

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Relación entre liderazgo y compromiso organizacional de una
empresa familiar del rubro textil, Chiclayo, 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Karen Cecilia Bobadilla Nanfuñay

ASESOR

Carlos Daniel Garcia Toro

<https://orcid.org/0009-0006-9914-4574>

Chiclayo, 2025

**Relación entre liderazgo y compromiso organizacional
de una empresa familiar del rubro textil, Chiclayo, 2024**

PRESENTADA POR

Karen Cecilia Bobadilla Nanfuñay

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIAD EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Jorge Augusto Mundaca Guerra

PRESIDENTE

Luis Alberto Ubillus Ubillus

SECRETARIO

Carlos Daniel Garcia Toro

VOCAL

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme las fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

Karen Cecilia Bobadilla Nanfuñay

Agradecimiento

A mis padres y hermanos quienes, con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

Karen Cecilia Bobadilla Nanfuñay

Informe de originalidad de Turnitin

Relación entre liderazgo y compromiso organizacional de una empresa familiar del rubro textil, Chiclayo, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	15%	7%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
7	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Trabajo del estudiante	<1%

repositorio.ulead.edu.ec

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
Revisión de la literatura.....	11
Materiales y métodos	18
Resultados y discusiones	20
Conclusiones	22
Recomendaciones.....	25
Referencias	27
Anexos.....	34

Resumen

La presente investigación presentó como propósito principal determinar la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en una compañía familiar ligada al rubro textil ubicada en la ciudad de Chiclayo. Para ello se adoptó un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y diseño no experimental. El grupo muestral se conformó mediante un muestreo censal y tuvo un total de 90 colaboradores de la entidad mencionada, a quienes se les aplicó dos cuestionarios que obtuvieron validez y confiabilidad a través de los procesos adecuados. Entre los principales hallazgos se obtuvo la determinación de la existencia de vínculos entre el liderazgo y las dimensiones de liderazgo transformacional ($\rho=0,752$; $p=0,000$), transaccional ($\rho=0,713$; $p=0,000$) y Laissez Faire ($\rho=0,645$; $p=0,000$); además, se observó mayoritariamente una percepción de nivel bajo para el liderazgo (51.10%) y el compromiso organizacional (64.44%) en la compañía. Se concluyó la existencia de un fuerte vínculo entre el liderazgo y el compromiso organizacional ($\rho=0,768$; $p=0,000$).

Palabras claves: Liderazgo, compromiso organizacional, PYME, industria textil.

Clasificación JEL: J24, M54, Y40

Abstract

The primary objective of this research was to determine the relationship between leadership and organizational commitment in a family-owned company within the textile industry, located in the city of Chiclayo. A quantitative approach was adopted, with a correlational scope and a non-experimental design. The sample group was formed through a census sampling method, comprising a total of 90 employees from the aforementioned organization. Two questionnaires—validated and verified for reliability through appropriate procedures—were administered. Among the main findings was the identification of significant relationships between leadership and the dimensions of transformational leadership ($\rho=0.752$; $p=0.000$), transactional leadership ($\rho=0.713$; $p=0.000$), and laissez-faire leadership ($\rho=0.645$; $p=0.000$). Additionally, a predominantly low perception of both leadership (51.10%) and organizational commitment (64.44%) was observed within the company. The study concluded that there is a strong relationship between leadership and organizational commitment ($\rho=0.768$; $p=0.000$)

Keywords: Leadership, organizational commitment, SME, textile industry.

JEL Classification: J24, M54, Y40

Introducción

Las empresas familiares, frecuentemente, confrontan altos desafíos por la ausencia de claridad en los roles de cada área y la falta de un plan para gestionar los conflictos, los cuales están influenciados por la dinámica familiar y la ausencia de un liderazgo efectivo que llegue a contribuir con la implementación correcta de las estrategias de dirección (Díaz et al., 2024). En tal sentido, estas estrategias deben ser flexibles para impactar directamente a las capacidades de la entidad y puedan adaptarse a un entorno competitivo, el cual está caracterizado por la complejidad de las relaciones internas y la urgencia en decisiones de dirección que estimulen la unidad y el compromiso organizacional.

De esta manera, el liderazgo radica en la habilidad para administrar el trabajo de un equipo con la finalidad de llegar a cumplir con metas específicas; no obstante, esto suele complicarse demasiado si existe exceso de información en el entorno, pues ocasiona un efecto adverso en el rendimiento de la empresa al tener una conexión directa con el individuo que lo ejerce siendo fundamental contar con directores competentes que fomenten el rendimiento de los subordinados (Rojero et al., 2022). Asimismo, éstos se enfocan en los valores éticos que destaquen cualidades esenciales como confianza y necesidad, dado que no se generan inconvenientes para contribuir con el progreso equitativo y una asociación alta hacia sus colaboradores (Santiago, 2023).

Por lo tanto, el liderazgo y el compromiso organizacional figuran como dos pilares fundamentales que determinan la efectividad y sostenibilidad de una entidad empresarial, puesto que el liderazgo orienta la dirección estratégica y el compromiso organizacional impulsa al logro de metas corporativas (Purnomo et al., 2020). Sin embargo, para conseguir un desempeño organizacional óptimo, se necesita entender cómo interactúan ambas variables, pues ambos establecen un entorno laboral que favorezca una dirección clara y estratégica garantizando el éxito sostenido y un mejor progreso a largo plazo (Ausat et al., 2022).

En el contexto internacional, respecto a empresas familiares, cerca del 49% en Croacia, 40% en Eslovenia y 48% en Bulgaria tienen dificultades para conseguir que los líderes asimilen sus errores y acepten ser reemplazados a largo plazo (Markopoulos et al., 2022); ello refleja la falta de una técnica específica hacia la sucesión para no perjudicar el progreso de la organización ni impactar negativamente en la lealtad de los colaboradores evidenciando la falta de liderazgo y dirección clara en la empresa.

De acuerdo con Ticona y Neira (2023), las empresas familiares se encuentran en una situación crítica de supervivencia, ya que el 60 al 70% de ellas desaparece tras el fallecimiento del fundador. Esto demuestra que solo una de cada cuatro empresas que logra traspasar a la

segunda generación consigue sobrevivir a la tercera; esta circunstancia aparece fundamentalmente por los retos para llevar a cabo de manera profesional los procesos de sucesión, ya que frecuentemente los lazos familiares tienen mayor influencia que la administración del negocio, lo que genera tensiones dentro de la estructura, como la oposición del fundador, conflictos al seleccionar un sucesor y una carencia de preparación en la próxima generación (Ticona - Apaza & Neira - Ponce, 2023).

En el marco latinoamericano, Martín et al. (2022) señalaron que las compañías familiares venezolanas en la industria textil, atraviesan dificultades de profesionalismo, manifestadas por un estilo de liderazgo autoritario, donde el 68. 89% de los dueños toma decisiones de manera unilateral sin consultar a los empleados, solo el 15. 56% dialoga con su equipo, y únicamente el 31. 11% recibe un salario fijo, lo cual pone de manifiesto una administración empírica que restringe el compromiso dentro de la organización. Esta problemática se intensifica debido a la falta de distinción entre los recursos de la empresa y los familiares (el 86. 67% utiliza fondos de la empresa para asuntos personales), el escaso nivel educativo de los líderes (el 51. 11% solo cuenta con educación primaria) y la carencia de procesos de profesionalización que afectan la sostenibilidad del negocio (Martín-Sánchez y otros, 2022).

En el contexto nacional, en Perú, el 30% de negocios familiares consiguen mantenerse en segunda fase y sólo el 10% alcanza la tercera fase poniendo en relieve la deficiente gestión de planificación y sucesión de líderes, lo cual es fundamental para asegurar la permanencia y la sostenibilidad empresarial (Fragoso, 2024); por ello, sin un liderazgo que tenga una visión clara hacia los objetivos de la entidad, estos se diluyen y reducen la capacidad para competir y aprovecha las oportunidad. Así pues, afecta la cohesión organizacional y el compromiso siendo, en muchos casos, influenciados por dinámicas internas familiares más que por criterios llegando a disminuir la eficiencia operativa (Saltos et al., 2024).

Por tal razón, estas empresas familiares son fundamentales para la economía de cada región, teniendo en cuenta que la mayoría opera en la informalidad donde un 85% no cuenta con acceso formal a financiamiento y sólo el 28,5% llega a conseguir algún crédito; por lo cual, la falta de planificación estratégica y escasas de procesos formales en la sucesión de líderes, amenaza el futuro de las empresas comprometiendo su continuidad surgiendo la obligación de imponer políticas que fomenten la formalización y un liderazgo eficaz para este tipo de organizaciones (Ministerio de la Producción, 2024).

Por otra parte, Vílchez (2022) menciona que la crisis provocada por el Covid-19 tuvo efectos relevantes en el ámbito empresarial, ya que el 80% de las empresas del país, que brindan

empleo al 70% de la fuerza laboral activa, enfrentaron consecuencias negativas. Un ejemplo de esto es Enrique Pajuelo, representante de la Asociación de Empresas Familiares del Perú, quien afirma que, a pesar de que la crisis afecta a todos los sectores económicos de manera general, es esencial detectar oportunidades estratégicas que permitan a estas entidades continuar desempeñando un papel clave como motores de la economía peruana.

La empresa donde se realizará el presente estudio, se dedica a desarrollar actividades para el sector de confecciones aproximadamente hace 15 años siendo dirigida por integrantes de una familia, quienes poseen su propio estilo particular de liderazgo contribuyendo con la guía de los trabajadores. En ese sentido, se ha visualizado la falta de interés por parte de los directivos en prestar atención a las necesidades de sus colaboradores; además, hay deficiencias en las estrategias que ayuden a desarrollar sus capacidades y existen dificultades en fomentar un estilo de liderazgo y compromiso empresarial específico. Por tal razón, se observa la falta de un liderazgo coherente y efectivo, y un escaso compromiso organizacional; los cuales ocasionan inestabilidad en la dirección, falta de alineación con los valores organizacionales y un deficiente progreso de los colaboradores.

Por ello, tras todo lo mencionado anteriormente, se quiere llegar a ese vacío de la investigación donde surge la siguiente interrogante: *¿cuál es la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en una empresa familiar del rubro textil en Chiclayo?*

La investigación se fundamenta de forma teórica destacando al liderazgo como un elemento fundamental en la promoción de la dedicación organizacional llegando a influir favorablemente en la inspiración y fidelidad de los colaboradores generando el aumento de la bienestar laboral y creando una cultura empresarial aceptable para optimizar el progreso de sus habilidades; además, transforma un ambiente de confianza dentro de la organización y eleva la interrelación con la variable compromiso organizacional promoviendo nuevos aportes científicos. En tal sentido, generará nuevos conocimientos sobre la relación entre las variables liderazgo y compromiso organizacional dentro de un ámbito particular de una empresa familiar, no habiéndose encontrado investigaciones similares en la revisión de literatura.

A nivel práctico, sirve para realizar una mejor toma de decisiones que logre el desarrollo de los diferentes factores que engloban al compromiso organizacional en una empresa familiar; dado que se podrá identificar patrones y tendencias que ayuden a las empresas a comprender cómo el estilo de liderazgo impacta en la dedicación de sus trabajadores. De igual manera, quienes se verán beneficiados son los directivos de la empresa, así como cada uno de los integrantes de la organización, puesto que les ayudará de guía para implementar estrategias de control efectivo e identificará factores del liderazgo y compromiso organizacional permitiendo

la toma de decisiones más precisas en conexión con la gestión empresarial; asimismo, tendrá un enfoque para el reconocimiento de las necesidades expuestas por la empresa y de la elección alternativa en acciones de mejora.

Se plantea como objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en una empresa familiar del rubro textil en Chiclayo; para ello, se planteó los siguientes objetivos específicos: describir el nivel de liderazgo de los directivos de la empresa familiar; describir el nivel de compromiso organizacional de la misma; y, establecer la relación entre las dimensiones del liderazgo y el compromiso organizacional de la empresa en cuestión.

Revisión de la literatura

Ly (2023) propuso un estudio en organizaciones públicas de Camboya con el objetivo de investigar la repercusión del liderazgo (L) en el compromiso laboral de los trabajadores (EWE); por tanto, se hizo un margo metodológico cuantitativo – correlacional causal, con un grupo compuesto por 282 empleados brindando como instrumento al cuestionario. Los efectos revelaron una conexión significativa favorable entre L y EWE teniendo un efecto de mediación del 0.65; por ende, se concluyó que el liderazgo es un enfoque eficaz para crear un ambiente laboral inclusivo que fomente la dedicación y la participación de los trabajadores.

Por otra parte, Rueda et al. (2024), en España, ejecutaron una investigación con la finalidad de evaluar el efecto del liderazgo en el bienestar laboral; asimismo, se siguió un esquema cuantitativo, correlacional-causal, en la cual la muestra se conformó por 193 trabajadores. Los hallazgos señalaron que el liderazgo, definido por la receptividad, accesibilidad y disponibilidad de los líderes, cuenta con un efecto favorable en el bienestar del trabajo incrementando la plenitud laboral, el respeto percibido y la disponibilidad emocional. Se concluyó que esta actitud directiva potencia una conexión positiva entre los empleados y sus superiores, lo que resulta en un aumento en la dedicación e implicación del equipo.

También en España, Morilla y Vásquez (2023) desarrollaron una investigación con el objetivo de examinar la pasión al trabajo y compromiso organizacional empleando un enfoque cuantitativo correlacional, recolectando datos de 171 profesionales a través de encuestas en línea. Se revelaron niveles altos de pasión armoniosa ($M = 5.65$, $DT = 1.15$) y compromiso afectivo ($M = 4.84$, $DT = 1.16$), indicando una fuerte motivación interna y una conexión emocional significativa con su labor. Además, se encontraron correlaciones significativas entre la pasión armoniosa y el compromiso organizacional teniendo un Rho de Spearman equivalente al 0.663, lo cual resalta que estos factores actúan como protectores en los entornos laborales.

Por su parte, Samul (2024) condujo un estudio en Polonia con el fin de examinar la correlación del liderazgo y el compromiso laboral. Por consiguiente, se trabajó el esquema metodológico cuantitativo de alcance explicativo; asimismo, se conformó una muestra de 223 empleados, mismos a quienes se les proporcionó el instrumento del cuestionario. De esta forma, se reveló que el liderazgo conecta positivamente con lealtad organizacional obteniendo un valor Pearson de 0.941; por lo que se concluyó que las organizaciones que adoptan un enfoque de liderazgo espiritual se asocian con un entorno laboral más comprometido.

Chiampou et al. (2024) en su indagación en Grecia, plantearon evaluar el impacto de la participación de los enfermeros en programas de formación continua acerca de su compromiso organizacional, mediante un estudio cuantitativo con 121 enfermeros. Es así que descubrieron conexiones favorables e importantes entre el compromiso organizacional y las motivaciones: “Servicio profesional” (3.89), “Aprendizaje e interacción colegial” (3.64), “Beneficios personales y seguridad laboral” (3.38) y “Compromiso personal y reflexión” (3.39). Se concluyó que los programas de formación continua bien dirigidos son clave para el crecimiento individual y profesional de los enfermeros, mejorando la calidad del cuidado al paciente, la satisfacción laboral y la lealtad organizacional.

Carneiro y Bastos (2024) en su investigación realizada en Brasil, pretendieron comprobar la asociación entre el bienestar laboral (BL) y el compromiso organizacional (CO) mediante un enfoque cuantitativo con alcance correlacional empleando una encuesta a 360 colaboradores, en la cual se determinó el vínculo entre CO y BT es significativo y positivo con valor de Rho Spearman del 0.598; por tanto, se concluyó que las organizaciones que promueven un entorno laboral positivo no solo contribuyen al bienestar de sus trabajadores, sino que también promueve un compromiso perdurable con la entidad.

Así también, Bejarano et al. (2024) efectuaron su investigación en Ecuador para explicar la correlación entre liderazgo y compromiso organizacional aplicando un enfoque cuantitativo – correlacional; además, conformó un grupo de 20 respondiendo un cuestionario con escala Likert. Los resultados indicaron una correlación significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional, destacando la influencia positiva de este estilo de liderazgo sobre el compromiso institucional. Se concluyó que es clave seguir fortaleciendo prácticas de liderazgo que impulsen la cohesión y dedicación en universidades estatales.

Por su parte, Abebe y Assemie (2023) realizaron una investigación en universidades etíopes con el propósito de investigar los elementos vinculados al bienestar laboral y su efecto en el compromiso organizacional del equipo. De esta forma, se adoptó un marco cuantitativo – explicativo, con una muestra de 185 académicos. Los efectos finales evidenciaron que la

compensación y las recompensas tienen un coeficiente del 0.55, lo cual indica una asociación favorable y significativa con el compromiso organizacional. Concluyeron que mejorar la calidad de vida laboral mediante la administración estratégica de capital humano es crucial en el compromiso del personal académico, mejorando así la calidad del servicio universitario.

Estrada et al. (2024) ejecutaron un estudio en Perú para determinar si la satisfacción laboral está relacionada con el compromiso organizacional adaptando un enfoque cuantitativo y correlacional, empleando el instrumento del cuestionario, las cuales se proporcionaron a una muestra de 164 docentes. Los hallazgos indicaron que la satisfacción laboral se correlacionó directa y significativamente con el compromiso organizacional teniendo un equivalente Rho Spearman del 0.467. Se concluyó que un entorno laboral positivo y motivador en el centro de trabajo fomenta una mayor conexión y dedicación de los colaboradores hacia la entidad.

Torres et al. (2023) llevaron a cabo una indagación en una municipalidad de Perú para determinar la relación entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo. De este modo, se trabajó bajo un diseño cuantitativo – correlacional, aplicando cuestionarios a 94 colaboradores. Se reveló que tanto el compromiso organizacional como la colaboración en grupo son inadecuadas en un 73% y 78% respectivamente, y también existe una relación significativa entre variables con un Rho de 82.9%. Se concluyó que un mayor compromiso organizacional, caracterizado por la lealtad y el crecimiento laboral, mejora significativamente la eficiencia en el trabajo en equipo.

El liderazgo es la habilidad del individuo empleada para influir, animar, inducir o motivar a otras personas con la finalidad de alcanzar ciertos objetivos promoviendo el entusiasmo e incentivando la voluntad propia que permita contribuir con la sostenibilidad de la empresa generando el incremento de productividad, la cual se manifiesta en valores de la competitividad organizacional (Tortolero & Carreón, 2022).

En ese sentido, Palafox et al. (2019) afirman que, el liderazgo en las empresas dirigidas por familiares radica en la capacidad de combatir los diferentes riesgos efectuados por los subordinados, por lo que un verdadero líder no se queda estático ante cualquier circunstancia negativa de la empresa, por el contrario, el líder guía a sus equipos con el fin de lograr mejorar el rendimiento interno de la empresa.

Por otro lado, el liderazgo en los negocios es la habilidad gestionada de una empresa que fija y lograr metas desafiantes actuando de manera ágil y contundente al ser necesario para sobrepasar la competencia e inspirando a otras entidades rendir al máximo grado posible, para ello, (i) liderazgo fuerte aplica habilidades de comunicación concreta, (ii) directivos conversan y escuchan a los integrantes del equipo respondiendo incógnitas y preocupaciones siendo

empáticos, (iii) líderes aplican estrategias de comunicación para hacer avanzar a la entidad y alcanzar nuevos rangos de éxito (Elvira, 2021).

Así pues, el líder necesita tener carácter de miembro, tener visión y ser preocupado, pues necesita formar parte del grupo al cual encabeza compartiendo con el resto de los trabajadores los patrones culturales y significados considerando la importancia del desarrollo de talento para guiarlos hacia un horizonte fijo para cumplir los objetivos claros y, también, estar abierto a realizar cambios si la situación lo exige (Santiago, 2023). Por otro lado, el líder tiene que ser proactivo caracterizándose por dar iniciativa para la creación de acciones estratégicas en un determinado proyecto, el cual genera la mejora de oportunidades transformando e intensificando su entorno en busca de soluciones que actúen frente a la situación que se le presente (Albdareen et al., 2023); no obstante, la significación de líder no se efectúa de acuerdo a los rasgos individuales o físico, sino que cada equipo determinara la elección del líder de acuerdo a sus ideales que tiene para el desarrollo de la empresa.

En tal sentido, el líder cumple el rol de organizar, dirigir, vigilar y motivar al equipo de trabajo al establecer diferentes acciones que permitan la interacción de todos los integrantes brindándoles la oportunidad de mejorar las cualidades de cada uno y así, pueda ser reconocido por lo demás con el propósito de brindar una mayor confianza para que puedan continuar con su constante progreso englobándose en un solo aspecto (Duarte, 2021).

Asimismo, para esta variable encontramos diversos modelos como el Modelo de Rango Total de Liderazgo (FRLM), el cual fue creado por Bass y Avolio en 1991, quienes lo describen como un proceso centrado en el incentivo de percepción de los integrantes para convertirlos en adherentes productivos apartando los intereses privados y enfocándose en interés colectivo (Vidales et al., 2023). Por ello, la habilidad de liderazgo es un componente fundamental de análisis en los estilos de liderazgo que se deben aplicar para comprender las situaciones y generar un impacto positivo para mejorar la estructura de la organización (Moreno et al., 2021); en tal sentido, se enfocan diferentes estilos de liderazgo en empresas familiares considerando las siguientes dimensiones:

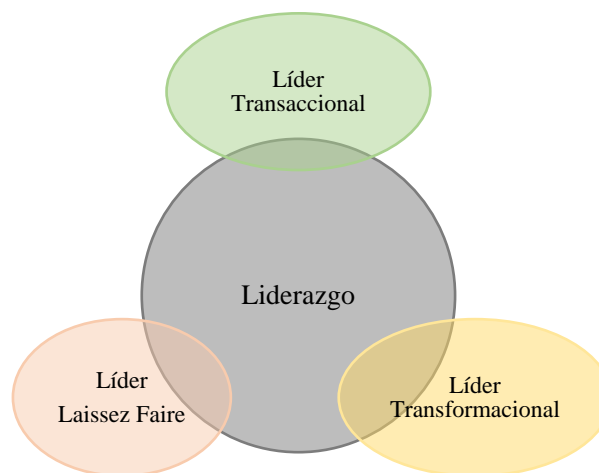
Líder Transaccional, comienza con los integrantes de equipo quienes obedecen a su líder totalmente brindando su esfuerzo y aceptado las tareas que se les asigna; no obstante, en este tipo de liderazgo se da el castigo a quienes se considere que está haciendo mal su trabajo y los resultados no son los deseados (Jimenez et al., 2020); por otro lado, los beneficios que otorga abarcan desde los procesos de retroalimentación, los incentivos y fomentar la cultura organizacional para aumentar el desarrollo profesional estando limitadas por la relación entre líder y sus seguidores sea por falta de compromiso y escasez de esfuerzo (Díaz & Díaz, 2021).

Líder Transformacional, aquellos auténticos líderes que inspirar a sus equipos de trabajo, al mismo tiempo este tipo de líder suele transmitir entusiasmo a los equipos de trabajo, en este caso, este tipo de líder requiere ser apoyado solo por ciertos trabajadores (Lamka, 2020); en tal sentido, conlleva al líder la modificación de la organización para el logro de estándares de excelencia iniciadas desde las estrategias, procesos y generar resultados contribuyan a fortalecer la toma de decisiones de manera contingente e individual (Díaz & Díaz, 2021).

Líder Laissez Faire, delega al subalterno la autoridad para la toma de decisiones teniendo como factores primordiales la estimulación, guía y supervisión; asimismo, esta autoridad debe estar capacitado y calificado para lograr conseguir resultados satisfactorios que beneficien a la organización (Loli & García, 2021).

Figura 1.

Modelo de Rango Total de Liderazgo



También, encontramos diversas teorías para la variable liderazgo, como la teoría de rasgos de personalidad en donde se explica que el líder cuenta con rasgos que son específicos y forman parte de la personalidad y que lo hacen diferenciar del resto de las personas, en otras palabras, posee características de la personalidad que le hacen posible, de alguna manera, influir en las conductas de las personas; además, es aquella cualidad distintiva que forma parte de la personalidad (Mayorga, 2020). De acuerdo a esta teoría, está enfocada en las características de personalidad, el cual permite de cierta manera ser influenciado por el comportamiento de las personas, de los cuales, según López y Artuch (2021), reconocen a los rasgos físicos conformados por la apariencia que refleja el líder siendo de manera positiva; los rasgos intelectuales que son conocimientos impartidos por el líder para transmitir ideas de combatividad, entusiasmo, adaptabilidad y autoestima; y rasgos sociales que se van adquiriendo a través de la experiencia.

Luego, está la teoría de estilos de liderazgo que representa un proceso muy dinámico al estar involucrado en la fijación de dirección, visión y tácticas que el líder determina para conseguir influenciar de manera positiva a los colaboradores con el fin de cumplir ciertos objetivos (Geraldo et al., 2020). Por ello, se considera al liderazgo autocrático siendo la fijación de las directrices sin participación del equipo completo (Bruera, 2024); liderazgo liberal enfatizada en libertad total con respecto a la toma de decisiones (Meza & Ramos, 2021); y liderazgo democrático que ejerce a partir del debate de las diferentes opiniones que se vierte en un equipo de trabajo (Cerrillo et al., 2023).

El compromiso organizacional es comprendido como el vínculo mutuo de identidad de la persona respecto a la organización diferenciándose mediante valores y metas que posee; además, representa aspectos significativos para el progreso de los colaboradores conectándose con la conducta, satisfacción y distintas métricas de producción en actividades laborales (Rincón & Aldana, 2021).

Por tal razón, en el lugar de trabajo, es el lazo que en las organizaciones se experimentan con los empleados, en términos generales, se sabe que éstos se encuentran implicados con la entidad donde laboran, estos tienden a sentir una conexión con la empresa, para lo cual tienen un sentimiento que les indica que encajan lo cual motiva a enfocarse con los objetivos de la organización (Céspedes, 2020).

Además, se fundamenta la identificación de cada colaborador respecto a la institución teniendo como objetivo lograr las metas y propósitos establecidos siendo indispensable que cada uno esté dedicado al desarrollo eficiente de las actividades, puesto que se llevan tareas de manera efectiva para el beneficio de la organización (Cuenca & López, 2020).

Por ello, según Coronado et al. (2020) explican que el éxito o el fracaso que se puede ver en una organización está estrechamente relacionado con el esfuerzo y la motivación de sus empleados, en este caso, la motivación de los empleados es a menudo el producto de su compromiso con su trabajo o carrera, es por ello que el compromiso laboral es un tema extremadamente importante para las entidades.

Según Tomy et al. (2024), el compromiso organizacional es importante para toda empresa, pues ayuda a los empleados a estar altamente comprometidos con su trabajo reflejando los resultados en la mejora de efectividad por parte de la entidad siendo una identificación individual y participación; además, que puede caracterizar por indicadores la aceptación de objetivos y valores contribuyendo al esfuerzo considerable y el fuerte deseo de progresar.

Según Fuentes et al. (2020) trazan que el compromiso organizacional adquiera componentes, como la identificación, abarca a que las convicciones, propósitos, ideas y finalidades de la entidad sean las mismas para todos los colaboradores siendo aceptadas y claras; es decir, enfatiza el grado de participación e identificación de los colaboradores respecto a la estructura organizativa. También, la membresía, sentimiento de pertenencia hacia la organización, pues es considerado como el grupo de percepciones y emociones adquiridas por el empleado ante el reconocimiento que la empresa otorga para mejorar el desarrollo de su rendimiento y competitividad dentro del mercado laboral. Por último, la lealtad, enfocado en el cumplimiento y respeto hacia la organización mediante acciones dirigidos a defenderlos; por ello, se encuentra implicado la condición mental y certeza para cumplir con los objetivos de una entidad, debido a que logra dirigir de forma apropiada a las personas.

Para la variable compromiso organizacional, también tenemos diversos modelos como el Modelo de Compromiso organizativo que fue creado por Meyer y Allen en 1990 con la finalidad de orientar al enfoque estratégico empresarial y la estructura de la administración del talento humano, pues diseñaron una escala tridimensional que surge de la revisión bibliográfica consultada al evaluar los aspectos que tratan los modelos examinados (Ávila & Pascual, 2020); asimismo, es una condición psicológica que conecta al individuo con la empresa potenciando su compromiso y relación (Huo et al., 2020).

Por otro lado, está compuesto por ciertos elementos que son significativos para el entorno tanto interno como externo de la organización abarcando condiciones socioculturales, económicas, políticas y normativas jurídicas afectando al desarrollo de actividades laborales en la empresa; según Baez et al. (2019) hay tres tipos de dimensiones:

Componente afectivo, enfatiza aspectos emocionales y el progreso de los sentimientos centrados en las sensaciones afectivas dentro de las diferentes estructurales empresariales; así pues, refleja el apego y compromiso que adquieren los colaboradores para disfrutar su permanencia en la entidad.

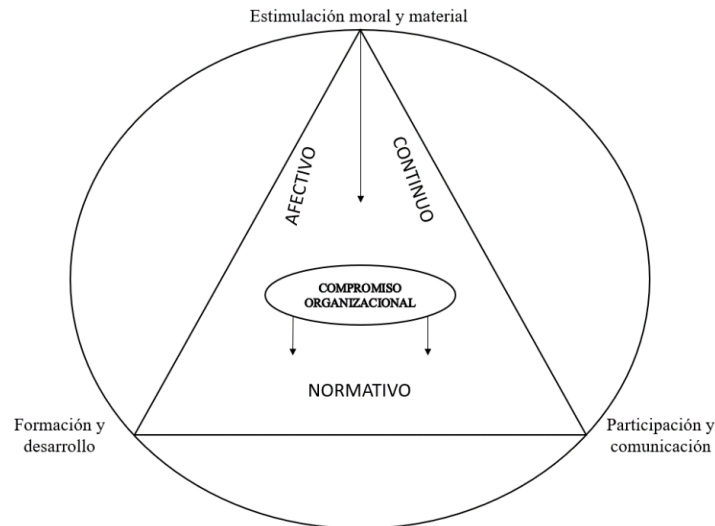
Componente continuo, fundamentado en el rango de conciencia de los empleados respecto al abandono de la entidad; dado que mientras mayor sea el grado de compromiso organizacional, menores serán los porcentajes en relación con el abandono laboral, pues se sienten integrados y comprometidos al progreso del mismo considerándose piezas claves para el éxito empresarial. También, implica el hecho de que cuando el empleado nota sus chances fuera de la entidad se ven disminuida, se intensifica su vínculo con la organización.

Componente normativo, vinculado con el entendimiento de normas que deben seguir dentro de la empresa; es decir, se fundamenta en las reglas o condiciones estipulados en la

entidad para elevar el trabajo organizativo con el fin de alcanzar los objetivos institucionales. Este tipo de compromiso genera un profundo sentimiento de permanecer en la entidad, teniendo un efecto de experimentar la obligación ética (Baez et al., 2019).

Figura 2.

Modelo de compromiso organizativo de Allen y Meyer



Fuente: (Baez et al., 2019)

Ahora bien, al referirse al compromiso organizacional y la relación que presenta respecto al liderazgo, considera importante la forma en que se ejercen ambas variables dentro de una organización; dado que involucra roles de dirección, gestión y responsabilidad por parte del líder con el fin de lograr un nivel de influencia en el comportamiento de los trabajadores. En ese sentido, si se obtiene un nivel de compromiso mayor, los objetivos tendrán el mismo impacto ayudando a la transformación de estrategias y proceso de selección que den resultados en los diferentes tipos de escenarios dentro de un ambiente cambiante (Guerrero et al., 2021).

Así pues, sobrepasa la vitalidad de un líder eficaz; dado que será capaz de poder dirigir, impulsar y a la vez supervisar a todos sus colaboradores. Además, podrá promover el desarrollo potencial de los trabajadores transformando de manera permanente a las personas, mejorando el desempeño y el logro de objetivos, con la finalidad de generar confianza, lo cual inspira un elevado grado de dedicación empresarial (Da Silva et al., 2023).

Materiales y métodos

La indagación fue de enfoque cuantitativo, pues se aplicaron técnicas numéricas y estadísticas que evaluaron y examinaron los datos creando métricas para proporcionar la relación entre variables mediante el análisis de regresión, verificación de hipótesis y estudio de varianza (Hadi et al., 2023). Además, fue básica al generar conocimientos teóricos acerca del liderazgo y compromiso organizacional, contribuyendo a una evaluación más profunda de estas

variables en el entorno organizacional (Vizcaíno- Zúñiga y otros, 2023). En cuanto al nivel, fue correlacional al abordar la asociación efectiva entre dos variables o categorías bajo técnicas estadísticas para identificar la causa-efecto (Arias et al., 2020). Además, tuvo un diseño no experimental, debido a que se estudiaron las medidas de cada variable tal como ocurre naturalmente (Starbuck, 2023).

La población comprende al grupo de participantes explorando hallazgos del estudio al estar circunscritos por cualidades similares y situados en ámbito espacial y temporal concreto; con respecto a la muestra, abarca la cantidad adecuada de elementos que garanticen contar con las mismas características del universo (Polanía et al., 2020). Por lo tanto, la población estuvo compuesto por 90 colaboradores siendo esta la cantidad total de trabajadores que laboran en la organización; mientras que la muestra fue censal, es decir, que se incluyeron a todos los elementos que conforman la población.

La técnica aplicada fue la encuesta al ser un método estandarizado hacia los individuos, la cual contribuye a la adquisición de información de sus percepciones, juicios y/o conductas (Hadi et al., 2023). Por tal razón, el instrumento fue el cuestionario al estar alineado con la técnica elegida otorgando la adquisición de datos relevantes por medio de la agrupación de preguntas estandarizadas orientas al conjunto de individuos (Arias et al., 2020).

Se emplearon dos formularios: el “Cuestionario de Liderazgo”, centrado en el modelo de Bass y Avolio que integra como dimensiones al liderazgo transformacional (6, 14, 21, 32, 10, 17, 19, 23, 9, 13, 24, 34, 2, 8, 28, 30, 15, 19, 27, 29), al liderazgo transaccional (1, 11, 16, 33, 4, 20, 22, 25) y al liderazgo Laissez Faire (3, 5, 7, 12, 26, 31) estipulados en 34 ítems (Moreno et al., 2021); y el “Cuestionario de Compromiso Organizacional” enfocado en el modelo de Meyer y Allen abarcando tres dimensiones en 18 ítems (Neyra et al., 2020). Ambos con escala Likert del 1 al 5 con valores desde Totalmente en desacuerdo hasta Totalmente de acuerdo. Así pues, para la prueba piloto se utilizó el 20% de la muestra siendo derivados los datos al programa SPSS versión 26 para encontrar la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach teniendo como resultados un 0.925 y 0.938, respectivamente.

Resultados y discusiones

Resultados

Objetivo general. Determinar la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en una empresa familiar del rubro textil de Chiclayo, 2024.

Tabla 1

Correlación entre liderazgo y compromiso organizacional en una empresa familiar

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,768
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90

Nota. Datos obtenidos mediante el programa SPSS.

En la Tabla 1 se visualiza que existe correlación entre liderazgo y compromiso organizacional teniendo un coeficiente Rho de Spearman equivalente al ,768 y, también, indica que hay significancia entre variables al tener un $p=0,000$ siendo menor a 0,05.

Objetivo específico 01. Describir el nivel de liderazgo en una empresa familiar del rubro textil de Chiclayo, 2024.

Tabla 2

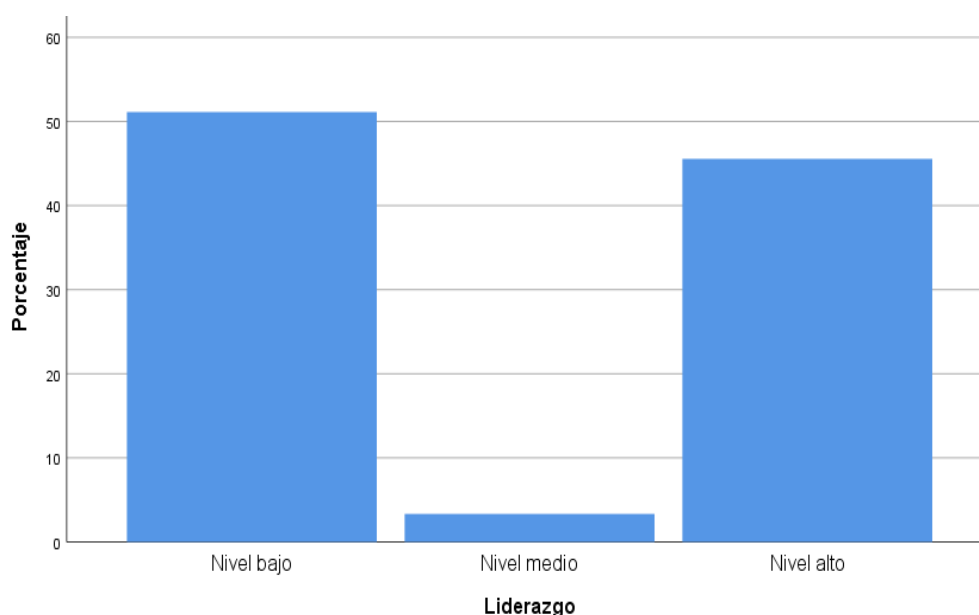
Nivel de liderazgo en una empresa familiar

NIVEL	f	%
Bajo	46	51.10%
Medio	3	3.30%
Alto	41	45.60%
TOTAL	90	100.00%

Nota. Elaborado con los resultados obtenidos.

Figura 3

Nivel de liderazgo en una empresa familiar



Nota. Elaborado con los resultados obtenidos.

En la Tabla 2 y Figura 3 se logra evidenciar que el 51.10% de los participantes indican que existe un nivel “bajo” de liderazgo dentro de la empresa familiar. No obstante, el 45.60% menciona que hay un nivel “alto”; mientras que sólo el 3.30% señala que el nivel es “medio”.

Objetivo específico 02. Describir el nivel del compromiso organizacional en una empresa familiar del rubro textil de Chiclayo, 2024.

Tabla 3

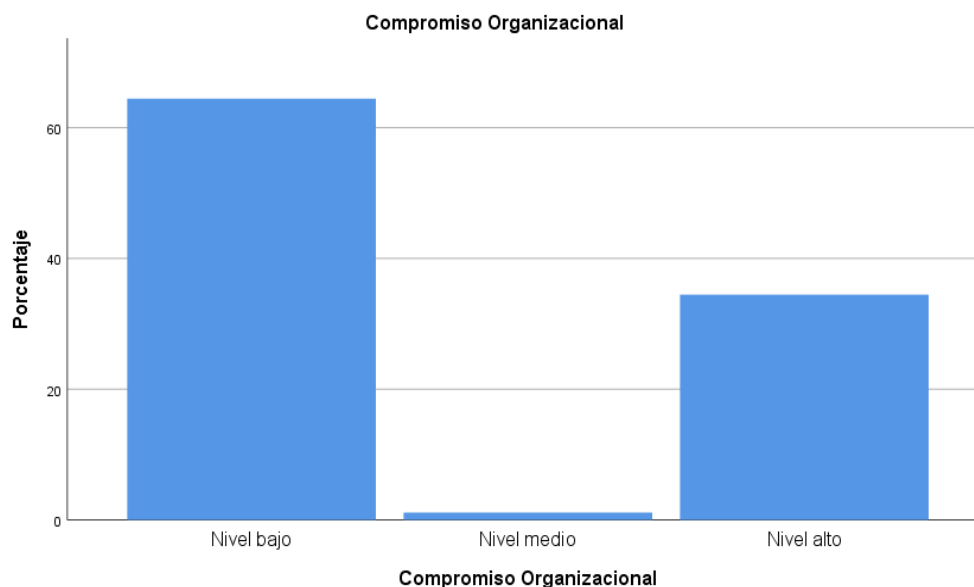
Nivel del compromiso organizacional en una empresa familiar

NIVEL	f	%
Bajo	58	64,44%
Medio	1	1,12%
Alto	31	34,44%
TOTAL	90	100.00%

Nota. Elaborado con los resultados obtenidos.

Figura 4

Nivel del compromiso organizacional en una empresa familiar



Nota. Elaborado con los resultados obtenidos.

Con respecto a la Tabla 3 y Figura 4, demuestran que el 64.44% de los participantes señalan que existe un nivel “bajo” de compromiso organizacional por parte de la empresa familiar. Así pues, sólo el 1.12% indica que el nivel es “medio” y alrededor del 34.44% menciona que el nivel es “alto”.

Objetivo específico 03. Establecer la relación entre las dimensiones del liderazgo y el compromiso organizacional de una empresa familiar del rubro textil de Chiclayo, 2024.

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones del liderazgo y el compromiso organizacional en una empresa familiar

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,752
		Sig. (bilateral)	,000
		N	88
	Liderazgo transaccional	Coeficiente de correlación	,713
		Sig. (bilateral)	,000
		N	88
	Liderazgo Laissez Faire	Coeficiente de correlación	,645
		Sig. (bilateral)	,000
		N	89

Nota. Datos obtenidos mediante el programa SPSS.

En cuanto a la Tabla 4, se evidencia que existe correlatividad de cada dimensión de liderazgo; es decir, de liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo con el compromiso organizacional teniendo coeficiente de Rho Spearman equivalentes al ,752, ,713 y ,645 respectivamente. Además, todos demuestran que si existe significancia donde coinciden en su valor de ,000 siendo menor al $p < 0,05$.

Discusión

Con respecto al objetivo general, en la presente investigación se determinó la presencia de un vínculo entre el liderazgo y el compromiso organizacional, Samul (2024) resalta que el liderazgo influye en el compromiso organizacional beneficiando tanto a colaboradores como la entidad misma, dado que contribuye a lograr resultados más significativos que fortalezcan la competitividad y, a la vez, promueva el sentido de integridad, felicidad y disposición para trabajar. Así pues, también destaca que es fundamental identificar las necesidades de sus trabajadores para cultivar relaciones valiosas que formen un mayor compromiso y lleguen a sentirse identificados con la empresa. No obstante, Carneiro y Bastos (2024) mencionan que esto llega a complicarse si es que no se genera una conexión positiva con los colaboradores, quienes forjan independencia al momento de realizar sus labores; además, esto suele surgir si es que la entidad limita la proporción de información que ayude a optimizar recursos en cada actividad, pues no facilitan las instrucciones correspondientes.

Respecto al segundo objetivo específico, en el presente estudio se determinó un nivel bajo correspondiente al liderazgo en la empresa familiar, así, Ly (2023) destaca que el liderazgo contribuye a mejorar el rendimiento de sus trabajadores teniendo en cuenta que se debe aplicar de manera correcta para que llegue a impactar positivamente en el progreso personal y

profesional de cada uno generando el aumento de su creatividad y el trabajo en equipo; asimismo, resalta que el liderazgo ayuda a inspirar e incentivar a la realización adecuada de sus labores y lleguen a fortalecer las actitudes y cualidades que poseen al ser un papel fundamental para impulsar al éxito organizacional. Dicho esto, Rueda et al. (2024) lo respaldan enfatizando que el liderazgo permite trasladar y poner en práctica diversos valores como la inclusión, diversidad, cooperación, equidad, transparencia, honestidad y libertad; además, esto beneficia al colaborador al ser considerado como pieza clave permitiendo crear un entorno laboral de calidad y fomenta una correcta responsabilidad social empresarial.

En relación con el segundo objetivo específico, se determinó que el nivel de compromiso organizacional en la empresa familiar era bajo, así, según Morilla y Vásquez (2023), retener un adecuado compromiso organizacional llega a ser muy complicado para las organizaciones, debido a que existen diversos factores que no pueden ser controlados ni por los altos mandos ni por una intervención profesional externa por ser aspectos psicosociales y potencialidades con la que cuenta cada colaborador, quien lo pone en prácticas en sus labores cotidianas; sin embargo, enfatizan que las entidades, para confrontar estas situaciones, tratan de influenciar sobre sus colaboradores, es decir, intentan motivar y comprometer a sus trabajadores para conseguir que se involucren más con la organización y lleguen a contribuir al logro de metas propuestas. Del mismo modo, Chiampou et al. (2024) destacan que se necesita motivar a sus colaboradores para generar el fortalecimiento hacia la prestación de servicios al encontrarse relacionados con el compromiso personal; además, esto contribuye a generar un efecto positivo en la participación de actividades asignadas por las organizaciones, lo que permite reforzar sus capacidades y habilidades para contribuir con su crecimiento personal y el éxito empresarial. Por otro lado, Estrada et al. (2024) resaltan que es fundamental comprender la disposición de sus empleados a dedicarse a su labor percibiendo la recepción de beneficios y apoyo por parte de la empresa, lo que prioriza el estímulo de acciones que promueven el ambiente laboral positivo y satisfactorio mejorando el compromiso y dedicación.

De acuerdo con el tercer objetivo específico, en la presente investigación se estableció la existencia de vínculos entre las dimensiones del liderazgo y el compromiso organizacional. Sobre ello, Bejarano et al. (2024) mencionan acerca de estas tres dimensiones y su conexión fundamental con el compromiso organizacional; iniciando con el liderazgo transformacional, el cual fortalece la estimulación intelectual, motivación inspiradora e influencia idealizada; luego, el liderazgo transaccional llega a generar una mejor orientación hacia el rendimiento esperado enfocando las metas empresariales hacia sus trabajadores y siendo recompensados al término de sus labores; y el liderazgo Laissez-Faire que prioriza la toma de decisiones para

mejorar las direcciones, normas y disminuir los conflictos teniendo la necesidad para realizar una supervisión cotidiana. Asimismo, Abebe y Assemie (2023) enfatizan que esto genera oportunidades de crecimiento profesional y aumenta la escala de compromiso organizacional, lo que contribuye a cumplir con los deberes u obligaciones tanto a corto como a largo plazo permitiendo el éxito empresarial. En ese sentido, Torres et al. (2023) sugieren que, en base a cada liderazgo que se posee, se debe planificar y entregar recursos y habilidades para cada colaborador siendo oportunos para la realización de sus actividades; así pues, las autoridades deben dirigir y evaluar con respecto, empatía y paciencia todas las funciones que se ejecutan, dado que permite mejorar la eficiencia del trabajo en equipo.

Conclusiones

En relación al objetivo general, se concluye que hay una correlación positiva y relevante entre el liderazgo y la dedicación organizacional ($r = 0.768$, $p < 0.05$) en la compañía familiar de textiles de Chiclayo. Este descubrimiento corrobora que el liderazgo de los directivos tiene un efecto directo y significativo en el grado de dedicación que los empleados presentan hacia la organización.

En cuanto al primer objetivo concreto, se determina que predomina un nivel de liderazgo bajo entre los participantes, aunque hay una proporción significativa que percibe un nivel elevado. Esta distribución polarizada señala la importancia de potenciar las habilidades de liderazgo en las posiciones directivas, particularmente en áreas vinculadas con la motivación, la comunicación eficaz y el crecimiento del talento.

Respecto al segundo objetivo, se concluye que predomina un nivel bajo de compromiso organizacional entre los empleados de la compañía familiar. Esta circunstancia pone de manifiesto un desafío importante en la identificación y conexión emocional de los empleados con la compañía, lo que podría afectar de manera adversa la productividad y competitividad de la organización.

En relación al tercer objetivo, se concluye que todas las dimensiones del liderazgo muestran correlaciones positivas moderadamente elevadas con el compromiso de la organización ($r = 0.752$, $r = 0.713$ y $r = 0.645$), todas de relevancia estadística. Estos hallazgos corroboran que cada forma de liderazgo aporta de forma distinta al compromiso de la organización, requiriéndose potenciar las habilidades directivas para potenciar la identificación de los empleados con la compañía.

Recomendaciones

Se recomienda promover la comunicación bidireccional para reforzar el sentido de pertenencia y compromiso de los colaboradores hacia la empresa donde los líderes deben demostrar un buen ejemplo y estar atento a sus necesidades para que actúen de manera efectiva, para mejorar la relación entre el liderazgo y compromiso organizacional en la empresa familiar; además, de implementar programas de motivación y reconocimiento por cada actividad asignada, la cual tendrá su evaluación constante para retener la competitividad del trabajador y se vea reflejado en la entidad.

Se recomienda desarrollar un modelo de liderazgo situacional adaptado al contexto familiar que maximice el liderazgo y compromiso; para ello se necesita implementar sistemas de retroalimentación e incentivos que reconozcan a líderes que logren incrementos sostenibles en el compromiso de sus equipos; además, se debe establecer indicadores de gestión que vinculen directamente el desempeño del liderazgo con los niveles de compromiso organizacional para crear un círculo virtuoso de mejora continua.

Se sugiere realizar un análisis exhaustivo mediante entrevistas y encuestas para identificar las causas específicas del bajo compromiso organizacional observado; además, es importante desarrollar un plan de acción que incluya la redefinición de la propuesta de valor para los empleados, sistemas de identificación multidimensional y áreas para que los empleados participen en las decisiones de la organización. Poner en marcha programas de formación en valores corporativos y elaborar planes de desarrollo profesional transparentes que potencien la identidad de la empresa y el vínculo emocional con la compañía.

Se recomienda potenciar el desarrollo de competencias de liderazgo dentro de la organización centradas en la comunicación eficaz, empatía, toma de decisiones y administración de equipos para producir un mayor impacto; además, es necesario promover un liderazgo inclusivo y participativo que promueva el sentido de pertenencia de los empleados para aportar a la formación de un entorno de identidad y fidelidad, lo que contribuirá a generar una visión conjunta y valores.

Se sugiere poner en marcha iniciativas para el desarrollo del liderazgo en conexión con la implicación dentro de la organización. Asimismo, es necesario diseñar un modelo de habilidades directivas que sea específico para las empresas familiares, teniendo en cuenta las características únicas de dirigir en entornos donde se entrelazan dinámicas familiares y

empresariales. Además, es fundamental instaurar sistemas de evaluación especializados y asesoramiento personalizado para garantizar un fortalecimiento gradual del liderazgo en función de su capacidad de impacto en el compromiso.

Referencias

- Abebe, A., & Assemie, A. (Abril de 2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *50 Heliyon*, 9(4), 1-20. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>
- Albdareen, R., AL-Gharaibeh, S., Rath'an, R., & Maswadeh, S. (2023, Agosto 26). The impact of ethical leadership on employees innovative behavior: The mediating role of organizational commitment. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(1), 521-532. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85176606843&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=dc9dc480a9019c6b1c8e906a75b3d518&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubjabbr%2C%22BUSI%22%2Ct%2C%22SOCI%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28Relationship+between+leadership+>
- Arias, J., Covinos, M., & Cáceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina*, 4(2), 1-11. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73/46>
- Ausat, A., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022, Marzo 07). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(4), 61-82. <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jlo.71846>
- Ávila, S., & Pascual, M. (18 de Mayo de 2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: Discusión del modelo de Allen y Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales*, 1(1), 201-226. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014>
- Baez, R., Zayas, P., & Velázquez, R. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 150(1), 14-23. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458834003/movil/index.html>
- Bejarano, B., Guamán, M., Monge, A., & Ramos, M. (2024, Enero 01). Leadership and Organizational Commitment in Public Universities of Tungurahua Province - Republic of Ecuador. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 3(1), 1-8. <https://doi.org/https://doi.org/10.56294/sctconf2024685>
- Bruera, R. (05 de Junio de 2024). Liderazgo autocrático y (geo)políticas del miedo: un análisis del discurso mediático sobre la Venezuela del siglo XXI. *Revista Científica en Ciencias Sociales*, 14(2), 63-73. <https://doi.org/https://doi.org/10.29019/tsafiqui.v14i2.1316>

- Carneiro, L., & Bittencourt, A. (16 de Marzo de 2024). Compromiso organizacional y bienestar en el trabajo: investigando modelos alternativos de asociación. *CES PSICOLOGÍA*, 17(1), 1-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.21615/cesp.7076>
- Cerrillo, R., López, H., & Hidalgo, N. (2023, Junio 27). Prácticas de Liderazgo Democrático para la Justicia Social. Un Estudio Cualitativo desde la Perspectiva de la Comunidad Educativa. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 12(1), 141-160. <https://doi.org/https://doi.org/10.15366/riejs2023.12.1.008>
- Céspedes, L. (17 de Diciembre de 2020). La cultura organizacional y su gestión desde un enfoque estratégico. Una revisión bibliográfica, análisis y valoraciones. *PSOCIAL*, 6(2), 88-97. <https://www.redalyc.org/journal/6723/672371459008/672371459008.pdf>
- Chávez, M. (2021). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durante la pandemia COVID-19*. Hospital Regional Docente Cajamarca. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62195>
- Chiampou, E., Maz, A., Valenzuela, G., & Rodríguez, M. (2024, Abril 08). The Continuing Training of Nurses and their Impact on their Organizational Commitment. *REVISTA DE GESTÃO SOCIAL E AMBIENTAL*, 18(7), 1-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n7-041>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020, Diciembre 15). Compromiso Organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 1(60), 1-19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661>
- Cuenca, R., & López, H. (25 de Junio de 2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *PODIUM*, 1(37), 43-56. <https://doi.org/https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4>
- Da Silva, L., Soares, N., Pereira, M., Horz, V., & Capuano, A. (2023). Efectos del liderazgo transformacional y la responsabilidad social corporativa sobre el compromiso y ciudadanía organizacional. *18(36)*, 218-242. <https://doi.org/https://doi.org/10.18800/contabilidad.202302.005>
- Díaz, E., & Díaz, K. (22 de Febrero de 2021). Competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los coordinadores académicos en una institución de educación superior de México. *Región y Sociedad*, 33(1), 1-20. <https://doi.org/https://doi.org/10.22198/rys2021/33/1412>
- Díaz, K., Jarrín, M., Enderica, H., & Cervantes, C. (2024, Junio 28). Liderazgo y cultura organizacional en empresas familiares. Desde una perspectiva teórica. *Cuestiones*

- Políticas*, 42(80), 247-259.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/cuestiones/article/view/42432>
- Duarte, T. (05 de Noviembre de 2021). Modelos de sucesión en empresas familiares: Una revisión crítica. *REVISTA DA MICRO E PEQUENA EMPRESA (RMPE)*, 15(3), 6-23.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8468942>
- Elvira, O. (2021). *Liderazgo y poder en la institución psicoanalítica*. BIEBEL.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=XDMfEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=facetitas+de+liderazgo&ots=z7NTrm5NAB&sig=xwtXQgVxlf-qFcZk58ZnhuogsNw#v=onepage&q=facetitas%20de%20liderazgo&f=false>
- Estrada, E., Quispe, J., Rivera, F., Romani, A., León, L., & Bautista, J. (2024, Abril 30). Job satisfaction and organizational commitment in Peruvian basic regular education teachers: A correlational study. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 3(1), 1-9.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56294/sctconf2024709>
- Fragoso, B. (30 de Abril de 2024). *Empresas familiares: conoce 4 claves para una exitosa sucesión de liderazgo*. Página web de Agencia Peruana de Noticias:
<https://andina.pe/agencia/noticia-empresas-familiares-conoce-4-claves-para-una-exitosa-sucesion-liderazgo-983864.aspx>
- Fuentes, C., López, D., & Moya, F. (2020, Junio 04). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en. *ESPACIOS*, 41(22), 316-327.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- Geraldo, L., Mera, A., & Rocha, E. (2020, Junio 18). Importancia de los estilos de liderazgo: Un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 155-174.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- González, Y., Manzano, O., & Torres, M. (2020, Octubre 27). Liderazgo: Una práctica sistémica en el futuro empresarial. *PROFUNDIDAD*, 14(14), 64-72.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22463/24221783.3161>
- Guerrero, M., Manosalvas, C., Salvador, C., Carhuancho, I., Maino, A., & Silva, D. (2021, Febrero 12). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 235-265.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación. Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación, Ciencia y Tecnología
 INUDI, Perú.
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/82>

- Huo, C., Akhtar, M., Safdar, M., Aslam, M., Abbas, K., Rafiq, M., & Iqbal, K. (2020, Agosto 14). Transformational Leadership Spur Organizational Commitment among Optimistic Followers: The role of psychological capital. *International Journal of Organizational Leadership*, 1(9), 93-104. <https://www.semanticscholar.org/paper/Transformational-Leadership-Spur-Organizational-The-Huo-Akhtar/00c8986786561c6ba6bbb66443388b47a2c7d730?p2df>
- Jimenez, A., Gómez, D., Otálvaro, J., & Peláez, S. (2020, Julio 08). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *Revista Humanismo y Sociedad*, 8(1), 81-98. <https://doi.org/https://doi.org/10.22209/rhs.v8n1a06>
- Lamka, D. (2020). *Las 5 virtudes del líder transformacional*. Netizen Digital Solutions. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=UlsGEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=1%C3%ADder+tradicional&ots=uvngo2mfKu&sig=iXZBI85RRwP64jMOFhitGSW5av8#v=onepage&q=1%C3%ADder%20tradicional&f=false>
- Loli, A., & García, G. (21 de Mayo de 2021). Estilo de liderazgo predominante en los empresarios agrícolas de la provincia de Chiclayo, región Lambayeque - Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, 24(1), 179-195. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162663>
- López, N., & Artuch, R. (20 de Mayo de 2021). Relación entre rasgos de personalidad, estilos y estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en alumnado español adolescente. *Estudios Pedagógicos*, 158(1), 273-289. <https://www.scielo.cl/pdf/estped/v48n1/0718-0705-estped-48-01-273.pdf>
- Ly, B. (20 de Junio de 2023). Inclusion leadership and employee work engagement: The role of organizational commitment in Cambodian public organization. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 44-52. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.06.003>
- Markopoulos, E., Ukperaj, D., & Vanharanta, H. (2022). Democratic Management Succession in Balkan Family Businesses: Appointment of Family and nonfamily Members in Leadership Roles. *AHFE International*, 31(1), 185-195. <https://doi.org/https://doi.org/10.54941/ahfe1001521>
- Martín-Sánchez, S. G., González-Herrera, K. C., & Pereyra-Chan, A. M. (2022). Retos e implicaciones para la profesionalización de las empresas familiares comerciales. *Optión*, 1(30), 225-248. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7527588>
- Mayorga, M. (2020). *Escuelas de psicología: Un breve recorrido por las teorías de la personalidad*. Biblioteca de Psicología.

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=cg_xDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT9&dq=teor%C3%ADa+de+rasgos+de+personalidad&ots=fKUPD2jtx6&sig=ySYRukV7Af_fGNVURN7mnayXqHU#v=onepage&q=teor%C3%ADa%20de%20rasgos%20de%20personalidad&f=false

- Meza, K., & Ramos, A. (23 de Junio de 2021). Estilos de liderazgo del director educativo. *Revista Peruana de Investigación e Innovación Educativa*, 1(1), 19-23. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/repie/article/view/20670>
- Ministerio de la Producción. (25 de Enero de 2024). *Las MIPYME en cifras 2022*. Página web del Ministerio de la Producción: <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/oe-documentos-publicaciones/publicaciones-anales/item/1170-las-mipyme-en-cifras-2022>
- Moreno, H., Leo, F., López, M., García, T., Cuevas, R., & Sánchez, D. (2021, Enero 25). Adaptation and validation of the MLQ-5X Leadership Scale to the Spanish educational context. *Anales de Psicología*, 37(2), 311-322. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282021000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Morilla, A., & Vásquez, O. (12 de Julio de 2023). Pasión por el trabajo y compromiso organizacional en profesionales que trabajan con personas migrantes: aproximación en entidades españolas. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 30(2), 228-249. <https://doi.org/https://doi.org/10.14198/ALTERN.22399>
- Neyra, M., Aliaga, B., Burgos, V., & Álvarez, V. (2020, Diciembre). Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *ResearchGate*, 7(1), 11-21. https://www.researchgate.net/publication/348147101_Validacion_del_instrumento_compromiso_organizacional_CO_en_docentes_de_diversas_instituciones_UGEL_006_Lima_2020
- Palafox, M., Ochoa, S., & Jacobo, C. (2019, Febrero 07). Liderazgo en el proceso de sucesión: El caso de una empresa familiar mexicana. *Visión de futuro*, 23(2), 73-89. <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/373>
- Polanía, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O., & Abanto, W. (2020). *Metodología de investigación cuantitativa & cualitativa*. Biblioteca Digital Uniajc. <https://repositorio.uniajc.edu.co/entities/publication/6c889d17-3761-4367-8779-19e0e69a3a3a>

- Purnomo, B., Eliyana, A., & Pramesti, E. (2020, Octubre). The Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as the Intervening Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 446-458. <https://www.sysrevpharm.org/abstract/the-effect-of-leadership-style-organizational-culture-and-job-satisfaction-on-employee-performance-with-organizational-c-66316.html>
- Rincón, O., & Aldana, L. (01 de Julio de 2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: Una revisión bibliográfica. *Signos*, 13(2), 1-26. <https://doi.org/https://doi.org/10.15332/24631140.6675>
- Rojero, R., Gómez, J., & Arrieta, K. (2022, Diciembre 15). El liderazgo de aprendizaje y el compromiso organizacional: un estudio a MiPyMEs. *Ibero-American Journal of Economics & Business Research*, 2(1), 33-46. <https://doi.org/https://doi.org/10.56183/iberoecb.v2i1.4>
- Rueda, R., Aja, J., García, L., & Vásquez, M. (2024, Marzo 21). The Influence of Inclusive Leadership on the Well-Being of Employees. *Revista Galega de Economía*, 33(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.15304/rge.33.1.9412>
- Salto, V., Santana, K., Parrales, J., & Nieto, D. (2024, Marzo 25). Empresas familiares: Un análisis al problema de sucesión. *RECIAMUC*, 8(1). [https://doi.org/https://doi.org/10.26820/reciamuc/8.\(1\).ene.2024.670-681](https://doi.org/https://doi.org/10.26820/reciamuc/8.(1).ene.2024.670-681)
- Samul, J. (23 de Febrero de 2024). Spiritual leadership and work engagement: a mediating role of spiritual well-being. *Central European Management Journal*, 32(3), 421-435. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/CEMJ-05-2023-0223>
- Santiago, C. (22 de Setiembre de 2023). Liderazgo ético y compromiso organizacional. El rol inesperado de la motivación intrínseca. *Revista Universidad y Empresa*, 25(45). <https://doi.org/https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.13169>
- Starbuck, C. (02 de Marzo de 2023). Research Design. *The Fundamentals of People Analytics*, 1(1), 51-57. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-28674-2_4
- Ticona - Apaza, F., & Neira - Ponce, E. (2023). Sucesión generacional y continuidad empresarial en las micro y pequeñas empresas familiares del sector textil. *Revista De Ciencias De La Gestión*, 8(8), 1-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.18800/360gestion.202308.010>
- Tomy, E., Alarcón, O., Barcía, F., Calle, J., & Loor, R. (2024, Febrero 22). El compromiso organizacional en las entidades públicas: Una revisión literaria. *Revista de*

- Climatología*, 24(1), 1822-1828. <https://rclimatol.eu/2024/04/08/el-compromiso-organizacional-en-las-entidades-publicas-una-revision-literaria/>
- Torres, F., García, M., & Puican, V. (2023, Enero 31). Relationship of Organizational Commitment to Teamwork in a Municipality From Peru. *International Journal of Professional Business Review*, 8(1), 1-20. <https://doi.org/https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.693>
- Tortolero, R., & Carreón, A. (Abril de 2022). El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo de los docentes de una Universidad de Durango, México. *Revista Académica de Investigación*, 13(39), 1-17. <https://www.eumed.net/uploads/articulos/e61fa2160e7a63efbf1563723555e3ac.pdf>
- Vidales, L., Mendoza, I., & Xochitototl, V. (2023, Setiembre 19). Influencia de estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en la responsabilidad social corporativa, la imagen y reputación, así como en variables de resultado organizacional. *Contaduría y Administración*, 69(3), 324-347. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9364206>
- Vilchez, S. M. (2022). Gestión estratégica para optimizar las decisiones gerenciales en las empresas familiares textiles. *TecnoHumanismo*, 2(2), 15-37. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8326411>
- Vizcaíno- Zúñiga, P. I., Cedeño-Cedeño, R. J., & Maldonado- Palacios, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>

Anexos

Anexo 01. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo	Habilidad del individuo empleada para influir, animar, inducir o motivar a otras personas con la finalidad de alcanzar ciertos objetivos (Tortolero & Carreón, 2022).	Para indagar la variable liderazgo se aplicó un cuestionario en base al modelo de Bass y Avolio teniendo una escala de Likert del 1 al 5.	Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Estimulación intelectual • Visión compartida • Reconocimiento 	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
			Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo del desempeño • Cumplimiento de normas • Feedback inmediato 	
			Liderazgo Laissez Faire	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Confianza en el equipo • Responsabilidad 	
Compromiso organizacional	Vínculo mutuo de identidad de la persona respecto a la organización diferenciándose mediante valores y metas que posee (Rincón & Aldana, 2021).	Para estudiar la variable compromiso organizacional se empleó un cuestionario en base al modelo de Meyer y Allen teniendo una escala de Likert del 1 al 5.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral • Lealtad • Relaciones interpersonales 	
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de alternativas • Planificación a largo plazo • Beneficios laborales 	
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad moral • Compromiso con la misión • Cultura organizacional 	

Anexo 02. Matriz de consistencia

Problema de Investigación	Objetivo General	Variables	Dimensiones
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en una empresa familiar del rubro textil en Chiclayo?	Determinar la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en una empresa familiar del rubro textil en Chiclayo, 2024.	Liderazgo	Liderazgo Transformacional
	Objetivos Específicos		
	Describir el nivel de liderazgo de los directivos de una empresa familiar del rubro textil en Chiclayo, 2024.		Liderazgo Transaccional
	Especificar el nivel de compromiso organizacional de una empresa familiar del rubro textil en Chiclayo, 2024.		Liderazgo Laissez Faire
	Establecer la relación entre las dimensiones del liderazgo y el compromiso organizacional de la empresa familiar del rubro textil en Chiclayo, 2024		Compromiso Organizacional
			Compromiso Afectivo
			Compromiso de Continuidad
			Compromiso Normativo
Metodología			
Enfoque	Población	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
Cuantitativo	90 colaboradores de una empresa familiar textil en Chiclayo		
Nivel	Muestra	Técnica:	
Correlacional	90 colaboradores de una empresa familiar textil en Chiclayo	Encuesta	
Tipo	Procedimiento y Procesamiento de datos		Instrumentos:
Básica			Cuestionario del Liderazgo
Diseño	Recopilación de datos	Cuestionario de Comportamiento Organizacional	
No Experimental	Análisis estadístico		

Anexo 03. Cuestionario

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

Estimado(a), le saludo cordialmente.

El presente cuestionario tiene como único fin lo académico, dado que la información que usted brinde no será utilizada con fines legales sino que sólo aportará al desarrollo de la investigación titulada Relación entre liderazgo y compromiso organizacional de una empresa familiar del rubro textil, Chiclayo, 2024. En tal sentido, se empleará este formulario para conocer la percepción de los colaboradores con el tipo de liderazgo de la empresa.

Instrucción. Marque con un aspa (X) la alternativa que mejor fluya en su opinión.

1 = Totalmente en desacuerdo / 2 = En desacuerdo / 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo /
4 = De acuerdo / 5 = Totalmente de acuerdo

N°	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Sólo me apoya cuando hago bien las actividades.					
2	Tiene en cuenta las críticas, valorándolas si son apropiadas.					
3	No hace algo hasta que los problemas son serios.					
4	Centra su atención en los fallos y en el no cumplimiento de las normas.					
5	Evita implicarse en cualquier cuestión importante.					
6	Nos habla de la importancia de tener valores morales (ser buenas persona)					
7	No hace nada cuando se le necesita.					
8	Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas.					
9	Habla con entusiasmo acerca del futuro.					
10	Estoy orgulloso/a de que sea mi líder.					
11	Destaca solamente a los colaboradores que realizan correctamente las labores.					
12	Espera a que las cosas vayan mal antes de actuar.					
13	Habla con entusiasmo acerca de los objetivos que deben conseguirse.					
14	Deja clara la importancia de tener un fuerte sentido del deber (ser comprometido)					
15	Dedica su tiempo a atender de manera individualizada a los trabajadores.					
16	Recuerda continuamente que nuestra labor va a depender que cumplamos los objetivos.					
17	Va más allá de su propio interés en beneficios de los trabajadores.					

18	Me trata más como una persona que como miembro de un grupo.					
19	Actúa de forma que se gana mi respeto.					
20	Concentra toda su atención en los errores, quejas y fallos.					
21	Tiene en cuenta las consecuencias éticas y morales de sus decisiones.					
22	Nos recuerda todos los fallos.					
23	Demuestra un gran sentido del poder y de la confianza.					
24	Plantea una visión de futuro que nos motiva.					
25	Hace que dirija mi atención hacia los fallos a la hora de realizar las labores.					
26	Evita tomar decisiones.					
27	Considera que cada empleado tiene diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones.					
28	Consigue que vea los problemas desde diferentes puntos de vista.					
29	Me ayuda a desarrollar mi capacidad.					
30	Nos sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas.					
31	Espera a que los problemas y conflictos se resuelvan solos para no tener que actuar.					
32	Resalta lo importante que es respetar a los demás y trabajar en equipo.					
33	Se muestra satisfecho solo con aquellos colaboradores que hacen bien todas sus actividades en el área designado.					
34	Demuestra confianza a los colaboradores en que alcanzaremos los objetivos.					

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado(a), le saludo cordialmente.

El presente cuestionario tiene como único fin lo académico, dado que la información que usted brinde no será utilizada con fines legales sino que sólo aportará al desarrollo de la investigación titulada Relación entre liderazgo y compromiso organizacional de una empresa familiar del rubro textil, Chiclayo, 2024. En tal sentido, se empleará este formulario para conocer el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa.

Instrucción. Marque con un aspa (X) la alternativa que mejor fluya en su opinión.

1 = Totalmente en desacuerdo / 2 = En desacuerdo / 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo /
4 = De acuerdo / 5 = Totalmente de acuerdo

N°	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 01. Compromiso afectivo						
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución.					
2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					
3	Me siento como parte de una familia en esta institución.					
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.					
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.					
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.					
Dimensión 02. Compromiso de continuidad						
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.					
10	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quiera hacerlo.					
11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad.					
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.					
Dimensión 03. Compromiso normativo						
13	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta.					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mí institución.					

15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.					
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.					
17	Esta institución se merece mi lealtad.					
18	Creo que le debo mucho a esta institución.					