



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**Relación entre el liderazgo y el compromiso sobre el
desempeño de los profesionales administrativos
guayaquileños**

AUTORES:

**Aspiazu Sotomayor, Andrea Carolina
Avilés Cortez, Aarón Moisés**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TUTOR:

Ing. Bajaña Villagomez, Yanina Shegia, PhD.

Guayaquil, Ecuador

20 de septiembre del 2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Aspiazu Sotomayor, Andrea Carolina y Avilés Cortez, Aarón Moisés**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas**.

TUTORA

f. _____

Ing. Bajaña Villagómez, Yanina Shegía, PhD.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Econ. Lucía Pico Versoza, Mgs.

Guayaquil, a los 20 del mes de septiembre del año 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Aspiazu Sotomayor, Andrea Carolina**
Avilés Cortez, Aarón Moisés

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación: **Relación entre el liderazgo y el compromiso sobre el desempeño de los profesionales administrativos guayaquileños**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 20 del mes de septiembre del año 2022

LOS AUTORES

f. Andrea Aspiazu S.
**Aspiazu Sotomayor, Andrea
Carolina**

f. Avilés Cortez
Avilés Cortez, Aarón Moisés



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Aspiazu Sotomayor, Andrea Carolina y**
Avilés Cortez, Aarón Moisés

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Relación entre el liderazgo y el compromiso sobre el desempeño de los profesionales administrativos guayaquileños**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 20 del mes de septiembre del año 2022

LOS AUTORES:

f. Andrea Aspiazu S.

**Aspiazu Sotomayor, Andrea
Carolina**

f. Aarón Moisés

Avilés Cortez, Aarón Moisés



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

REPORTE URKUND

TUTORA

f. _____

PhD. Bajaña Villagomez, Yanina Shegía, Ing.

f. _____
Aspiazu Sotomayor, Andrea Carolina

f. _____

Avilés Cortez, Aarón Moisés

AGRADECIMIENTO

Primeramente, le agradezco a Dios por darme vida y salud para llegar hasta
donde aquí.

A mis padres y abuelos por apoyarme y ayudarme con mis estudios, porque
siempre han estado junto a mí y nunca me dieron la espalda. Gracias por
siempre inculcarme valores, por formar parte de mi vida y de lo que soy
ahora, gran parte se lo debo a ustedes.

Y no podía faltar, gracias a mi tutora Ing. Yanina Bajaña, PhD. por guiarnos y
estar siempre ahí para nosotros, también a todos los docentes que formaron
parte de mi carrera universitaria gracias por enseñarnos y brindarnos
conocimiento.

Andrea Carolina Aspiazu Sotomayor

DEDICATORIA

Le dedico este logro a mis padres y abuelos que siempre quieren lo mejor para mí y que están felices porque estoy cumpliendo una de mis metas. También le dedico este logro a mi abuelo Eduardo que sé que desde el cielo está feliz y orgulloso de que me convierta en una profesional. Desde ahora culmina una etapa de mi vida y empieza otra.

Andrea Carolina Aspiazu Sotomayor

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme culminar esta etapa de mi vida que con tanto esfuerzo se logró conseguir.

A mi familia por estar pendiente de cómo iba con mis estudios universitarios. Sus consejos, enseñanzas y esfuerzo desde el primer semestre hasta el octavo semestre.

A mi tutora PhD, Yaninna Bajaña Ing., por su interés en ayudarnos a culminar este trabajo de una forma excelente.

Avilés Cortez, Aarón Moisés

DEDICATORIA

Le dedico este trabajo a mis padres, hermanos, cuñadas y a mi sobrino o sobrina que está por nacer, sé que esta es una etapa que está culminando en mi vida y que ellos siempre han estado con su apoyo en cualquier momento.

Avilés Cortez, Aarón Moisés



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

ECON. LUCÍA PICO VERSOZA, MGS.
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

ECON. PAOLA GUIM BUSTOS
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

ECON. HUMBERTO MANCERO MOSQUERA
OPONENTE

ÍNDICE

Introducción.....	2
Antecedentes.....	3
Objetivos.....	4
Objetivo General	4
Objetivos específicos	4
Justificación	4
Hipótesis.....	6
Hipótesis general	6
Hipótesis específicas	6
Pregunta de investigación	6
Delimitación	6
Limitación	7
Resumen	7
Capítulo 1: Revisión de la literatura	9
Marco Teórico.....	9
Teorías de Liderazgo	9
Teorías del Compromiso.....	10
Teorías del Desempeño.....	11
Marco Conceptual	12
Liderazgo	12
Compromiso.....	13
Desempeño.....	14
Marco referencial.....	15
Liderazgo	15
Compromiso.....	16
Desempeño.....	17
Relación Liderazgo-compromiso	17
Relación Liderazgo-desempeño	17
Marco legal	18
Capítulo 2: Metodología	19
Enfoque	19
Diseño	19

Corte de tiempo	20
Alcance.....	20
Instrumento.....	20
Población.....	21
Muestra y tipo de muestreo	21
Herramientas	22
Procesamiento data.....	23
Técnicas estadísticas implementadas	23
Capítulo 3: Resultados	25
Pruebas de validez y fiabilidad	25
Prueba de normalidad	26
Estadística descriptiva	28
Variables demográficas.....	28
Variables dependientes e independientes.....	32
Estadística correlacional.....	63
Hallazgos.....	65
Conclusión	66
Recomendaciones	68
Referencias (o Bibliografía).....	69
Anexo.....	76
Encuestas implementadas en la investigación	76
Encuesta base.....	79

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 <i>Cronología de las teorías del Liderazgo</i>	10
Tabla 2 <i>Estadísticas de Fiabilidad Cuestionario Completo</i>	26
Tabla 3 <i>Estadísticas de Fiabilidad Cuestionario por Variables</i>	26
Tabla 4 <i>Prueba de normalidad en variables</i>	27
Tabla 5 <i>Relación de las variables con los Años dentro de la empresa</i>	28
Tabla 6 <i>Relación de las variables con las Generaciones</i>	29
Tabla 7 <i>Relación de las variables con el Sexo de los Encuestados</i> ..	30
Tabla 8 <i>Relación de las variables con el Estado Civil</i>	31
Tabla 9 <i>Relación de las variables con los Encuestados con Hijos</i>	32
Tabla 10 <i>Medidas de Tendencia Central y Dispersión Variable</i> <i>Liderazgo</i>	61
Tabla 11 <i>Medidas de Tendencia Central y Dispersión Variable</i> <i>Compromiso</i>	62
Tabla 12 <i>Medidas de Tendencia Central y Dispersión Variable</i> <i>Desempeño</i>	63
Tabla 13 <i>Estadísticas de la Regresión</i>	64
Tabla 14 <i>Nivel de Significancia para las Hipótesis</i>	65

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 <i>Frecuencia en la que el gerente pidió ayuda a entender cómo se relaciona sus metas con la organización</i>	33
Figura 2 <i>Frecuencia de las Respuestas de los Encuestados para la Medición del Liderazgo</i>	34
Figura 3 <i>Frecuencia de las Respuestas de los Encuestados para la Medición del Liderazgo</i>	35
Figura 4 <i>Frecuencia de las Respuestas de los Encuestados para la Medición del Liderazgo</i>	36
Figura 5 <i>Frecuencia de las Respuestas de los Encuestados para la Medición del Liderazgo</i>	37
Figura 6 <i>Frecuencia de las Respuestas de los Encuestados para la Medición del Liderazgo</i>	38
Figura 7 <i>Frecuencia de las Respuestas de los Encuestados para la Medición del Liderazgo</i>	39
Figura 8 <i>Frecuencia donde el gerente cree en su capacidad para mejorar incluso cuando cometió errores</i>	40
Figura 9 <i>Frecuencia en la que el gerente expresa confianza en su capacidad para realizar trabajo a un alto nivel</i>	41
Figura 10 <i>Frecuencia en la que el gerente permitió hacer su trabajo a su manera</i>	42
Figura 11 <i>Frecuencia donde el gerente hace que sea más eficiente su trabajo para hacer mantener las reglas y regulaciones simples</i>	42
Figura 12 <i>Frecuencia en la que su gerente permite tomar decisiones importantes rápidas para satisfacer las necesidades del cliente</i>	43
Figura 13 <i>Frecuencia en la que su equipo de trabajo considera a su jefe un líder de respeto y credibilidad</i>	44
Figura 14 <i>Frecuencia en la que su jefe deja en claro lo que espera de su trabajo</i>	45
Figura 15 <i>Frecuencia en donde las solicitudes y orientaciones de su supervisor facilitaban el desempeño de su trabajo</i>	45
Figura 16 <i>Frecuencia en la que recibe revisiones honestas de su jefe sobre su desempeño</i>	46

Figura 17 <i>Frecuencia en que los gerentes saben contribuir a los objetivos de la empresa</i>	47
Figura 18 <i>Frecuencia en la que siempre lo tratan bien cuando pide instrucciones a su jefe</i>	48
Figura 19 <i>Frecuencia en la que confió en las indicaciones de su jefe</i>	49
Figura 20 <i>Frecuencia en que se sintió feliz en su trabajo</i>	50
Figura 21 <i>Frecuencia en que se emociona con su trabajo</i>	51
Figura 22 <i>Frecuencia en la que se involucró completamente en su trabajo</i>	52
Figura 23 <i>Frecuencia en la que piensa en mejorar la forma en que realizar su trabajo</i>	53
Figura 24 <i>Frecuencia en el que se encuentra concentrado en hacer bien su trabajo</i>	54
Figura 25 <i>Frecuencia en que habla con sus compañeros sobre cómo mejorar su forma de trabajar</i>	55
Figura 26 <i>Frecuencia en que habla con sus compañeros de trabajo sobre el desarrollo de sus habilidades</i>	56
Figura 27 <i>Frecuencia en que los habla con los compañeros de trabajo sobre superarse laboralmente</i>	57
Figura 28 <i>Frecuencia de las Respuestas de los Encuestados para la Medición del Desempeño</i>	58
Figura 29 <i>Frecuencia de las Respuestas de los Encuestados para la Medición del Desempeño</i>	59
Figura 30 <i>Frecuencia de las Respuestas de los Encuestados para la Medición del Desempeño</i>	60

RESUMEN

El presente trabajo aborda el analizar si existe relación alguna entre el liderazgo y compromiso que pueda afectar o ayudar al desempeño de los profesionales administrativos guayaquileños del sector comercial. La investigación desarrolla una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental de corte transversal, teniendo un alcance descriptivo y correlacional, aplicando un muestreo aleatorio simple. Por otro lado, se implementó las medidas de tendencia central para facilitar el análisis de dispersión de las variables utilizadas. El cuestionario fue validado mediante el alfa de Cronbach y panel de expertos. A parte se implementó un análisis de regresión lineal múltiple, el cual permite probar las hipótesis planteadas para inferir los resultados de la población en función de la muestra tomada. El coeficiente de determinación fue del 69% el cual bajo un nivel de significancia del 0,01 es significativo, además los constructos liderazgo y compromiso resultaron significativos en su relación sobre el desempeño.

Palabras claves: Liderazgo, Compromiso, Sector comercial, Desempeño, Medidas de tendencia Central, Estadística de Regresión.

ABSTRACT

The present work addresses the analysis of whether there is any relationship between leadership and commitment that can affect or help the performance of administrative professionals from Guayaquil in the commercial sector. The research develops a quantitative methodology, with a non-experimental cross-sectional design, having a descriptive and correlational scope, applying a simple random sampling. On the other hand, measures of central tendency were implemented to facilitate the analysis of dispersion of the variables used. The questionnaire was validated by Cronbach's alpha and expert panel. In addition, a multiple linear regression analysis was implemented, which allows testing the hypotheses proposed to infer the results of the population according to the sample taken. The coefficient of determination was 69%, which under a significance level of 0.01 is significant, and the constructs leadership and commitment were significant in their relationship with performance.

Keywords: Leadership, Commitment, Business Sector, Performance, Measures of Central Tendency, Regression Statistics.

Introducción

El término liderazgo ha evolucionado con el pasar del tiempo, cambiando levemente con las civilizaciones antiguas hasta la actualidad adaptándose así con las normas de la sociedad. Es un tema que durante décadas ha tenido relevancia muy notoria dentro de la humanidad, ya que, pocas personas tenían la cualidad de influir y alinear a los individuos.

Antiguamente esta característica se la utilizaban en las guerras, comenzando desde grandes generales militares de las civilizaciones más poderosas que gozaban de la dicha y el agrado de otorgar inspiración y fuerza en sus tropas. Pero, ahora no solo los militares deben poseer estos atributos de inspirar a los demás, sino también los empresarios, dueños de compañías; ya sean grandes, medianas o pequeñas deben mantener esa aspiración a liderar y motivar.

Las personas que laboran ocupando cargos de jefaturas, coordinaciones y gerencias deben tener esta cualidad indispensablemente para llevar un control y respeto sobre sus colaboradores para minimizar los errores e impulsar el logro de los objetivos. No obstante, también se requiere que los colaboradores que laboran dentro de las empresas tengan la predisposición de ser liderados e inspirados por quienes conducen las organizaciones. Según Selman (2014) “los líderes pueden inspirar acción, pero únicamente logra hacerlo cuando la otra persona está dispuesta a ser inspirada por un líder” (p. 7).

Otra variable importante por indagar es el compromiso que tienen los individuos que forman partes de las organizaciones que laboran. Por ello según el pensamiento de Lehman según se cita en Selman (2014) afirma que “el compromiso es lo que ayuda a que una promesa se vuelva realidad, estipula que las acciones hablan más que las palabras, hacer el tiempo cuando no lo hay, el poder de cambiar algo” (p. 9).

Dentro de la elaboración de este proyecto se abordará acerca de la relación que existe entre el liderazgo y el compromiso sobre el desempeño, como este último pudiera verse afectado en función de las dos variables

previamente mencionadas. Considerando que el desempeño de los colaboradores tributa de forma directa a los rendimientos económicos de las empresas es oportuno determinar si existe tal relación con la finalidad de brindar recomendaciones que permita a las organizaciones generar estrategias que mejoren el desempeño de su fuerza laboral.

Antecedentes

En la investigación realizada en la ciudad de Ambato, Ecuador por Gonzales et al. (2018) estipulan que el compromiso que se debe mantener dentro del ámbito laboral debe satisfacer ciertas necesidades tanto de los empleados, como jefes para así crear un ambiente laboral óptimo que permita la integración de toda la empresa para que la toma de decisiones beneficie a todos.

Según la Revista Gestión (2015) mencionan mediante un estudio realizado por Deloitte en la ciudad de Lima, Perú que hoy en día las empresas han buscado implementar nuevas formas de atraer el interés de las nuevas generaciones, cambiando su manera de laborar, de producir, evitando la lentitud y nutriendo sus niveles jerárquicos. Mediante encuestas estipulan que el 87% de los líderes de RRHH a nivel mundial concuerdan que una de las causas principales de la falta de compromiso dentro de las empresas es uno de los principales problemas que las empresas enfrentan día a día.

Por otra parte, Salvador y Sánchez (2018) como resultado demuestran que no únicamente la falta de compromiso y liderazgo se ven omitidos dentro del ámbito laboral si no también educativo, mediante sus estudios realizados lograron identificar una relación existente entre el liderazgo y el compromiso puesto que el liderazgo determina eficazmente las dimensiones del compromiso organizacional. Establece ciertas metas y expectativas entre el liderazgo y el compromiso.

Adicionalmente, Carruitero et al (2020 en un estudio para la revista Ciencia y Tecnología, citando a Gallego, 2015) mencionaron que para gestionar las competencias se establece un elemento importante para

obtener un buen funcionamiento que ayude a la supervivencia de la empresa efectuando así varias ventajas que apoyan al desempeño del recurso humano mediante la administración de las competencias efectuadas por los directivos.

Espinoza, et al. (2020) mencionaron por otra parte que el desempeño es una variable importante dentro de la gestión de la organización y a su vez hicieron referencia que el desempeño puede evaluarse a través del rendimiento 67%, eficiencia 31%, calidad en la toma de decisiones 16% y conocimiento del empleado 5%; todos estos se ven influidos por las capacitaciones que recibe el personal.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el liderazgo y el compromiso sobre el desempeño de los profesionales administrativos en Guayaquil mediante una investigación cuantitativa con el fin de que las organizaciones puedan generar estrategias que fomenten el compromiso y liderazgo.

Objetivos específicos

- Definir el marco teórico referencial y legal existente relacionado con las variables objeto de estudio.
- Establecer el marco metodológico que permita recolectar la información para así encontrar las posibles estrategias.
- Recolectar y analizar la información que permita determinar la correlación que existe entre las variables objeto de estudio.

Justificación

La presente investigación servirá para dar un enfoque de la relación entre el liderazgo y el compromiso sobre el desempeño de los profesionales administrativos en Guayaquil, lo que puede ser un aporte importante a las empresas ya que al conocer si existe tal relación permitiría a las organizaciones generar estrategias que desarrollen el liderazgo y el

compromiso de sus colaboradores con el fin de mejorar el desempeño de estos y así generar un mayor crecimiento económico de las empresas, ya que si mejora el desempeño de los trabajadores la empresa empieza a producir más; lo que a su vez repercute en una economía más dinamizada con un mejor Producto Interno Bruto (PIB), considerando que esto a su vez se refleja en un mayor bienestar social.

Por otra parte, hay un aporte dentro de la teoría y conocimiento ya que no hay investigaciones similares dentro del Ecuador, es algo nuevo que aportará información de gran utilidad. Según Baquero (2011) muchos especialistas acerca de este tema han llegado a la conclusión de que el liderazgo es el cimiento, el liderazgo es la raíz para que una empresa pueda sobresalir sobre otra sin importar su nivel, siempre las empresas u organizaciones necesitarán de trabajadores preparados no solo deben ser profesionales, sino deben tener el arte de liderar dentro de ellas.

Es por ello por lo que se considera importante investigar un poco más del tema. El resultado de la presente investigación servirá de gran aporte para las organizaciones, y no solo las empresas, también para los futuros investigadores que quieran analizar esta relación.

Las organizaciones podrán basarse en esta investigación para analizar si ellos están teniendo problemas por estas variables. Y así elaborar estrategias que contribuyan a mejorar las relaciones de estas variables para así poder mejorar la productividad dentro de la organización.

Finalmente, la presente investigación tiene un aporte metodológico ya que puede servir como referencia y guía para futuros investigadores, desde la perspectiva metodológica y teórica por ser un tema que necesita ser profundizado para el desarrollo de las Pymes. Hasta el momento las investigaciones encontradas se han realizado en el contexto brasileño y otros, pero, sería interesante analizar también el comportamiento en el contexto ecuatoriano.

Hipótesis

Hipótesis general

El liderazgo y el compromiso influye sobre el desempeño de los profesionales administrativos en Guayaquil

Hipótesis específicas

H1 El liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil.

H2 El compromiso influye en el desempeño de los trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil.

Pregunta de investigación

¿Cuál es el marco teórico que permite comprender las variables objeto de estudio?

¿Cuál es el marco metodológico que permitirá recolectar la información?

¿Existe influencia del liderazgo en el desempeño de los trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil?

¿Existe influencia del compromiso en el desempeño de los trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil?

Delimitación

La investigación se enfocará únicamente a profesionales administrativos que laboran en empresas del sector comercial de Guayaquil, dado que se busca determinar la relación que existe entre las dos variables ya mencionadas con el desempeño de estos individuos. Este enfoque permitirá a que las empresas reaccionen y generen estrategias para mejorar las relaciones existentes.

Limitación

La presente investigación depende de la disponibilidad del encuestado para que facilite un tiempo en llenar las encuestas. Por otra parte, no se encuentra información histórica donde se haya medido estas variables a profundidad lo que no permite que se haga un contraste entre cómo era antes y como es hoy en día.

Resumen

Esta investigación tiene el propósito de establecer si existe relación entre las variables liderazgo y compromiso sobre el desempeño, para aportar información y servirle de ayuda a las organizaciones. La misma que se compone de tres capítulos: En el primer capítulo se abordarán las teorías relacionadas con las variables compromiso, liderazgo y desempeño, así como las respectivas conceptualizaciones y las distintas investigaciones que giran en torno a estas variables, las mismas que constituyen el marco referencial. Además, se revisa el aspecto legal que se relaciona con las variables antes mencionadas para así comprender mejor el tema.

En el siguiente capítulo, establece la metodología que se usará para realizar el levantamiento y análisis de la información. Además, se establece la población y muestra, así como el instrumento que servirán para el posterior análisis.

En el tercer capítulo, se buscará determinar los hallazgos relacionados con las variables liderazgo, compromiso y desempeño. Para ello, se analizarán las encuestas realizadas a los ya mencionados profesionales administrativos guayaquileños, con el propósito de determinar si el liderazgo y el compromiso inciden sobre el desempeño de dichos profesionales.

Los resultados se convertirán en un insumo para que las organizaciones o futuros investigadores, empiecen a visualizar y analizar el comportamiento de las variables objeto de estudio, de tal forma que puedan diseñar algunas estrategias que ellos consideren correctas para solucionar los problemas existentes, ya que esto también influye en la productividad

dentro de la organización. Es pertinente iniciar con una revisión exhaustiva y rigurosa de la literatura que permita comprender cada una de las variables y las posibles relaciones que estas generan entre sí, para ello a continuación en el presente capítulo se abordará el marco teórico, conceptual, referencial y legal que permitan generar una mejor comprensión de estas.

Capítulo 1: Revisión de la literatura

El presente capítulo realizará un análisis de las principales teorías, conceptos e investigaciones realizadas en función de las variables propuestas.

Marco Teórico

Teorías de Liderazgo

La teoría del Liderazgo “Gran Hombre” nace en el año 1936 por Dowd donde se mantiene que no hay semejanza alguna a un liderazgo de las masas. Las personas en todas las sociedades muestran diversos niveles de inteligencia, energía, moral, y cualquiera que sea el proceso, en ciertos dominios, aceptados por las masas, siempre están bajo el liderazgo de una minoría dominante (Covey, 2005; González, 2018).

La teoría del Liderazgo de Contingencia nace en el año 1976 con su autor Fiedler y menciona que la facilidad para desempeñar el papel de liderazgo se somete a cuan beneficiosa sea la circunstancia o situación en la que el líder este pasando, para así identificar su posición ante las tareas y relaciones. Las necesidades varían dependiendo de cada problema o situación por la que este atravesando el líder y necesitan una solución o decisión concreta. En la que se menciona que cada líder es efectivo reconociendo si son motivados hacia la tarea o hacia las relaciones interpersonales. (Colino, 2014; González, 2018; Covey, 2005).

La teoría de Liderazgo Cognitivo nace en el 2001 creado por Collins, propone que los líderes generan peso por medio de sus palabras o del ejemplo que ellos son para otras personas o grupos cuanto, a su comportamiento o pensamientos, por ellos es importante e indispensable entender la mente de los demás colaboradores o sus discípulos. (García, 2006; Covey, 2005).

A continuación, en la Tabla 1, se observará una cronología de las teorías en que la presente investigación

Tabla 1

Cronología de las teorías del Liderazgo

Teoría del liderazgo	del Año	Precursor	Investigaciones
Gran Hombre	1936	Dowd	Covey 2005 González 2018
Situacionales	1972	Hersey Blanchard	y Covey 2005
Contingencia	1976	Fiedler	Colino 2014
Cognitivo	2001	Collins	Covey 2005

Nota: En esta tabla se presenta la cronología que ha tenido con el paso del tiempo la teoría del liderazgo.

Teorías del Compromiso

Unas de las primeras definiciones sobre el compromiso laboral mencionados por Porter, Mowday y Sters (1982) en donde estipulan el compromiso como una fuerza relativa a como una persona se identifica, que tanto se involucra en una organización de su interés.

Allen y Meyer (1990) lanzaron el concepto de compromiso enfatizando en modelos tridimensionales de compromiso donde existe 3 tipos de modelo: afectivo que según Buchanan (1974) es en parte un apego a las metas que la organización posee, describe el grado de lealtad que los colaboradores tiene para con su empresa; normativo según Cohen (2007) basándose en teorías de Wiener y Becker menciona que es una obligación hacia la moral hacia la empresa que se equivale al compromiso que se tiene;

y de continuidad según Meyer y Allen (1991) se enfoca en el intercambio de beneficios económicos que recibe el colaborador mediante el desempeño que realice. La forma afectiva es la única de las tres cuyo objetivo es evaluar internamente a la empresa.

Kahn (1990) fue una de las primeras personas en relacionar el compromiso y se cimentó en la teoría de roles de trabajadores en la organización, identifica que los colaboradores se manejan de forma física son las formas de energía que requieren para realizar sus actividades diarias; cognitiva donde hace referencia a las opiniones de los contribuyentes con dirección a su cultura; y emocional da énfasis a sus sentimientos y reacciones hacia su lugar de trabajo.

Schaufeli et al. (2002) definieron el compromiso como un valor agregado dentro de la organización, en donde se denota un ambiente positivo y dedicación. Los autores miden el compromiso laboral mediante tres factores: el vigor donde implica la energía que el colaborador aplica dentro del trabajo; la dedicación es decir el valor que el trabajador tiene para con la empresa; y la absorción que se enfoca en las características del colaborador con las actividades realizadas para la organización.

Según Cohen (2007) el compromiso afectivo es lo que el colaborador llega a sentir para con la empresa, hace que el trabajador se sienta comprometido y se identifique con la misma, no solo se involucra de manera obligatoria, si no ya es un sentimiento más de pertenencia para con la empresa; a comparación del compromiso instrumental que se define como el apego hacia la recompensa que tiene el colaborador en la empresa, el intercambio tangible que exista por parte de sus jefes, aquí menciona que el intercambio que se reciba será proporcional a las actividades que realice el trabajador.

Teorías del Desempeño

Según Chiavenato (2011) en su libro Administración de recursos humanos “El capital humano de las organizaciones” menciona que el desempeño es el menor tiempo posible que un colaborador llegase a realizar

una actividad, midiendo el tiempo, esfuerzo y la calidad orientada a un resultado óptimo.

Sanin y Salanova (2014) definen al desempeño laboral como acciones que un trabajador realiza para obtener resultados favorables para la empresa, enfocándose en conductas que ayudan a cumplir lo estipulado en las tareas del cargo al que esta designado realizando actividades que generen valor agregado. Incluso Wayne (2010) definió al desempeño como variable compleja, mencionando que existen numerosos factores que relacionan el éxito dentro de los puestos de trabajo.

Aguirre (2000) definió al desempeño como procesos estructurados y ordenados para evaluar, medir e influir en el comportamiento de los trabajadores, así se logra medir la productividad de los colaboradores y buscar el mejoramiento de sus procesos para lograr cumplir los objetivos de la empresa.

Marco Conceptual

Liderazgo

Según Chiavenato (2017) el liderazgo ha ido evolucionando y obteniendo valor dentro de las empresas u organizaciones, ya que estas necesitan líderes que las direccionen por el camino correcto, y por medio del liderazgo se obtiene este resultado de llegar al éxito y competitividad. El liderazgo no significa administración, por lo que no cualquier directivo puede llegar a ser un líder, se debe tener el perfil para serlo.

Por otro lado, Domínguez (2019) se refiere al liderazgo como una influencia que genera a las personas que ayuda a motivarlas para que laboren de manera colaborativa y animada buscando un mismo propósito u objetivo de manera eficiente.

Pons y Ramos (2012) mencionan que el liderazgo transaccional está formado por dos factores, el primero es recompensa contingente que trata acerca de las conductas del líder, en la que reconoce a sus trabajadores el excelente trabajo realizado e indicándoles la recompensa que obtendrán por

cada labor. Y el segundo factor es dirección por excepción que hace referencia a los líderes que aparecen únicamente para penalizar a sus colaboradores ya que no han realizado bien las tareas.

Para Durán y Parra (2016) los factores humanos siempre han jugado un papel sumamente importante dentro de las organizaciones, por ello, es importante el tener personal con capacidades de liderazgo, se entiende que es la capacidad en el cual el gerente o personal alguno de la empresa ayuda en la orientación de los demás colaboradores.

Las perspectivas que tienen Koontz y Weihrich (2013) sobre el liderazgo en donde creen que se considera el proceso de influir en la decisión de las demás personas que ayuda en que este individuo participe de forma voluntaria y entusiasta en el proceso de llegar al objetivo del grupo, influyendo así mediante la animación del personal para crear una voluntad de trabajo.

Compromiso

Según Porter y Lawer (2016), citado en la revista Internacional Administración y Finanzas, 1965) entiende el compromiso como el deseo de realizar un esfuerzo mucho mayor por el bien de la empresa en que labora, el anhelo de continuar dentro de la misma y aceptar los objetivos, misiones, visiones y valores que la empresa como tal posee.

Figueiredo, Grau, Gil y García, (2012), mencionaron que el compromiso organizacional abre una discusión entre la organización con el individuo, esta discusión fue evaluada de manera psicología para evidenciar su relación, en donde se dio a notar que el compromiso es sistemático y de resultados, sugiere un conjunto moral valorativo, que busca conseguir un objetivo en concreto.

Según Caraballo, Rigo, Rovere y Squillari (2020, citando a Reeve y Shin, 2020) definieron al compromiso como actos intencionales, proactivos y constructivos que las personas implementan para mejorar sus organizaciones mediante el estudio y aprendizaje. Esto contribuye a la

dinámica del proceso en que las empresas aprenden entre empleados – jefes.

Finalmente, según González y Juaneda (2007, citando a Becker, 1960) mencionaron que el compromiso surge cuando una persona, por la realización de inversiones para el mantenimiento de ciertos intereses, permanece con consistente línea de actuación.

Desempeño

Palmar y Valero (2014) mencionaron que el desempeño es uno de los factores que ayuda a determinar las metas y objetivos que la empresa traza para cada empleado, por ello es primordial tener una buena relación con los empleados, para que se logre cumplir lo más posible lo planeado.

El pensamiento de Aguilar, Bautista y Cienfuegos (2020), citando a Aamodt, (2010) establece que el desempeño laboral con el pasar de los años se ha ido estudiando en los campos de psicología organizacional para indagar acerca del que influye en el desempeño de los colaboradores, las razones que hacen que las personas realicen una mejor labor.

Chiavenato (2011) analiza que la manera en que un colaborador demuestre la eficacia en el momento de realizar un trabajo favorece a la empresa otorgándole una ventaja competitiva.

Milkovich y Boudreau (1994) mencionan que el desempeño laboral esta incorporada a las características de cada persona, las cuales se conforman por destrezas, cualidades y conocimientos que la persona a adquirido en el transcurso de su vida.

Méndez (2000) menciona que el término desempeño laboral se ha transformado en una herramienta para medir el funcionamiento en cada área de la empresa, en el momento en que los trabajadores conocen su nivel de eficiencia pueden sentirse seguros y apreciados por la empresa.

Robbins y Judge (2013) señalan que para evaluar el desempeño de sus colaboradores no siempre el jefe inmediato es el indicado para realizar dicha actividad, para ello sugieren utilizar empresas que realizan distintas

pruebas para medir el desempeño del colaborador ya que se obtienen resultados menos sesgados.

Marco referencial

Liderazgo

Según Adanaque (2022) en su trabajo de tesis concluyó que un bliderazgo eficiente en el que se le dé importancia y voto al trabajador ayudará a un mejor desempeño laboral. Además, mejoraría la calidad del trabajo ya que el trabajo en equipo será exitoso y eficiente. Es por ello, que el liderazgo del funcionario va a tener un gran impacto y de este dependerá que los trabajadores estén involucrados con la organización.

Peña (2021) concluyó que el papel del líder es muy importante dentro de una organización, si el líder lleva un seguimiento al colaborador y servirle de apoyo conseguirá que este sea más productivo y saque provecho de eso. El líder tiene que motivar e incentivar a sus trabajadores, el líder es el ejemplo que ellos quieren seguir y así tener un mismo objetivo dentro de la empresa.

En la investigación de Hernández, Fernández & Baptista (2014) se mencionó que en la ciudad de Quito se realizó una investigación teniendo como población de estudio a 525 administrativos. La presente investigación concluye que el estilo de liderazgo posee un mayor efecto con un total de 52 trabajadores que representa el 69.3% de la población, mientras que el estilo de liderazgo democrático representa 21.4% y el paternalista representa el 9.3%.

Eliminando por completo la presencia de los liderazgos autocrático y transformador. La evaluación de desempeño muestra que el 58.2% de la población tiene un desempeño no óptimo y el 41.8% labora con un desempeño óptimo.

Por otra parte, en el trabajo de investigación de Enderica et al. (2018) pudieron llegar a la conclusión que las empresas de la provincia de la ciudad de Machala, El Oro no tienen un liderazgo transformacional, por lo que se

menciona que si ejercieran y mejoraran el liderazgo para así tener más productividad y excelentes resultados dentro y fuera de la empresa. La alianza entre el líder y sus colaboradores es fundamental para el progreso de las empresas y poder lograr sus objetivos.

Compromiso

Carreón (2014) de la universidad Nacional Autónoma de México realizó una investigación sobre el compromiso laboral del trabajo social en el sector salud en el 2014 en donde afirma que “el objetivo de la investigación es establecer una confiabilidad y validez de instrumentos que ayuden a medir el compromiso laboral en el sector de la salud” contribuyendo así a corroborar la relevancia del compromiso dentro del ámbito laboral.

González (2011) dentro de su tesis Doctoral indagó sobre la “Satisfacción laboral y compromiso organizativo: Estudio aplicado a sector hotelero en la provincia de Córdoba” en el 2011 donde uno de los temas se enfoca en el compromiso según teorías como Porter, Meyer entre otros, percatándose de que existe un vacío mostrando debilidades en aspectos esenciales para considerarlo como un compromiso real.

Loconi (2021) dentro de su tesis de pregrado investiga sobre el “Estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Chiclayo, 2019 donde como resultado de la investigación demuestran que no existe una relación entre el estrés laboral y el compromiso organizacional, lo que demuestra que uno de los factores que inciden en el estrés es el ambiente laboral y en los niveles jerárquicos ya que mientras más alto sea el cargo mayor presión y estrés tendrá el colaborador.

Bohrt y Bretones (2018) realizaron una investigación donde se enfocaron en el compromiso laboral y la relación existente entre los jefes y sus colaboradores enfatizando en la satisfacción que perciben en el trabajo, con la finalidad de esclarecer la correlación entre la satisfacción laboral mediante el trato de los jefes a sus subordinados. Esta investigación tuvo una muestra de 353 trabajadores de dos fábricas manufactureras en la Paz, Bolivia. Implementaron un método transversal y correlacional.

Desempeño

Un estudio en la ciudad de Chiapas, México realizado por López, Aragón, Muñoz, Madrir y Tornell (2021) hacia los médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social y bienestar notaron que el nivel de desempeño de laboral se mostraba “al correr pruebas estadísticas” que mantenían un grado alto de desempeño comparando entre el nivel de calidad de vida y el desempeño que ofrecían.

Un estudio en la Universidad Científica del Sur de Lima, Perú, realizado por Olivera, Leyva y Napán (2021) determinaron mediante una muestra de 80 trabajadores utilizando encuestas como técnicas para obtener muestras lograr concluir que existe una influencia directa del clima organizacional y el desempeño dentro de la empresa mediante la adaptabilidad, condiciones laborales y comunicación entre personal dentro de la empresa.

Relación Liderazgo-compromiso

Poccorpachi (2021) en su trabajo de tesis investigó sobre el liderazgo y compromiso organizacional en la empresa Yunco Fabrica de Imagenación Chimbote-2015 el cual tuvo como finalidad averiguar sobre las variables existentes entre el liderazgo y compromiso organizacional implementando un estudio correlacional con un diseño experimental transversal, efectuando una población de 24 trabajadores.

Relación Liderazgo-desempeño

Zapata (2020) investigó en su tesis de grado sobre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de entretenimientos CEC Perú SA, Bellavista 2020 en donde buscan como objetivo el determinar si existe alguna correlación entre el liderazgo y el desempeño mediante la implementación de un diseño no experimental con nivel correlacional realizando encuestas a 70 colabores con un total de 59 preguntas.

Marco legal

En los siguientes artículos del código de trabajo (2012), mencionan al empleador que tiene el papel de líder sobre sus colaboradores. En el Art. 31 se menciona el trabajo en grupo, en el que el empleador puede designar un jefe para cada grupo de trabajo para mejor comunicación y mayor eficacia en los que todos tendrán los mismos derechos.

En el siguiente Art. 34 se menciona la sustitución de trabajador, en esta los empleadores pueden aceptar que un colaborador se retire de un grupo y sea reemplazado por otro. Por otro lado, en el Art. 42 del código de trabajo se mencionan todas las obligaciones que tiene el empleador, en cuanto a indemnizaciones, infraestructura para colaboradores con discapacidades, remuneraciones, etc.

En el Art. 10 indica el concepto del empleador, en el cual se denomina empleador a una persona o entidad que realice una obra o se entregue un servicio. Todos estos artículos de alguna manera se relacionan con las obligaciones que legalmente se establece al empleador al que se puede considerar como líder de toda organización, en virtud de esto se hace relación a los artículos antes mencionados como aquellos lineamientos a los que tienen que ajustarse los líderes y que de alguna manera también puede repercutir en el desempeño de los colaboradores a su cargo.

Capítulo 2: Metodología

La metodología planteada en el trabajo de titulación tiene un enfoque cuantitativo. El diseño de este trabajo es no experimental de corte transversal, mientras que su alcance es descriptivo y correlacional. La población está conformada por profesionales guayaquileños dedicados a actividades comerciales. El tipo de muestreo aplicado es aleatorio simple.

A continuación, se explicará con más detalla cada uno de los aspectos antes mencionados:

Enfoque

Según Alan & Cortez (2018) es cuantitativo cuando se fundamenta en aspectos numéricos para el desarrollo de una investigación, en cuanto al análisis y verificación de datos e información. Por otra parte, menciona que cualitativo es cuando se basa en la acumulación de reseñas mediante las entrevistas y observación, para así conseguir los datos en manera de narraciones, grabaciones, video, entre otras cosas.

Por lo tanto, la presente investigación será cuantitativa dado que se utilizarán encuestas y para el análisis de los datos se utilizará procedimientos estadísticos.

Diseño

Alto et al. (2013) mencionaron que un diseño experimental es el que manipula variables independientes lo que autorizan a que el investigador domine las variables singulares y plantear razonadamente correlaciones entre causa y efecto. Mientras que los no experimentales no se manipulan variables ni se establecen los participantes, en casos especiales se puede contribuir con algunas variables, son llamadas de selección o clasificación.

Por lo que, en esta investigación se utilizará un diseño no experimental ya que no se manipulan variables ni se asumen la relación de las variables sujeto de estudio.

Corte de tiempo

Álvarez & Mora (2015), describen al estudio transversal como un análisis o estudio observacional que evalúa y determina la muestra y solución o resultado en un específico punto en el período. La presente investigación tendrá un corte lo transversal se recolectan datos en un determinado tiempo, un tiempo único.

Alcance

Ramos (2020) menciona que el alcance correlacional sucede cuando la hipótesis sugerida considera la relación entre 2 o más variables. Mientras que Arias et al. (2020) indican que el propósito del alcance descriptivo es observar, describir y argumenta aspectos de la variable.

En el presente trabajo de titulación se empleará un alcance descriptivo y correlacional. En el que por medio de la observación y análisis de resultados se realizará una descripción de las características demográficas de la población objeto de estudio y además mediante la regresión se llegará a una conclusión en la que se podrá observar si es que existe relación entre el liderazgo y el compromiso sobre el desempeño.

Instrumento

En el siguiente trabajo se utilizará el modelo propuesto por Silva et al. (2020), el que está conformado por diecinueve preguntas para la variable de liderazgo la cual está dividida en liderazgo empoderado y liderazgo directo. Luego, para la variable compromiso se proponen ocho preguntas y para finalizar se realizan tres preguntas para la variable desempeño. Esta herramienta será utilizada para el levantamiento de datos. A este cuestionario se le ha incluido cinco preguntas demográficas, que permiten definir las características de los individuos objeto de estudio.

El instrumento propuesto es medido con la escala de LIKERT la cual según Bertram (2008) son instrumentos psicométricos donde se implementan cuestionarios que indican la opinión de los encuestados mediante preguntas cerradas dando sus afirmaciones o negaciones sobre un tema. Creado por Rensis Likert (1932) donde estipula que se implementa una recolección de datos donde la mitad de las preguntas son a favor y la otra mitad en contra del tema a tratar, mediante puntos de selección donde 1 es Totalmente en desacuerdo, 2 es desacuerdo, 3 ni desacuerdo ni de acuerdo y 5 es totalmente de acuerdo para cada pregunta que se haya planteado con respecto a las variables dependiente e independientes.

De acuerdo con lo ya explicado, Matas (2018) mencionó que son herramientas que se basan en una serie de ítems, una parte demostrando una posición en contra y la otra a favor de la variable que será medida. Cada uno de los ítems tiene una escala donde normalmente se utiliza respuestas numéricas calificando del 1 al 5 o utilizando desacuerdo y de acuerdo. Se presentan de manera horizontal, moderadamente separadas.

Población

Según Arias et al. (2016) comentó que una población de estudio es un grupo de sucesos específicos, limitados y accesibles que servirá como referencia para la selección de la muestra y cumplirá con un conjunto de criterios predefinidos.

Para el tamaño de la población se indagó en el INEC en la sección de encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo donde se logró encontrar el indicador de empleo con una periodicidad anual al año 2021, en áreas rurales y urbanas de la ciudad de Guayaquil. En el que se registran 318.732 profesionales de la actividad comercial en la ciudad de Guayaquil.

Muestra y tipo de muestreo

Por su parte, Otzen & Manterola (2017), mencionaron que una muestra se puede conseguir de dos tipos, las cuales son probabilísticas que ayudan a saber la probabilidad de incluir a cada persona estudiada en la muestra por lote. Y la segunda es la no probabilísticas en las que la

extracción de los individuos sujetos de investigación se someterá a una serie de características, criterios, entre otras, que buscan los investigadores en ese determinado tiempo. Por lo tanto, puede ser inválido, poco confiable o repetible, ya que no dan una seguridad de que cada individuo pertenezca a la población objetivo.

La población que se obtuvo para el estudio es de 318,732 profesionales de la ciudad de Guayaquil en la rama de actividad de comercio, este dato fue adquirido mediante la página del INEC, donde aplicamos un margen de error del 6% y un nivel de confianza del 95%, el cual mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z^2 * p * q * N)}{(e^2) (N-1) + (Z^2) * p * q}$$

$$n = \frac{((1.96^2) * 0.5 * 0.5 * 318,732)}{((0.06^2) (318,732-1) + (1.96^2) * 0.5 * 0.5)}$$

$$n = 267$$

Donde n es el tamaño de la muestra, N es la población de la muestra, Z es el nivel de confianza, p la probabilidad a favor, q la probabilidad en contra y el error muestral; se reemplazaron y se obtuvo una muestra de 267 por encuestar.

Herramientas

Como herramientas para recolección y análisis para la investigación se implementó las siguientes aplicaciones:

Google forms permite la creación de formularios de manera ordenada y facilita el proceso de recolección y agrupación de datos para su posterior análisis. El enlace que se implementó para la recolección de información es el siguiente:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScaKjbAmEquesj4hCmEzOPD0g5m-fG-qORNh0mhJ5_HhXjVxWQ/viewform?usp=sf_link

SPSS por sus siglas en inglés Startical Product and Service Solutions el cual son herramientas que ayudan la evaluación de datos para su

respectivo análisis, este sistema se lo usa mediante menús desplegables con cuadros de diálogos el cual nos brinda los valores necesarios para examinar correctamente de los datos obtenidos.

Excel siendo un software que nos brinda un soporte de varias áreas tanto de análisis, recolección de datos y formulación de valores, se lo implementó en el trabajo para tener una mejor vista con respecto al análisis de las encuestas obtenidas mediante gráficas elaboradas.

Procesamiento data

Los datos obtenidos para conocer los resultados de la investigación fueron mediante encuestas realizadas a profesionales de la ciudad de Guayaquil que mediante filtros en las preguntas se pudo evidenciar los resultados necesarios para la investigación. Para este filtro se tomó en cuenta los siguientes parámetros: a) Todos los trabajadores encuestados deben ser de nacionalidad ecuatoriana, b) Haber nacido en Guayaquil, c) Laborar en el sector comercial.

Técnicas estadísticas implementadas

En este trabajo de investigación, se implementó el coeficiente alfa de Cronbach que según Soler y Soler (2012) es un coeficiente que tiene como característica analizar las variables tomando valores entre 0 y 1, mientras este valor se aproxima más al 1, la fiabilidad que se obtenga será mayor. En caso de que el resultado sea negativo se da a denotar que tiene un alto grado de inconsistencia de la evaluación hasta llegar al punto de que no se justifica el cálculo de alfa.

Según Young (2002) Alfa de Cronbach posee herramientas gratuitas, abiertas y extensible que ayuda a manejar el programa estadístico con una mayor agilidad, proporciona gráficos dinámicos donde permite la visualización de los resultados y permite el análisis de variables de una forma flexible involucrando actividades cíclicas o interactivas.

Según Cronbach (1951) establece el coeficiente α como un valor estadístico que permite estimar el nivel de confiabilidad existente en una prueba, o compuesto alguno que se haya obtenido con la suma de variables.

Tiene como valor de P2XT donde al evaluar el equilibrio de los ítems se corresponde con un coeficiente de equivalencia, es decir estima la variación en los puntajes que se logran observar.

Capítulo 3: Resultados

El desarrollo de este capítulo busca mostrar de forma detallada los resultados obtenidos de los componentes de Liderazgo, compromiso y desempeño; tomando como muestra a las 267 personas del sector comercial de la ciudad de Guayaquil. De este modo, se analizará la incidencia que existe entre estas variables. El capítulo se derivará de la siguiente forma: Prueba de validez y fiabilidad, prueba de normalidad, estadística descriptiva donde se encuentra el análisis de las variables demográficas y preguntas realizadas en las encuestas, variables dependientes e independientes y estadística correlacional.

Pruebas de validez y fiabilidad

Se sometió el cuestionario a un proceso de validez y fiabilidad. Para comprobar la validez se hizo la revisión de la literatura para después hacer un panel de expertos. Dentro de este panel de expertos se escogieron cuatro expertos, dos psicólogos organizacionales, un CEO, y un PhD.

Para seguir con el proceso de validez, se realiza la doble traducción ya que el cuestionario utilizado para el trabajo de titulación está en el idioma inglés y se tradujo al idioma español. Además, se realiza una prueba piloto de 30 primeras encuestas que son enviadas para la aprobación y validez del cuestionario.

La fiabilidad del cuestionario se realiza mediante el Alfa de Cronbach que se la aplico a la prueba piloto en la cual se mostró la fiabilidad del cuestionario y luego se hace el mismo análisis a todo el cuestionario con todas las variables.

Duque et al. (2018), mencionó que si el alfa de cronbach da un valor mayor a 0.7 se obtiene una fuerte relacion entre las preguntas analizadas. Como se observa en la Tabla 2, los 30 elementos obtienen un valor superior al 0.7 lo que demuestra la fiabilidad del cuestionario.

Tabla 2

Estadísticas de Fiabilidad Cuestionario Completo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	30

Nota. La tabla presenta el alfa de Cronbach de las 30 preguntas del cuestionario.

Siguiendo el proceso de validación se calcula el alfa de Cronbach por cada variable. La primera es liderazgo en el que se cogen las 19 preguntas para esta variable y se obtiene un alfa de Cronbach aceptable ya que es superior a 0.7, igual que las 2 siguientes variables tienen un alfa de Cronbach aceptable, estos se ven reflejados en la Tabla 3 presentada a continuación:

Tabla 3

Estadísticas de Fiabilidad Cuestionario por Variables

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo	0,976	19
Compromiso	0,952	8
Desempeño	0,945	3

Nota. La tabla presenta el alfa de cronbach por cada variable objeto de estudio.

Prueba de normalidad

Según Bazaña y Chi6n (2020), el an6lisis de la normalidad se refiere al proceso de determinar si la data obtenida tiene un comportamiento de distribuci6n normal. Para ello se debe tener en cuenta el estadístico de sesgo y curtosis. Asimetría o sesgo menor a tres y curtosis menor a diez demuestran una distribuci6n normal.

Las variables que se analizaron en la Tabla 4 es el coeficiente de asimetría o también conocido como sesgo y la curtosis. El coeficiente de asimetría mide el grado de asimetría de la distribución con respecto a la media obtenida, mientras el valor sea positivo se va a encontrar sesgada hacia el lado izquierdo, mientras que el valor sea negativo el sesgo de inclinará a la derecha, según lo obtenido en las 3 variables se observa que cuentan con un sesgo negativo lo cual indica que tendrán una inclinación hacia el lado izquierdo, esto quiere decir que su moda es menor a la mediana y a su vez menor a su media.

El segundo estadístico analizado es la curtosis la cual indica que tan apuntada o ancha se encuentra la distribución comparándolo con una distribución normal. Mientras los datos estén concentrados hacia la media, la distribución se la conoce como Leptocúrtica o mayor a cero, si los datos están muy dispersos se lo conoce como Platicúrtica o menor a cero y si el comportamiento no cuenta con cambio o normal se la conoce como mesocúrtica o igual a cero. Mediante los datos obtenidos se puede observar que los 3 sectores analizados cuentan con una curtosis mayor a cero o leptocúrtica, con mayor concentración en la media el compromiso a comparación del liderazgo que cuenta con una concentración de media más cercana a cero.

Tabla 4

Prueba de normalidad en variables

	Liderazgo	Compromiso	Desempeño
Coeficiente de asimetría	-1,24	-1,75	-1,84
Curtosis	1,49	3,32	3,23

Nota. En la tabla se mencionan los coeficientes de asimetría y curtosis por cada variable para la obtención de la prueba de normalidad. Sesgo menor a 3 y curtosis menor a 10 demuestran normalidad.

Estadística descriptiva

Variables demográficas

En la Tabla 5, se observa los años dentro de la última empresa que trabajaron los encuestados y se prosigue hacer una relación entre la influencia que tienen los años dentro de la empresa para el liderazgo, compromiso y desempeño. Como se puede notar los trabajadores que han estado trabajando en el rango de 1 año a 3 años soy lo que califican mayor al liderazgo lo que también genera un mayor compromiso y un mejor desempeño.

Además, se visualiza que los encuestados que han trabajado de 1 mes a 1 año califican el liderazgo más bajo pero su compromiso es más alto que el de los que han trabajado de 4 años en adelante lo que a su vez genera un desempeño más bajo.

Tabla 5

Relación de las variables con los Años dentro de la empresa

Años	Promedio		
	de LIDERAZGO	Promedio de COMPROMISO	Promedio de DESEMPEÑO
1 año a 3 años	3,932711526	4,017405063	4,168776371
1 mes a 1 año	3,726655348	4,004032258	4,064516129
4 años en adelante	3,77443609	3,954365079	4,076719577
Total general	3,810171496	3,984550562	4,101123596

Nota. En esta tabla se relacionan las variables con el tiempo que tienen los encuestados dentro de la última empresa a la que laboraron.

Por otra parte, la presente investigación clasifica a los individuos por edades, así como lo menciona Chirinos (2009) en su investigación donde separa los años de nacimiento y a su vez las clasifica por generaciones, en la que la generación Baby Boomers son los nacidos entre los años 1941 a 1960, la generación X pertenecen a los nacidos entre los años 1961 a 1981,

la generación Y o más conocida como Millenials son los nacidos entre 1982 a 2000 y los Centenials o generación Z son los que han nacido entre los años 2001 a 2010.

En la Tabla 6, se relacionan las generaciones con las variables objeto de estudio, en la que clasifican al desempeño y el compromiso más alto que las otras generaciones mas no califican de la misma manera el liderazgo. Por otro lado, los centenials son los que califican el compromiso más bajo, pero el desempeño sigue siendo bueno y el liderazgo indiferente.

Tabla 6

Relación de las variables con las Generaciones

Generaciones	Promedio LIDERAZGO	de Promedio COMPROMISO	de Promedio DESEMPEÑO
Baby Boomers	3,736842105	4,75	5
Generación X	3,950973324	4,104452055	4,232876712
Millenials	3,743496673	3,920258621	4,028735632
Centenials	3,88365651	4,072368421	4,210526316
	3,81017149		
Total general		6	3,984550562
			4,101123596

Nota. La tabla relaciona las variables con los años en los que nacieron los encuestados y a la generación que pertenecen.

Una de las preguntas que se realizó dentro de las encuestas fue el sexo que tiene cada encuestado, por ello en la Tabla 7 se puede denotar el promedio de las variables liderazgo, compromiso y desempeño sobre el sexo de cada encuestado. Se visualiza que el sexo masculino cuenta con un ligero aumento en el promedio a comparación de sexo femenino con respecto a las tres variables objeto de estudio.

Se infiere que esto puede llegar a ocurrir ya que las mujeres cuentan con mayores responsabilidades no solo en el ámbito laboral, sino también en el hogar, con la familia. Entonces el liderazgo, compromiso y desempeño que involucra para la empresa no es en su totalidad de máximo, mientras que para los hombres por ser el jefe de casa tienen más obligaciones dentro del trabajo para sus remuneraciones.

Tabla 7

Relación de las variables con el Sexo de los Encuestados

Sexo	Promedio de LIDERAZGO	Promedio de COMPROMISO	Promedio de DESEMPEÑO
Femenino	3,747638327	3,957532051	4,10042735
Masculino	3,898055951	4,022522523	4,102102102
Total general	3,810171496	3,984550562	4,101123596

Nota. La tabla relaciona las variables con los hombres y mujeres que respondieron a la encuesta

En la Tabla 8, se encuentra la relación que tienen las variables objeto de estudio con el estado civil de los encuestados, en la que se visualiza que en cuestión al liderazgo los viudos calificaron con una puntuación de 4 que significa de acuerdo, mientras que todos los otros estados civiles calificaron con un 3 lo cual significa que no están ni de acuerdo ni desacuerdo. Por lo que se puede inferir que los viudos que también pueden ser los más antiguos dentro de la empresa son los que más liderazgo tienen, la confianza que tienen con sus jefes puede ser por lo que tienen menos responsabilidades e hijos grandes lo que les da más tiempo para dedicarle a la empresa.

El compromiso, también es mejor calificado por los viudos, le dedican más tiempo a la empresa, están comprometidos no solo con ella sino

también con las personas que laboran en ella. El compañerismo, el aceptar sus errores y pedir consejos a los otros, son fases claves para comprometerse con la empresa.

También los viudos estuvieron de acuerdo con el desempeño. Son los que mejor manejan la parte de desempeño dentro de la empresa. Se infiere tienen más tiempo dentro de la empresa y fuera de ella también lo que los hace estar concentrados totalmente y querer mejor día a día.

Tabla 8

Relación de las variables con el Estado Civil

Estado Civil	Promedio de LIDERAZGO	Promedio de COMPROMISO	Promedio de DESEMPEÑO
Casado/a	3,9374613	4,060294118	4,133333333
Divorciado/a	3,418660287	3,681818182	3,803030303
Soltero/a	3,770702981	3,961538462	4,114219114
Unión libre	3,921052632	4,071428571	4,119047619
Viudo/a	4,438596491	4,75	4,666666667
Total general	3,810171496	3,984550562	4,101123596

Nota. La tabla presenta como califican al liderazgo, compromiso y desempeño siendo casados, divorciados, solteros, en unión libre o viudos

En la tabla 9 se relacionan las variables liderazgo, compromiso y desempeño con los encuestados que tienen hijos mayores de edad, menores de edad, los que tienen ambos o los que no tienen hijos. Como se puede ver en la Tabla 9, el liderazgo, el compromiso y el desempeño es mejor en los trabajadores que tienen hijos mayores de edad.

Se piensa que como tienen más experiencia no solo laboral, sino que también en su vida, son personas más experimentadas entonces los gerentes confían más en ellos, le piden sus opiniones y valoran las decisiones que son tomadas por ellos. Se infiere que como ya son personas mayores que no tienen muchas obligaciones ni responsabilidades ya que sus hijos son mayores y realizados, pueden entregarse más al trabajo e involucrarse en el no solo por obligación sino como una manera de aprender, avanzar y superar sus conocimientos, ser cada día mejores en lo que se involucran.

Tabla 9

Relación de las variables con los Encuestados con Hijos

Tiene Hijos	Promedio de LIDERAZGO	Promedio de COMPROMISO	Promedio de DESEMPEÑO
Mayores de edad	4,103759398	4,157142857	4,304761905
Menores de edad	3,606407323	3,831521739	3,859903382
Menores de edad, Mayores de edad	3,759649123	4,125	4,077777778
No tengo hijos	3,850019786	3,986842105	4,177944862
Total general	3,810171496	3,984550562	4,101123596

Nota. Esta tabla relaciona las variables con los encuestados que tienen hijos mayores de edad, menores de edad o que no tienen hijos

Variables dependientes e independientes

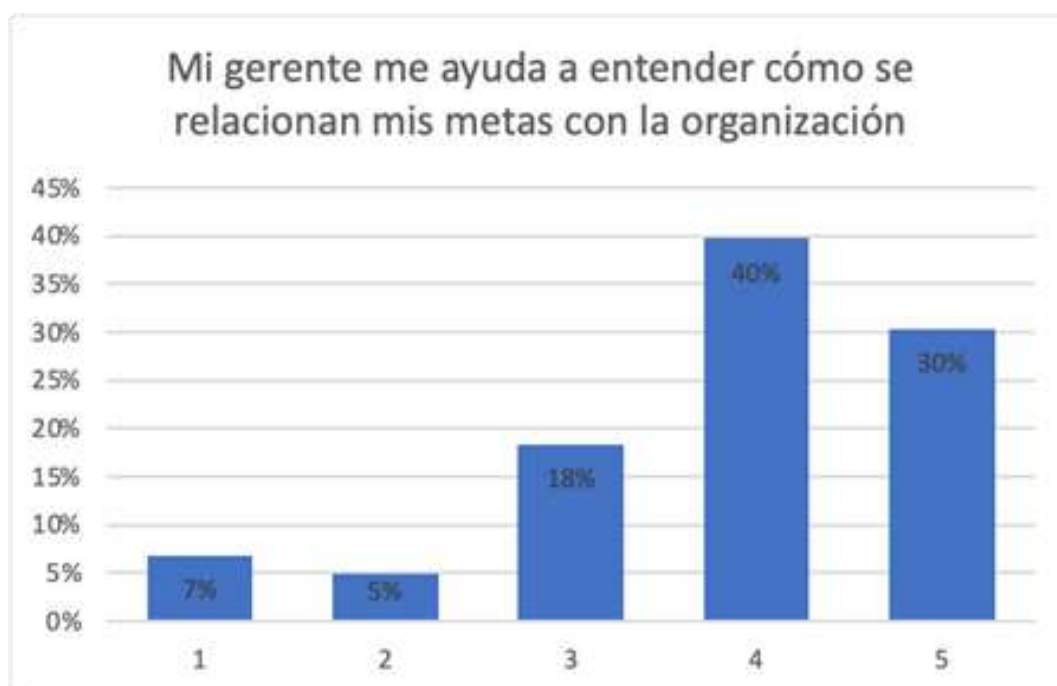
Se empieza a medir la variable liderazgo con una serie de preguntas en las que se pidieron unas respuestas a cinco escalas donde se califica totalmente en desacuerdo, desacuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo. En la primera pregunta se cuestiona acerca de si el gerente ayuda a los trabajadores a entender como las metas

de estos son relacionadas con la organización, que tan importantes es el desarrollo de sus metas para la empresa.

En la Figura 1 se ven reflejadas las respuestas de esta pregunta, en la que se puede ver que el 70% de los encuestados contestaron que están totalmente de acuerdo y de acuerdo, mientras que los otros 30% de encuestados se repartieron entre las otras calificaciones. Por lo que se infiere que la gran parte de los gerentes ayudan a los trabajadores, les hacen notar y entender la importancia de ellos y de su trabajo para la organización

Figura 1

Frecuencia en la que el gerente pidió ayuda a entender cómo se relaciona sus metas con la organización



La Figura 2 menciona como los encuestados calificaron una pregunta del liderazgo en la que trata acerca del gerente que ayuda a comprender la importancia del trabajo para la eficacia general de la empresa. El 36% de los encuestados contestaron que estaban de acuerdo y el 31% de los encuestados respondieron que estaban totalmente de acuerdo, mientras que

el otro 15% no estuvieron de acuerdo, lo que da un valor positivo a esta pregunta y se infiere que el gerente ayuda a los trabajadores a saber la importancia del trabajo de cada uno para la eficacia de la empresa.

Figura 2

Frecuencia de las Respuestas de los Encuestados para la Medición del Liderazgo



Para saber si los gerentes ayudan a comprender como encaja el trabajo de un trabajador en toda la organización se observa la Figura 3 la cual indica que el 39% de los encuestados están de acuerdo con esta afirmación y el 33% de los encuestados estuvieron totalmente de acuerdo. Aunque también se tienen respuestas negativas, no son de mayor porcentaje ya que solo el 11% pertenece a totalmente en desacuerdo y desacuerdo. Por medio de esta pregunta se puede pensar que los gerentes son de gran ayuda para los trabajadores puedan comprender como el

trabajo de un colaborador se van ajustando con el de los otros para así formar el desarrollo de la organización.

Figura 3

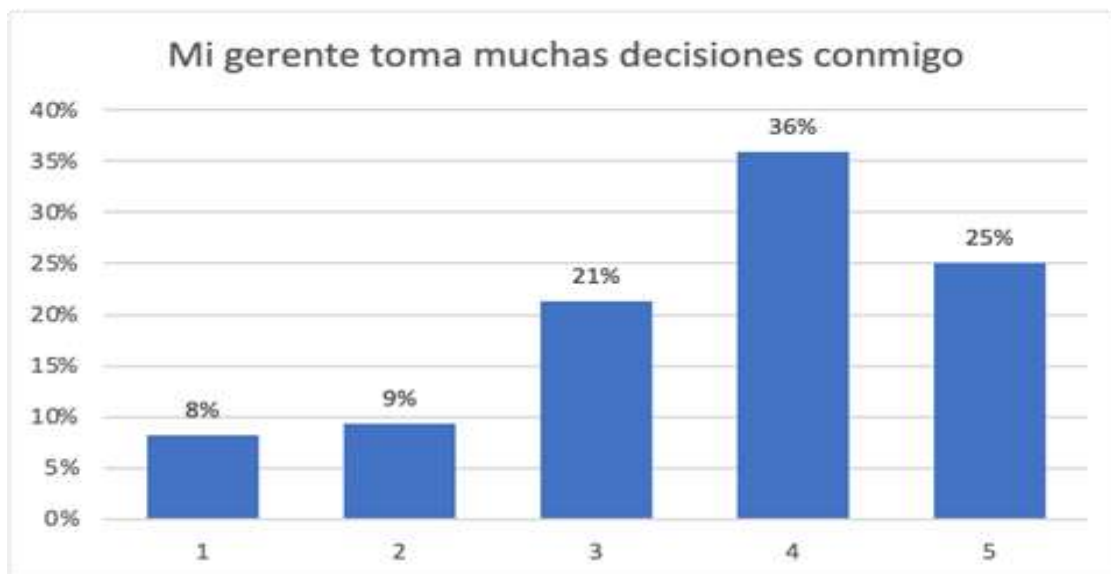
Frecuencia de las Respuestas de los Encuestados para la Medición del Liderazgo



En la Figura 4 se mide el gerente al momento de tomar decisiones con los trabajadores, en el que el 36% de los encuestados estuvieron de acuerdo y el 33% de los encuestados estuvieron totalmente de acuerdo. Aunque, por otro lado, se debe mencionar que el 8% de los encuestados estuvieron totalmente en desacuerdo y para el 21% de encuestados no están ni de acuerdo ni desacuerdo. Se puede deducir que los gerentes toman muchas decisiones con sus trabajadores y siempre piden las opiniones de estos antes de tomarlas.

Figura 4

Frecuencia de las Respuestas de los Encuestados para la Medición del Liderazgo



También se calificará si el gerente consulta acerca de las decisiones estratégicas con sus colaboradores, si es frecuente o no, como se visualiza en la Figura 5, el 30% de los encuestados dijeron que están de acuerdo. Y el 15% de los encuestados mencionaron que estaban en desacuerdo es decir que el gerente no les consulta sobre las decisiones estratégicas casi nunca y si lo hace muy pocas veces.

Figura 5

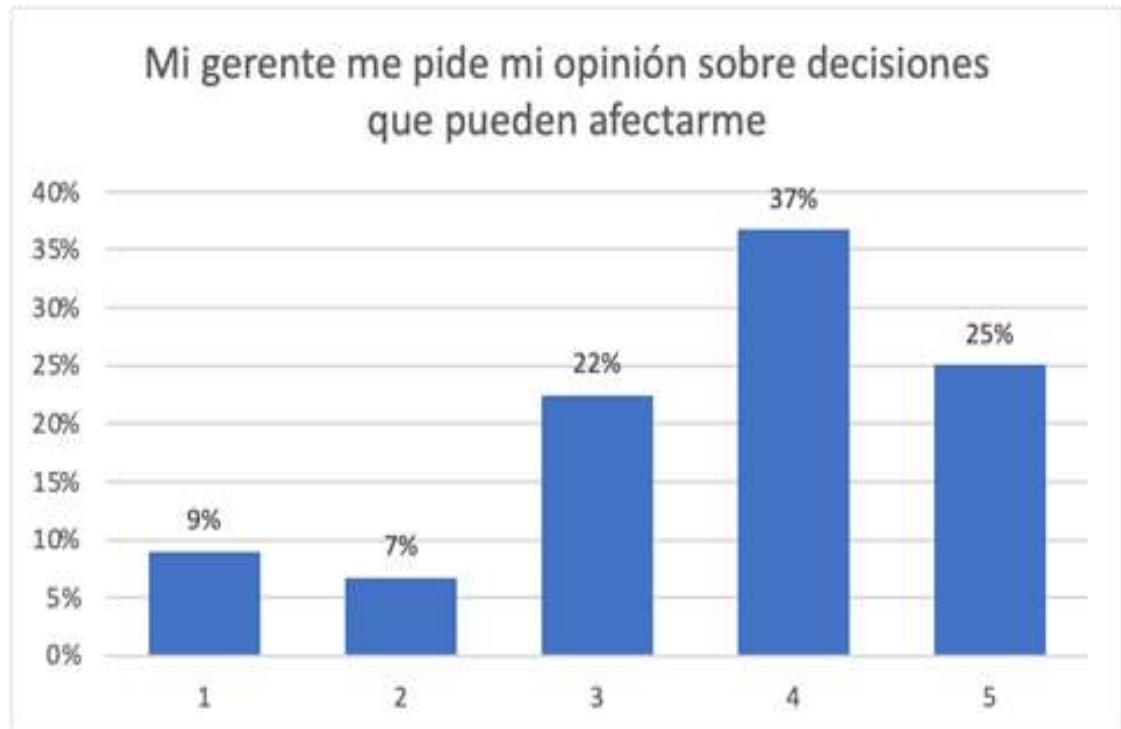
Frecuencia de las Respuestas de los Encuestados para la Medición del Liderazgo



En esta afirmación el gerente se preocupa por sus colaboradores, ya que les pide su opinión acerca de algunas decisiones que tal vez puedan afectarlos a ellos como trabajadores. En la Figura 6, el 37% de los encuestados indicó que estaban de acuerdo con esta afirmación, lo que da a entender que el gerente si hace un buen trabajo en equipo viendo el bienestar de sus trabajadores y las decisiones que no solo afectan a la empresa sino a cada uno de ellos.

Figura 6

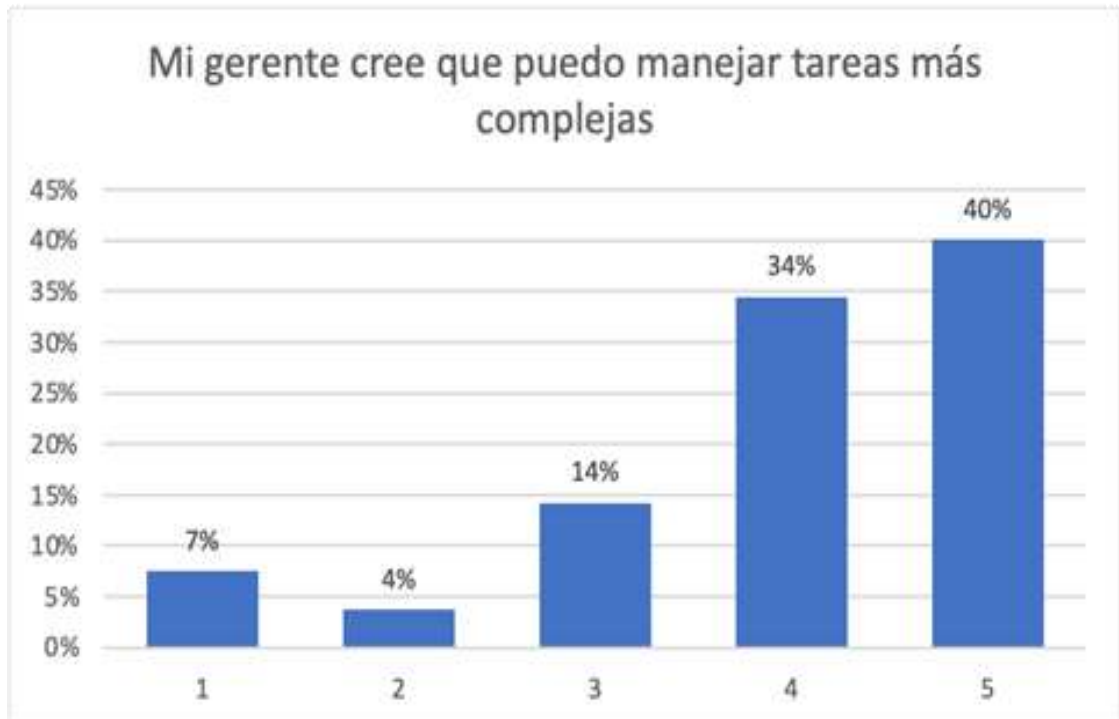
Frecuencia de las Respuestas de los Encuestados para la Medición del Liderazgo



Los gerentes deben de tener confianza y saber las capacidades de cada uno de sus trabajadores, por ello en esta pregunta se califica al gerente que otorga tareas más complejas a sus colaboradores si cree que ellos las pueden manejar. Y se comprueba la afirmación ya que en la Figura 7 se encuentra reflejadas las respuestas en las que el 40% de los encuestados mencionaron que estaban totalmente de acuerdo y el 34% de los encuestados mencionaron que estaban de acuerdo, formando así el 74% de las calificaciones, mientras que el 11% calificaron como totalmente desacuerdo y desacuerdo.

Figura 7

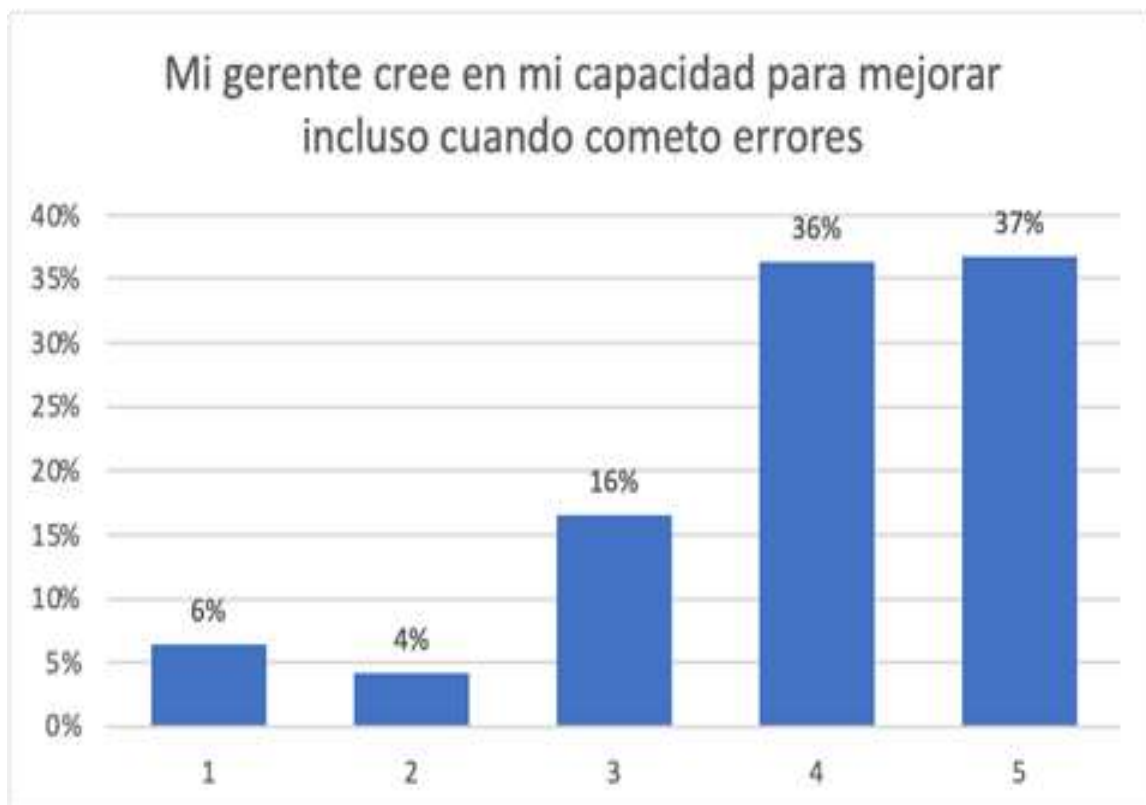
Frecuencia de las Respuestas de los Encuestados para la Medición del Liderazgo



Continuando con la medición del liderazgo, se realiza la siguiente pregunta en la que los encuestados deben calificar si su gerente cree en la capacidad que tiene cada uno de ellos para mejorar teniendo o no errores. En la Figura 8 se visualiza que el 10% de los encuestados estaban totalmente desacuerdo y desacuerdo, mientras que el 36% de los encuestados estuvo de acuerdo y el 37% de ellos respondió totalmente de acuerdo por lo que concluimos que muchos gerentes si confían en la capacidad que tienen sus trabajadores, les brindan esa seguridad y credibilidad de mejorar para seguir adelante.

Figura 8

Frecuencia donde el gerente cree en su capacidad para mejorar incluso cuando cometió errores



En la Figura 9 se reflejan las respuestas de los encuestados ante la afirmación de que los gerentes expresan confianza en la capacidad que tienen los encuestados para desarrollar su trabajo a un nivel alto. El 10% de los encuestados estuvieron desacuerdo y totalmente desacuerdo, el 13% de las personas encuestadas contestaron que no estaban desacuerdo ni de acuerdo.

Por otro lado, el 39% de los encuestados respondieron que estaban de acuerdo y el otro 38% mencionaron que estaban totalmente de acuerdo. Por lo que podemos inferir que los gerentes si expresan confianza ante los trabajadores en relación con su capacidad de realizar cualquier trabajo teniendo un alto nivel.

Figura 9

Frecuencia en la que el gerente expresa confianza en su capacidad para realizar trabajo a un alto nivel



Otra de las preguntas que se realizó a los encuestados para calificar el liderazgo de los gerentes y la confianza que tienen ellos con sus trabajadores al dejarlos hacer un trabajo a su manera. En la Figura 10 se obtienen las respuestas, en las que el 37% de los encuestados responde que están de acuerdo y el 31% de los encuestados menciona que está totalmente de acuerdo. Mientras solo el 12% de los encuestados dijeron que no estaban de acuerdo y totalmente desacuerdo

Se infiere que muchos de los gerentes son flexibles y no les imponen reglas de cómo hacer un trabajo ni de qué orden llevar. Sino que al contrario dejan que los trabajadores lo hagan a su manera y les da libertad de escoger como realizarlo.

Figura 10

Frecuencia en la que el gerente permitió hacer su trabajo a su manera



La Figura 11 demuestra la frecuencia en porcentaje en la que el gerente hace que el trabajo de los colaboradores sea más eficiente para mantener las reglas y regulaciones simples. El 40% de los encuestados contestaron que están de acuerdo, en lo que se puede decir que los gerentes si los guían y los corrigen, mientras que a otros en pocas ocasiones ya que el 23% de los encuestados respondió que están ni de acuerdo ni desacuerdo.

Figura 11

Frecuencia donde el gerente hace que sea más eficiente su trabajo para hacer mantener las reglas y regulaciones simples



Se mide al gerente de manera que permita a los trabajadores tomar decisiones importantes y de manera rápida para la poder satisfacer las necesidades de los clientes. Debe de ser un buen líder y conocer a sus colaboradores y la capacidad que estos tienen para tomar este tipo de decisiones, brindarles la seguridad necesaria para lograr la satisfacción de necesidades y tener contento a los clientes. En la Figura 12 se ve reflejada esta afirmación ya que el 75% de los encuestados contestaron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Figura 12

Frecuencia en la que su gerente permite tomar decisiones importantes rápidas para satisfacer las necesidades del cliente

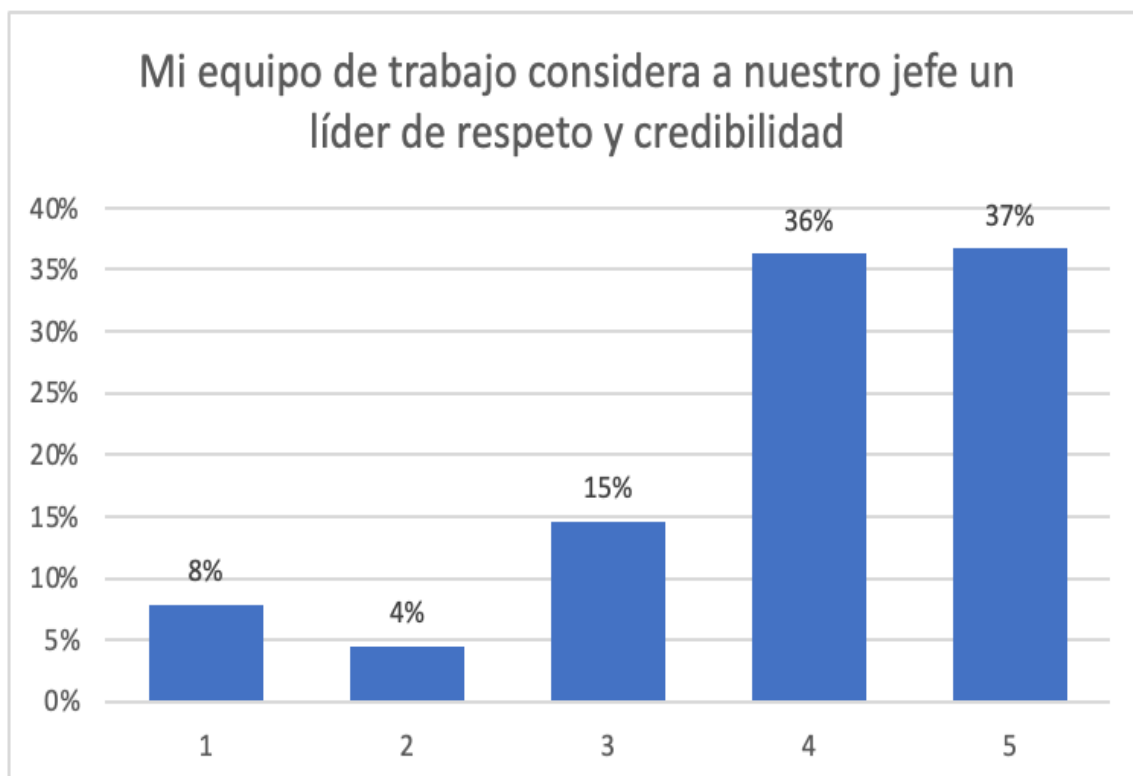


Se evalúa la posibilidad de que el jefe se haya ganado el respeto y la credibilidad ante el equipo de trabajo, es decir los trabajadores que tiene a su cargo. Por lo que con la Figura 13, se puede decir que si existe ese respeto y credibilidad ya que el 73% de los encuestados dijeron que estaban de acuerdo y totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 8% de los encuestados mencionaron que están totalmente en desacuerdo lo que significa que para

algunos su jefe no se merece el respeto ni la credibilidad de su equipo de trabajo.

Figura 13

Frecuencia en la que su equipo de trabajo considera a su jefe un líder de respeto y credibilidad

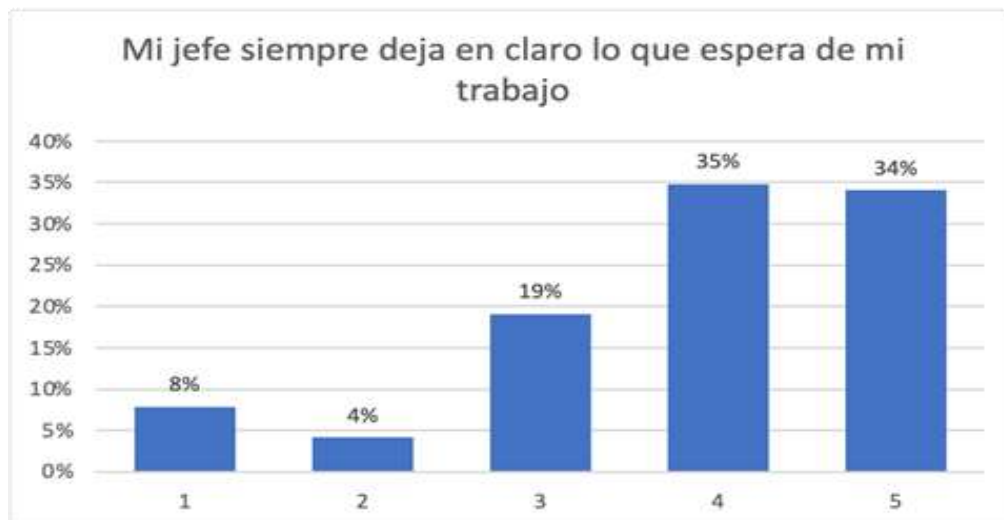


En la Figura 14 se obtienen las respuestas de los encuestados que califican que tan claro es su jefe acerca de lo que quiere o espera del trabajo que le ha sido otorgado. El 8% de los encuestados mencionaron que estaban totalmente en desacuerdo y el 4% de ellos estuvieron desacuerdo con la afirmación. Otros encuestados que forman el 19% de la muestra dijeron que estaban ni de acuerdo ni desacuerdo.

La otra parte que corresponde al 69% de los encuestados respondieron que estaban de acuerdo y totalmente de acuerdo. Por lo que se puede decir que el 69% de los jefes de los encuestados son muy claros acerca del resultado que quieren obtener de esos trabajos.

Figura 14

Frecuencia en la que su jefe deja en claro lo que espera de su trabajo



El 37% de los encuestados mencionan que están de acuerdo con que las solicitudes y orientación del supervisor facilitan el desempeño de su trabajo, según lo que se ve en la Figura 15. Mientras que el 20% de los encuestados respondieron que no están ni de acuerdo ni desacuerdo, por lo que se infiere que para ellos los supervisores no siempre facilitan el desempeño de su trabajo.

Figura 15

Frecuencia en donde las solicitudes y orientaciones de su supervisor facilitaban el desempeño de su trabajo



Para ser un buen líder se debe recibir periódicamente revisiones honestas acerca de cómo es el desempeño de los trabajadores de parte de sus jefes. En la Figura 16, el 16% de los encuestados mencionaron que están totalmente en desacuerdo y desacuerdo con esa afirmación por lo que se infiere que por parte de su jefe no reciben revisiones.

Mientras que el 24% dijeron que no están ni de acuerdo ni desacuerdo, lo que quiere decir que algunas veces puede que reciban estas revisiones. Por otro lado, el 60% de los encuestados si reciben revisiones por parte de su jefe ya que respondieron que estaban de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Figura 16

Frecuencia en la que recibe revisiones honestas de su jefe sobre su desempeño

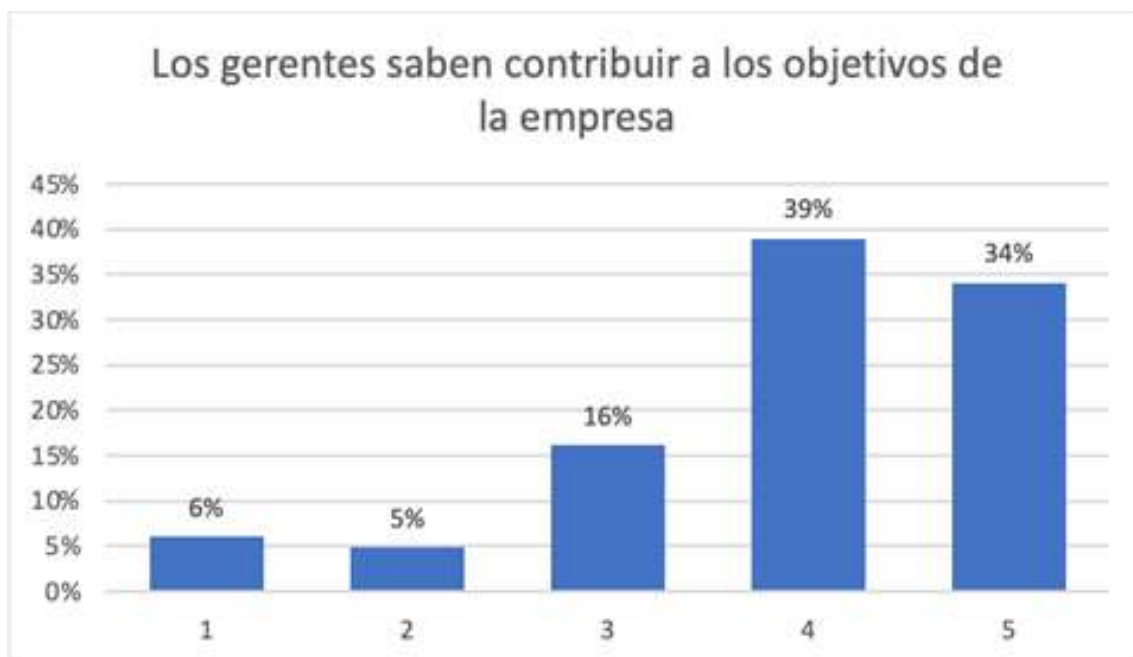


El liderazgo de los gerentes no solo influye a los trabajadores, sino que también influye a la empresa, por ello se realiza la pregunta a los encuestados en la que califican si el gerente sabe contribuir con los objetivos

de la empresa. El 73% de los encuestados dijeron que, si estaban de acuerdo y totalmente de acuerdo con esta afirmación, por lo que podemos concluir que los gerentes si contribuyen con los objetivos de las empresas.

Figura 17

Frecuencia en que los gerentes saben contribuir a los objetivos de la empresa



En la Figura 18 se encuentran las respuestas que se han obtenido por los encuestados. Para calificar al jefe y su manera de tratar a los trabajadores se realizó la siguiente pregunta, siempre me tratan bien cuando le pido instrucciones a mi jefe. Muchos encuestados no estuvieron de acuerdo con la pregunta para ser exactos el 7%, y el 6% respondieron totalmente desacuerdo.

El 40% de los encuestados respondieron que estaban totalmente de acuerdo, el 34% de los encuestados también dieron una respuesta positiva y dijeron que si estaban de acuerdo. Por lo que se puede inferir que la mayor parte de los jefes si tratan bien y responden ante las inquietudes de sus colaboradores.

Figura 18

Frecuencia en la que siempre lo tratan bien cuando pide instrucciones a su jefe



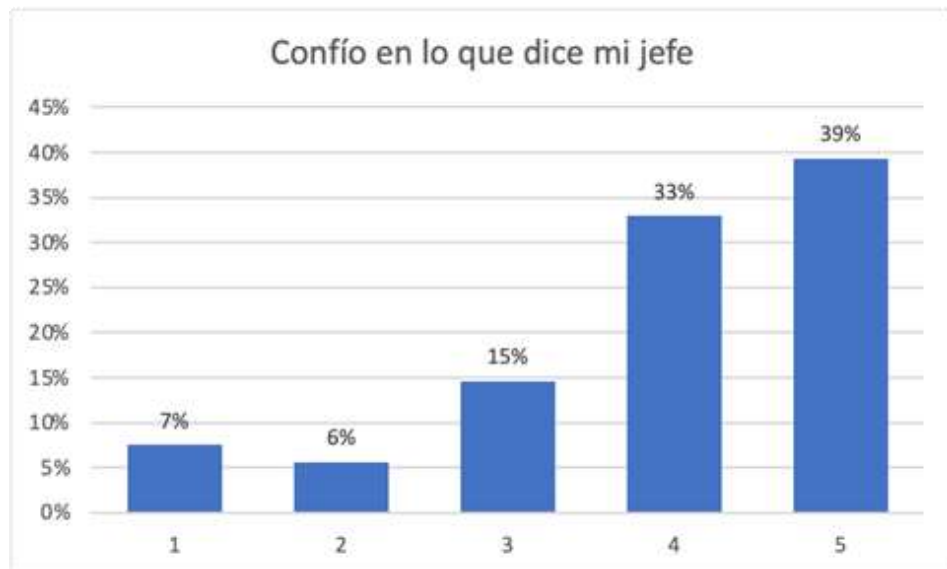
Para finalizar con la medición de la variable liderazgo, se realiza la última pregunta para los encuestados la que dice si confían en lo que dice su jefe. El 15% de los encuestados respondieron que ni de acuerdo ni desacuerdo.

El 72% de los encuestados respondieron que estaban de acuerdo y totalmente de acuerdo. Por lo que se puede inferir que el jefe de ellos les ha brindado la seguridad para poder confiar en él.

Mientras que el 28% de los encuestados no calificaron del todo bien al jefe ya que mencionaron que estaban totalmente desacuerdo y desacuerdo. Lo que quiere decir que no se sienten seguros de lo que el jefe de ellos dice y no le tienen la confianza necesaria.

Figura 19

Frecuencia en la que confió en las indicaciones de su jefe



En la figura 20 se comienza a medir otra variable la cual es el compromiso, en el cual se realizan 8 preguntas a los encuestados. La primera es acerca de cómo se sienten en el trabajo. Se observó que el 78% de los encuestados respondió que se sienten feliz en su trabajo, mientras que el 9% de estos mencionaron que no se sienten feliz en su trabajo, y para otros no es de mayor importancia sentirse feliz o no en su trabajo.

Figura 20

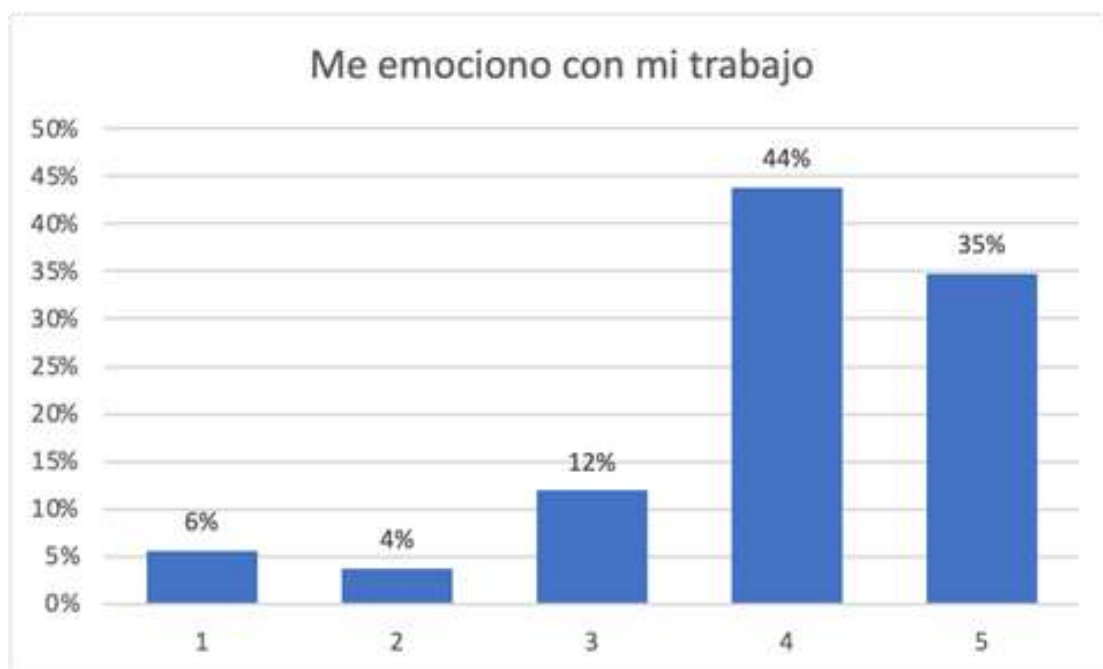
Frecuencia en que se sintió feliz en su trabajo



Siguiendo con el método de calificación de la variable anterior, también se utiliza una escala del 1 al 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo. En la Figura 21 se ven las respuestas de los encuestados ante la afirmación de que, si se emocionan con su trabajo, el 79% de los encuestados se emocionan con su trabajo, mientras que un porcentaje mínimo del 10% no se emocionan para nada con su trabajo.

Figura 21

Frecuencia en que se emociona con su trabajo



Se realiza la siguiente pregunta para ver si los trabajadores se involucran completamente con su trabajo. La Figura 22 demuestra los resultados de la pregunta en la que se visualiza que el 7% de los encuestados mencionaron que estaban desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

En la Figura 22 se ve reflejado que la mitad de los encuestados dijeron que estaban totalmente de acuerdo y el 39% de ellos contestaron que estaban de acuerdo con que se involucran completamente con su trabajo. En la que se recibió una respuesta positiva ya que se puede inferir gracias a los resultados que se comprometen al 100% con el desarrollo de su trabajo.

Figura 22

Frecuencia en la que se involucró completamente en su trabajo

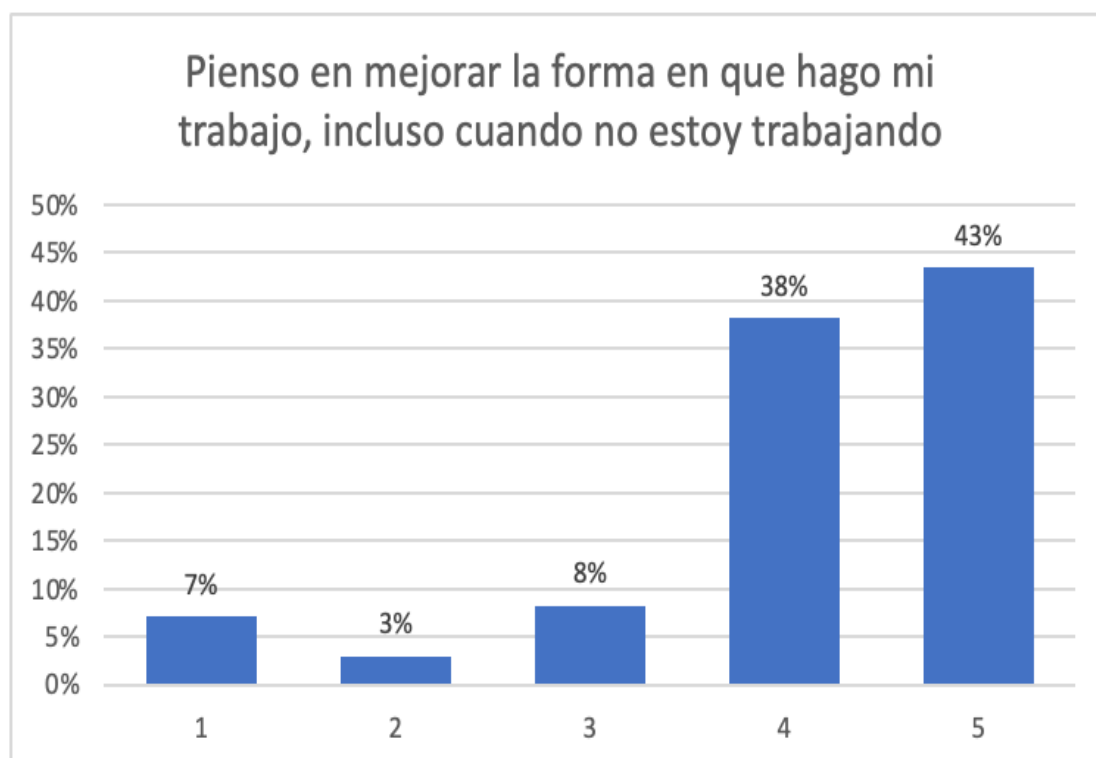


Se mide el compromiso que tienen los trabajadores por su trabajo incluso cuando no están dentro de él. Que tanto piensan los colaboradores acerca de cómo mejorar su manera de realizar el trabajo, en la Figura 23 se visualiza que el 81% de los encuestados piensan en cómo mejorar su forma de desarrollar su trabajo aun así cuando no están en horas laborales.

Mientras que el 7% de la muestra que ha sido encuestada respondieron que estaban totalmente en desacuerdo y el 3% de los encuestados dijeron que estaban en desacuerdo con esta afirmación y que no pensaban en mejorar la forma en la que hacían su trabajo mucho menos cuando no se encontraban laborando. El 8% de ellos mencionaron que no era siempre ni tampoco nunca pero no con mucha frecuencia.

Figura 23

Frecuencia en la que piensa en mejorar la forma en que realizar su trabajo



El concentrarse en el trabajo para realizar bien las actividades planteadas puede ser un tanto difícil ya que existen muchas distracciones por ello se realizó esta pregunta para conocer la cantidad de encuestados que se concentran en realizar bien su trabajo. En la Figura 24 se muestra el compromiso que tienen los encuestados, que tan concentrados están en hacer bien su trabajo. Donde se puede inferir que al empezar a realizar un trabajo otorgado por su jefe ponen toda la concentración en él y en entregarlo bien hecho ya que el 44% de los encuestados respondieron que están totalmente de acuerdo con esta afirmación y el 45% de ellos mencionaron que estaban de acuerdo.

Por otra parte, el 4% de los encuestados mencionaron que ni de acuerdo ni desacuerdo. Mientras que el 8% de ellos dijeron que no estaban de acuerdo y que estaban totalmente en desacuerdo, por lo que este pequeño porcentaje de encuestados no están concentrados en realizar bien

el trabajo que les ha sido asignado por su jefe o contratista lo cual puede generar una pérdida notable para la empresa ya que su trabajo no será realizado de una forma efectiva.

Figura 24

Frecuencia en el que se encuentra concentrado en hacer bien su trabajo

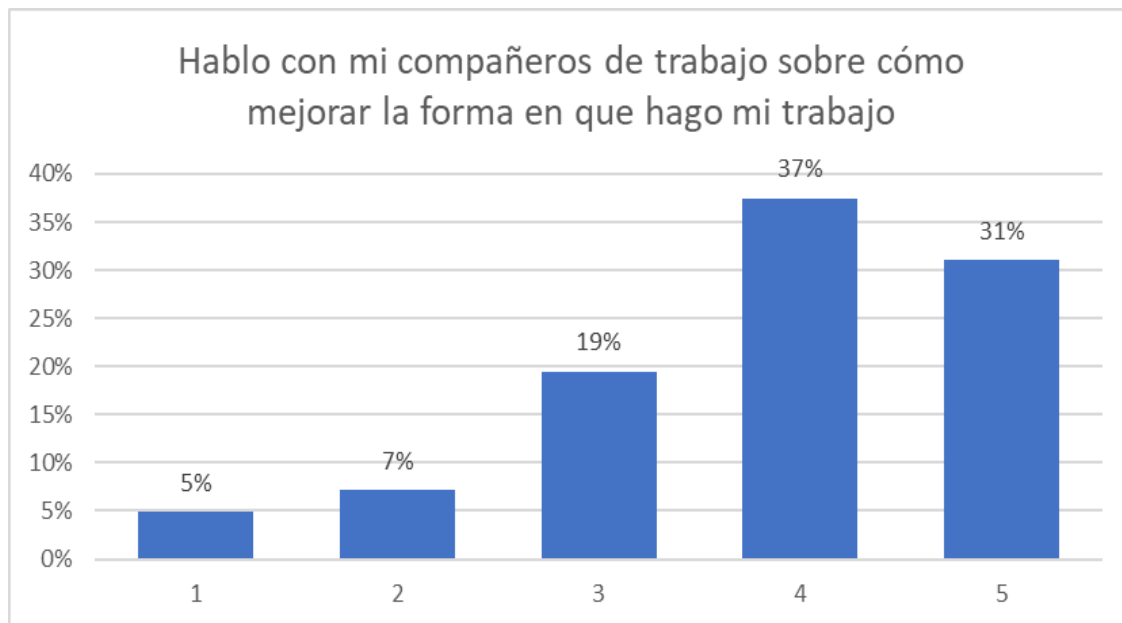


Para medir el compromiso también se debe preguntar si se pide ayuda a los compañeros de trabajo para mejorar la forma en la que se realiza el trabajo ya que algunos tienen más experiencia. Tal vez algunos saben más del tema o ya han pasado por esto.

En la figura 25 se ven los resultados de la encuesta en las que se obtienen respuestas favorables ya que el 68% de los encuestados responden que, si hablan con sus compañeros acerca de este tema, mientras que el 19% dijeron que no están ni de acuerdo ni desacuerdo, es decir que tal vez en algún momento, pero no siempre. Por otro lado, el 12% mencionan que no hablan con sus compañeros, se puede inferir que sea porque son nuevos o tal vez no tienen la confianza de andar pidiendo opiniones y prefieren no hablar acerca de ese tema por temor.

Figura 25

Frecuencia en que habla con sus compañeros sobre cómo mejorar su forma de trabajar



En la Figura 26 se realiza una pregunta similar a la anterior, lo que la diferencia es que habla acerca de las habilidades y conocimientos, para ver lo importante que es para los trabajadores el hablar con sus compañeros y recibir sus opiniones. Se piden ser calificadas mediante una escala donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.

En la que el 28% de los encuestados dijeron que, si hablaban acerca de eso con mucha frecuencia, el 36% mencionaron que si estaban de acuerdo y si hablan acerca de ese tema con sus compañeros y el 24% de ellos contestaron que no hablan con mucha frecuencia, solo en ocasiones. El 4% de los encuestados estaban totalmente en desacuerdo lo que quiere decir que nunca hablan de ese tema, mientras que el 7% de ellos casi nunca.

Figura 26

Frecuencia en que habla con sus compañeros de trabajo sobre el desarrollo de sus habilidades

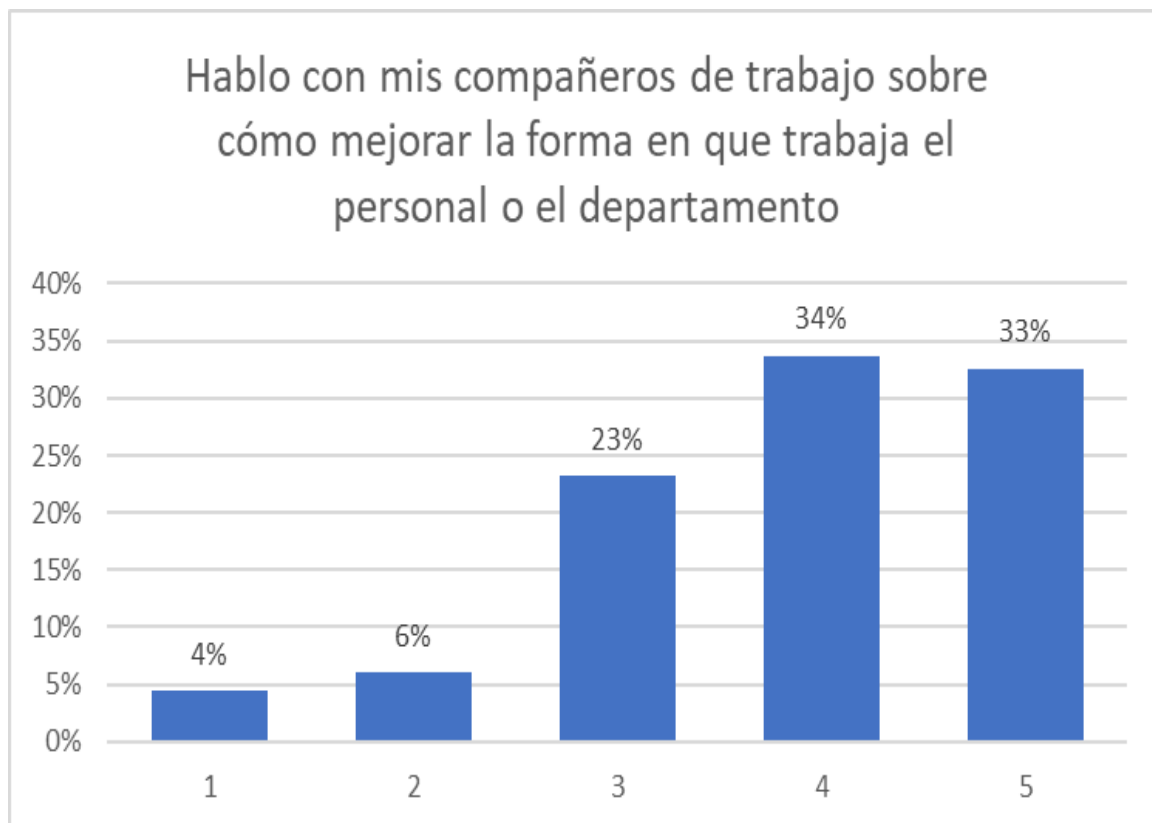


Concluyendo con la medición de la variable compromiso, se realiza la última pregunta, que trata acerca de si hablan con sus compañeros de trabajo acerca de cómo mejorar la manera en la que labora el personal o el departamento. Esto mejora el trabajo grupal y los beneficia a todos. Con ello buscamos saber si los encuestados realizan sesiones de Feedback para conocer su desempeño a ojos de los demás compañeros para así creación oportunidades de mejora.

En la Figura 27 se visualizan los resultados de las encuestas donde el 67% son respuestas positivas que mencionan que, si tratan ese tema con sus compañeros, el 23% de ellos no le dan mucha importancia al tema. Por otro lado, el 10% de los encuestados, no hablan acerca de ese tema con sus compañeros, por lo que se infiere que a ellos no le representan problemas la manera en la que ha estado laborando el personal o el departamento como tal.

Figura 27

Frecuencia en que los habla con los compañeros de trabajo sobre superarse laboralmente.

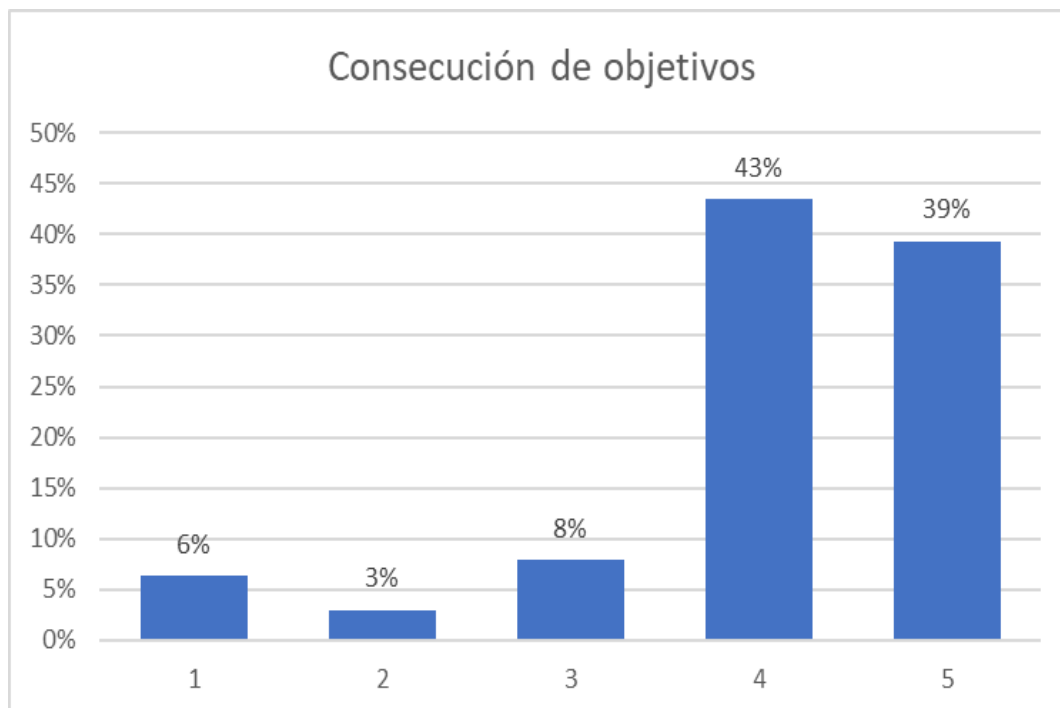


Se empieza a medir la variable desempeño con tres preguntas que se le realizan a los encuestados. Siguiendo con el formato de las preguntas anteriores se muestra una escala donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo. Una de las preguntas es la consecución de objetivos, lo que significa la obtención o alcance de sus objetivos.

En la Figura 28 se logra visualizar que tan solo el 9% de ellos mencionan que para estos no logran sus objetivos y que no tienen un buen desempeño dentro de la empresa donde laboran o laboraron. Mientras que el 43% de los encuestados respondieron que estaban de acuerdo y el 39% de los encuestados respondieron que estaban totalmente de acuerdo, por lo que se dice que a pesar de todo si logran sus objetivos.

Figura 28

Frecuencia de las Respuestas de los Encuestados para la Medición del Desempeño



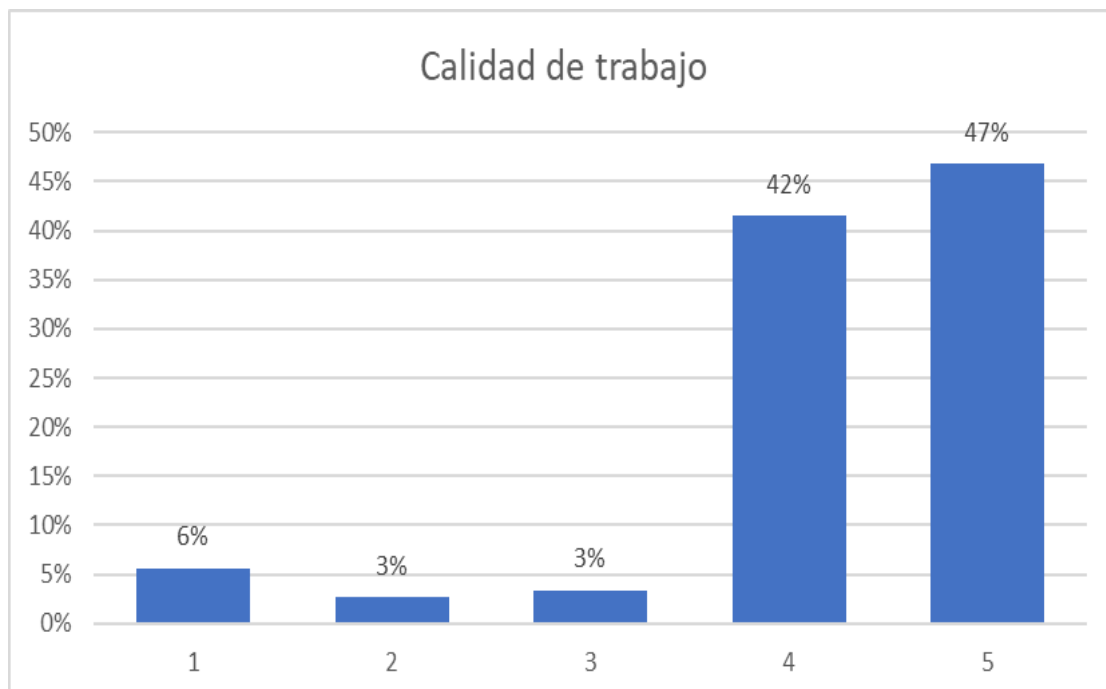
La segunda pregunta para medir el desempeño es para evaluar la calidad de trabajo. Siguiendo con el mismo formato de las preguntas anteriores se muestra una escala donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo, se pide que los encuestados la califiquen para así llegar a una conclusión.

En la siguiente Figura 29 se demuestran los resultados de los 267 encuestados, en los que el 42% de los encuestados dijeron que estaban de acuerdo y el 47% respondieron que estaban totalmente de acuerdo. Los encuestados tienen una gran obligación de realizar un trabajo de calidad.

Mientras que a otros no les importa hacer un trabajo de calidad ya que el 6% de los encuestados mencionaron que estaban totalmente en desacuerdo y el 3% de ellos estuvieron en desacuerdo. El otro 3% de los encuestados estuvieron ni de acuerdo ni desacuerdo, por lo que se puede inferir que algunas veces si lo realizan y otras no.

Figura 29

Frecuencia de las Respuestas de los Encuestados para la Medición del Desempeño

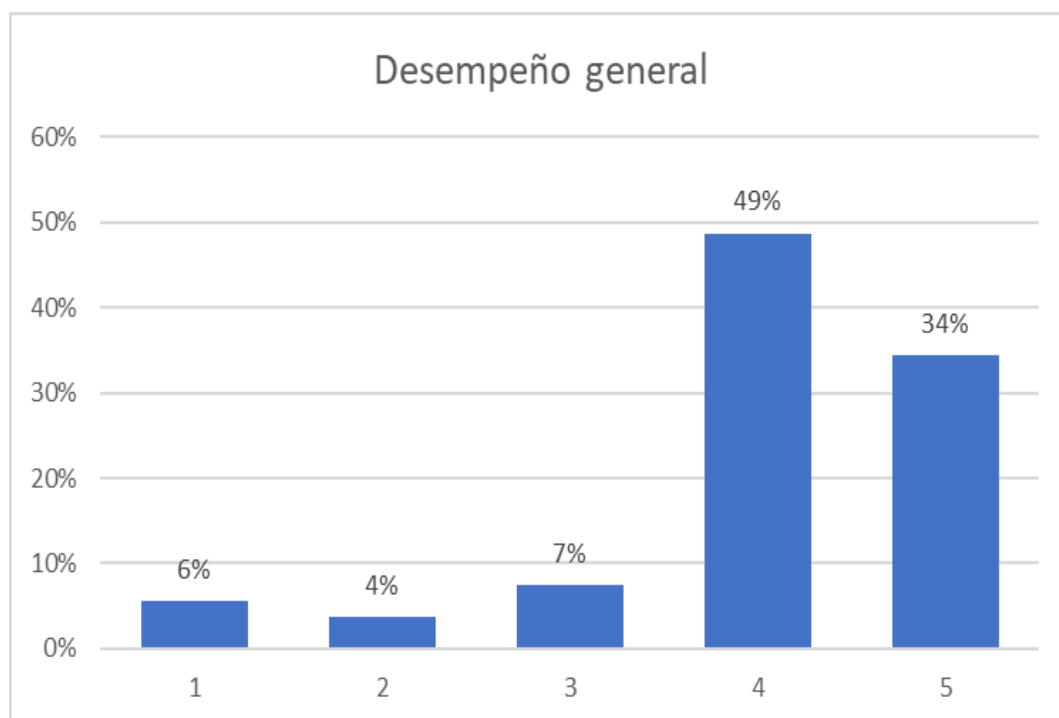


Para medir el desempeño general se le pide a los encuestados que califiquen entre totalmente desacuerdo, desacuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Donde el 49% de los encuestados respondieron que estaban de acuerdo con el desempeño general y el 34% respondieron que estaban totalmente de acuerdo, como se puede ver reflejado en la Figura 30, por ello se infiere que mientras mayor importancia le pongan a su trabajo mejor será su desempeño general y por eso tienen que tener un buen liderazgo y compromiso dentro de la empresa.

Mientras que el 10% de ellos no tienen un buen desempeño general y no le dan mayor importancia a su trabajo dentro de la empresa ni piensan en ella lo cual produce una inconformidad a las empresas ya que es un porcentaje del total el que puede llegar a perjudicar en su totalidad a la empresa. El 7% de ellos lo intentan para poder tener un buen desempeño.

Figura 30

Frecuencia de las Respuestas de los Encuestados para la Medición del Desempeño



Dentro de la tabla 10 se encuentran varios datos sobre las medidas de tendencia central las cuales son medidas estadísticas que cumplen la función de agrupar en un solo valor varios valores estas son conocidas como media, mediana y moda en dónde; la media es el promedio de los de los datos obtenidos, en este caso el liderazgo tendría una media de 3,81; la mediana es el valor central de los datos recolectados el cual en la variable liderazgo es 4 y como tercer medida se encuentra la moda es el número con mayor repeticiones dentro de la data, el cual en esta variables es el 5 el cual significa totalmente de acuerdo.

Otro punto por denotar de la tabla 10 es la desviación estándar el cual indica la dispersión de la población de datos, en el cual estipula que mientras mayor es la desviación mayor dispersión de la población existe, en este caso la desviación estándar es del 96%.

Como última variable a evaluar es la curtosis el cual según la teoría menciona que tan ancha y punteada es su gráfica, en este caso por los tipos de curtosis mencionado en el apartado de Prueba de normalidad cuenta con una curtosis Leptocúrtica ya que su valor es mayor a 0, el cual su gráfica sería una curva muy apuntada.

Tabla 10

Medidas de Tendencia Central y Dispersión Variable Liderazgo

LIDERAZGO

Media	3,8101715
Error típico	0,05877632
Mediana	4
Moda	5
Desviación estándar	0,96041292
Varianza de la muestra	0,92239298
Curtosis	1,49145218
Coefficiente de asimetría	-1,2397024
Rango	4
Mínimo	1
Máximo	5
Suma	1017,31579
Cuenta	267

Analizando ciertas variables de la tabla 11 el cual se centra en la variable compromiso posee datos similares al del liderazgo con una diferencia notoria donde la moda en vez de ser 5, totalmente de acuerdo, en el compromiso se posiciono como la de mayores repeticiones obtenidas el 4, que significa de acuerdo, lo cual da a percibir una cierta inquietud o ligera inconformidad de parte de los encuestados. Otra variable que obtuvo mucha diferente con el liderazgo es la curtosis siendo mucho más mayor a 0 dando a notar que su gráfica es más punteada.

Tabla 11

Medidas de Tendencia Central y Dispersión Variable Compromiso

<i>COMPROMISO</i>	
Media	3,98455056
Error típico	0,05660279
Mediana	4,125
Moda	4
Desviación estándar	0,92489716
Varianza de la muestra	0,85543476
Curtosis	3,31989366
Coefficiente de asimetría	-1,7539122
Rango	4
Mínimo	1
Máximo	5
Suma	1063,875
Cuenta	267

Como última variable por analizar dentro de las medidas de tendencia central y dispersión se encuentra la variable desempeño, el cual cuenta con puntuaciones similares con ligeros aumentos en la media, error típico, desviación, entre otros, a comparación de la variable desempeño.

Tabla 12

Medidas de Tendencia Central y Dispersión Variable Desempeño

<i>DESEMPEÑO</i>	
Media	4,1011236
Error típico	0,0610509
Mediana	4,33333333
Moda	4
Desviación estándar	0,99757998
Varianza de la muestra	0,99516582
Curtosis	3,2302845
Coefficiente de asimetría	-1,8348889
Rango	4
Mínimo	1
Máximo	5
Suma	1095
Cuenta	267

Estadística correlacional

En la Tabla 13 se presenta los datos estadísticos de la regresión en donde se evalúa que existe una alta correlación entre las tres variables objeto de estudio, las dos variables que se escogieron las cuales son liderazgo y compromiso explican en un 69% al desempeño.

$$\text{Desempeño} = 0,468 + 0,346 \text{liderazgo} + 0,581 \text{compromiso}$$

Lo que significa que por cada unidad que se mejore en el liderazgo el desempeño va a mejorar en 0,346 y por cada unidad que se mejore en el compromiso el desempeño va a mejorar en 0,581.

Las dos variables son significativas a un nivel de significancia del 1% ya que en la probabilidad se reflejan los resultados menores al 0,01. Lo que quiere decir que el liderazgo y el compromiso son variables importantes para el desempeño.

Tabla 13

Estadísticas de la Regresión

Coeficiente de correlación múltiple	0,831
Coeficiente de determinación R ²	0,691
R ² ajustado	0,688
Error típico	33165
Observaciones	267

Análisis de Varianza

	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Promedio de los cuadrados	F	Valor crítico de F
Regresión	2	183,004811	91,5024056	295,641209	4,1045
Residuos	264	81,7092961	0,30950491		E-68
Total	266	264,714107			

	Coeficientes	Error típico	Estadístico t	Probabilidad	Inferior 95%	Superior 95%	Inferior 95,0%	Superior 95,0%
Intercepción	0,46814948	0,15341416	3,05154023	0,00250879	0,16607846	0,77022051	0,16607846	0,77022051
LIDERA	0,34578323	0,06043314	5,72174855	2,8541E-08	0,22679095	0,4647755	0,22679095	0,4647755
COMPR	0,58111465	0,06275375	9,26023751	7,353E-18	0,45755311	0,7046762	0,45755311	0,7046762
OMISO								

Hallazgos

En la Tabla 14 se muestra si las hipótesis de la presente investigación son significativas, con un nivel de significancia del 0,01. Concluyendo que la hipótesis general y las hipótesis específicas reflejan en su P. value un valor inferior al 0,01 por lo que se determinan que estas hipótesis son significativas y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 14

Nivel de Significancia para las Hipótesis

	Hipótesis	Coeficiente	P. value	Significativa
Ha: G	El liderazgo y el compromiso influye sobre el desempeño de los profesionales administrativos en Guayaquil.	0,69133003	4,1045E-68	Se acepta
H1	El liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil.	0,34578323	2,8541E-08	Se acepta
H2	El compromiso influye en el desempeño de los trabajadores administrativos de la ciudad de Guayaquil.	0,58111465	7,353E-18	Se acepta

Nota: nivel de significancia 0,01

Conclusión

Después de haber cumplido con los objetivos ideados para el presente proyecto de investigación, se logró concluir que:

- En lo que se menciona en el capítulo 1 sobre la revisión de la literatura, se logró determinar diversas teorías para alcanzar a definir los componentes que existen en cada variable que se implementó en el estudio investigativo. Para la variable liderazgo se lograron definir teorías como: teoría de contingencia, teoría cognitiva y la teoría Gran Hombre; el cual se basa el nivel de liderazgo que tiene el hombre en un momento determinado, según esta teoría el “gran hombre nace y se vuelve un líder cuando la situación lo amerita. Por otro lado, la variable compromiso se definieron teorías como: Los 3 modelos tridimensionales; los cuales son afectivo, normativo y de continuidad, por otro lado, se definió otra teoría como la teoría de los roles de trabajo; menciona que los colaboradores se manejan de forma física mediante sus actividades diarias, teorías de compromiso afectivo; mencionado cuando el colaborador llega a sentir emociones para con la empresa. Como tercera y última variable el desempeño cuenta con teorías como: teoría de proceso de estructuración y teoría del capital humano en las organizaciones el cual menciona que el desempeño como el menor tiempo posible que alguien llegase a utilizar al realizar una actividad.
- Para el marco referencia existen múltiples investigaciones, artículos, tesis las cuales otorgan varios antecedentes que den un valor adicional del porque se realiza la investigación, las cuales indican el liderazgo eficiente que llevan ciertas empresas y denotan lo favorable que les resultó, el compromiso demostrando mediante la satisfacción laboral y compromiso organizativo. Y el desempeño demostrado mediante estudios la adaptabilidad, la condición laboral y la compunción que hay en la empresa.

- En el marco metodológico se planteó que el enfoque a implementar es de carácter cuantitativo. La base de datos que se utilizó para determinar la población de la investigación se obtuvo mediante informaciones alternas como el Instituto Nacional de Estadística y Censo. Por otro lado, el alcance que se implementó es de carácter descriptivo y correlacional. El corte de tiempo a utilizar es de transversal, con un diseño no experimental ya que las variables no van a ser manipuladas las variables. El instrumento que se empleó es la escala de Likert junto a una población de 267 personas encuestadas. Por último, las herramientas efectuadas fue la aplicación de google forms para realizar las encuestas y agrupar los valores y con asistencia de SPSS se logró obtener los resultados deseados para poder evaluarlo de forma correcta.
- En cuanto al análisis de los resultados, se identificó mediante los datos obtenidos de las encuestas y los datos calculados que las dos variables liderazgo y compromiso, son directamente arraigadas al desempeño que ofrece un colaborador para su empresa, si su jefe ofrece un ambiente laboral con condiciones óptimas para laboral, el esfuerzo se verá reflejado en sus colaboradores, lo cual afecta directamente con la empresa ya que provoca una mejor producción dentro de la empresa. Se obtuvo un coeficiente de determinación del 69% y todas las hipótesis planteadas fueron aceptadas con un nivel de significancia del 0,01.

Recomendaciones

Los resultados obtenidos del presente trabajo de investigación se basaron en los datos recopilados de los empresarios guayaquileños del sector comercial; por ende, es viable brindar ciertas recomendaciones que puedan ayudar a las empresas que conforman el sector comercial a mejorar ese lazo entre el desempeño de los colaboradores para con la empresa e incluso un ayuda para los estudiantes que encuentren útil esta investigación para futuros proyectos, artículos, investigaciones o negocios:

En base a las teorías que se han presentado en el transcurso del desarrollo de la investigación, el liderazgo que un jefe emita hacia sus colaboradores es algo fundamental para llevar no solo una buena comunicación con sus trabajadores, sino también de llevar una buena relación con ellos en donde se sientan a gusto en trabajar para la empresa, tener la certeza necesaria en que la persona que los está liderando y guiando es alguien en quien se pueda confiar realmente. Esto afecta directamente al compromiso y el desempeño que tengas los empleados emitan en sus labores diarias.

Con los resultados obtenidos se recomienda a los jefes de área de las empresas comerciales que implementen nuevas técnicas de llegar al trabajador, formas de hacer que se sientan parte de la empresa más no como una pieza reemplazable, para ello existe varios autores que brindan ese tipo de “apoyo” para convertirse en un líder para sus subordinados.

Finalmente, se recomienda a las empresas implementar sistemas de recompensa por logros obtenidos dentro de la empresa, días de integración para no solo conocer a sus colaboradores de forma profesional, sino también de forma personal, para así saber cómo llegar a cada uno de ellos.

Referencias

- Adanaque Juárez, A. I. (2022). Liderazgo y desempeño laboral en los funcionarios de Banca Pyme de Scotiabank Perú SAA, 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83823/Adanaque_JAI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguilar Panduro, E. J., Bautista Cuello, R. y Cienfuegos Fructus, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 110. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Aguirre, J. (2000). Dirección y gestión de personal. Ediciones pirámide. Madrid.
- Alan Neill, D. & Cortez Suárez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigación-cuantitativa-y-cualitativa.pdf>
- Aldana Rivera, E. E., Leal Guerra, M. y Tafur Castillo, J. (2018) Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 3. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Allen, N. J. y Meyer, J. P (1996) Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity.
- Álvarez Hernández, G., & Mora, J.D. (2015). Diseño de Estudios Epidemiológicos. I. El Estudio Transversal: Tomando una Fotografía de la Salud y la Enfermedad. <https://www.medigraphic.com/pdfs/bolclinhosinfson/bis-2015/bis151f.pdf>
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Arias Gonzáles, J. L., Covinos Gallardo, M. R., & Cáceres Chávez, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237-247. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de*

- Psicología*, 29(3), 1038-1059.
<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bajaña Villagomez, Y. S. y Chi6n Chac6n, S. J. (2020). Perceived Value as a Mediating Variable in the Theory of Planned Behavior. Application to the Intention of Completing an Master of Business Administration. *International Review of Management and Marketing*, 2020, 10(4), 140-151. <https://doi.org/10.32479/irmm.9866>
- Baquero Ramos, J. S. (2011). ¿La ausencia de liderazgo, genera conflicto entre los departamentos de la empresa de seguridad? [Trabajo de Grado, Universidad Militar Nueva Granada]. <http://hdl.handle.net/10654/3452>
- Bertram, D. (2008). Likert Scales... are the meaning of life. Topic report: Recuperado de <http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane-likert.pdf>
- Bohrt, R. y Bretones, F. D. (2018). El compromiso organizacional y su relaci6n con el intercambio l6der empleado y la satisfacci6n laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 419, 187-212.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533–546. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- Cabrera Ramirez, S. J. (2019). Estilo de liderazgo y su relaci6n con el desempe1o laboral de los colaboradores de una empresa contratista minera en Cajamarca 2019. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte en Per6]. <https://hdl.handle.net/11537/22247>
- Campos la Serna, M. M., & Lude1a S1nchez, C. R. (2019). El liderazgo y su incidencia en el desempe1o laboral en la empresa librerias crisol s.a.c. en el periodo 2017. [Tesis de grado, Universidad Peruana de las Am6ricas en Per6]. <http://190.119.244.198/handle/upa/776>
- Caraballo, M. R., Rigo, D. Y., Rovere, R. y Saquillari, R. B. (2020), Revisi6n te6rica del concepto agencia. Implicancias educativas para comprender el compromiso acad6mico. *Revista Ciencia y Educaci6n*, 5(2), 83. <https://doi.org/10.22206/cyed.2021.v5i2.pp81-92>
- Carre6n Guill6n, J. (2014). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *UNAM* 60(1), 1. [http://dx.doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)72146-7](http://dx.doi.org/10.1016/S0186-1042(15)72146-7)
- Carre6n Guill6n, J., Garc6a Lirios, C., Hern1ndez Vald6s, J. y Morales Flores, M. L. (2014). Contraste de un modelo del compromiso laboral en centros de salud p6blica. *Acta Universitaria* 24(1), 51. ISSN: 0188-6266. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41630112003>
- Carruitero Lecca, F. R., D6az Valiente, F. A., Grados V1squez, M. M., M6ndez Cobian, F. J., Rojas Luj1a, V. W., Valiente Salda1a, Y. M. y V1squez Llamo, C. E. (2020). Gesti6n por competencias y su impacto para mejorar el desempe1o laboral de las empresas constructoras del

- distrito de Trujillo, 2018. Revista Ciencia y Tecnología 16(1), 46. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2753>
- Chávez Macías, A. G., Díaz Díaz. M. G., Peña Cárdenas, M. C. & Sánchez Esparza, C. E. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. Revista Internacional Administración & Finanzas, 9(5), 97 https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2808147
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos “El capital humano de las organizaciones”. Mc Graw Hill https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional. Editorial McGraw-Hill México. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 2(4), 133-153. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016846007>
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 17(3), 336–354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Colino Tostón, M. J. (2014). Conductas de liderazgo y satisfacción laboral. [Trabajo de grado universitario en relaciones laborales y recursos humanos, Universidad de León]. https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/4281/Trabajo-Fin-de-Grado-RRLL-y-RRHH_Maria-José-Colino_V2.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Covey, S. R. (2005). El 8vo hábito de la efectividad a la grandeza. Editorial Paidós Empresas. ISBN: 968-853-595-8. <https://docer.com.ar/doc/nnvcnv1>
- Cronbach, L.J. (1951) Coefficient alpha and the internal structure of tests, Psychometrika 16, 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Diario Gestión. (21 de noviembre de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-faltacompromiso-laboral-principal-problema-105592>
- Duque, M., Tuapanta, J., & Mena, A. (2018). Alfa de cronbach para validar un cuestionario de uso de tic en docentes universitarios. mktDESCUBRE11, 1(Décima), 37-48. <https://core-ac-uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Domínguez Poma, M. A. (2019). El liderazgo. Taller de liderazgo. http://books.instituto-idema.org/sites/default/files/2019_12_16_17_04_01_dominguezpomamiguelgmail.com_Miguel_Angel_Dominguez_Poma-taller_de_liderazgo.pdf

- Durán, S. E., y Parra, M. A. (2016). Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo: Un desafío para la gestión de talento humano en Venezuela. En R. Prieto y R. De La Hoz (Eds.), *Estrategias innovadoras: Afrontando los retos de la economía global* (pp. 437-459). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y Universidad Autónoma de Tlaxcala.
- Enderica Armijos, O., Almeida Lojas, K., Chamba Ojeda, S., & Tinoco Pontón, E. (2018). Implementación de un liderazgo empresarial que mejore la comunicación efectiva en las empresas de una ciudad ecuatoriana // Implementation of a business leadership that improves the effective communication in enterprises located in an Ecuadorian city. *Revista Ciencia UNEMI*, 11(26), 96-105. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol11iss26.2018pp96-105p>
- Espinoza Calvo, E. L. (2022) Liderazgo gerencial y gestión administrativa en el compromiso organizacional de los colaboradores de la unidad oncológica – Oncorad – 2021. [Tesis de doctoral, Universidad César Vallejo en Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82142>
- Espinoza Carrión, C. R., Honores Jaramillo, N. G., Tapia Espinoza, N. J. y Vargas Aguilar, C. J. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *Revista Digital Publisher*, 5(6), 405. doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436
- Figueiredo Ferraz, H., Grau Alberola, E., Gil Monte, P. y García Jueas, J. (2012). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Revista Psicothema*, 24(2), 274. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72723578015>
- García Núñez del Arco, C. (2006). *Conciencia política y liderazgo*. [Universidad de San Martín de Porres]. ISSN: 1729-4827. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v12n12/a10v12n12.pdf>
- González Carias, J. J. M. (2018). Autoeficacia y liderazgo del docente universitario en la provincia de Loja, año lectivo 2017-2018. [Trabajo de Titulación Magíster en Gerencia y Liderazgo Educativo]. <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22323>
- González Menorca, M. L. y Juaneda Ayensa, E. (2007). *Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo*. Editorial Conocimiento, innovación y emprendedores, ISBN 84-690-3573-8
- Gonzales Reyes, J. V., Paredes Nuñez, M. A., Nuñez Lopez, R., Paredes Nuñez, V., & Paredes Nuñez, I. I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de investigación*, 42(95), 245. <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/376160247012.pdf>
- González Santa Cruz, F. (2011). Satisfacción laboral y compromiso organizativo: estudio aplicado al sector hotelero en la provincia de Córdova [Tesis de doctorado, Universidad de Córdova]. Dialnet

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGRAW-HILL, Méndez Martínez J. L. (2000). Evaluación del desempeño y servicio civil de carrera en la administración pública y los organismos electorales. Universidad Autónoma del Estado de México
- Kanter, R. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. In B. Staw, & L. Cummings, (Eds.), *Research in organizational behavior*, 16, (pp. 169-211). JAI Press.
- Koontz, H., y Weihrich, H. (2013). Elementos de administración: Un enfoque internacional y de innovación. McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitude. *Archives of Psychology*, 140, 5-55.
- Loconi, L. M. (2021). Estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local Chiclayo, 2019 (Tesis de licenciatura). Recuperada de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3456>
- López Martínez, B. E., Argón Castillo, J., Muñoz Palomeque, M., Madrid Tovilla, S. y Tornell Castillo, I. (2021). calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2). <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia. Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. *Revista Applied Psychology*, 79(4), 480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Mowday, R. T., Porter, L. W. y Steers, R. M. (1982) Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover.
- Olivera Garay, Y. J., Leyva Cubillas, L. L. y Napán Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2). <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=en&nrm=iso&tlng=en

- Peña Clavijo, M. R. (2021). Liderazgo y desempeño laboral en colaboradores de una empresa financiera de Lima Metropolitana, 2021. [Tesis de grado, Universidad Peruana de Las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1674/TEESIS-Liderazgo-y-desempeño-laboral-empresa-financiera-2021-final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pocorpachi Alcantara, K. B. (2021). Liderazgo y compromiso organizacional en la empresa YuncoFábricaa de Imaginación Chimbote-2015. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75768/Pocorpachi_AKB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pons Verdú, F. J., & Ramos López, J. (2012). Influencia de los estilos de liderazgo y las prácticas de gestión de RRHH sobre el clima organizacional de innovación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2), 81-98. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2012a7>
- Ramos Galarza, C. A. (2020) Los alcances de una investigación. *Revista CienciaAmérica*, 9(3). DOI: 10.33210/ca.v9i3.336
- Riega, T. (2028). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23177>
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional, Tercera edición, México DF, México: Pearson Educación de México.
- Salvador, C., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 120-121. DOI:<https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sanín, J., y Salanova, M., (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1), 1-23.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two simple confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness*, 3(1), 71-92. doi:10.1023/A:1015630930326
- Selman, J. (2014). Liderazgo. Editorial Pearson.
- Silva, R., Dutra, J., Veloso, E.F.R. and Trevisan, L. (2020). Leadership and performance of Millennial generation in Brazilian companies, *Management Research*, 18(3), pp. 245-261. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-02-2019-0910>
- Soler Cárdenas, S. F y Soler Pons, L. (2012). Usos del coeficiente alfa de Cronbach en el análisis de instrumentos escritos, 34(1), p. 5. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000100001

- Wayne Monady, R. (2010). Administración de recursos humanos, Decimoprimer edición, México DF, México: Editorial Pearson.
- Young, F. (2002). ViSta “The Visual Statistics System”.
<http://forrest.psych.unc.edu/research/index.html>
- Zapata Ruiz, J, A. (2021). Liderazgo y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de Entretenciones CEC Perú SA, Bellavista – 2020. [Tesis de Master en Administración de Negocios, Universidad César Vallejo].https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60232/Zapana_RJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo

Encuestas implementadas en la investigación

- Usted nació entre los años
 - 1941 a 1960
 - 1961 a 1981
 - 1982 a 2000
 - 2001 a 2010
- Sexo
 - Masculino
 - Femenino
- Estado Civil
 - Solero/a
 - Casado/a
 - Viuda/a
 - Divorciado/a
 - Unión libre
- Tiene hijos
 - Menores de edad
 - Mayores de edad
 - No tengo hijos
- Tiempo de trabajo en la última empresa que ha laborado

- 1 mes a 1 año
- 1 año a 3 años
- 4 años en adelante
- Cargo que ocupa dentro de la empresa
- Liderazgo
 - 1) Mi gerente me ayuda a entender cómo se relacionan mis metas con la organización.
 - 2) Mi gerente me ayuda a comprender la importancia de mi trabajo para la eficacia general de la empresa.
 - 3) Mi gerente me ayuda a comprender cómo encaja mi trabajo en toda la organización.
 - 4) Mi gerente toma muchas decisiones conmigo.
 - 5) Mi gerente a menudo me consulta sobre decisiones estratégicas.
 - 6) Mi gerente me pide mi opinión sobre decisiones que pueden afectarme.
 - 7) Mi gerente cree que puedo manejar tareas más complejas.
 - 8) Mi gerente cree en mi capacidad para mejorar incluso cuando cometo errores.
 - 9) Mi gerente expresa confianza en mi capacidad para realizar mi trabajo a un alto nivel.
 - 10) Mi gerente me permite hacer mi trabajo a mi manera.
 - 11) Mi gerente hace que sea más eficiente para mí hacer mi trabajo manteniendo reglas y regulaciones simples.

12) Mi gerente me permite tomar decisiones importantes rápidamente para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

13) Mi equipo de trabajo considera a nuestro jefe un líder de respeto y credibilidad.

14) Mi jefe siempre deja en claro lo que espera de mi trabajo.

15) Las solicitudes y orientación de mi supervisor facilitan el desempeño de mi trabajo.

16) Periódicamente recibo revisiones honestas de mi jefe sobre mi desempeño.

17) Los gerentes saben contribuir a los objetivos de la empresa.

18) Siempre me tratan bien cuando le pido instrucciones a mi jefe.

19) Confío en lo que dice mi jefe.

- Compromiso

1) Me siento feliz en mi trabajo.

2) Me emociono con mi trabajo.

3) Me involucro completamente en mi trabajo.

4) Pienso en mejorar la forma en que hago mi trabajo, incluso cuando no estoy trabajando.

5) Estoy muy concentrado en hacer bien mi trabajo.

6) Hablo con mis compañeros de trabajo sobre cómo mejorar la forma en que hago mi trabajo.

7) Hablo con mis compañeros de trabajo sobre el desarrollo de mis habilidades y conocimientos en el trabajo.

8) Hablo con mis compañeros de trabajo sobre cómo mejorar la forma en que trabaja el personal o el departamento.

- Desempeño
 - 1) Consecución de objetivos.
 - 2) Calidad de trabajo.
 - 3) Desempeño general.

Encuesta base

- Empowering leadership
 - 1) My manager helps me understand how my goals relate to the organization
 - 2) My manager helps me understand the importance of my work to the overall effectiveness of the company
 - 3) My manager helps me understand how my job fits into the whole organization
 - 4) My manager makes many decisions with me
 - 5) My manager often consults me on strategic decisions
 - 6) My manager asks for my opinion on decisions that may affect me
 - 7) My manager believes I can handle more complex tasks
 - 8) My manager believes in my ability to improve even when I make mistakes
 - 9) My manager expresses confidence in my ability to perform my job at a high level
 - 10) My manager allows me to do my job my way
 - 11) My manager makes it more efficient for me to do my job by keeping the rules and regulations simple.

12) My manager allows me to make important decisions quickly to meet our customers' needs.

- Engagement

1) I feel happy at my job.

2) I get excited about my work.

3) I become completely immersed in my work.

4) I think about improving the way I do my job, even when I'm not working.

5) I am very focused on doing my job well.

6) I talk to my colleagues about improving the way I do my job

7) I talk to my colleagues about developing my skills and knowledge at work.

8) I talk to my colleagues about how to improve the way the staff or department Works.

- Performance

1) Achievement of goals.

2) Quality of work.

3) Overall performance.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Aspiazu Sotomayor, Andrea Carolina**, con C.C: # **1206052803** autora del trabajo de titulación: **Relación entre el liderazgo y el compromiso sobre el desempeño de los profesionales administrativos guayaquileños**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **20 de septiembre del 2022**

f. Andrea Aspiazu S.

Nombre: **Aspiazu Sotomayor, Andrea Carolina**
C.C: **1206052803**



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Avilés Cortez, Aarón Moisés**, con C.C: # **0926942491** autor/a del trabajo de titulación: **Relación entre el liderazgo y el compromiso sobre el desempeño de los profesionales administrativos guayaquileños**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **20 de septiembre del 2022**

f. _____

Nombre: **Avilés Cortez, Aarón Moisés**

C.C: **0926942491**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Relación entre el liderazgo y el compromiso sobre el desempeño de los profesionales administrativos guayaquileños		
AUTOR(ES)	Andrea Carolina Aspiazu Sotomayor y Aarón Moisés Avilés Cortez		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Yanina Shegía Bajaña Villagomez		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Economía y Empresa		
CARRERA:	Administración de Empresas		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciado en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	20 de septiembre del 2022	No. DE PÁGINAS:	80
ÁREAS TEMÁTICAS:	Administración, Comercio, Recursos Humanos		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Liderazgo, Compromiso, Sector comercial, Desempeño, Medidas de Tendencia Central, Estadística de Regresión		
RESUMEN:	<p>El presente trabajo aborda el analizar si existe relación alguna entre el liderazgo y compromiso que pueda afectar o ayudar al desempeño de los profesionales administrativos guayaquileños del sector comercial. La investigación desarrolla una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental de corte transversal, teniendo un alcance descriptivo y correlacional, aplicando un muestreo aleatorio simple. Por otro lado, se implementó las medidas de tendencia central para facilitar el análisis de dispersión de las variables utilizadas. El cuestionario fue validado mediante el alfa de Cronbach y panel de expertos. A parte se implementó un análisis de regresión lineal múltiple, el cual permite probar las hipótesis planteadas para inferir los resultados de la población en función de la muestra tomada. El coeficiente de determinación fue del 69% el cual bajo un nivel de significancia del 0,01 es significativo, además los constructos liderazgo y compromiso resultaron significativos en su relación sobre el desempeño.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-95-926-7969 +593-99-558-1473	E-mail: aaron.aviles@cu.ucsg.edu.ec andrea.aspiazu01@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Ec. Coello Cazar, David, Mgs. Teléfono: +593-4-238000 E-mail: david.coello@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			