenta por parte del área de Recursos Humanos para una correcta y eficiente gestión del talento humano. La percepción de liderazgo de los trabajadores ayuda en la identificación del tipo de liderazgo percibido en una empresa, para posteriormente establecer estudios correlacionales de variables y determinar qué tan incidente es esta percepción de los trabajadores en su desarrollo profesional y en el cumplimiento con la organización.

Por otra parte, la evaluación del compromiso organizacional ayudar a identificar el tipo de compromiso predominante en los trabajadores de una empresa en colaboración a la determinación del grado de implicación de los trabajadores con la misma.

Muchos han sido los estudios realizados para determinar la relación entre estas dos variables. Chen, 2006 (citado en Alcázar, 2020) realizó una investigación en compañías de acero en Taiwán donde determinó que el liderazgo de tipo transformacional y transaccional tienen una relación positiva con el compromiso organizacional. Este tipo de liderazgo están relacionadas con las correcciones constructivas y con la capacidad de potenciar a los trabajadores por lo que, en la investigación realizada, se determinó que los trabajadores percibían esta capacidad de liderazgo eficaz lo que favorece la vinculación de los trabajadores con la organización al intensificar el nivel de compromiso de estos.

Así mismo Limsila y Ogunlana, 2008 (citado en Alcázar, 2020) en su investigación realizada en la industria constructora de Tailandia, determinaron que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en el compromiso organizacional y el desempeño de los trabajadores. Esta relación positiva de las variables es resultado de la aplicación de un tipo de liderazgo eficaz que se da gracias a una combinación de efectividad, satisfacción, esfuerzo adicional y compromiso.

Como se observa, la relación que existe en este tipo de investigaciones es directamente proporcional. Un estilo de liderazgo eficaz se relaciona con un mayor compromiso organizacional, mientras que un tipo de liderazgo ineficaz se relaciona con un nivel más bajo de compromiso organizacional.

Es por eso, que se determina que la importancia que existe en la relación de las variables, percepción de liderazgo y compromiso organizacional, es altamente significativa para las organizaciones. Al tener como referencia las bases teóricas anteriormente mencionadas en la presente investigación, se infiere que no todos los tipos de liderazgo son eficaces en las organizaciones por lo que es recomendable mantener al personal evaluado periódicamente para conocer el tipo de liderazgo que se ejerce en la empresa, esto va a determinar, en gran medida, si el compromiso organizacional de los trabajadores se encuentra en un nivel alto, medio o bajo, al tener cada uno de estos niveles, una incidencia directa en la identificación, compromiso, cumplimiento y lealtad de los trabajadores con la empresa.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

Está constituido por un conjunto de pasos sistemáticos que facilitan la comprobación del problema objeto de estudio; el desarrollo del presente proyecto es una investigación con alcance descriptivo y relacional porque permito identificar y conocer tanto la percepción de liderazgo como el nivel de compromiso organizacional existente en los trabajadores de la empresa pública de servicios, para posteriormente identificar la relación que se dio entre las dos variables de estudio.

2.1. Enfoque, modalidad, diseño y corte.

El enfoque de la presente investigación es de tipo cuantitativo, utiliza la recopilación de información para poner a prueba, o comprobar la hipótesis, mediante el uso de estrategias estadísticas basadas en la medición numérica. La recolección de información estadística en el trabajo se lleva a cabo mediante la aplicación de los instrumentos de la Escala de Compromiso organizacional de Meyer y Allen y Smith (1997) y el Cuestionario de Percepción de Liderazgo de Mellado Ruiz (2005).

La modalidad investigación del presente trabajo es investigación de campo, se realizó un análisis sistemático del problema en la realidad, con el propósito de describirlos e interpretarlos mediante la obtención de datos recolectados en el entorno.

Por otra parte, se trata de un estudio de tipo no experimental, como mencionan Hernández, Fernández y Baptista (2014) se realizó sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, en el presente estudio no se constituye ninguna situación, sino que se trabajó con situaciones ya existentes.

La investigación tuvo un corte transversal, como menciona Hernández, 2006 (citado en Nájera, 2019) son estudios que están diseñados para medir la prevalencia de una exposición y/o resultado en una población definida y en un punto específico de tiempo; se estudió los datos obtenidos después de la aplicación de los instrumentos psicométricos que ayudaron a identificar si el liderazgo percibido por los trabajadores incidía en su nivel de compromiso organizacional.

Como último punto, el alcance de la investigación cuantitativa fue descriptivo y relacional: Descriptivo, se describió y presento aspectos propios de las variables y relacional debido a que se va a identificar una relación entre las mismas.

2.2. Población e instrumentos

La población fue el total de trabajadores de la Empresa Pública de Aseo y Gestión Ambiental del cantón Latacunga constituido por 112 trabajadores repartidos las áreas Administrativa (25) y operativa (87).

Tabla 2. Resumen de la población

Áreas	
Administrativa	Operativa
Jefaturas, auxiliares, asistentes y analistas.	Choferes, ayudantes de cuadrilla y cuadrilleros
25	87

Fuente: Datos de investigación.

Elaborado por: Herrera-Peñaherrera, 2021

Debido a la situación actual y a las dificultades que se presentan en las organizaciones por la pandemia que actualmente atraviesa el planeta, la determinación de la muestra fue delimitada en función de los profesionales que se encontraran en sus puestos de trabajo excluyendo a aquellos que contaban con un permiso médico por motivos de contagio propio o el de familiares:

Tabla 3. Delimitación de la muestra

Áreas	
Administrativa	Operativa
Jefaturas, auxiliares, asistentes y analistas.	Choferes, ayudantes de cuadrilla y cuadrilleros
25	65

Fuente: Datos de investigación.

Elaborado por: Herrera-Peñaherrera, 2021

2.2.1. Muestra

Como se observa el total de la muestra fue compuesta por 90 trabajadores, de los cuales, 25 correspondieron al área administrativa, por lo que de esta manera se evaluó al número total de trabajadores de esta área. Por otra parte, en lo referente al área operativa, debido a la existencia de horarios rotativos, se evaluó a 39 trabajadores correspondientes al turno

de la mañana y a 26 trabajadores correspondientes al turno de la noche por lo que se evaluó a un número total de 65 trabajadores. Cabe mencionar que, debido al número de trabajadores con permiso médico, fue complicado evaluar al número total de profesionales del área operativa debido a que su fecha de reingreso estaba dispuesta en los siguientes 15 a 20 días posteriores a la aplicación de los cuestionarios.

Tabla 4. Descripción de los trabajadores que componen la muestra de estudio.

Área	Frecuencia	Total	Porcentaje
Administrativa	25	25	100%
Operativa	65	87	75%
Total de la Muestra	90	112	80%

Fuente: Datos de investigación.

Elaborado por: Herrera-Peñaherrera, 2021

El rango de edad que más destaco fue el de 18-40 años con un porcentaje de 67%, le siguió el rango de 41-65 con un porcentaje de 33%. No existieron trabajadores en el rango de edad 66-99 años.

Tabla 5. Descripción de los trabajadores por edad

Rango	Frecuencia	Porcentaje
18-40	75	67%
41-65	37	33%
66-99	0	0%
Total	112	100%

Fuente: Datos de investigación.

Elaborado por: Herrera-Peñaherrera, 2021

En la Tabla 2.4, se evidencio que el género predominante fue el Masculino con un 75% y constaron 84 trabajadores, por otra parte, el género Femenino fue representado por un 25% y constaron 28 trabajadoras que formaron este grupo.

Tabla 6. Descripción de los trabajadores por sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	84	75%
Femenino	38	25%
Total	112	100%

Fuente: Datos de investigación.

Elaborado por: Herrera-Peñaherrera, 2021

En la tabla 2.5, se observa que el 10% de los trabajadores tuvo instrucción primaria, el 65% poseía una instrucción secundaria, por otra parte, el 20% poseía una instrucción de tercer nivel y por último el 5% de la población poseía una instrucción de cuarto nivel.

Tabla 7. Descripción de los trabajadores por instrucción formal

Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	11	10%
Secundaria	73	65%
Tercer Nivel	22	20%
Cuarto Nivel	6	5%
Total	112	100%

Fuente: Datos de investigación.

Elaborado por: Herrera-Peñaherrera, 2021

2.2.2. Descripción de los instrumentos

Cuestionario de percepción de liderazgo (Mellado – Ruiz, 2005)

Este cuestionario fue constituido por 12 ítems, los cuales, contaron con 5 opciones de respuesta en una escala tipo Likert donde: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) La mayoría de las veces, (5) Siempre.

Las dimensiones de trabajo fueron:

Nivel de participación en toma de decisiones (5 ítems)

Nivel de confiabilidad en el intercambio de información (7 ítems)

El instrumento fue sometido a un proceso de verificación de la fiabilidad mediante el programa estadístico SPSS, el cual, arrojó un valor de Alfa de Cronbach de 0,966 superior al 0,70 sugerido lo que denota que, el instrumento cuenta con un alto nivel de fiabilidad. A su vez se realizó la verificación la validez mediante la validación de expertos.

Tabla 8. Análisis de fiabilidad de la prueba de percepción de liderazgo. (Mellado-Ruiz, 2005)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	12

Nota: Datos obtenidos del sistema SPSS/v.22

Elaborado por: Herrera-Peñaherrera, 2021

Escala de compromiso organizacional (Meyer & Allen, 1997)

Este instrumento consto de dieciocho afirmaciones que se encontraron relacionadas con la empresa. El evaluado debió responder basándose en sus propios sentimientos acerca de la organización en la que trabajaba y debió expresar su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Todos los ítems del cuestionario se respondieron a una escala tipo Likert, con 5 opciones donde: (1) Totalmente desacuerdo, (2) Moderadamente en desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni desacuerdo, (4) Moderadamente de acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.

Se evaluaron tres subescalas

Compromiso afectivo (6 ítems)

Compromiso de continuidad (6 ítems)

Compromiso normativo (6 ítems)

El instrumento fue sometido a un proceso de verificación de la fiabilidad mediante el programa estadístico SPSS, el cual, arrojó un valor de Alfa de Cronbach de 0,906 superior al 0,70 sugerido lo que indica que, el instrumento cuenta con un alto nivel de fiabilidad. A su vez se realizó la verificación la validez mediante la validación de expertos.

Tabla 9. Análisis de fiabilidad de la Escala de compromiso organizacional. (Meyer & Allen, 1997)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	18

Nota: Datos obtenidos del sistema SPSS/v.22

Elaborado por: Herrera-Peñaherrera, 2021

2.2.3. Aplicación de instrumentos

Para la recolección de información del compromiso organizacional se utilizó la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith (1997), y la para percepción de liderazgo se utilizó el Cuestionario de Percepción de Liderazgo de Mellado Ruiz (2005), por lo que se utilizaron dos instrumentos psicométricos.

Ambos instrumentos se aplicaron, tanto al personal administrativo como operativo, para obtener los resultados psicométricos de estas dos áreas de la empresa pública de servicios.

2.3. Procedimiento

Para la aplicación de los instrumentos se tomó como prioridad la evaluación dirigida al área operativa, esto debido a la existencia de horarios rotativos que harían variar al personal dificultado el procedimiento. Se tomó como referencia los días que más trabajadores asistieran a cada uno de los turnos, por lo que fueron aplicadas las evaluaciones el lunes a los trabajadores del turno de la mañana (39), y el viernes a los trabajadores del turno de la noche (26) por lo que se contó con un total de 65 trabajadores en cual representa un 75% del total de trabajadores en el área operativa.

Por otra parte, en lo referente a las evaluaciones del área administrativa, se evaluó a los trabajadores en el lapso de dos días, esto debido a que el primer día existían trabajadores que se encontraban fuera de las oficinas o con permisos médicos. La evaluación se llevó a cabo a 25 trabajadores, los cuales, representan un porcentaje del 100% de total de profesionales en el área operativa. En la tabla 3.1 se detalla a los trabajadores que fueron evaluados para el estudio.

Tabla 10. Descripción de los trabajadores evaluados para el estudio.

Área	Frecuencia	Total	Porcentaje
Administrativa	25	25	100%
Operativa	65	87	75%
Total de evaluados	90	112	80%

Fuente: Datos de investigación.

Elaborado por: Herrera-Peñaherrera, 2021

La aplicación de los instrumentos al área operativa se dio de forma grupal, esto debido a que las evaluaciones tuvieron lugar una hora antes de la salida de los trabajadores a su jornada laboral. Se realizó una charla introductoria y explicativa de la finalidad de la evaluación para posteriormente proceder a la aplicación.

En la aplicación de los instrumentos a los trabajadores del área operativa, existieron preguntas referidas a dificultades que presentaban los evaluados para entender el formato de respuesta, por lo que fue necesaria una nueva explicación. Por otra parte, algunos trabajadores manifestaron confusión con el tipo de vocabulario expuesto en los instrumentos, por lo que fue necesario aclarar las dudas. Por último, existía un miedo generalizado a responder con honestidad debido al pensamiento de que las evaluaciones tenían el fin de identificar personal que no cumplía con las expectativas de la empresa para su despido, por lo que fue necesario aclarar que los resultados de las evaluaciones tenían un fin netamente investigativo y de referencia para el presente trabajado de titulación.

En lo referente al área administrativa, la evaluación se llevó a cabo sin ningún tipo de complicación y con una buena disposición y apertura por parte de los profesionales que se mostraron interesados en el tema de investigación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tras la aplicación de las evaluaciones y posterior calificación, los resultados obtenidos fueron introducidos al programa estadístico SPSS con el fin de determinar el índice de relación existente entre las variables de estudio.

3.1. Análisis descriptivos

A continuación, se realiza el análisis descriptivo a partir de los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos: Cuestionario de Percepción de Liderazgo de Mellado Ruiz (2005), que se encarga de identificar la percepción de liderazgo que poseen los colaboradores de una empresa y Escala de Compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith (1997), la cual, fue diseñada para identificar el tipo de compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa.

3.1.1. Análisis de Resultados de Percepción de liderazgo

Los datos obtenidos tras la aplicación del instrumento Cuestionario de Percepción de Liderazgo de Mellado Ruiz (2005), el cual, cuenta con cinco opciones de respuesta en escala de Likert, permitió la identificación de las opiniones de los colaboradores para conocer la percepción sobre las acciones de liderazgo de sus superiores.

Este cuestionario, contiene dos subdimensiones, las cuales, son “Participación en la toma de decisiones” y “Confiabilidad en el intercambio de información”. Tras la corrección de cada uno de los cuestionarios aplicados a los 90 colaboradores de la empresa EPAGAL, se obtuvo como resultado general que los trabajadores perciben un tipo de liderazgo caracterizado por la participación en la toma de decisiones

Tabla 11. Aplicación de percepción de liderazgo. (Mellado Ruiz, 2005)

	Participación en la toma de decisiones	Confiabilidad en el intercambio de información
Preguntas	1,2,3,4,5	6,7,8,9,10,11,12
Puntuación positiva	114	110

Fuente: Datos de investigación.

Elaborado por: Herrera-Peñaherrera, 2021

A partir de los resultados obtenidos, se observa que en lo referente al factor “Participación en la toma de decisiones”, se reflejó una puntuación mayor en los ítems correspondientes a esta dimensión. Es por esto por lo que se infiere que, de una forma general, los colaboradores de la organización sienten que son tomados en cuenta para la toma de decisiones la mayor parte del tiempo.

3.1.2. Análisis de Resultados de Compromiso Organizacional

Los datos obtenidos tras la aplicación del instrumento Escala de Compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith (1997), la cual, cuenta con cinco opciones de respuesta en escala de Likert, permitió la identificación de las opiniones de los colaboradores para conocer el tipo de compromiso organizacional que se da en la empresa.

Tabla 12. Aplicación de Escala de Compromiso organizacional. (Meyer, Allen y Smith 1997)

	C. AFECTIVO	C. NORMATIVO	C. CONTINUIDAD
Preguntas	6, 9, 12, 14, 15,18	2, 7, 8, 10, 11, 13	1, 3, 4, 5, 16, 17
Total de encuestas	37/90	44/90	42/90
Porcentaje	33,3%	39,6%	37,8%

Fuente: Datos de investigación.

Elaborado por: Herrera-Peñaherrera, 2021

Tras la obtención de los resultados de la aplicación del presente instrumento, se identifica que, de una manera general, en la empresa existe como predominante un tipo de compromiso organizacional de carácter normativo, seguido del compromiso de continuidad y por último el compromiso afectivo. Estos resultados fueron obtenidos mediante la calificación del total de los cuestionarios en, los cuales, fue identificado el tipo de compromiso que cada uno de los trabajadores reflejaba, según el resultado de su evaluación, para una posterior suma general mediante, la cual, se pudo determinar que un número mayor de trabajadores se identifica con el compromiso de tipo normativo. Es importante mencionar que no existe una diferenciación muy significativa entre los tres tipos de compromiso en la empresa, por lo que se recomienda profundizar más en una investigación futura, en identificar las causas que propician este fenómeno.

A la luz de los resultados obtenidos tras la calificación de los instrumentos utilizados para la presente investigación, se determina que en la organización en lo referente a la variable “Percepción de liderazgo” existe un estilo de liderazgo caracterizado por una buena participación entre los colaboradores y los jefes a la hora de tomar decisiones evidenciadas en conductas tales como considerar al líder honesto y franco cuando interactúa con los colaboradores y la confianza que tiene el líder en los esfuerzos de la administración para mantener a los colaboradores informados sobre los logros de la empresa.

Por otra parte, en lo referente a la variable “Compromiso Organizacional”, se evidencia que el compromiso predominante es de carácter normativo caracterizado por un sentimiento de obligación moral, desarrollada por el colaborador, al ser retribuido con beneficios por la organización.

3.2. Análisis correlacionales

En lo que corresponde al análisis de correlación de los resultados para el presente trabajo de investigación, los datos obtenidos de los 90 trabajadores que formaron parte de la muestra fueron introducidos al programa estadístico SPSS.

Tras el cálculo de cada variable se procedió a determinar la correlación bajo la metodología de Pearson, la cual, arrojó un resultado de un grado de Correlación de 0,581 con una Significancia Bilateral de 0,00 por lo que se concluye que existe una correlación moderada en grado positivo entre las variables Percepción de liderazgo y Compromiso organizacional.

Tabla 13. Tabla de correlación de variables.

		LIDERAZGO	COMPROMISO
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,581**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	89
COMPROMISO	Correlación de Pearson	,581**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	89	89

Nota: Datos obtenidos del sistema SPSS/v.22

Elaborado por: Herrera-Peñaherrera, 2021

Como se expuso con anterioridad en la presente investigación, tras la aplicación y calificación de los instrumentos, se identificó que, en lo concerniente a la variable “Percepción de liderazgo”, las puntuaciones más significativas se encontraron dentro de la dimensión Participación en la toma de decisiones. Por otra parte, en lo referente a la variable “Compromiso organizacional”, se identificó mediante la suma de los resultados correspondientes a cada una de las dimensiones del cuestionario, que en general se da un tipo de compromiso normativo, pero no existió una diferencia significativa entre las puntuaciones de las dimensiones por lo que se realizó una correlación entre la variable Percepción de liderazgo y las dimensiones pertenecientes al Cuestionario de compromiso organizacional.

Tabla 14. Tabla de correlación de la Percepción de liderazgo y el Compromiso Afectivo.

		LIDERAZGO	COMPROMISO AFECTIVO
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,497**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
COMRPOMISO AFECTIVO	Correlación de Pearson	,497**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

Nota: Datos obtenidos del sistema SPSS/v.22

Elaborado por: Herrera-Peñaherrera, 2021

En lo referente a la variable Percepción de liderazgo y el subdimensión Compromiso afectivo, se observa que existe una correlación moderada en grado positivo entre estas.

Tabla 15. Tabla de correlación de la Percepción de liderazgo y el Compromiso Normativo.

		LIDERAZGO	COMPROMISO NORMATIVO
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,598**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	89
COMPROMISO NORMATIVO	Correlación de Pearson	,598**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	89	89

Nota: Datos obtenidos del sistema SPSS/v.22

Elaborado por: Herrera-Peñaherrera, 2021

En lo referente a la variable Percepción de liderazgo y la subdimensión Compromiso normativo, se observa que existe una correlación moderada en grado positivo ligeramente superior a la anterior, entre estas.

Tabla 16. Tabla de correlación de la Percepción de liderazgo y el Compromiso de Continuidad.

		LIDERAZGO	COMPROMISO DE CONTINUIDAD
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,531**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Correlación de Pearson	,531**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

Nota: Datos obtenidos del sistema SPSS/v.22

Elaborado por: Herrera-Peñaherrera, 2021

En lo referente a la variable Percepción de liderazgo y la subdimensión Compromiso de continuidad, se observa que existe una correlación moderada en grado positivo, no tan

alto como el obtenido entre Liderazgo y compromiso normativo, pero si ligeramente superior al obtenido entre Liderazgo y compromiso afectivo.

A la luz de los datos obtenidos mediante el cruce de las variables mediante el sistema estadístico SPSS, se determina que existe una correlación moderada entre las variables de estudio en forma positiva, lo que indica que mientras más tienda a subir una variable, la otra de la misma manera sube.

3.3. Discusión de resultados

A la luz de los resultados obtenidos se considera pertinente la presente discusión.

Tras la evaluación de los 90 trabajadores que conformaron la muestra del estudio en la variable percepción de liderazgo, la cual, se llevó a cabo mediante la herramienta Cuestionario de Percepción de liderazgo de Mellado Ruiz (2005), se determinó que los colaboradores, de una forma general, mantienen una percepción de un tipo de liderazgo caracterizado por una buena participación en la toma de decisiones. Este resultado podría ser evidenciado en comentarios expuestos por los propios trabajadores, al tratarse de una empresa de aseo pública, existen rutas y turnos rotativos que son puestos a conocimientos de estos con el fin de conocer sus puntos de vista para el establecimiento de una planificación mensual de turnos de trabajo. Es decir, se tienen en cuenta las opiniones y punto de vista de los colaboradores con el fin de reducir el ausentismo y los problemas de logística en la planeación.

Por otra parte, en lo referente a la segunda variable de estudio, la cual, lleva por nombre compromiso organizacional, de igual manera se evaluó a los 90 trabajadores que formaron parte de la muestra mediante el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith (1997). Se obtuvo como resultado que en la empresa de forma general existe un tipo de compromiso de carácter normativo. Cabe recalcar que no se evidencio una diferencia representativa en los tipos de compromiso evaluados, es decir, los puntajes obtenidos no distaban mucho los unos de los otros. Una explicación a este fenómeno, podría ser la variedad de factores socioeconómicos para tener en cuenta en futuras investigaciones como la edad, la escolaridad o el género, al existir esta variedad, los puntos de vista de los trabajadores estan incentivados por sus propias realidades personales. Es decir, un trabajador joven esta incentivado por un tipo de compromiso

normativo, mientras que una persona mayor con más tiempo trabajado en la empresa tiene un tipo de compromiso afectivo.

El presente estudio cumple con el objetivo general, el cual, fue determinar la existencia de una correlación entre la percepción de liderazgo de los trabajadores y el tipo de compromiso organizacional que existe en la organización. De esta manera se toma el trabajo como la base para el desarrollo de futuras capacitaciones para los trabajadores que ayude a reforzar las variables mencionadas para posteriormente relacionarlas en estudios futuros con otras variables importantes tales como el desempeño o la satisfacción de los trabajadores.

Por otra parte, el presente estudio presento varios problemas al momento de las evaluaciones de los trabajadores, al tratarse de una empresa del sector público, una parte de los trabajadores manifestaron temor al responder a las preguntas, a pesar de las indicaciones y aclaraciones que se dio desde un principio de la finalidad académica del trabajo, muchos pensaron que se trataba de una evaluación para la empresa por lo que se dieron varios cuestionarios con el fenómeno de la tendencia media.

Además, a pesar de que se redactaron las preguntas de los cuestionarios de manera que fueran claras y concisas, existieron trabajadores que, por su edad o escolaridad, se tuvo que leer y explicar las preguntas para que respondieran y al estar con ellos, sus respuestas pudieron haber sido alteradas.

CONCLUSIONES

- En lo referente a la fundamentación teórica, se determinó que la percepción de liderazgo hace referencia a la información o estímulos que los trabajadores reciben por parte del líder, que les permite llevar a cabo una interpretación con el fin de determinar el estilo de liderazgo que se ejerce en la organización; y el compromiso organizacional hace referencia el nivel de implicación del colaborador con la organización y el sentido de pertenencia con esta.
- En la empresa Pública de aseo y gestión ambiental del cantón Latacunga, en general, se identificó una percepción de liderazgo caracterizado por la participación en la toma de decisiones entre líderes y colaboradores.
- En cuanto al compromiso organizacional, se obtuvo como resultado que en la organización existe un tipo de compromiso organizacional de normativo generalizado entre los mismos.
- Existe una correlación moderada positiva entre la percepción de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores, por lo que se infiere que mientras más alta sea una de las variables, la otra también aumentara.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere realizar investigaciones para profundizar más en los resultados obtenidos en el presente trabajo, las variables estuvieron sujetas a factores que pudieron sesgar las respuestas de los colaboradores a la hora de responder los cuestionarios, por lo que se tendrán en cuenta también, los factores socioeconómicos.
- Se recomienda realizar capacitaciones enfocadas en la calidad, eficacia y claridad de la comunicación entre los superiores y sus colaboradores con el fin de fortalecer aspectos relacionados con la participación en la toma de decisiones por parte de los trabajadores.
- Por lo anteriormente mencionado, se considera prudente y necesaria una evaluación periódica de las variables, esto con el fin de confirmar y contrastar los resultados obtenidos en la presente investigación con el fin de determinar que la relación moderada entre estas se mantiene y elaborar planes de capacitación referentes a las mismas.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, R. L., & Alejandra, A. (2016). Elementos claves que afectan el compromiso organizacional (Bachelor's thesis, Universidad Casa Grande. Facultad Ecología Humana).
- Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext
- Arones, H., L. R. (2019). Percepción del liderazgo directivo y compromiso laboral del profesorado de organizaciones educativas públicas. Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4547/TM%20CE-Ge%20A76%202019%20-%20Arones%20Herrera%20LuIsa%20Ruth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bass, B. y Rivas, C. (1996). *Liderazgo Transformacional*. Palo Alto, California: Development. Palo Hito Consulting Psychologist Press.
- Bayona, C., Legaz, S. G., & Madorrán, C. (1999). *Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Universidad Pública de Navarra, Departamento de Gestión de Empresas. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Cristina-Bayona/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestion_estrategica_de_los_Recursos_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00/Compromiso-Organizacional-Implicaciones-para-la-gestion-estrategica-de-los-Recursos-Humanos.pdf
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Las cuatro claves del liderazgo eficaz*. Bogotá, Colombia: Norma.
- Botero, J. (2011). Propuesta de un juego de rol para evaluar la competencia del liderazgo basado en el método de desarrollo de habilidades gerenciales (Tesis de Maestría). Reposito de la Universidad Nacional de Colombia-Medellín. Recuperado de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/8239/71772386.2011.pdf?sequence=1>

- Campos, A. & Campos, L. (2015). Optimizando la gestión y administración profesionales. Comunicación y liderazgo laissez faire enfermero. *Revista española de comunicación en salud*, 6 (1), 85-93. Recuperado de http://www.aecs.es/6_1_8.pdf
- Cardona, P. (2000). Liderazgo relacional. IESE, Universidad de Navarra. [En línea]. Recuperado de <http://repositorio.cucea.udg.mx:8080/jspui/handle/123456789/108>.
- Cuadrado, I. (2001). Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo. *Revista de Psicología Social*. 16 (2), 131-155. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111965>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de la organización*. (octava ed.) México, D.F, México: McGraw Hill
- Chacón, A. (2011). *Liderazgo y educación: hacia una gestión educativa de calidad*. *Revista gestión de la educación*, 1 (2), 144-165. Recuperado de <http://repositorio.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/13084/2146-3435-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- D'Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales: Una visión global y estratégica*. México: Prentice Hall-Pearson Education: Recuperado de <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/102958>
- Davis, K. y Newstrom, J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: McGraw Hill. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000137&pid=S1657-8961201100010000400013&lng=en
- Edel, R., García, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Recuperado de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/340/>
- Figuroa, M. (2012). *Principales modelos de liderazgo: su significación en el ámbito universitario*. *Humanidades médicas*. 12 (3), 515-530. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v12n3/hmc10312.pdf>

- Ganga, C. F., Andrade, E. N., Álvarez, C. A. A., & Henríquez, N. R. A. (2016). Percepción de los estilos de liderazgo: el caso de un campus universitario. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Ganga-Contreras/publication/312500515_Percepcion_de_los_estilos_de_liderazgo_el_caso_de_un_campus_universitario_el_caso_de_un_colegio_ubicado_en_el_norte_de_Chile/links/587fcb1008ae9a860ff7e489/Percepcion-de-los-estilos-de-liderazgo-el-caso-de-un-campus-universitario-el-caso-de-un-colegio-ubicado-en-el-norte-de-Chile.pdf
- García-Rubiano, M. (2011). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Pensamiento Psicológico*, 9 (16), 41 - 54. Bogotá. [En línea] Recuperado de <http://revistas.javerianacali.edu.co/javevirtualoj/index.php/pensamientopsicologico/article/view/164>.
- Gómez-Rada, C. A. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*. 2 (2), 61-77. Recuperado el: http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf
- Hernández, F., & Fernández, C. & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*, 6. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, B. B. E., Ruiz, R. A. M., Ramírez, C. V., Sandoval, T. S. J., & Méndez, G. L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8 (16), 820-846. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672018000100820&script=sci_arttext
- Hurtado Arrieta, M. F. (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. Recuperado de:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Lazzati, S. (2003). *Gerencia y Liderazgo*/ Santiago Lazzati; Edgardo Sanguinetti. Ag: Buenos Aires, Argentina: Macchi Grupo Editor S.A.
- Loza, E. (2014). Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto. *Universidad San Martín de Porras*, Tarapoto, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/2138>
- Nájera Rosales, D. N. (2019). Síndrome de burnout y su incidencia en el rendimiento laboral de un grupo de trabajadores de una Empresa de producción (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2768/1/76939.pdf>
- Pacsi, A., Estrada, W., Pérez, A., & Cruz, P. (2014). Liderazgo laissez faire. *Revista de investigación de administración*, 1(1), 67-72. Recuperado de <https://doi.org/10.17162/riva.v1i1.849>
- Parra, R. (2011). Liderazgo Transformacional del director y desempeño laboral de los Docentes. En: *Revista Científica General del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*. Año 2. N° 2: 54-72. Recuperado de: [archivos_revista/2-2-5%20\(54-72\)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%](#)
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M., & Olivares Medina, M. M. (2015). Diagnóstico Del Clima Organizacional Promotor De Estrategias Gerenciales En Las Pequeñas Empresas De La Industria Metal-Mecánica (Diagnosis of Organizational Climate Promoter of Management Strategies in Small Enterprises in Industry Mechanics). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(5), 15-24. Recuperado de: <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016.pdf#page=97>
- Quezada, T, C., Illesca, P, M., & Cabezas González, M. (2014). Percepción del liderazgo en las (os) enfermeras (os) de un hospital del sur de Chile. *Ciencia y enfermería*, 20(2), 41-51. Recuperado:

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95532014000200005&script=sci_arttext

- Real Academia Española. (s.f.). Cultura. En Diccionario de la lengua española. Recuperado en 23 de octubre de 2021, de <https://dle.rae.es/percepci%C3%B3n>
- Rivera, R., X. M. (2020). Percepción del liderazgo ético en una empresa del sector de construcción (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario). Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/28218/RiveraRodr%C3%ADguez-XimenaMar%C3%ADA-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romo-Leroux, A. (2016). Elementos claves que afectan el compromiso organizacional (Doctoral dissertation, Tesis para pregrado), Universidad Casa Grande, Guayaquil). Recuperado de: <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1059/1/Tesis1226ROMe.pdf>
- Salvador, C. E. M., & Sánchez Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2313-29572018000100011&script=sci_arttext&tlng=pt
- Sánchez, E. (2000). Teoría del liderazgo situacional en la Administración local: validez del modelo. Universidad de Oviedo. España. *Psicothema*, 12 (3) 435-439. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72712316.pdf>
- Sánchez, J. & Barranza, L. (2015). Percepciones sobre el liderazgo. *Revista Ra Ximhai*, 11 (4), 161-170. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>
- Sánchez, J. F. (2010). Liderazgo: teorías y aplicaciones. Salamanca: Publicaciones de la Universidad Pontificia de Salamanca. Demiurgo Colecciones.
- Sánchez, R. J. B., & Barraza, B. L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *Ra Ximhai*, 11(4), 161-170. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>
- Vecino, C; Guzman, D. (2016). Estimación de la relación

Zuzama, J. (2017). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. Tesis de grado. Universitat de les Illes Balears. Recuperado de https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=

ANEXOS

Anexo 1. Percepción de Liderazgo de Mellado Ruiz (2005)

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

ESCUELA DE PSICOLOGÍA



APLICACIÓN DE TEST DIRIGIDA A TRABAJADORES DE LA EMPRESA PÚBLICA DE ASEO Y GESTIÓN AMBIENTAL DEL CANTÓN LATACUNGA (EPAGAL), PARA APOYO DE INFORMACIÓN AL TRABAJO DE TITULACIÓN: "RELACION ENTRE LA PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: CASO DE ESTUDIO". PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO

Objetivo general: Relacionar la percepción de liderazgo y el compromiso organizacional en una empresa pública de servicios del cantón Latacunga.

Objetivo específico: Diagnosticar la percepción de liderazgo que tienen los trabajadores en la empresa pública de servicios del cantón Latacunga.

Objetivo del instrumento: Conocer la percepción de liderazgo desde los trabajadores de la empresa pública de servicios del cantón Latacunga.

Instrucciones: La aplicación de este instrumento es estrictamente académica sin fines de lucro o perjuicio por opinión, así como los objetivos de la investigación. A continuación, se le presentan preguntas con 5 opciones de respuesta. Marque con una (X) la que usted considere que define más el trabajo cotidiano de su líder.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre

SEXO	M	<input type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>
------	---	--------------------------	---	--------------------------

EDAD	18-40	<input type="checkbox"/>	41-65	<input type="checkbox"/>	55-99	<input type="checkbox"/>
------	-------	--------------------------	-------	--------------------------	-------	--------------------------

FORMACIÓN ACADÉMICA	PRIMARIA	<input type="checkbox"/>	SECUNDARIA	<input type="checkbox"/>	TERCER NIVEL	<input type="checkbox"/>	CUARTO NIVEL	<input type="checkbox"/>
---------------------	----------	--------------------------	------------	--------------------------	--------------	--------------------------	--------------	--------------------------

Cuestionario:

FACTORES DE LIDERAZGO		1	2	3	4	5
1	Su líder lo/a escucha y considera todos los puntos de vista de su grupo de trabajo.					
2	Le informa su líder sobre el establecimiento de las metas y objetivos de la empresa.					
3	Su líder es honesto/a y franco/a cuando interactúa con usted.					
4	Confía su líder en los esfuerzos de la administración para mantener a los colaboradores informados sobre los logros de la empresa.					
5	Su líder le permite participar en la planificación de actividades en la empresa.					
6	Cree usted en la veracidad de la información que recibe de su líder.					
7	Su líder tiene en su mente los intereses de los/as colaboradores/as al tomar decisiones.					
8	Su líder le permite tomar sus propias decisiones en las actividades cotidianas que usted ejecuta.					
9	Está satisfecho/a con las explicaciones recibidas de su líder acerca de por qué las cosas se están haciendo de la manera que se están haciendo.					
10	Su opinión influye en las decisiones diarias que se toman en la empresa.					
11	Le permite su líder tener acceso a todos los procesos que se manejan en la empresa.					
12	Su líder le comparte (a usted) lo que piensa.					

Muchas gracias por su colaboración

Elaborado por	Revisado por	Fecha
Miguel Sebastián Herrera Peñaherrera ADAPTACION	Mg. Eleonor Virginia Pardo paredes	May/2021

Anexo 2. Escala de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith (1997).

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

ESCUELA DE PSICOLOGÍA



APLICACIÓN DE TEST DIRIGIDA A TRABAJADORES DE LA EMPRESA PÚBLICA DE ASEO Y GESTIÓN AMBIENTAL DEL CANTÓN LATACUNGA (EPAGAL), PARA APOYO DE INFORMACIÓN AL TRABAJO DE TITULACIÓN: "RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: CASO DE ESTUDIO". PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Objetivo general: Relacionar la percepción de liderazgo y el compromiso organizacional en una empresa pública de servicios del cantón Latacunga.

Objetivo específico: Diagnosticar el compromiso organizacional que existe en los trabajadores en la empresa pública de servicios del cantón Latacunga.

Objetivo del instrumento: Conocer la percepción de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa pública de servicios del cantón Latacunga.

Instrucciones: La aplicación de este instrumento es estrictamente académica sin fines de lucro o perjuicio por opinión, así como los objetivos de la investigación. Se le presentarán algunas preguntas cerradas, a las cuales por favor responda indicando la alternativa que mejor se adecue a su rendimiento hacia la organización. Para ello, se usará una escala de 5 puntos ofrecida a continuación:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

SEXO M F

EDAD 18-40 41-65 55-99

FORMACIÓN ACADÉMICA PRIMARIA SECUNDARIA TERCER NIVEL CUARTO NIVEL

Cuestionario:

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

Muchas gracias por su colaboración

Elaborado por	Revisado por	Fecha
Miguel Sebastián Herrera Peñaherrera ADAPTACION	Mg. Eleonor Virginia Pardo paredes	May/2021

Anexo 3. Formato de validación del Cuestionario de Percepción de Liderazgo de Mellado Ruiz (2005).



ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO**, que es parte del proyecto de investigación “Relación entre la percepción de liderazgo y el compromiso organizacional: Caso de estudio”, desarrollado por Miguel Sebastián Herrera Peñaherrera, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos y operativos, de la EMPRESA PUBLICA DE ASEO Y GESTION AMBIENTAL DEL CANTON LATACUNGA (EPAGAL) También es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte, el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una “X” si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

12	La sintaxis es apropiada	X		X	
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X	
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X	
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X	
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	X		X	

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Dayamy Lima Rojas

Empresa: PUCESA

Cargo que ocupa: Docente y Coordinadora del Centro de Psicología Aplicada

Tiempo dentro del cargo: 4 años y 1 año, respectivamente

Ultimo grado académico alcanzado: Máster en Dirección



Firma y sello de la institución.

Anexo 4. Formato de validación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith (1997).



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**, que es parte del proyecto de investigación "Relación entre la percepción de liderazgo y el compromiso organizacional: Caso de estudio", desarrollado por Miguel Sebastián Herrera Peñaherrera, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos y operativos, de la EMPRESA PUBLICA DE ASEO Y GESTION AMBIENTAL DEL CANTON LATACUNGA (EPAGAL) También es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte, el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		
12	La sintaxis es apropiada	X		X		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X		
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	X		X		

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Dayamy Lima Rojas

Empresa: PUCESA

Cargo que ocupa: Docente y Coordinadora del Centro de Psicología Aplicada

Tiempo dentro del cargo: 4 años y 1 año, respectivamente

Ultimo grado académico alcanzado: Máster en Dirección

Dayamy Lima

Firma y sello de la institución.