

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA DIAMANTE S.A.
CALLAO 2022”**

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION

AUTORAS:

**BACH. CONDOR MARTINEZ KARLA NICOLE
BACH. CARDENAS SOLANO DEBORAH NICOLE
BACH. VERGARA INGA HELEN MELANNIE**

ASESOR:

DR. VICTOR HUGO DURAN HERRERA

**Callao, 2024
PERÚ**

~~Antoni~~ L.A. ~~Smith~~

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

DR. KENNEDY NARCISO GOMEZ :PRESIDENTE

DR. RUFINO ALEJOS IPANAQUE :SECRETARIO

DR. JOSELUIS REYES DORIA :VOCAL

ASESOR DR. VICTOR HUGO DURAN HERRERA

LIBRO Nº 01

FOLIO Nº 94

ACTA DE SUSTENTACION 44

FECHA DE APROBACION 24 DE SETIEMBRE 2024

RESOLUCION DECANATO 187-2024-D-FCA-UNAC

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: PREGRADO

TÍTULO: EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, SU RELACIÓN CON EL
COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA
DIAMANTE S.A. CALLAO 2022.

AUTORAS: BACH: CONDOR MARTINEZ KARLA NICOLE

CÓDIGO ORCID:0000-0001-6567-5509 DNI:71562242

BACH: CARDENAS SOLANO DEBORAH NICOLE

CÓDIGO ORCID:0000-0002-2411-8324 DNI:71839196

BACH: VERGARA INGA HELEN MELANNIE

CÓDIGO ORCID:0000-0003-3763-0930 DNI:75656722

ASESOR: Dr. DURAN HERRERA VICTOR HUGO

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-5720-8844 DNI: 15580451

LUGAR DE EJECUCIÓN: EMPRESA PESQUERA DIAMANTE S.A.

UNIDADES DE ANÁLISIS: Trabajadores Contratados de PESQUERA DIAMANTE S.A.

TIPO DE INVESTIGACIÓN: BÁSICA

ENFOQUE: CUANTITATIVO

TEMA OCDE: 5.02.04 -- Negocios, Administración





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista - Callao Telf. 429-7296

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



ACTA N° 44 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS DE FECHA 24 DE SEPTIEMBRE DEL 2024 PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 94 ACTA N° 44 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN


A los 24 días del mes setiembre del año 2024, siendo las ^{15:00} horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a las Resoluciones de Decano N.º 187-2024-D-FCA-UNAC y 316-2024-D-FCA-UNAC, integrado por los siguientes docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:

Dr. Kennedy Narciso Gomez	: Presidente
Dr. Rufino Alejos Ipanaque	: Secretario
Dr. Jose Luis Reyes Doria	: Vocal
Dr. Victor Hugo Duran Herrera	: Asesor


Se dio inicio al acto de sustentación de tesis de las Bachilleres CARDENAS SOLANO DEBORAH NICOLE, CONDOR MARTINEZ KARLA NICOLE Y VERGARA INGA HELEN MELANNIE, quienes habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustentan la tesis titulada "EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA DIAMANTE S.A. CALLAO 2022", cumpliendo con la sustentación en acto público de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por aprobada por UNANIMIDAD con la escala de calificación cualitativa buena calificación cuantitativa 17, la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 27º del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU del 30 de junio del 2021.

Se dio por cerrada la Sesión a las ^{16:00} horas del día 24 de setiembre del 2024.


Dr. Kennedy Narciso Gomez
Presidente


Dr. Rufino Alejos Ipanaque
Secretario


Dr. Jose Luis Reyes Doria
Vocal



INFORME N° 003-2024-KNG-FCA-UNAC

A : Bach. Cardenas Solano Deborah Nicole
Bach. Condor Martinez Karla Nicole
Bach. Vergara Inga Helen Melannie

ASUNTO : Informe del Presidente del Jurado de Sustentación

REFERENCIA : Anexo N° 05 (Ficha de Observaciones para Sustentación de Tesis sin
Ciclo de Tesis)

FECHA : Bellavista, 25 de setiembre del 2024

Mediante el presente me dirijo a ustedes, en atención a los documentos de la referencia, para informarles lo siguiente:

1. Visto, el Anexo N° 05 (**FICHA DE OBSERVACIONES PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS**) de la tesis titulada: "EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA DIAMANTE S.A. CALLAO 2022", sustentado por las bachilleres **CARDENAS SOLANO DEBORAH NICOLE, CONDOR MARTINEZ KARLA NICOLE Y VERGARA INGA HELEN MELANNIE**, sustentación realizada el 24 de setiembre del 2024 a las 15:00 p.m. en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, según obra en el Libro N° 01, Folio N° 94, Acta N° 44.
2. En tal sentido, se informa que, no habiendo observaciones en dicha sustentación, **se da la conformidad** correspondiente.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Dr. Kennedy Narciso Gomez
Presidente del Jurado de Sustentación

TESIS - CARDENAS_CONDOR_VERGARA

10%
Textos
sospechosos



8% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS - CARDENAS_CONDOR_VERGARA.pdf
ID del documento: af52d103836451a0f77d826ef321f1451d924d28
Tamaño del documento original: 1,53 MB

Depositante: FCA PREGRADO UNIDAD DE INVESTIGACION
Fecha de depósito: 10/7/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 10/7/2024

Número de palabras: 18.258
Número de caracteres: 127.086

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.uisek.edu.ec https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1560/1/Barahona_Schwark, Pamela	7%		Palabras idénticas: 7% (1335 palabras)
2	repositorio.upch.edu.pe https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/20.500.12866/3552/1/Liderazgo_LuperdiCastillo_Reynaldo...	5%		Palabras idénticas: 5% (1012 palabras)
3	repositorio.unac.edu.pe https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7873/TESIS-ANTO.pdf?sequence=1 28 fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 5% (859 palabras)
4	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/37138/1/bejar_rc.pdf 26 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (501 palabras)
5	www.eumed.net Glosario de términos sobre Perfeccionamiento Empresarial https://www.eumed.net/cursecon/libreria/2004/rab-pe/glosario.htm 2 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (342 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.upn.edu.pe https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21880/Reategui_Fabian, Sary.pdf?sequence=5	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
2	repositorio.une.edu.pe http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/20.500.14039/5722/4/FARFAN_PRADO_Reyna_.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
3	repositorioacademico.upc.edu.pe https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/10757/650374/1/Ayala_DT.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
4	repositorio.umch.edu.pe https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/20.500.14231/546/1/67_Tesis_(Mejía_González_Viuda_de_...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
5	repositorio.untrm.edu.pe https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/20.500.14077/2035/1/Monzón_Melendez_Milagros.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (25 palabras)

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.1. Descripción de la realidad problemática	7
1.2. Formulación del problema (definir el problema general y específicos)	8
1.3. Objetivos (objetivo general y objetivos específicos)	8
1.4. Justificación	9
1.5. Limitantes de la investigación	9
II. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes: Internacional y nacional.....	10
2.2. Bases teóricas:	14
2.3. Marco conceptual	24
2.4. Definición de términos básicos:.....	24
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	29
3.1 Hipótesis	29
3.1.1 Operacionalización de variable.....	30
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	31
4.1. Diseño de investigación.....	31
4.2. Método de investigación	31
4.3. Población y muestra	31
4.4. Lugar de estudio	31
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	31
4.6. Análisis y procesamiento de datos.....	32
4.7. Aspectos éticos en investigación	32
V. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	33
VI. PRESUPUESTO	34
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	35







INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación será titulado " EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA DIAMANTE S.A. CALLAO 2022" considerará elementalmente fundamentos teóricos de liderazgo y el compromiso laboral de los trabajadores, dando de evidencia empírica a imaginarios teóricos e investigaciones internacionales que revelan la relación entre ambas variables.

Teniendo en cuenta los resultados deseados en el proyecto de investigación serán muy trascendentales dentro del marco de la investigación administrativa, contribuyendo a una nueva visión para la Empresa PESQUERA DIAMANTE S.A., generándose como una referencia y modelo de nuevos trabajos de investigación.

El proyecto de investigación será desarrollado teniendo en cuenta la directiva para la presentación de proyecto e informe de tesis de la Universidad Nacional del Callao.

En la parte I Planteamiento del Problema; es donde se planteará e identificará y se formulará el problema, los objetivos, la justificación y las limitaciones de la investigación.

En la parte II Marco Teórico; se expondrán las bases teóricas de las variables de estudio, el marco referencial de investigaciones que nos otorgarán antecedentes previos.

En la parte III Variables e Hipótesis; se formularán las hipótesis; General y específicas, así como la operacionalización de las variables.

En la parte IV Metodología de la investigación, es donde se detallará el tipo y diseño de investigación, la población, la muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y plan de análisis estadístico de datos.

En La parte V Los Resultados obtenidos se presentarán de acuerdo al análisis e interpretación de los mismos.

En la parte VI Contrastación de las hipótesis con los resultados obtenidos.

En la parte VII se indicarán las conclusiones a las que nos ha llevado la investigación.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Es importante saber que existe una deficiencia en la dirección, gestión, administración, etc. en organizaciones tanto privadas como instituciones públicas, que permita brindar productos o servicios de calidad, donde la única finalidad u objetivo sea la satisfacción del cliente y su fidelización. y donde estas organizaciones e instituciones se preocupen en brindarles a sus colaboradores programas de capacitación sobre liderazgo, habilidades blandas y así mejorar el clima organizacional y su compromiso laboral con la organización. En Latinoamérica, como en los países como Ecuador, Venezuela y/o Nicaragua, han generado ciertas dudas, suspicacias de cómo se puede liderar organizaciones, e instituciones, sí desde los más altos niveles gubernamentales no se encuentra ese liderazgo que todos deseamos, el liderazgo transformacional; solo encontramos tipos de liderazgos autoritarios que a través de sus políticas solo encuentran el rechazo de su población

En el Perú siempre se ha mantenido una gran preocupación sobre el liderazgo empresarial en las organizaciones e instituciones, y sobre todo una gran atención sobre este tipo de personas que buscan mejorar los estándares de calidad de la empresa en los procesos de producción como en el desarrollo de las personas. Porque antes la persona, el trabajador y/o colaborador solo era considerado como la conformación de la fuerza laboral en la organización y no se consideraba el lado humano. Hoy está cambiando ese concepto, porque las organizaciones, están considerando con mayor atención a los colaboradores, quienes son el activo importante y a quienes se les debe motivar, incentivar e involucrar con los objetivos de la organización; por lo tanto es responsabilidad de la organización buscar a través de distintas maneras y/o programas de capacitación, entrenamiento, desarrollar habilidades blandas que permitan generar un liderazgo transformacional y esto que dé como resultado un compromiso de parte de los trabajadores y/o colaboradores para con las organizaciones.

En la Provincia Constitucional del Callao, (Región Callao) opera la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A., que desde el 1986, establece oficinas en toda la capital. Buscando seguir con el compromiso de brindar excelencia y valor económico a los clientes a través de la gestión de procesamiento de harina y aceite de pescado, conservas y productos frescos y

congelados. sus activos, proyectos, productos y sistemas, proporcionando la reducción de los riesgos y la mejora de su rendimiento.

En PESQUERA DIAMANTE S.A., existe una debilidad de liderazgo transformacional, que no le permite encontrar un mayor compromiso laboral por parte de sus trabajadores y/o colaboradores, por lo tanto, la empresa busca mejorar las buenas prácticas en la influencia idealizada, motivación inspiracional y estimulación emocional y así lograr el tal ansiado compromiso laboral por parte de sus trabajadores / o

Esta investigación se llevará a cabo con el fin de diseñar, implementar y verificar que el liderazgo transformacional permita el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A.

Línea de investigación prioritaria: Ciencias sociales y de desarrollo humano.

Línea de investigación específica: Administración de empresas, administración estratégica

1.2. Formulación del problema (definir el problema general y específicos).

Problema general

¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A. 2022?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación de la motivación inspiracional con el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A.?

¿De qué manera el grado de influencia idealizada hace depender el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A.?

¿Cómo se relaciona la estimulación emocional con el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A.?

1.3. Objetivos (objetivo general y objetivos específicos).

Objetivo general

Identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A. 2022.

Objetivos específicos

Conocer la relación de la motivación inspiracional con el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A.

Determinar de qué manera el grado de influencia idealizada depende del compromiso laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A.

Analizar la relación de la estimulación emocional con el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A.

1.4. Justificación

En este trabajo de investigación se intenta buscar las maneras y formas de poder generar un compromiso laboral por parte de los trabajadores/colaboradores en la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A. y crear conciencia en todas las instituciones públicas o empresa privadas a través de la elaboración de un diseño, implementación y evaluación de estrategias que permitan asegurar un servicio que cuente con los estándares de calidad y excelencia que practica la empresa

1.5. Limitantes de la investigación

Limitación teórica

La actualización de la bibliografía ha sido un poco limitante, permitiendo que nos encontremos con poco acceso a la información

Limitación temporal

El tiempo comúnmente alcanza ser un limitante, ya que todavía el trabajo de nuestras actividades es vía remota, donde el tiempo no se puede controlar.

Limitación espacial

El lugar donde se desarrollará el proyecto será PESQUERA DIAMANTE S.A. Sede FLOTA, ubicada en Av. Prolongación Centenario 1956 – Los Ferroles Callao; donde estará un poco limitado para poder levantar la información necesaria, por el trabajo en las vías de acceso a la empresa, asimismo, el personal que está laborando se encuentra realizando sus funciones en sus hogares, y solo el personal necesario se encuentra laborando de manera presencial.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes: Internacional y nacional.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE 2020”, tesis para optar el grado de MAGÍSTER EN GERENCIA EDUCATIVA, presentado por: ROVIRA, J. I. R., UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL - ECUADOR FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (2020), Concluye que: el liderazgo transformacional influye en el desempeño laboral y se determina la necesidad de desarrollar un plan de capacitación en liderazgo transformacional dirigido al equipo de trabajo, asimismo, se encontró que no hay ambientes armónicos y creativos para mejorar el desarrollo del desempeño docente; falta mejorar y estimular el trabajo en equipo, asimismo, el equipo no se encuentra motivado y no le inspira confianza. El líder no expresa y no demuestra valores y principios a la comunidad educativa, no hay confianza ni credibilidad en la gestión. Recomendando que se debe desarrollar un plan de capacitación en liderazgo transformacional para todos los directivos de la organización educativa que permita crear ambientes armónicos y personal dinámicos con actitudes proactivas. Asimismo, se debe estimular el trabajo en equipo y generar confianza y credibilidad, demostrar e inculcar valores y principios a la comunidad educativa.

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SUBGERENCIA DE VINCULACIÓN, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LA EP PETROECUADOR – 2016”, tesis para optar el título profesional de PSICOLOGA INDUSTRIAL, presentado por: SILVA, Z. A. E. UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL. ECUADOR (2016), la autora concluye, el perfil óptimo de liderazgo transformacional, se caracteriza por la mayor presencia de dimensiones transformacionales seguidas de las transaccionales, y con una mínima presencia de dimensiones pasivas. La dimensión transformacional de mayor frecuencia en los líderes son la motivación inspiracional, influencia idealizada; y existe una relación positiva entre estas dimensiones; porque los líderes transformacionales adoptan conductas tanto transformacionales como transaccionales, y además ambas representan conductas activas de liderazgo. Asimismo, entre ambos líderes y los colaboradores se

desenvuelven en un ambiente estable, individualista, con estructuras marcadas, toma de decisiones centralizadas, en tareas estandarizadas y rutinarias y políticas y recompensas extrínsecas que favorecen la práctica de un liderazgo basado en principios de regulación, negociación y control. Recomendando la autora, potenciar la práctica de estilos de liderazgo transformacionales; generar estimulación intelectual, motivación inspiracional. Los líderes deben analizar las percepciones que tienen sus colaboradores, implementar programas que permitan desarrollar habilidades de liderazgo activo en los directivos de la organización.

COMPROMISO LABORAL

"RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: UN ESTUDIO EN UNA ENTIDAD PÚBLICA ECUATORIANA 2018", tesis para optar el grado de MAGÍSTER EN DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO, presentado por: SALAZAR, C. P.M. UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR SEDE ECUADOR (2018), el autor concluye en; La satisfacción laboral es el grado de bienestar y felicidad que un individuo experimenta en el trabajo, basado en sus percepciones, pensamientos y evaluaciones del mismo; mientras que el compromiso organizacional es el nivel en que una persona se identifica con su empresa, en la cual se siente motivado a participar activamente en la misma, mediante el trabajo, la lealtad y el sentido de pertenencia, existen instalaciones nuevas que se encuentran conformadas por una estructura de ventanas, con interiores que carecen de divisiones y paredes, las cuales generan un ambiente de baja temperatura, no hay oportunidades para llevar cursos de especialización específica, capacitaciones que crean un efecto positivo en la percepción del personal, no hay oportunidades de desarrollo en la organización, porque los acceso a cargos del nivel jerárquico superior, se ejecutan regularmente por amistades, cuotas políticas y favoritismos, dejando muchas veces a un lado las competencias y aptitudes propias del personal de carrera, los cuales se encuentran en varias ocasiones frustrados por las escasas oportunidades de ascenso, no hay políticas de incentivos, por tal razón, es importante tomar las medidas más adecuadas para retener al personal más eficiente y eficaz. Recomendando que, en base a los resultados obtenidos en el estudio, según cada variable y factor, se sugiere elaborar un plan de acción concreto a mediano y largo plazo, tendiente a desarrollar los factores que requieren ser potenciados, a fin de que se

incrementen los niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional en el personal del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

“SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA JAQUES DALCROZE – ECUADOR 2016”, tesis para optar el título profesional en PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL, presentado por: BARAHONA, SH. P. UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK FACULTAD DE PSICOLOGÍA – QUITO – ECUADOR (2016), la autora concluye que; Existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, por ende, si es que hay un alto índice de satisfacción laboral también habrá un alto nivel de compromiso organizacional. Los factores o dimensiones que influyen en general en la satisfacción laboral son el sueldo, los compañeros de trabajo y la supervisión, las mismas que si se presentan de manera negativa serán los factores influyentes en la insatisfacción laboral. Los trabajadores del colegio Jacques Dalcroze se sienten insatisfechos con el sueldo que reciben y perciben que no tienen oportunidades de ascenso, lo que por otro lado puede verse afectado en el compromiso organizacional, ya que los trabajadores sienten mucha lealtad hacia su empresa, pero esto podría cambiar el momento en que empiecen a tener mayor necesidad económica y de superación. Los niveles de compromiso organizacional son bastante altos, pues los colaboradores se sienten orgullosos del lugar donde trabajan y muestran gran disposición de seguir trabajando duro para poder permanecer allí. La autora recomienda; realizar un estudio de las mismas características, pero tomando en cuenta más organizaciones para que se puedan generalizar los resultados e identificar las diferencias existentes; Realizar un estudio que involucre las seis dimensiones de la satisfacción laboral (Sueldo actual, compañeros de trabajo, supervisión, trabajo en general, trabajo en su empleo actual y oportunidades de ascenso) y los tres tipos de compromiso organizacional (compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuo) con el fin de obtener información más específica.

ANTECEDENTES NACIONALES

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, 2016” tesis para optar el grado de DOCTOR EN EDUCACIÓN, presentado por CASTRO, LL. L.,

UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES- LIMA (2016), la autora concluye en su estudio que; la visión compartida con la comunicación asertiva; la motivación inspiradora con el intercambio de experiencias; la toma de decisiones con la aceptación de riesgos; el clima de trabajo con el intercambio del entorno; la gestión por resultados con la satisfacción de los usuarios, están directamente relacionados significativamente entre el personal directivo de la Universidad Nacional del Callao; haciendo las recomendaciones; llevar a cabo en el personal directivo de la Universidad, seminarios – talleres de sensibilización y concientización sobre el mejoramiento continuo y aprendizaje organizacional; propiciar un clima de motivación, permitir el intercambio de experiencias académicas para mejorar la productividad y calidad en la organización, propiciar una cultura de meritocracia e incentivar la premiación a todos los miembros de la gestión.

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA PILADORA DE ARROZ EL MARAÑÓN E.I.R.L LAMBAYEQUE, 2018”, tesis para optar de título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, presentado por: GUEVARA, T. C. I., UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN – CHICLAYO – PERÚ (2018), la autora, concluye en que, los colaboradores se encuentran en un nivel bajo, respecto al carisma, estimulación intelectual y liderazgo inspiracional; demostrando que el jefe no tiene la capacidad en mejorar y hacer cambios en la organización. Asimismo, no puede diseñar actividades que aporten a sus colaboradores. En cuanto al desempeño laboral, se encuentran en nivel medio, ya que, los colaboradores no logran emplear de manera adecuada los recursos y materiales para que puedan cumplir con los objetivos empresariales. Asimismo, en cuanto al coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo 0,978 siendo significativa con un $p < 0,05$, lo cual indica una correlación positivo muy fuerte entre ambas variables. Recomendando que el administrador deberá recibir apoyo por parte de especialistas en formación de líderes transformacionales, que le permita desarrollar habilidades de flexibilidad, dando valor a la empresa y a la vez inspirando, motivando a sus colaboradores dándoles un buen trato y comodidad.

COMPROMISO LABORAL-

“EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES NOMBRADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, HUACHO – LIMA – 2017”, tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, presentado por: FLORES, A. B.A.; PUJADAS, B. A.J., UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN – HUACHO – LIMA (2018), la conclusión a la que se llegó fue; el compromiso afectivo, de continuidad, normativo y organizacional se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, con un grado de nivel de significancia y una correlación de Pearson; por lo tanto; sí existe una correlación positiva media entre todos los compromisos mencionados y el desempeño laboral. Recomendando, que la alta dirección de la institución de la universidad debe incentivar y buscar las maneras de solucionar las necesidades básicas de sus colaboradores, deberá diseñar estrategias para incentivar la productividad. Asimismo, realizar programas de capacitación, de habilidades de liderazgo y coaching, de manejo de tecnología; y así lograr sus colaboradores se involucren en sus funciones que realizan en sus diferentes áreas de trabajo

“MOTIVACIÓN Y COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR LIMA 2021”, tesis para optar el GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES, presentado por: CÁRDENAS, R. M.L., UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES – LIMA (2021) , la autora concluye que; Según el modelo de regresión lineal, donde se detalla el coeficiente de correlación de Spearman (RHO), coeficiente de determinación (R²), así como los estadísticos de cambio y la prueba de Durbin-Watson, se puede apreciar una R² de 0.153, lo cual indica que la motivación laboral explica el 15.3% de la variable compromiso laboral. Existe relación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación y el compromiso laboral del personal administrativo de tres Facultades de una institución de educación superior con un coeficiente de relación de 0.499. asimismo; existe relación entre la motivación de poder, de logro, de afiliación con el compromiso de continuidad y afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior por ser sus coeficientes de p y valor positivos.

2.2. Bases teóricas de la investigación.

En base a los fundamentos teóricos de las variables de estudio del liderazgo transformacional y compromiso laboral, se presenta el sustento teórico de la presente investigación.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Muchos autores en la actualidad entre los que se encuentra Cuevas (2011), señalan al liderazgo como la habilidad de guiar, organizar e impulsar a los individuos y grupos para que obtengan sus metas. El liderazgo por tanto es la capacidad de influir en personas para dirigirlo en forma coordinada y motivada hacia el logro de determinados propósitos. También Cámere (2013) afirma que dicha influencia es función directa del prestigio y éste está relacionado si asciende y tiene autoridad para ello es fundamental que tenga valores que se proponen con el ejemplo. El líder debe estar consciente que el primer paso es lograr el liderazgo personal trabajando su autoestima, para sentirse competente y seguro, valorarse y respetarse a sí mismo. Además, desarrollar su creatividad, visión equilibrio y capacidad de aprender. Así como desarrollar el liderazgo interpersonal que le permite servir a los demás con una adecuada comunicación y trabajo en equipo. Y para que la persona pueda ejercer el liderazgo en las organizaciones se necesita que sea reconocido como líder y respetado como tal, es sólo con el ejemplo y un conjunto de principios, valores y creencias que esto será posible. Con la práctica se formará el líder y este debe tomar en cuenta las necesidades y expectativas tanto del grupo como de sí mismo. Piña y Fernández (2008), expresa que los cambios en las instituciones son efectivos si lo asumen los responsables tanto individualmente como en equipo. Es por ello importante aprovechar su experiencia como guía de los procesos áulicos y en la inducción del personal nuevo.

Para Grinberg (citado por Oliveros, 2011) el liderazgo es importante en las actividades del líder por la habilidad de dirigir y por necesidad de combinar los recursos humanos y materiales para alcanzar sus objetivos. La institución requiere que sus líderes, sean profesionales con experiencia industrial, laboral de tres años como mínimo y competencia profesional para que oriente, organice y facilite el desarrollo de enseñanza aprendizaje; asimismo, el compromiso Por lo cual se demande un liderazgo proactivo y transformacional.

Estilos de liderazgo Cuevas (2011) realiza dos clasificaciones respecto al liderazgo: La primera, contempla los tipos de liderazgo básico según el comportamiento del líder, la segunda desde la función de dirección. En cuanto a la primera clasificación según el comportamiento del líder se tienen: líder autócrata, líder participativo y líder de rienda suelta o *laissez*.

- a) Líder autócrata, es aquel que contrae compromiso de la toma de decisiones porque considera que sus subordinados son incapaces de tomarla, pide de sus subordinados obediencia y adhesión, además de observarles su nivel de desempeño.
- b) Líder participativo, es quien se asesora de sus subordinados acerca de las decisiones que les incumben, pero no delega su derecho a tomar dichas decisiones, impulsándolos a los subordinados a mayor capacidad de autocontrol y responsabilidad.
- c) Líder de rienda suelta o laissez, es quien delega la responsabilidad a sus subordinados de tomar decisiones, este líder da poco contacto y apoyo, para lo cual se necesita del subordinado altamente calificado para un resultado satisfactorio. En cuanto a la segunda clasificación de liderazgo desde la función de dirección, distinguiendo dos tipos de líderes: liderazgo transaccional y liderazgo transformacional.
- a) Liderazgo transaccional, aquel que requiere de sus subordinados para cumplir sus objetivos, para ello determinan funciones y tareas dentro de la organización e instauran una estructura en ella; premian al desempeño y atienden las necesidades sociales de sus adeptos. b) Liderazgo Transformacional, aquellos que inspiran a sus seguidores mediante una visión, impulsándolos a constituir la cultura organizacional y establecer un entorno carismático adecuado para el cambio.

El liderazgo transformacional tuvo en sus inicios un enfoque racionalista pero actualmente es integrativo porque toma en cuenta los rasgos, conductas y situación donde el líder y sus seguidores se involucran. El líder transformador busca los motivos potenciales de sus seguidores y busca satisfacer altas necesidades a través de una relación de estimulación para convertir a sus seguidores en líderes morales tomando responsabilidad de sus compromisos. Por lo que, este líder debe ser carismático, visionario, transformativo, flexible, comunitario y democrático; tener cimentado la visión, la cultura y el compromiso en forma compartida con sus seguidores. De tal manera de estar continuamente renovando las metas y valores, mejorando procesos en forma eficiente y efectiva. Lograr esta transformación tanto en el personal como en las organizaciones el líder debe ampliar su visión e iniciativa de tal manera de tener claro los fines, y que el comportamiento sea coherente con las creencias, principios y valores. Se tiene éxito si se logra cambiar la base motivacional del individuo hasta llevarlo al compromiso y debe estar enmarcado en la ética y la tolerancia psicológica. Debido a que en las instituciones se está poniendo énfasis en la cultura colaborativa y en la calidad educativa, las relaciones entre líderes y docentes se dan en forma ascendente, descendente y lateral rompiendo la relación

jerárquica dentro de la institución superior. Este tipo de liderazgo sirve como instrumento metodológico para realizar cambios en estas instituciones. El aprendizaje es reflexivo por el uso de la tecnología en el proceso enseñanza-aprendizaje, dinamizando desde lo individual a lo colectivo con el objetivo de desarrollar en los alumnos aptitudes y actitudes para su realización humana, facilitando la capacitación técnica para la acción del trabajo productivo.

En el aspecto conceptual, las definiciones de liderazgo han tenido variaciones en el tiempo, desde aquellas que se encarnan bajo la premisa que líder es la persona con autoridad coercitiva, pasando por liderazgo como mecanismo de influencia, hasta llegar al liderazgo como medio para lograr objetivos comunes. Sobre el particular, parafraseando a Gioya y Rivera (2008), posterior a la Revolución Americana y la Revolución Francesa, las bases del poder y en consecuencia del liderazgo cambian, en la medida que el poder radica en el pueblo, quienes le otorgan temporalmente a los gobernantes (ya no es nadie divino o sobrenatural), en esta perspectiva el líder para ser efectivo debe poseer una serie de habilidades para obtener ese poder; por lo tanto, se pasa del concepto de liderazgo como poder a un concepto de influencia y del concepto de influencia al concepto moderno de crear objetivos comunes.

Para David Fischman (2000), quien parte de la premisa que no son líderes los que así nacen, sino lo que se hacen, señala que “el liderazgo es la capacidad adquirida y ejercida de influir en los demás. No es ciertamente la influencia del poder, que supone la desigualdad entre 22 quienes mandan y quienes obedecen. Es más bien la influencia entre quienes son y se sienten iguales” (p. 7). Bajo la conceptualización del autor precitado, el liderazgo como concepto asociado a la influencia, desarraiga del poder al líder y lo ubica en igualdad de condiciones para ejercer el liderazgo.

Para James MacGregor; La teoría de Burns sobre el Liderazgo Transformacional, es un modelo de liderazgo que debe ser enseñado por aquellos líderes que son de gran visión y de una personalidad fuerte, capaces de cambiar muchas situaciones haciendo uso de múltiples herramientas como los sentidos y las motivaciones, para de esta manera conducir al cambio como objetivo de una institución

En la perspectiva moderna del liderazgo como mecanismo para lograr metas comunes, Gioya y Rivera (2008) señalan que el liderazgo es “crear objetivos comunes. Para de ser un atributo individual a un proceso colectivo de construcción del bien común” (s/p). Este enfoque, bajo otra perspectiva, postula que cualquier miembro del grupo puede ser líder,

en el sentido de poder actuar y servir a las funciones del grupo, naciendo así la idea de liderazgo distribuido o compartido.

Sobre la perspectiva anterior, según Adair (1980), citado por la Pontificia Universidad Católica del Perú (1998) señala que la noción de liderazgo podría ser considerado como “un proceso sin forma que comparten algunos o todos los miembros de un grupo, en la medida que se adapta a las características de cada grupo y, por consiguiente, a la de sus miembros. Cualquier miembro que, en un momento dado se encontrara desempeñando una función necesaria o efectiva para lograr las metas del grupo, resultaría el líder en ese momento” (p. 13).

Un aporte importante en la mirada del liderazgo como mecanismo para lograr metas es el planteado por Manes (2011), bajo la premisa de liderazgo efectivo, quien acota que “es un proceso de conducir a un grupo de personas en una determinada dirección por medios no coercitivos (...). Es efectivo cuando logra cumplir sus metas gracias al trabajo de sus colaboradores; a su vez, éstos se dejan influenciar si el líder satisface sus necesidades” (p. 57).

Por último, a efectos de la presente investigación, interesa la definición operacional de liderazgo y si bien ésta se enmarca dentro de la definición moderna, es decir, la de los propósitos comunes del grupo, cabe resaltar que se centra, básicamente, en la teoría y/o enfoque de liderazgo transformacional, el que a decir de Gioya y Rivera (2008) “es un proceso de liderazgo que busca transformar a los individuos; está relacionado con una forma excepcional de influencia que lleva a los seguidores a hacer y dar más de lo que espera de ellos. Implica elementos carismáticos y de visión”.

Bass (1981) afirma que el liderazgo transformacional genera grandes efectos en sus subordinados cambiando sus bases motivacionales hacia el trabajo. Su éxito, radica en que pasa de la motivación al compromiso de sus colaboradores, logrando incrementar sus deseos de alcanzar los objetivos y promover grupos de desarrollo organizacional. Así mismo, estos líderes transformacionales son carismáticos, desde la perspectiva de sus seguidores y a la vez los inspiran, de tal manera que satisfagan sus necesidades estimulándolos intelectualmente.

Maxwell (2009) sostiene que el liderazgo transformacional se rige en los siguientes principios, los cuales se manifiestan a continuación:

Valorar las capacidades de los seguidores, el líder transformacional logra obtener un mejor rendimiento de sus seguidores, puesto que piensa lo mejor de ellos.

Desarrollar a cada miembro de su equipo individualmente, el líder logra potenciar las habilidades de sus trabajadores mediante la enseñanza, de tal manera de que su nivel de rendimiento sea más elevado.

Colocar al personal en su zona de fortaleza, el líder transformador detecta las fortalezas de sus colaboradores y los ubica en las áreas acordes a lo que saben hacer.

Dar ejemplo de la conducta que se desea, el líder tiene que dar la iniciativa, puesto que sus seguidores optarán por imitar sus conductas, actitudes, creencias, éticas y valores.

Transferir la visión, el líder transformador tiene la capacidad de transmitir la visión de la empresa, haciéndolo con bastante pasión y entusiasmo lo que genera que los colaboradores se sientan comprometidos.

Recompensar los resultados, el líder transformacional les otorga recompensas en base a los resultados que han alcanzado sus seguidores, estos pueden ser los elogios tanto en privado como en público, promociones, ascensos, capacitaciones, etc.

En otra perspectiva, según Ramos (2005) “el liderazgo transformacional responde a los aspectos clave de la cultura organizacional tales como la valoración de los recursos humanos, el reconocimiento de la implicación en el trabajo y el desarrollo del personal” (p. 80). Sobre este último aspecto, es necesario acotar, según el autor precitado que “el liderazgo transformacional enfatiza la importancia de las reacciones emocionales de los subordinados como respuesta a su visión trascendente y subraya los procesos colectivos de motivación tales como la identificación social” (p. 80).

En la mirada de la caracterización del liderazgo como herramienta para la consecución de propósitos organizacionales colectivos, Ayoub (2011) señala que el liderazgo transformacional es “un proceso recíproco mediante el cual el líder y el seguidor, persiguiendo metas mutuas, se elevan unos a otros hacia mayores niveles de motivación y moralidad (...) para el contexto gubernamental, lo definen como el proceso de inspirar cambios y facultar a los seguidores a alcanzar niveles más altos de desempeño para mejorarse a sí mismos y para mejorar los procesos de la organización” (p. 68).

Cuevas (2011) refiere que la gestión es organizar y administrar la empresa para lograr su desarrollo económico en función a sus metas y al adecuado aprovechamiento de sus recursos. Y para lograrlo se basa en los elementos del planeamiento estratégico, donde las aspiraciones y aspectos del entorno y de nivel interno afectan los resultados y establecer tácticas de dirección a seguir para cumplir las metas propuestas. El planeamiento estratégico en una organización tecnológica determina los valores, la misión

y la visión, los objetivos, actividades y responsabilidades de los actores con ayuda del análisis FODA para conseguir la visión planteada y enfrentar los factores externos, es así que esta gestión cobra importancia en el desarrollo de la organización en sus diferentes dimensiones.

Para Rivera (2011) la gestión, es organizar y administrar una institución con una adecuada toma de decisiones con el objeto de alcanzar propósitos y metas con el eficiente aprovechamiento de sus recursos materiales y humanos.

para explicar el proceso motivacional-transformacional, son necesarias varias teorías motivacionales complementarias:

Teoría jerárquica de las Necesidades de Maslow: en su teoría Maslow propuso un modelo piramidal de necesidades donde distingue entre necesidades de carencia y necesidades de crecimiento, de forma que la motivación surge de las necesidades que no han sido satisfechas mientras que las que ha fueron satisfechas dejan de ser motivantes. Como lo mencionaba Bennis y Nannus (1985) los líderes transformacionales se enfocan en las necesidades de orden superior de sus seguidores, atrayéndolos hacia niveles más elevados de conciencia, autonomía y auto actualización. Sin embargo, Bass difiere de Maslow al considerar que los niveles de las necesidades no son rígidos sino traslapados y, hasta a veces, independientes.

Teoría ERG de Aldefer: este autor diferencia tres tipos de necesidades, a saber, necesidad de existencia (protección y seguridad), necesidad de relación (amor y afiliación) y necesidad de crecimiento (estima y autorrealización). Aldefer acepta la progresión de las necesidades propuesta por Maslow, pero no necesariamente su orden jerárquico y, además, adiciona la posibilidad de que los tres tipos de necesidades estén activos en todo momento. De forma que si una necesidad superior no es satisfecha el individuo puede buscar satisfacer una necesidad inferior.

COMPROMISO LABORAL

Para Weiss (1970) y Morse (1955), la razón por la cual se estudia la satisfacción laboral es para asumir el papel central en la vida de las personas, sean hombres o mujeres, así mismo Kalleberg (1977) menciona que la satisfacción laboral va de la mano con el desarrollo de los colaboradores como personas y a su dignidad, mientras se relaciona con la calidad de vida y más que nada porque un trabajador satisfecho brindará más conductas positivas a la organización que uno que este menos satisfecho.

(Galaz y Contreras, 2002) Hoy en día la satisfacción laboral se ha convertido en una variable independiente para varios comportamientos relacionados con el trabajo, como es el compromiso laboral, ausentismo, productividad, los cambios de empleo, la motivación, entre otros. (Galaz y Contreras, 2002)

Pues existen varios estudios como, por ejemplo, (Angle y Perry, 1981; Capelleras y Veciana, 2004; Betanzos, Andrade, y Paz, 2006; Gallardo, López, Vázquez, y Sánchez, 2007; Gutiérrez, Ramírez, y García, 2012) han estudiado el tema de compromiso organizacional. Por ejemplo, Gallardos et al. (2007) midieron el compromiso de trabajadores del sector hotelero y su relación con la satisfacción. La muestra fue de 2064 trabajadores. El compromiso organizacional se midió con el "Cuestionario de Compromiso Organizacional" de Porter et al. (1974). Los resultados indicaron que existe una correlación entre el grado de satisfacción y el nivel de compromiso organizacional.

Para Betanzos y Paz (2007) la importancia del Compromiso Organizacional se debe principalmente a que para varios investigadores y para el personal de recursos humanos de una serie de empresas, el Compromiso Organizacional tiene impacto directo con respecto a las actitudes y las conductas de los colaboradores como aceptación de metas, cultura organizacional, valores, baja rotación, menor ausentismo, entre otros. (Gutiérrez et al. 2012) Existen variables de la falta de compromiso organizacional, como es la alta rotación que provoca que los empleados no estén comprometidos con la misión, visión y valores de la organización. Pues la falta de motivación, falta de satisfacción en las compensaciones y estabilidad laboral son los principales problemas para una pérdida de compromiso con sus empresas (Gutiérrez et al. 2012).

El compromiso organizacional ha llegado a posicionarse como uno de los temas más importantes en la literatura del comportamiento organizacional (Gallardo et al. (2007), citando a Jaros et al, 1993; Lee y Gao, 2005; Meyer et al. 2004). El compromiso organizacional es un tema que ha sido estudiado a partir de 1960 y va incrementando su estudio con el pasar de las décadas (Gutiérrez, Ramírez y García, 2012).

Como menciona, Etzioni (1975) señala que el compromiso es la vinculación positiva entre el trabajador y su empresa, pues cuando hay la relación de comprender y aceptar la misión y visión de la empresa y relacionarse con sus valores, el empleado tiene una implicación positiva con su lugar de trabajo. (Gutiérrez et al. 2012)

Otro aspecto a considerar es lo que implica cada una de las tres dimensiones del Compromiso Organizacional, estas dimensiones han sido propuestas por Allen y Meyer.

1.- Compromiso afectivo: En términos coloquiales, es trabajador con un alto compromiso afectivo es el que “tiene bien puesta la camiseta”. Este consiste en que el empleado debe estar identificado con los valores y la filosofía de su organización, también se refleja en la solidaridad del trabajador con los problemas que tenga la empresa, sintiéndose parte de ella, sentir preocupación y colaborar con soluciones para mejorar cualquier aspecto que cause conflicto. Los empleados con alto compromiso afectivo presentan buena predisposición a los cambios organizacionales y están dispuestos a trabajar el tiempo que sea necesario, estas son actitudes deseadas por todo gerente y directores. (Arciniega y González, 2002 citado por Gutiérrez et al. 2012).

2.- Compromiso continuo: Este tipo de compromiso está definido por el apego de carácter material que el empleado tiene con su organización. Con el paso del tiempo el empleado siente que va haciendo pequeñas inversiones con la organización, por lo cual espera que éstas sean retribuidas, pueden ser inversiones económicas como plan de pensiones de compra de acciones o también la liquidación, incluyendo inversiones intangibles como es el estatus que tiene dentro de la empresa y que lo perdería si se fuera de esta. (Gutiérrez et al. 2012 citando a Bayona, Goñi y Madorrán, 1999)

3.- Compromiso normativo: Este tipo es de naturaleza emocional, y es el sentimiento por parte del empleado de obligación de permanecer en su empresa. Éste tiene sus orígenes en la formación del valor de lealtad desde su niñez y adolescencia, inclusive se puede dar en sus primeras experiencias laborales, es decir que la persona aprende y da por hecho que debe ser leal con la empresa que la contrata. El sujeto con un alto compromiso normativo tiende a ser el colaborador incondicional, el que al momento de desarrollar un proyecto nuevo estará ahí en todo momento brindando su apoyo, aunque no con la energía que lo haría una persona con compromiso afectivo, pero sí con la seguridad de que estará en todo momento para lo que se le necesite. (Arciniega y González, 2002 citado por Gutiérrez et al. 2012) Sin embargo, estos conceptos acerca de las tres dimensiones del compromiso organizacional han sido aceptados también por Mowday et al. 1979, Meyer y Allen, 1984; Brooke et al. 1988; Zaccaro y Dobbins, 1989; Porter et al. 1974; Morrow, 1993; Bouzas y Castro, 1986; Mathieu y Zajac, 1990; entre otros. (Capelleras et al. 2004)

Para Gutiérrez et. al 2012; el grado de compromiso organizacional se conforma mediante tres aspectos específicos, los cuales son: La identificación, la membresía y la lealtad.

- 1.- Identificación: El colaborador debe tener los mismos objetivos, ideas, propósitos, y creencias que la organización, es decir que tiene que aceptar las metas organizacionales.
- 2.- Membresía: Debe tener sentimiento de pertenencia hacia la empresa, es decir que debe tener deseo de permanencia como miembro de su empresa.
- 3.- Lealtad: El empleado debe rendir respeto hacia su lugar de trabajo mediante acciones y actitudes enfocadas a defenderla.

Para Robbins (2014), el compromiso laborales una actitud hacia el trabajo, es un estado en el que un empleado se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella.

Conway (2004) citado por Peralta (2013), El concepto de compromiso laboral ha ido cobrando importancia en las organizaciones, debido al interés por comprender qué retiene a los trabajadores en la organización. Igualmente, se han realizado estudios que asocian el compromiso laboral como predictor del desempeño; asimismo, lo relacionan con bajo ausentismo y altos resultados misionales. La definición más seguida de compromiso organizacional quizá sea la enunciada por Meyer y Allen (1991): el compromiso es un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y una organización. Para Peralta (2013), el concepto de compromiso laboral se identifica en las empresas como un vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo. Salanova y Schaufeli (2009), definen al compromiso laboral como un estado motivacional en donde predominan los sentimientos positivos de cumplimiento profesional. Lagomarsino (2003) citado por Cámara (2012), sintetiza el concepto de Compromiso en una sola frase que recurrentemente es utilizada, considerando que estar comprometido es, “tener puesta la camiseta de la organización” (p. 79). Según O’ Reilly (1989) citado por Vargas (2007), el compromiso organizacional es la adhesión psicológica individual a la organización, incluyendo un sentido de involucramiento en el trabajo, lealtad y una creencia en los valores de la organización. El compromiso organizacional es generado porque existe una fuerte identificación del individuo con la organización.

Hellriegel y Cols, citados por Funes (2013), explicaron que mientras el compromiso inicial de los empleados con una empresa está determinado en gran parte por las características individuales, como la personalidad y los valores; Así como también, si las experiencias de

trabajo iniciales afectan a las expectativas. Con el tiempo, el compromiso institucional tiende a fortalecerse porque las personas establecen lazos más fuertes con la institución, y con sus compañeros de trabajo porque pasan más tiempo con ellos; con continuidad la antigüedad en el trabajo brinda beneficios que tienden a establecer actitudes de trabajo más positivas; las oportunidades en el mercado del trabajo se reducen con la edad, provocando que los trabajadores se ligan con más fuerza al empleo actual.

Slocum (2001) explicó que al igual que la satisfacción laboral, el compromiso con la organización influye en si una persona permanece en el puesto. “El compromiso organizacional es la fortaleza de la participación de un empleado en la organización y la forma en que se identifica con ella” (p. 57). Los empleados que permanecen con la organización durante un largo período tienden a estar mucho más comprometidos con la organización que aquellos que trabajaron por períodos más cortos. Para los empleados a largo plazo, sólo pensar en empacar y cambiarse, es demasiado. Un fuerte compromiso con la organización se caracteriza por:

- Apoyo y aceptación de las metas y los valores de la organización
- La disposición de ejercer un esfuerzo considerable para bien de la organización y
- Un deseo por permanecer dentro de la organización

2.3. Marco Conceptual:

Liderazgo transformacional:

Según Burns (2006) citado por Medina; designa el concepto de Liderazgo transformacional, al proceso en que los líderes producen cambios radicales en sus seguidores, tanto, en la forma de actuar como en la forma que tienen que concebir las cosas.

Compromiso laboral:

Compromiso laboral, es el nivel en el que un trabajador/colaborador se identifica con la empresa. Para lograr este compromiso, existen diferentes factores que influyen para que el trabajador se sienta debidamente comprometido con las ideas y normas de la organización. Robbins (2009)

2.4. Definición de términos básicos:

Actitud: disposición voluntaria de una persona frente a la existencia en general o a un aspecto particular de esta.

Adaptabilidad: capacidad para acomodarse mental y físicamente a diversas circunstancias.

Alta Dirección: persona o grupo de personas que dirigen y controlan al más alto nivel una organización.

Aprendizaje Organizacional: proceso de mejora de la Organización que genera innovación y procesos de cambio mediante el análisis de la realidad.

Ausentismo: práctica laboral ilícita realizada por los trabajadores, consistente en la falta de asistencia habitual a su puesto de trabajo.

Autoridad: potestad que logra alguien, a un líder legítimo y a alguien que obtiene poderes o facultades sobre un grupo de personas.

Calidad: grado en que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos.

Cambio organizacional: reajuste radical de factores organizativos debido a cambios en el ambiente externo (condiciones económicas y financieras, disponibilidad de materias primas, mercados, innovación tecnológica) o en el ambiente interno (sistemas y procedimientos, recursos humanos).

Capacitación: entendida como formación continua se define como el proceso permanente de renovación y ampliación del conocimiento y de mejora del desempeño laboral.

Carisma: del latín “charisma” y con origen en un vocablo griego que significa “agradar”, el término carisma se refiere a la capacidad de ciertas personas para atraer y cautivar a los demás.

Clima Organizacional: concepto que se refiere a las percepciones del personal de una organización con respecto al ambiente global en que desempeña sus funciones.

Competencia profesional: idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente, para poseer las calificaciones requeridas para ello.

Competencia: Spencer y Spencer (1993) considera que es: “una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio”.

Competitividad: se basa en la creciente innovación e incorporación de conocimientos en las organizaciones para responder eficazmente al entorno interno y externo.

Comportamiento organizacional: estudio interdisciplinario que analiza qué ocurre con las personas dentro de las empresas y busca las causas de su comportamiento y su repercusión en las organizaciones para mejorar la eficacia de la empresa.

Comunicación: proceso mediante el cual se puede transmitir información de una entidad a otra, alterando el estado de conocimiento de la entidad receptora.

Conocimiento: adquisición y comprensión de datos, informaciones, ideas o principios a través del estudio formal o individual, la investigación, la observación, la experiencia o la intuición.

Control: función de dirección que se encarga del seguimiento de las actividades con el objetivo de garantizar que se cumplan de acuerdo con el plan.

Crecimiento Profesional: adquisición gradual de características o cualidades en aspectos cognoscitivos, valorativos, psicológicos, remunerativos y de responsabilidad en colaborador en la organización.

Desarrollo organizacional: esfuerzo planificado y sistemático de renovación que involucra a la dirección y abarca a todo el sistema de la empresa con el objetivo de aumentar la efectividad general.

Desempeño: actuación de los individuos en la consecución de determinados objetivos con una dirección dada en la cual se combinan, y evalúan, los resultados alcanzados y los comportamientos del individuo para alcanzar los resultados.

Dirección participativa: favorece una organización y regulación colectiva. Se basa en el alto grado de confianza recíproca entre los directivos y los demás trabajadores, en la responsabilidad colectiva por los resultados, los aportes y las decisiones tomadas.

Eficacia: capacidad de la organización o del individuo para cumplir con la misión y abarca desde la satisfacción del cliente y los productores, capacidad para producir con calidad, hasta la adaptabilidad a los cambios y el desarrollo de la organización.

Eficiencia: relación óptima entre determinados elementos o componentes, entre insumo y resultado, beneficio y costo, resultado y tiempo.

Empowerment: práctica que promueve la asunción creciente de responsabilidades entre los subordinados, cuya puesta en marcha requiere previamente su capacitación, entrenamiento e información. Esta práctica conduce a la mejora del rendimiento de la organización.

Equipo de trabajo: organizadas, que trabajan juntas para lograr una meta.

Estimulación Intelectual: capacidad del líder para fomentar la creatividad, y enfatizan un pensamiento y re-exanimación de suposiciones subyacentes a los problemas.

Gestión de recursos humanos: acciones de aplicar el saber a un conjunto de funciones, desde la obtención de personal, la planificación y su organización, hasta el desarrollo y mantenimiento del personal que la empresa necesita.

Habilidad: capacidad para realizar una tarea correctamente, que se adquiere generalmente tras el aprendizaje o la experiencia. Patrón sistemático y coordinado de actividades mentales, físicas o ambas.

Indicador: datos o conjunto de datos que ayudan a medir objetivamente la evolución de un proceso o de una actividad.

Influencia Idealizada: capacidad de líder para transmitir una visión y sentido de misión compartida, generando respeto, confianza y seguridad; y que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores.

Innovación: actividad cuyo resultado es la obtención de nuevos productos, servicios o procesos, o mejoras sustancialmente significativas de los ya existentes.

Insatisfacción: que carece de satisfacción, estado anímico conductual opuesto a la satisfacción.

Investigación: proceso sistemático de recogida y análisis de datos de una forma específica.

Jefe: persona que tiene autoridad o poder sobre un grupo para dirigir su trabajo o sus actividades.

Líder: aquel que orienta y guía las acciones de sus seguidores a la consecución de los fines trazados.

Liderazgo activo: se acomoda para monitorear el desempeño del seguidor y tomar una acción correctiva cuando la desviación de papel de desempeño esperado del seguidor es observada.

Motivación: proceso que determina la conducta del individuo. Impulso para satisfacer un deseo. Las necesidades percibidas dan lugar a deseos o metas que se buscan, lo cual ocasiona una tensión que provoca acciones para satisfacerlas.

Rotación de personal: traslados y/o cambios de personal para cubrir necesidades de la empresa y/o desarrollo profesional de las personas.

Sinergia: integración de elementos que da como resultado algo más grande que la simple suma de éstos.

Toma de decisión: capacidad de elegir un curso de acción entre varias alternativas. Supone un análisis que requiere de un objetivo y una comprensión clara de las alternativas que se pueden tomar para alcanzar dicho objetivo.

Valores: principios que permiten orientar el comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

Hipótesis

3.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A. 2022

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la motivación inspiracional con el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A.

Existe significativamente un grado de influencia idealizada que hace depender el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A.

Existe relación significativa de la estimulación emocional con el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A.

3.1.1 Operacionalización de variable

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y
COMPROMISO LABORAL

Nº	VARIABLE 1 (Definición operacional)	DIMENSIONES	INDICADORES
1	X: Liderazgo transformacional	Motivación inspiracional	Estimular la imaginación - creatividad Transmitir optimismo - confianza
2	Según Gago (2006) el liderazgo transformacional,	Influencia idealizada	Identidad de valores Comportamiento honesto
3	tiene un conjunto de características a la dinámica	Estimulación emocional	Compromiso con la organización Iniciativas laborales
4	propia de las organizaciones; y se define por prestar		
5	atención y apoyo a las necesidades individuales de		
6	cada miembro de equipo de la organización para su mejor desempeño (Ramos 2005)		
7			
8			
9			
10			
Nº	VARIABLE 2 (Definición operacional)	DIMENSIONES	INDICADORES
1	Y: Compromiso laboral	Lealtad	Permanencia en la empresa Confidencialidad de la empresa
2	El compromiso laboral, es operacionalizada por el	Identidad	Nivel de compromiso Organización y planificación de actividades
3	cuestionario de compromiso de Meyer y Allen, que evalúa	Actitud	Conducta asertiva Conducta agresiva
4	tres tipos de compromiso, lealtad, identidad, membresía,	cooperativa	
5	donde cada tipo se evaluará en escala directa, donde a		
6	mayor puntaje mayor compromiso.		
7			
8			

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

Resumiendo, el diseño de acuerdo a la naturaleza del problema a investigar. La naturaleza del problema determinará las técnicas, los métodos, instrumentos y estrategias para la ejecución de la investigación, que puede ser básica, aplicada, de naturaleza humanística o filosófica.

4.1 Diseño Metodológico

Asumiendo que el estudio diseñado vinculará las variables de liderazgo transformacional y el compromiso laboral de los trabajadores/colaboradores de la empresa en estudio, el diseño se muestra como descriptivo correlacional, ya que se desea evaluar la relación que existe entre las dos variables, es no experimental porque se va a analizar y estudiar los hechos que han sucedido en la empresa en mención; y transeccional por qué se va a estudiar los hechos en un momento determinado del tiempo.

Esta investigación es de tipo aplicada por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, que se va a investigar como el liderazgo transformacional va a producir cambios para generar compromiso laboral a los trabajadores/colaboradores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A. El nivel de investigación corresponde a las características de una investigación explicativa causal, porque se analizará la forma como un buen liderazgo transformacional puede ocasionar alguna variación sobre el proceso de compromiso laboral en la empresa en estudio.

4.2. Método de investigación.

Los métodos permiten que se logre los objetivos investigativos, de hecho, al examinar los datos recabados en la empresa en estudio evidencian el comportamiento de los mismos, por tanto, el método de investigación a utilizar será el hipotético deductivo.

4.3. Población y muestra.

Teniendo en cuenta que durante el año 2021 la cantidad de colaboradores registrados en la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A., continúa siendo de 30 en total.

4.4. Lugar de estudio.

El estudio se desarrollará en la Empresa PESQUERA DIAMANTE S.A., básicamente en la sede FLOTA - Callao donde se generan los datos e informaciones.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

La técnica según el planteamiento metodológico de la investigación, refiere permitirnos usar la técnica de la encuesta, mientras que el instrumento a ser el cuestionario de la encuesta, la misma que será validada través de la opinión de expertos en investigación, para

darle el sustento al estudio.

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

En el análisis y procesamiento; se plantea registrar los datos, para el cual se diseñarán los formatos requeridos el software Ms. Excel, para pasar a darle seguridad a los datos, según las variables estudiadas, es cuando se utilizará la prueba de Alfa de Cronbach validando los datos, asimismo, se aplicará la herramienta estadística del coeficiente de correlación RHO de Spearman a través del programa del paquete estadístico SPSS versión 25, tanto la estadística descriptiva e inferencial se registrará en el capítulo de resultados.

4.7. Aspectos éticos en investigación

La presente investigación se encuentra enfocada y comprometida entre los tres principios éticos básicos; los cuáles son; respeto a las personas, búsqueda del bien, lograr los máximos beneficios y de reducir al mínimo el daño y la equivocación.

V. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Calendarizar en meses, considerando el tiempo aproximado de cada una de las etapas o actividades del trabajo de investigación de acuerdo a la naturaleza del problema a investigar y seguir reglamentos.

CRONOGRAMA	MESES									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1. Identificación del problema	XXX X									
2. Determinación del diseño de la investigación		XXX X								
3. Especificación de las hipótesis		XX	XX							
4. Definición de las variables				XX						
5. Selección de la muestra				XX						
6. Diseño del cuestionario				XX						
7. Organización del trabajo de campo				XXX X	XXX X	XXX X				
8. Obtención y tratamiento de datos				XXX X	XXX X	XXX X	XX			
9. Análisis e interpretación de los resultados							XXX X	XXX X	XX	
10. Presentación del informe de tesis										XX

ELABORACIÓN DE LAS AUTORAS

VI. PRESUPUESTO

Costo real en soles

RECURSOS, COSTO Y PRESUPUESTO		
DETALLE		S/.
Alimentos		2400,00
<u>Bienes materiales</u>		3000,00
Material informático	1000,00	
Material de escritorio	500,00	
Fotocopias	200,00	
Impresos	500,00	
Libros	500,00	
Revistas	400,00	
Imprevistos		600,00
Viáticos para el investigador		2000,00
Total		8000,00

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

De acuerdo a normas internacionales, APA 7.

- Abreu, I. (2018). Líderes e imagen pública en Venezuela: elementos para el estudio del liderazgo. Venezuela: Fondo Editorial de Humanidades y Educación – Universidad Central de Venezuela.
- Ayoub, J. L. (2021). Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana: Metodología y resultados de una investigación empírica. México, D. F.: Manufactured and published by.
- Bernal, J. (2016) Liderar el cambio: el liderazgo Transformacional. Anuario de educación
- Fischman, D. (2017). El líder transformador I". Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Fischman, D. (2016b). El líder transformador II". Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Flores, E. (2017) El estilo de liderazgo de los directores de los colegios parroquiales de Piura. Universidad de Piura.
http://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1868/EDUC_021.pdf?sequence=1
- González, O., González, O., Ríos, G., & León, J. (2018). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*, 15(3), 355-371.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Jiang, W., Zhao, X. y Ni, J. (2018). El impacto del liderazgo transformacional en el desempeño sostenible de los empleados: el papel mediador del comportamiento de ciudadanía organizacional. *Sostenibilidad*, 9 (9), 1567.
- Martínez, S., & Lavín, J. (2017). Aproximación Al Concepto De Desempeño Docente, Una Revisión Conceptual Sobre Su Delimitación XIV Congreso nacional de investigación educativa. San Luis Potosí: COMIE.
- Martínez, Y. (marzo-agosto de 2017). El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. *Educación*, XXIII (44), 7-28
- Martinez, I, Salanova, M. & Cruz, V. (2020). Our Boss is a Good Boss! Cross-level Effects of Transformational Leadership on Work Engagement in Service Jobs. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 36, no. 2, 2020, pp. 87-94.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231364008001/231364008001.pdf>

- Noblecilla, J. (2021). Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral de los asesores de cobranza de una entidad financiera, Piura 2021. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67075/Noblecilla_SJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Omar, A. (2018). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Libera bit*, 17(2), 129-138.
- Okechukwu, A. (2018). Employee engagement in Nigeria: The role of leaders and boundary variables. *SA Journal of Industrial Psychology* vol, 44 n°1 pp.1-8.
<http://www.scielo.org.za/pdf/sajip/v44n1/10.pdf>
- Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J., y Cornejo, F. (2017). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena. *Salud y Sociedad*, 2(2), 219-234.
- Perilla-Toro, L. E., & Gómez-Ortiz, V. (2019). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 95-108
- Ruiz, P., alcalde, J., y Landa, J. (2018). Gestión clínica en cirugía. Madrid: . Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 8(2), 329-335.

VIII. ANEXOS

TÍTULO: “EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA DIAMANTE S.A. LIMA 2022”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		METODOLOGIA	
¿Cuál es la relación existente entre el Liderazgo Transformacional y el Compromiso Laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A. Lima 2022?	Identificar la relación existente entre el Liderazgo Transformacional y el Compromiso Laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A. Lima 2022	Existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Compromiso Laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A. Lima 2022	Independiente				TIPO: BASICA	
			X: Liderazgo Transformacional	X1: Motivación inspiracional	X11	Estimular la imaginación – creatividad	Transversal	
					X12	Transmitir optimismo - confianza	No experimental	
				X2: Influencia idealizada	X21	Identidad de valores	NIVEL	
					X22	Comportamiento honesto	Explicativa causal	
				X3: Estimulación emocional	X31	Compromiso con la organización	DISEÑO	
X32	Iniciativa	Descriptivo - Correlacional						
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Específicas	Dependiente					
¿Cuál es la relación existente entre la Motivación inspiracional con el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A.?	Conocer la relación existente entre la Motivación inspiracional con el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A.	Existe relación significativa entre la motivación inspiracional con el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A.	Y: Compromiso Laboral	Y1: Lealtad	Y11	Permanencia en la empresa		
					Y12	Mantener confidencialidad de la empresa		
¿De qué manera el grado de Influencia idealizada hace/ depender el compromiso	Determinar de qué manera el grado de influencia idealizada depende del	Existe significativamente un grado de influencia idealizada que hace depender el		Y2: Identidad	Y21	Nivel de compromiso		
					Y22	Organización y planificación de actividades		
					Y3: Actitud cooperativa	Y31	Conducta asertiva	
						Y32	Conducta agresiva	

laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A.	compromiso laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A.	compromiso laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A.				
Cómo se relaciona la estimulación emocional con el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A.	Analizar la relación entre la estimulación emocional con el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A.	Existe relación significativa de la estimulación emocional con el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa PESQUERA DIAMANTE S.A.				

NOTA: ELABORACIÓN DE LAS AUTORAS

Instrumentos de recolección de datos

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**ESCALA PARA LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL**

Buen día, el siguiente formato es una encuesta en la que usted completará, marcando una alternativa según la interrogante, se le pide que responda en forma honesta, se trata de buscar información sobre el liderazgo transformacional que la Empresa PESQUERA DIAMANTE S.A. desarrolla. Complete el cuestionario colocando un número del 1 al 5 según lo crea conveniente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

DIMENSIONES	Escala para liderazgo transformacional					1	2	3	4	5	
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	1	¿La empresa fomenta el trabajo en equipo para alcanzar las metas?								
2		¿Existe en la empresa un liderazgo inspiracional que guíe y motive y a quien se siga?									
3		¿Los directivos son responsables y, respetuosos con todos los miembros de la empresa?									
4		¿Los directivos se preocupan por conseguir un ambiente de trabajo idóneo para conseguir los objetivos establecidos?									
INFLUENCIA IDEALIZADA	5	¿La empresa busca ganarse la confianza y el respeto de sus trabajadores?									
	6	¿La empresa propicia intenso apego personal de sus trabajadores?									
	7	¿La empresa busca obtener el esfuerzo extra de sus trabajadores para lograr niveles óptimos de desempeño?									

	8	¿La empresa genera confianza y optimismo en sus trabajadores?					
ESTIMULACION EMOCIONAL	9	¿La empresa se preocupa en conducir al mejoramiento de las condiciones de vida de sus trabajadores?					
	10	¿La empresa se preocupa en ayudar a sus trabajadores a tomar decisiones?					
	11	¿En la empresa, los trabajadores se desenvuelven plenamente para convivir sanamente?					
	12	¿La empresa desarrolla programas psicológicos para estimular positivamente a sus trabajadores?					



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



ESCALA PARA COMPROMISO LABORAL

Buen día, el siguiente formato es una encuesta en la que usted completará, marcando una alternativa según la interrogante, se le pide que responda en forma honesta, se trata de buscar información sobre el compromiso laboral que la Empresa PESQUERA DIAMANTE S.A. desarrolla. Complete el cuestionario colocando un número del 1 al 5 según lo crea conveniente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

DIMENSIONES	Ítems	Escala para compromiso laboral	1	2	3	4	5
LEALTAD	1	¿La empresa es consciente de diseñar políticas de incentivos para mantener la lealtad de sus trabajadores?					
	2	¿Los directivos buscan promover que los trabajadores se sientan bien y larga permanencia en la empresa?					
	3	¿Los trabajadores mantienen un grado de confidencialidad de información de la empresa?					
	4	¿La empresa diseña programas de capacitación y retención para sus trabajadores?					
IDENTIDAD	5	¿En la empresa existe un grado de responsabilidad del servicio que se brinda por parte de los colaboradores?					
	6	¿Los directivos son conscientes que deben organizar las actividades de la empresa?					
	7	¿Los trabajadores consideran que existe un nivel de compromiso con los objetivos de la empresa?					

	8	¿La empresa considera que debe existir políticas de incentivos para los trabajadores que practican los valores?					
ACTITUD COOPERATIVA	9	¿el trabajador acude a prestar atención cuando otro necesita de su ayuda?					
	10	¿los trabajadores sienten que la ayuda mutua es importante para los logros laborales?					
	11	¿La empresa se preocupa por sus trabajadores en lograr una verdadera integración?					
	12	¿La empresa se preocupa por capacitar a sus trabajadores en temas de relaciones personales?					



**AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TESIS Y/O INFORMES FINALES DE
INVESTIGACIÓN ARTÍCULOS CIENTÍFICOS EN EL REPOSITORIO
INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**

Por medio del presente documento, autorizo la publicación del texto completo de la tesis de pre grado y posgrado, Informe Final de Investigación, artículos científicos, en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Callao, de conformidad señalado en el Decreto Legislativo N° 822, sobre la Ley de Derechos de Autor, Ley N° 30035 del Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, Art. 10° del Reglamento Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales en las universidades - RENATI resolución N° 033-2016-SUNEDU/CD, de fecha 08.09.16; para lo cual específico la siguiente información:

DATOS PERSONALES	
Apellidos y Nombre:	Cárdenas Solano Deborah Nicole
DNI	71839196
Teléfono	941506904
Email.	dcardenasol9694@gmail.com

DATOS ACADÉMICOS	
PREGRADO	
Facultad	Ciencias Administrativas
Escuela Profesional	Administración
Grado Académico	Bachiller
Título Profesional	
Observaciones/Precisiones	No existen observaciones.
POSGRADO	
País	
Grado Académico de Maestro	
Grado Académico de Doctor	
Observaciones/Precisiones	

DATOS DE LA TESIS, TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, ARTÍCULOS CIENTÍFICO (marca con x)		
Título de	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>
	Trabajo de investigación	<input type="checkbox"/>
	Artículo Científico	<input type="checkbox"/>
	Informe Final	<input type="checkbox"/>
Año de publicación		2022- - - - -
Observaciones/Precisiones		No existen observaciones.
TIPO DE ACCESO PARA LA TESIS, TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, ARTÍCULOS CIENTÍFICO (marca con x)		
Acceso Abierto		<input checked="" type="checkbox"/>
Acceso Restringido		<input type="checkbox"/>
Acceso con un periodo de embargo		<input type="checkbox"/>
Acceso cerrado		<input type="checkbox"/>

❖ Para los tipos de acceso restringido, con un periodo de embargo y cerrado; el solicitante deberá de adjuntar su justificación para su evaluación, de no ser el caso se procederá asignarle por defecto el Acceso Abierto.


Firma



Huella Digital