



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y
COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

LIDERAZGO RESONANTE Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS
COLABORADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA & INMOBILIARIA,
BREÑA – 2024

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA

XIOMARA YANGARI BERROCAL
ORCID: 0000-0002-5677-4887

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2024



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Yangari Berrocal, X. (2024). *Liderazgo resonante y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa constructora & inmobiliaria, Breña – 2024* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Xiomara Yangari Berrocal
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73653369
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5677-4887
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0128-0123
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Jorge Alonso Ramos Chang
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40968849
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	James Arístides Pajuelo Rodriguez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	03497186
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Erika del Rosario Buitron Hurtado de Medianero
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41260648
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Liderazgo resonante y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa constructora & inmobiliaria, Breña – 2024
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de Organizaciones y Personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. JORGE ALONSO RAMOS CHANG como presidente, el MAG. JAMES ARISTIDES PAJUELO RODRIGUEZ como secretario y la MAG. ERIKA DEL ROSARIO BUITRON HURTADO DE MEDIANERO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**LIDERAZGO RESONANTE Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS
COLABORADORES DE LA CONSTRUCTORA & INMOBILIARIA, BREÑA -
2024**

Presentado por el bachiller:
XIOMARA YANGARI BERROCAL

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado-Bueno** con una calificación de **CATORCE (14)**.

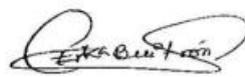
En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 18 de julio del 2024.



PRESIDENTE
MAG. JORGE ALONSO
RAMOS CHANG



SECRETARIO
MAG. JAMES ARISTIDES
PAJUELO RODRIGUEZ



VOCAL
MAG. ERIKA DEL ROSARIO
BUITRON HURTADO DE
MEDIANERO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

LIDERAZGO RESONANTE Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA & INMOBILIARIA, BREÑA – 2024

De la bachiller XIOMARA YANGARI BERROCAL, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 4 de marzo de 2025



Luis Alberto Marcelo Quispe

40612463

DEDICATORIA

A mis padres, que siempre estuvieron brindándome su apoyo incondicional en todo momento y a mi hijo que hoy en día es mi prioridad para poder cumplir todos mis objetivos y metas propuestas.

AGRADECIMIENTOS

Es grato mencionar a las personas que influyeron de manera importante en la ejecución de este estudio. A mi asesor que con sus enseñanzas y las sugerencias me ayudaron para poder culminar este trabajo de investigación, y a todos mis docentes que durante la carrera fueron de vital importancia. Asimismo, agradezco a mis padres que siempre estuvieron alentándome a seguir adelante y no dejarme vencer. A mi pequeño Iker que gracias a él que siempre fue el motivo de superación y mi razón de seguir delante. Por último, todas las personas que verdaderamente me apoyaron y siempre estuvieron conmigo, valorando siempre mi esfuerzo y dedicación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	29
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	30
2.2 Población, muestra y muestreo.....	30
2.3 Hipótesis	31
2.4 Variables y operacionalización.....	32
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.6 Procedimientos.....	36
2.7 Análisis de datos.....	36
2.8 Aspectos éticos.....	36
CAPÍTULO III: RESULTADOS	38
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	45
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	49
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización del LR
Tabla 2	Operacionalización del CO
Tabla 3	Resultados de validez de expertos
Tabla 4	Fiabilidad del cuestionario de LR
Tabla 5	Fiabilidad del cuestionario de CO
Tabla 6	Escala porcentual de las variables
Tabla 7	Escala porcentual de las dimensiones del LR
Tabla 8	Escala porcentual de las dimensiones del CO
Tabla 9	Normalidad de las variables
Tabla 10	Escala de asociación entre el LR y el CO
Tabla 11	Escala de asociación entre la conciencia de uno mismo y el CO
Tabla 12	Escala de asociación entre la autogestión y el CO
Tabla 13	Escala de asociación entre la conciencia social y el CO
Tabla 14	Escala de asociación entre la gestión de relaciones y el CO

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Escala porcentual de la relación entre las variables
- Figura 2 Diagrama de dispersión

**LIDERAZGO RESONANTE Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS
COLABORADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA & INMOBILIARIA,
BREÑA – 2024**

XIOMARA YANGARI BERROCAL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo de esta investigación consiste en establecer el nivel de incidencia que tiene el liderazgo resonante (LR) en el compromiso organizacional (CO) en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024. Es de tipo básico, no experimental. La población estuvo conformada por 155 colaboradores y la muestra no probabilística estuvo conformada por 111 individuos. Los cuestionarios aplicados en la recolección de datos fueron validados mediante criterio de jueces y sus niveles de confiabilidad fueron excelentes puesto que los resultados de consistencia fueron de 0.974 para el test de liderazgo resonante y 0.983 para el test de compromiso organizacional así lo demuestran. Las evidencias estadísticas permitieron determinar que existe una asociación positiva alta entre el liderazgo resonante y el compromiso organizacional ($\rho=0.820$; $\text{Sig.}=0.000$). Asimismo, se encontró una asociación moderada entre la conciencia de uno mismo y el compromiso organizacional y correlaciones altas entre la autogestión, conciencia social y gestión de relaciones con el compromiso de los colaboradores. Estos resultados permitieron concluir que el líder resonante es un factor importante para lograr la pertenencia del personal de la constructora.

Palabras claves: liderazgo resonante, compromiso organizacional, constructora

**RESONANT LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE
EMPLOYEES OF A CONSTRUCTORY & INMOBILIARIA COMPAÑY, BREÑA –
2024**

XIOMARA YANGARI BERROCAL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of this research is to establish the level of incidence that resonant leadership has on the organizational commitment of the collaborators of a Construction & Real Estate company, Breña - 2024. It is of a basic, non-experimental type. The population consisted of 155 collaborators and the non-probabilistic sample consisted of 111 individuals. The questionnaires applied in the data collection were validated by judges' criteria and their reliability levels were excellent since the consistency results were 0.974 for the resonant leadership test and 0.983 for the organizational commitment test, thus demonstrating this. The statistical evidence allowed to determine that there is a high positive association between resonant leadership and organizational commitment ($\rho = 0.820$; Sig. = 0.000). Likewise, a moderate association was found between self-awareness and organizational commitment and high correlations between self-management, social awareness and relationship management with the commitment of collaborators. These results allowed us to conclude that the resonant leader is an important factor in achieving the belonging of the construction company's staff.

Keywords: resonant leadership, organizational commitment, construction

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

El LR es un nuevo tipo de liderazgo que permite trabajar con las personas en función de sus emociones con la intención de que estos se encuentren para desarrollar sus funciones de forma eficiente. Este liderazgo fue desarrollada gracias a las evidencias encontradas en la rama del comportamiento humano en las organizaciones, puesto que sintoniza la parte emocional de los seres humanos. Este tipo de liderazgo permite que los líderes desarrollen su capacidad de empatía con sus seguidores garantizando un resultado positivo mejorando su nivel de desempeño del colaborador. Por otro lado, el compromiso con el trabajo es un proceso psicológico que plantea relaciones fuertes entre un colaborador y la empresa. El compromiso del colaborador permite un nivel adecuado de participación, identificación y apego emocional del personal con la organización, un buen nivel de compromiso del personal permite reducir el nivel de desempeño del colaborador. Las empresas en la actualidad entendieron que su principal herramienta de desarrollo es el capital humano, y que en gran medida depende de ello para logra ser competitivas y posicionarse en el mercado.

A nivel mundial, una encuesta desarrollada por Workforce of 2020 de Oxford Economics explica que solo el 13% del personal se sienten comprometida con las empresas, y que un líder resonante ayuda al desarrollo de las personas con la institución, esta información indica que en gran parte de las organizaciones los colaboradores no conocen ni se identifican con la empresa, convirtiéndose en un problema que no ayuda a conseguir los objetivos planteados (Observatorio de Recursos Humanos, 2021). Las empresas en general desean contratar personal cada vez más comprometido con las empresas, puesto que son los encargados de ayudar a alcanzar las metas. Si bien es cierto las empresas tienen en su plana un personal competitivo, pero los que los dirigen no son líderes resonantes que les ayuden a

explotar todo su potencial. En Estados Unidos, un estudio realizado sobre Employee Engagement & Retention Statics, se concluyó que el 55% de los colaboradores no se comprometen con la organización, aspecto que no aporta al desarrollo de las funciones organizacionales haciendo difícil el logro de los objetivos institucionales (Prensa Libre, 2023).

En América Latina, el problema es similar ya que la preocupación de muchos empresarios consiste en encontrar un liderazgo original y renovado, en una encuesta el 95% de los ejecutivos considera que un líder resonante es muy importante, el 74% indica que en las empresas ya se vienen adecuando sus proyectos en base a un líder resonante liderazgo y solo un 10% considera que los proyectos deben desarrollarse con un líder millennial (Portafolio de Colombia, 2016).

En el Perú, el problema es un poco más grande, pues existe la exigencia de tener líderes transformacionales que se basen en el apoyo de las emociones como el líder resonante. Los trabajadores peruanos generalmente no están motivados porque consideran que no tienen un líder que los acompañe (Perú 21, 2022). En ese sentido, los líderes en las empresas peruanas deben considerar como su motivo especial motivar de forma constante a sus trabajadores para que desarrollen su máximo potencial.

En las organizaciones generalmente no cuentan con un líder resonante por el simple hecho de desconocer este tipo de liderazgo y la valoración que les pueden dar al desarrollo de las habilidades, las aptitudes y actitudes del personal. Los jefes en las empresas peruanas en su gran mayoría no sintonizan con sus trabajadores, porque solo se preocupan en ordenar, mas no basarse en sus emociones para cumplir con sus ocupaciones diarias. Los líderes en el país no se caracterizan por ser proactivos, preocupándose solo su aporte en los mandatos y órdenes.

Las organizaciones dependen en gran medida de la dirección que ejerce un líder resonante, sin embargo, las organizaciones carecen de un líder resonante lo que se evidencia en la poca eficiencia, deficiente compromiso laboral y bajo rendimiento de su personal, conllevando a que la empresa se estanque y no progrese. En ese sentido las organizaciones, deben ser dirigidos por líderes resonantes, que logren inspirar e influenciar en los colaboradores de manera positiva, para que estos puedan desempeñarse de manera competitiva, y sentirse comprometidos con la organización y su objetivo principal que es buscar el desarrollo de una organización competitiva en el mercado, que busque el bienestar no solo de sus colaboradores sino lo más importante que busquen brindar buenos productos y servicios.

A nivel local, el estudio fue desarrollado con una Constructora & Inmobiliaria en Breña, en el rubro de construcción de edificios, se observa que el LR puede enfrentar desafíos significativos que impactan tanto en la eficiencia operativa como en la moralidad como la identificación de los empleados. Problemas como la falta de inspiración y motivación entre los equipos debido a líderes que no logran comunicar una visión clara y motivadora, así como la desconexión emocional que puede surgir por una deficiencia en inteligencia emocional por parte de los líderes, afectan negativamente el ambiente de trabajo y la adhesión con el grupo de trabajo. Además, la resistencia a las innovaciones que se presentan y la inercia para desarrollar el talento dentro de la organización limitan la capacidad que tiene la organización para adecuarse a las demandas del mercado que está en constante evolución.

Respecto a la conciencia de uno mismo, se observa que tienen la falta de dirección estratégica, decisiones erróneas basadas en información incompleta, dificultades en la GTH, ineficiencias operativas y una incapacidad para diferenciarse de la competencia. Respecto a la autogestión, se encuentran deficiencias en la

coordinación entre los grupos de trabajo, desigualdades en la distribución de tareas, problemas de comunicación, falta de supervisión efectiva, dificultades en la resolución de conflictos, potencial desalineación con la estrategia organizacional y retos en la evaluación del rendimiento. Estos problemas pueden afectar la eficiencia y el ambiente laboral. Respecto a la conciencia social, se encuentra que tienen problemas como una mala imagen pública, riesgos legales y ambientales, alta rotación de empleados, desconexión con los valores del consumidor y percepción de falta de compromiso comunitario. Finalmente, respecto a la gestión de relaciones, los problemas que se observan incluyen comunicación ineficaz que conduce a comentarios negativos entre los integrantes de los equipos de trabajo, conflictos internos que afectan el ambiente laboral y la colaboración, gestión deficiente de clientes que reduce la satisfacción y afecta la retención, relaciones tensas con proveedores por problemas como retrasos en pagos o falta de transparencia.

Por otro lado, respecto al compromiso afectivo, se visualiza que hay problemas como la comunicación ineficaz, conflictos no resueltos, falta de reconocimiento y apoyo, ambiente laboral negativo, baja satisfacción y retención de empleados, liderazgo carente en habilidades emocionales, y un impacto adverso en la productividad. Respecto al compromiso normativo, se observa que La empresa enfrenta desafíos significativos en cuanto al cumplimiento normativo, que incluyen el riesgo de incumplir leyes y regulaciones, falta de actualización respecto a cambios normativos, deficiencias en políticas internas, dilemas éticos relacionados con prácticas comerciales, gestión de datos compleja y costos de complejidad regulatoria. Por último, en relación con el compromiso de continuidad, se indica una gestión financiera inadecuada que conduce a problemas de liquidez, falta de planificación estratégica para adaptarse a cambios en el mercado, riesgos operativos y de

seguridad que interrumpen las operaciones normales, dificultades en la GTH que incluye la innovación y la productividad, desafíos regulatorios y legales que generan costos adicionales.

En base a ello, y al análisis desarrollado se plantea la interrogante general ¿Qué relación existe entre el LR y el CO en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024? Del mismo modo los problemas específicos son ¿Qué relación existe entre la conciencia de uno mismo y el CO en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024?, ¿Qué relación existe entre la autogestión y el CO en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024?, ¿Qué relación existe entre la conciencia social y el CO en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024? y ¿Qué relación existe entre la gestión de relaciones y el CO en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024?

Actualmente estudiar el liderazgo resonante es importante en las instituciones, puesto que es un factor preponderante para el logro de un compromiso organizacional del trabajador y contribuya a un mejor desarrollo de la empresa. El líder resonante es un motor de cambio positivo en los trabajadores, basados en las emociones, y el estímulo intelectual buscando un compromiso importante con los objetivos de la empresa. Teóricamente, la investigación tiene como propósito brindar información actualizada, analizada y discutida sobre las variables. Estas explicaciones son fundamentales para desarrollar otro tipo de investigaciones que aporten de forma positiva a la sociedad. En el enfoque práctico, este estudio contribuye con aportes empíricos sobre las bases de líder resonante de tal forma que permita un crecimiento de la institución. Por último, en relación con la metodología, aporte con dos pruebas de valoración objetivos de cada uno de los constructos. Estos test fueron elaborados

por la investigadora y cuenta con resultados exitosos en la validación y confianza para poder aplicarse a la muestra.

En función de lo explicado se planteó el siguiente objetivo general que consiste en establecer la relación entre el LR y el CO en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024. En esa misma línea, los objetivos particulares fueron: Establecer la relación entre la conciencia de uno mismo y el CO en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024, establecer la relación entre la autogestión y el CO en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024, establecer la relación entre la conciencia social y el CO en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024 y establecer la relación entre la gestión de relaciones y el CO en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024.

Posteriormente al planteamiento del problema, se realizaron los antecedentes internacionales que brindaron información relacionada con los alcances que ya se tuvieron sobre las variables de estudio. En este caso se consideró el estudio realizado por Coronado et al. (2020) quien desarrolló un artículo con la intención de analizar los factores del líder resonante y cómo estas afectan al comportamiento y compromiso del trabajador. En este estudio se concluye que es importante que las instituciones tengan trabajadores comprometidos que ayuden a lograr la exigencia de los objetivos y las dificultades diarias de la empresa. Asimismo, es importante trabajar con el personal en base a sus emociones de tal modo que se logre un buen compromiso con la empresa con la finalidad de maximizar su rendimiento.

Mora et al. (2021) desarrolló un artículo donde logro identificar los factores del compromiso organizacional que influyen en el nivel de ausentismo laboral de las empresas en Barraquilla. En este estudio se concluye que el compromiso de una

persona está relacionado su forma de ejecutar su proyecto de vida, así como el proyecto de vida profesional que tienen y que se manifiesta en su nivel de compromiso. Los trabajadores que tienen un buen sentido de pertenencia con la empresa generalmente se sienten a gusto en la empresa, más allá de la remuneración sino por el clima laboral siendo factores que ayudan a desarrollar una pertenencia con la institución evitando altos niveles de deserción laboral y ausentismo al trabajo.

Ramírez (2020) desarrolló una tesis con la intención de analizar los aportes de la inteligencia social en el fomento del liderazgo resonante en organizaciones de salud. Los resultados a los que arribaron indican diferencias importantes en la influencia que tiene el líder resonante las variables sociodemográficas de donde provienen los colaboradores. El estilo que más cala en las instituciones de salud está el estilo afiliativo, seguido de democrático. En este estudio se manifiesta que las empresas en el sector salud, no tienen mucha preocupación por la gestión del talento de su personal, porque asumen que son especializados en las labores en las que han sido preparados. Por otro lado, se evidencia una asociación negativa moderada entre la inteligencia social y los factores asociados al liderazgo resonante, tal es así que resulta importante analizar los mecanismos de la inteligencia social y como esa se asocia con los aportes que líder resonante.

Cardeño et al. (2018) realizó un artículo que tuvo la intención de estudiar al liderazgo resonante como un elemento que potencia el RS en las instituciones públicas. Este estudio cualitativo hermenéutico, concluye que las instituciones del estado aplican acciones de RS enfocadas al bienestar común, en así que aplican acciones que son analizadas desde su impacto de la RSE. Estas acciones están relacionadas con la actitud que tiene el líder hacia el guía que tiene que ser para llevar al éxito las acciones relacionadas con la protección del medio ambiente. Este líder es

la persona influyente en las demás y aplica estrategias que hace que la participación de las personas sea total, además de sintetizar las ideas de todo el grupo en una sola idea que sea innovadora. Este líder se toma el tiempo para consultar lo que opinan sus colaboradores antes de ejecutar decisiones importantes porque afectará a todos, la eficacia de las decisiones que toma este líder hace que se reduzca tiempos, cree una visión de grupo, integre fuertemente a todo el equipo para que trabajen de forma concatenada. Una de las características de este líder es el bien común hacia el desarrollo de la empresa, tal es así que este líder resonante guarda una asociación importante con el RS de las instituciones con la finalidad de ser el eje primordial para el bienestar de la sociedad.

Finalmente, Ramírez y Mapén (2019) concluyó y publicó un artículo cuyo fin fue estudiar la forma en que el compromiso de una organización es afectado por sus diferentes factores sociodemográficos que se relacionan con ella, siendo para ella un estudio de 102 servidores públicos. En este estudio se indica que es fundamental el líder resonante para el desarrollo de los estados, considerando que estos son los encargados de gestionar los recursos públicos. Un conjunto de personas comprometidas con su organización reflejados en su ratio de productividad, las mejoras de sus iniciativas, la disminución significativa de los ausentismos laborales. Las instituciones tienen el requerimiento de aplicar herramientas y técnicas que ayuden a impulsar el compromiso de sus trabajadores para ellos, estos deben tener todos los implementos que ayude a optimizar sus funciones, tanto en recursos tangibles como intangibles que les permitan desarrollar planes estratégicos donde se conozcan sus habilidades y responsabilidades de tal forma que convierta a las instituciones públicas en instituciones competentes para el bienestar de sus ciudadanos.

Los estudios nacionales considerados en este estudio fueron los desarrollados por Torres (2023) quien desarrollo una tesis con la finalidad de analizar la incidencia del liderazgo resonante como un factor influyente en el compromiso de los trabajadores de una institución pública. En los resultados se menciona que el LR y el CO se asocian en un nivel positivo alto ($r=0.872$; $\text{Sig.}=0.000$). Por otro lado, también se evidencia relaciones positivas altas entre la autogestión ($r=0.732$; $\text{Sig.}=0.000$), la conciencia de uno mismo y ($r=0.779$; $\text{Sig.}=0.000$), la conciencia social ($r=0.762$; $\text{Sig.}=0.000$) y finalmente, la gestión de relaciones ($r=0.841$; $\text{Sig.}=0.000$) con el CO. Los alcances indican que los factores del liderazgo resonantes son fundamentales para potenciar el compromiso que desarrolla cada persona.

Mestas y Castro (2023) también desarrollaron una tesis con la finalidad de establecer el grado de correlación que presentan el liderazgo resonante y el desempeño laboral en dicha institución. Los resultados indican que el LR y el desempeño en el área de trabajo se relacionan en un nivel positiva muy fuerte ($Rho=0.800$; $\text{Sig.}<0.001$). Por otro lado, se muestra un resultado positivo fuerte entre la autogestión ($Rho=0.786$; $\text{Sig.}<0.001$) y la gestión de apoyo y relaciones del líder ($Rho=0.855$; $\text{Sig.}<0.001$) con el desempeño en el trabajo. Los alcances importantes ayudan a explicar que el líder resonante reúne cualidades imprescindibles para logro un mejor desempeño de los colaboradores.

Centeno y De La Cruz (2022) desarrollaron una tesis con la finalidad de medir la asociación entre el liderazgo resonantes y la satisfacción del personal. En sus alcances se indica que el LR y los niveles se satisfacción laboral se asocian en un nivel positivo considerable ($\rho=0.820$; $\text{Sig.}=0.000$). Se evidencia además una asociación media entre la conciencia social ($\rho=0.744$; $\text{Sig.}=0.000$), la gestión de relaciones ($\rho=0.652$; $\text{Sig.}=0.000$) con la satisfacción laboral. Se puede indicar

además que el LR es muy influyente para el desarrollo de las emociones que ayudan a alinear las emociones con la identidad con la empresa.

Huaylinos (2019) desarrollo una tesis cuyo objetivo primordial fue establecer relación entre liderazgo resonante con clima social laboral en educadores. En sus resultados se explica que el liderazgo resonante se asocia de forma moderada con el clima social ($r_s = 0,363$, $p < 0.05$). Asimismo, se evidencia que la autogestión es un factor que se relaciona de forma moderada con el clima laboral ($r_s = 0,562$, $p < 0.05$). Por otro lado, se evidencia un grado de correlación moderado y directo entre el liderazgo resonante y las relaciones en los educadores ($r_s = 0,590$, $p < 0.05$). Finalmente, los alcances indican una asociación positiva débil entre la conciencia de uno mismo con el clima laboral ($r_s = 0,318$, $p < 0.05$). Estos resultados demuestran que en el ámbito educativo también es importante el liderazgo resonante para el logro de un clima laboral favorable dentro de las instituciones.

Tito (2019) desarrolló una tesis con el objetivo de estudiar el nivel de asociación presentada por el liderazgo transformacional en los factores asociados al compromiso organizacional. En este estudio se pone de manifiesto que la influencia idealizada y el CO se interrelacionan de forma positiva baja, considerando que es uno de los factores que los líderes no trabajan con sus trabajadores. También se evidencia asociaciones bajas entre la motivación inspiracional y el CO indicando que los líderes no se preocupan por motivar al personal haciendo que estos no lo vean como un líder sino como un colaborador más de la empresa.

En relación con las bases teóricas se empiezan explicando en primer término los fundamentos de la variable liderazgo resonante, esta variable se basa fuertemente en los aportes de Goleman et al. (2017), el cual concibe al líder resonante como la interrelación entre las emociones de una persona y su encauce hacia un fin común.

Lo que busca un líder resonante es crear una duración importante entre el líder y sus seguidores basados en la empatía de tal forma que se construya un ambiente cómodo para el desarrollo de las funciones buscando que su rendimiento sea eficiente y eficaz.

Las características preponderantes de este tipo de líder es su motivación y optimismo frente a sus seguidores, este es el aspecto principal que los hace diferentes a los demás; por lo tanto, son capaces de sostener relaciones duraderas con sus equipos. Este líder es emocionalmente inteligente haciendo que su equipo desarrolle mejor sus capacidades y habilidades con pasión y entusiasmo con la intención de alcanzar resultados importantes en los objetivos. Es importante explicar que estos líderes manipulan y redireccionar adecuadamente la ruta de trabajo haciéndola más conveniente con la situación del área de trabajo. Estos líderes tienen la capacidad fortalecer y crecer las bondades de sus equipos compartiendo sus experiencias y sus aprendizajes en base al aprendizaje grupal. El vínculo basado en las emociones hace que el equipo tenga aprendizajes más duraderos.

Un líder contrario al resonante es el disonante que se caracterizan por limitar sus labores y no muestran la intención de avanzar más de lo tienen pendiente. Es aquí donde un líder disonante cumple la labor de no dirigir sino de imponer mandatos y órdenes. Estos líderes generalmente, se encuentra divorciados de sus equipos y se limitan a oprimir al trabajador mediante órdenes y mandatos. Los líderes discordantes o disonantes no tienen las habilidades emocionales o carecen de una buena inteligencia emocional.

En tal sentido, Goleman et al. (2017) explican: “Los líderes disonantes pueden ir desde el tirano que grita y humilla a sus subordinados hasta el sociópata que los manipula. Son personas que ignoran lo destructivos que pueden llegar a ser, no respetan a sus subordinados” (p. 54). En este marco, existen diferentes formas de un

líder disonante, existen líderes disonantes que manipulan con su carisma y otros que llegan a manipular con el orden y los gritos. Los líderes resonantes son aquellas que movilizan a un grupo de personas a que cumplan con sus objetivos, se identifiquen con la empresa y tengan la predisposición de apoyar a todo el equipo.

De acuerdo con Goleman et al. (2017) un líder resonante presenta las cualidades de muchos líderes antes estudiados como el visionario, coaching, entre otros que basan su desarrollo en diferentes competencias emocionales, creando lazos fuertes con sus correligionarios, dentro de las características más importantes, se tiene:

- Brinda una visión más clara de lo que se desea obtener del equipo de trabajo, basando su compromiso en la parte emocional.
- Busca establecer o coincidir las metas de la institución con las intenciones de sus colaboradores.
- Busca apoyarse en las emociones del personal para alcanzar las metas en sus diferentes plazos.
- Promueve un buen clima organizacional, buscando un clima emocionalmente acorde a las funciones que se realiza en la empresa.
- Busca la mejor forma de resolver situaciones tensas generadas entre los integrantes de los equipos de trabajo.
- Busca los valores de cada integrante del equipo buscando crear un clima de compromiso por parte del empleado.
- Es un promotor y guía del desarrollo de competencias eficaces del colaborador para que beneficie a toda la empresa.

En cuanto a las teorías relacionadas al liderazgo resonante se considera a Goleman et al. (2017) quienes explican su teoría en función de factores importantes

que coadyuvan a su desarrollo, tales factores se toman en este estudio como sus dimensiones, entendiendo que este líder no pretende instaurar un modelo, sino encauzar su forma de actuar de la persona en función de su optimismo y pasión por lo que hace. Las dimensiones consideradas de acuerdo con este autor son:

A. La conciencia de uno mismo. Es la percepción que tiene la persona sobre sus propias actuaciones y emociones; se entiende como el conocimiento sobre las fortalezas, motivaciones y deficiencias que presenta una persona. Una persona es realista cuando tiene una concepción clara sobre sí misma. Una persona que se conoce a sí misma sabe a dónde se dirige y se reconoce sobre sí mismo. Las competencias que se asocian con este factor son:

- Saber emocional como se encuentra uno, Es la conciencia que tiene una persona sobre el reconocimiento de sus emociones y el impacto que este puede generar en los demás.
- El valor que tiene uno sobre sí mismo, busca reconocer sus puntos débiles, así como los fuertes que poseen como personas.
- Tiene una seguridad sobre el valor que tiene como persona, y sobre las competencias y capacidades que poseemos.

B. Autogestión. Este factor hace hincapié en el entendimiento de la parte emocional con las metas que tiene una persona. Se entiende la autogestión como la liberación de los sentimientos que tiene una persona, haciendo que se tenga una mejor claridad mental y pueda generarse una mejor concentración siendo para eso importante tener un líder resonante que ayude a generar este proceso de tal modo que los aspectos negativos se mantengan al margen de lo que tenemos que desarrollar. Es preciso indicar que un líder debe manejar adecuadamente sus

emociones, sino como va a manejar o gestionar las emociones de sus seguidores. Las competencias comprometidas con el desarrollo de este factor son:

- Tener autocontrol emocional considerada como la competencia de gestionar las emociones de forma ajustada o controlada.
- Gestionar la transparencia en la base íntegra que posee todo líder resonante, siendo esta cualidad la que rige toda la direccionalidad de las acciones del líder.
- La capacidad de adaptación es la cualidad o habilidad para gestionar los cambios en busca de soluciones óptimas ante las dificultades que se presenten.
- Los logros son las condiciones de satisfacción que se consiguen en los clientes internos en términos de excelencia.
- Tener una mente proactiva que permita cumplir con todo lo solicitado en concordancia con las condiciones que se predisponga.

C. Conciencia social. Un líder resonante debe tener la capacidad de conciencia social entendiéndose como la empatía que debe tener el líder con sus correligionarios. Un líder debe tener la capacidad de sintonizar con la parte emocional del individuo, es decir, deben entender las acciones y comportamientos de las personas. La resonancia que tiene un líder puede ser positiva o negativa, siendo un requisito para tal fin, ser un agente estimulante para su equipo como para sus superiores. Desarrollar la conciencia social en un líder es sumamente importante para promover la resonancia dentro de las cualidades de un líder. El líder que no tiene desarrollado un carácter empático solo generará acciones negativas ante su persona, razón por la cual, la empatía propicia que un líder concuerde con los canales emocionales de su personal. Las competencias consideradas para este factor son:

- Tener una capacidad empática que gestione adecuadamente las emociones de las personas de tal modo que desarrolle eficientemente sus encargos en su área.
- Desarrollar la capacidad de observación y entendimiento de toda la estructura de la empresa para tomar decisiones de acuerdo con las condiciones de la institución.
- Tener la capacidad de servir y cumplir con todas las necesidades que tienen los colaboradores de dicha empresa.

D. Gestión de relaciones. El líder resonante debe ser consciente de las emociones que tiene y cómo éstas sintoniza con las emociones de todo su equipo de trabajo. Gestionar adecuadamente las relaciones se basa en ser auténtico, y basar sus acciones en los sentimientos auténticos. No es fácil gestionar las relaciones con las personas, no basta con ser amable, sino se consigue con unas acciones basadas en ética y la práctica de valores. El líder es la persona que tiene la capacidad de inspirar al equipo para que tengan la capacidad de inspirar y lograr objetivos comunes. Las competencias que se asocian con este factor son:

- Tener un líder inspirador tiene la capacidad de ser visionario y que están la asuman parte de su equipo.
- Este líder tiene desarrollada su don de persuasión ante cualquier evento que se le presente.
- El líder resonante debe tener habilidades de trabajo en equipo de tal forma que se realice retroalimentación que permite optimizar el desarrollo de sus funciones.
- Tener la capacidad de solucionar conflictos que es la capacidad de gestionar las diferencias y negociar los inconvenientes que se puedan presentar.

- Establecer vínculos fuertes con su equipo que les permita involucrarse con ellos y tener establecer lazos fuertes.
- Desarrollar equipos de trabajo de tal forma que haya un ambiente de cooperación entre ellos.

Luego de analizar la primera variable de estudio, se desarrolla las bases teóricas del compromiso organizacional, que asienta sus bases en las explicaciones de Meyer y Allen (1991) quienes explican que el compromiso se puede desarrollar desde el punto de vista organizacional, personal y del entorno. En este mismo contexto, se puede indicar que el CO, que fue un motivo de estudio desde siempre por los investigadores con la intención de comprender la conducta de las personas en una institución. Lorca (2010) expresa que el compromiso organizacional se desarrolla cuando los colaboradores se identifican con la empresa, asumiendo los objetivos de la institución como suyos. Lograr la identificación y compromiso de un colaborador depende de diversos aspectos como la satisfacción que siente el colaborador en su trabajo, entre otros.

En cuanto a la importancia del CO según Meyer y Allen (1991) son los explicados en las siguientes líneas:

- Propicia la toma de mejores decisiones y genera mejores resultados logrando mejores resultados.
- Ayuda con el crecimiento de la empresa, logrando de este modo un mejor posicionamiento.
- Ayuda a disminuir el nivel de ausentismo laboral y contribuye tener un desempeño eficaz.
- Fomenta un sentido de identificación y pertenencia del personal con su organización.

- Optimiza el uso de recursos mediante capacitaciones lo que propicia el incremento de la rentabilidad porque disminuye los gastos.
- Mejora la productividad de los empleados mejorando notablemente sus habilidades y destrezas.
- Disminuye el ratio de rotación de personal lo que propicia la disminución de gastos porque no será necesario desarrollar capacitaciones.
- Genera mayor nivel de satisfacción y felicidad del personal logrando con ello un mejor nivel de competitividad.

El compromiso organizacional como todo factor asociado a la gestión del talento tiene muchos objetivos que lleven al éxito la empresa siendo los objetivos más importantes:

- Favorece el desarrollo de la productividad haciéndose como pilar el trabajo en equipo haciendo que los integrantes sean personas más eficientes.
- Genera un clima laboral positivo e importante para que el colaborador cumpla con sus funciones.
- Generar una mayor rentabilidad de la organización siendo un pilar fundamental que garantiza su funcionamiento.
- Resuelve objetivamente los conflictos que se puedan generar dentro de la empresa.
- Involucra al personal con la finalidad de la empresa, alineándolos con los objetivos propios del colaborador.
- Retiene el mejor talento de la empresa valorando sus habilidades y reconociéndoles todo el sacrificio que hacen por cumplir con sus objetivos.

En cuanto a las bases teóricas del Co se explica que se han desarrollado diversas teorías que guardan cierta relación con esta variable. En ese sentido, se

considera la teoría fundamentada por Meyer y Allen (1991) quienes afirman que las organizaciones son diferentes por lo tanto deben aplicarse estrategias diferentes para hacer que su personal se comprometa con el logro de sus objetivos. El desempeño de una persona está directamente relacionado con el nivel de compromiso que le ponen sus integrantes siendo un aspecto importante para ello una remuneración justa y equitativa.

Este modelo de Meyer y Allen (1991) explica que todavía no se ha podido explicar el nivel de compromiso que tienen las personas con su organización, ni los factores que la causan. Pero todas las explicaciones se basan en esta teoría para indicar los aspectos valorados por la persona para lograr su compromiso. Los autores mencionados explican que el compromiso de una persona con su institución es un alcance psicológico que desarrolla la persona antes de demostrar su pertenencia con la empresa.

A. Compromiso afectivo. Es el apego emocional que desarrolla la persona con la empresa de tal modo que se sienta orgullosos de pertenecer a ella. Este compromiso se evidencia cuando la persona desea pertenecer a la empresa producto de su propia voluntad. Este nivel de compromiso generalmente está asociada a variables sociodemográficas como edad, sexo, nivel educativo, etc.; así como características relacionadas como la forma que está estructurada la empresa, el nivel de toma de decisiones y los aspectos procesales de dichas decisiones.

B. Compromiso de continuidad. Este compromiso generalmente asocia al trabajador con los beneficios dentro de las políticas de la empresa como las remuneraciones, la disponibilidad de trabajo, los horarios requeridos para desarrollar sus funciones, las comodidades que tienes, las implementaciones tecnológicas que tiene la empresa, las capacitaciones que realiza la empresa, el desarrollo del proyecto

de vida, la inversión que se realiza en él y que sea un factor de atracción para permanecer en la empresa. En caso en que exista falta de oportunidades, o el colaborador siente que permanece por necesidad, ahí, se desarrolla una continuidad por compromiso más no por deseo.

C. Compromiso normativo. Este nivel de compromiso está relacionada al cumplimiento de la normatividad o al compromiso moral u obligaciones que tiene la empresa en términos tanto monetarios como no monetarios (Meyer & Allen, 1991). Este nivel de compromiso no parte del colaborador sino de la imposición que pone la empresa; sin embargo, depende del comportamiento que tiene el colaborador en el cumplimiento de la normatividad que impone la empresa. Los antecedentes de este nivel de compromiso están asociados con factores relacionados con la familia y la sociedad.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Es básico, su objetivo es generar nuevos conocimientos con respecto a los constructos materia de análisis. Arias (2021) explica: “La investigación básica también conocida como investigación pura, no resuelve ningún problema de manera inmediata” (p. 82).

Es correlacional pues su fin es identificar la interrelación entre el LR y el CO. Sáez (2017) indica: “El alcance de una investigación es correlacional cuando se pretende identificar el nivel de relación entre una o más variables” (p. 48).

Es cuantitativo porque su organización es secuencial, así como su tratamiento de hipótesis es mediante procesos estadísticos. Hernández y Mendoza (2018) explican: “El enfoque cuantitativo es un método estructurado de recopilación y análisis de información de diversas fuentes. Este proceso se lleva a cabo con el uso de herramientas estadísticas y matemáticas con el propósito de cuantificar” (p. 149).

Es no experimental puesto que los constructos no están condicionados, ni se estudia la causalidad entre ellas, más bien, busca la relación entre ambas. Rodríguez (2020) indica: “La investigación no experimental se caracteriza por no manipular la variable para ser observados en su forma original” (p. 58).

Finalmente, es transversal considerando que recoge información en un solo momento. Arias (2021) indica: “El corte transversal se da en un solo instante y únicamente una vez, este diseño recoge los datos, es similar a tomar una fotografía o una radiografía y luego describirla en la investigación” (p. 38).

2.2. Población, muestra y muestreo

Guillen et al. (2020) consideran a la población como un grupo de personas o cosas que están relacionadas con las variables que se desean estudiar. La población

estuvo conformada por 155 personas pertenecientes a una Constructora & Inmobiliaria ubicado en Breña.

Martínez (2012) explica: “La muestra sea un reflejo adecuado de la población, es necesario que todas las unidades en la población tengan una probabilidad igual de ser elegidas, lo que significa que la selección debe ser al azar o probabilística” (p. 48). La muestra estuvo estructurada por 111 colaboradores de la Constructora. El muestreo es no probabilística intencional o por conveniencia consideran que la encuesta fue realizada a los colaboradores que mostraron predisposición. En ese sentido, se puede mencionar que solo se consideró a los colaboradores que tuvieron la intención de participar.

2.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el LR y el CO en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la conciencia de uno mismo y el CO en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024.

Existe relación significativa entre la autogestión y el CO en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024.

Existe relación significativa entre la conciencia social y el CO en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024.

Existe relación significativa entre la gestión de relaciones y el CO en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024.

2.4. Variables y operacionalización

Villasis y Miranda (2016) indica: “Las variables son todas aquellas que están sujetas a medición dentro de una investigación, las cuales sirven de base para el planteamiento de los objetivos” (p. 128). En cuanto a la operacionalización de la variable, es preciso desarrollarse considerando que la variable LR debe ser más específica para que pueda medirse adecuadamente de acuerdo con las consideraciones de los colaboradores de la empresa.

Tabla 1

Operacionalización del LR

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Goleman et al. (2017) explica: “Los grandes líderes son personas muy movilizadoras, despiertan nuestro entusiasmo y alientan lo mejor que hay en nosotros. Los grandes líderes son personas que saben manejar las emociones” (p. 31).	El liderazgo resonante se mide considerando cuatro dimensiones, 12 indicadores y 24 items medidos en escala de Likert.	Conciencia de uno mismo Autogestión Conciencia social Gestión de relaciones	- Conciencia emocional. - Valoración propia. - Confianza en uno mismo. - Autocontrol. - Adaptabilidad - Iniciativa - Empatía - Conciencia organizativa - Servicio amable - Liderazgo inspirado. - Desarrollo del prójimo. - Gestión de conflictos. - Trabajo en equipo.	Ordinal

Por otro lado, la operativización del CO fue necesaria considerando que este proceso es importante desarrollarse con la finalidad de hacer que la variable sea mediable.

después se asociaron y correlacionaron. Es importante recalcar que estas herramientas presentan validez de contenido, así como de niveles de consistencia o confiabilidad. Respecto a la validez es el grado en que la evidencia y la teoría respaldan la interpretación de los resultados de una prueba o dispositivo de medición para su uso previsto en un estudio que puede ser mixto o cuantitativo (Hernández & Mendoza, 2018).

Tabla 3

Resultados de validez de expertos

Validador	Resultado de aplicabilidad
Mg. Mario Edgar Chura Alegre	Aplicable
Mg. Sheyla Tamara Reyes Carhuapoma	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

De acuerdo con los resultados expresados en la tabla, los test presentan niveles adecuados de validez de contenido; es decir, a entender de los expertos, los reactivos propuestos son apropiados para conocer el constructo en relación con los indicadores que fueron formulados.

El primer cuestionario tiene como finalidad medir las cuatro dimensiones del liderazgo resonante en función de sus 12 indicadores que permitieron la elaboración de un test de 24 reactivos. Este primer instrumento ha permitido medir la percepción del personal respecto al liderazgo resonante de sus jefes. Por otro lado, es preciso mencionar que este cuestionario paso por procesos de confiabilidad se refiere a la exactitud o consistencia de las evaluaciones o la información cuando se administra varias veces dicha prueba a un mismo sujeto en el que se desea medir una percepción (Medina & Verdejo, 2020).

Tabla 4*Fiabilidad del cuestionario de LR*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Conciencia de uno mismo	,866	6
Autogestión	,933	6
Conciencia social	,938	6
Gestión de relaciones	,936	6
Total	,974	24

La Tabla 4 indican que el test de LR presenta una confiabilidad excelente (alfa=0.974). En cuanto a sus factores, los resultados fueron los suficientes, conciencia de uno mismo (0.866), autogestión (0.933), conciencia social (0.938) y gestión de relaciones (0.936). Estos son evidencias suficientes para garantizar la idoneidad de los datos.

El segundo test tuvo como objetivo evaluar las tres dimensiones del CO considerando un total de 9 indicadores que facilitaron la elaboración de una prueba de 24 reactivos. Este segundo instrumento ha permitido medir la percepción de las personas de la constructora respecto al compromiso que tiene con la empresa.

Tabla 5*Fiabilidad del cuestionario de CO*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso afectivo	,957	8
Compromiso normativo	,952	8
Compromiso de continuidad	,958	8
Total	,983	24

La Tabla 5 indican que la prueba de CO evidencia una confiabilidad excelente (alfa=0.983). En cuanto a sus factores, los resultados fueron los adecuados, compromiso afectivo (0.957), compromiso normativo (0.952) y compromiso de

continuidad (0.958). Estos son evidencias suficientes para garantizar la idoneidad de los datos.

2.6. Procedimientos

Se partió con la identificación del problema de acuerdo en concordancia con las líneas de la institución, dicho problema se visualiza en la empresa Constructora & Inmobiliaria ubicado en Breña, posterior a ello se recopiló información de autores resaltantes y antecedentes que sirven como apoyo para conocimiento previo y referencia para la investigación, adicional a ello se plantearon los objetivos principales que se quiere alcanzar en el estudio. Luego se desarrolló la metodología empleada que comprende aspectos desde el tipo hasta la muestra pasando por las hipótesis de estudio. Por último, se identificó a la población, así como la muestra, posteriormente, se solicitó el consentimiento de la constructora para desarrollar el estudio en sus instalaciones.

2.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos

La parte estadística consistió en conformar una base de datos en el software SPSS. Posteriormente, se desarrollaron los análisis de consistencia de los test, así como los análisis porcentuales que confirman la problemática identificada en la introducción. Posteriormente, se desarrolló la normalidad de Shapiro que indicó el estadígrafo adecuado para la prueba de supuestos. Por último, se ejecutó la prueba de supuestos que dieron por válida el estudio y el cumplimiento de los objetivos.

2.8. Aspectos éticos

El estudio es completamente original debido a que la información presentada fue obtenida de fuentes confiables de artículos de investigación, libros, diarios digitales y páginas de entidades expertas en la materia, dónde todos los autores fueron citados y referenciados. La técnica de redacción seguida fue de acuerdo con

los lineamientos de Normas APA 7 y la guía de la universidad. Finalmente, es preciso mencionar que el estudio presenta el consentimiento de los colaboradores como de la empresa expresada en este estudio.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de las variables

Tabla 6

Escala porcentual de las variables

Variable	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo resonante	Malo	25	22,5
	Regular	58	52,3
	Bueno	28	25,2
Compromiso organizacional	Malo	23	20,7
	Regular	68	61,3
	Bueno	20	18,0

La Tabla 6 indican que el 52,3% (58) indican que el liderazgo resonante es regular, el 25,2% (28) indican que es bueno y el 22,5% (25) considera que es malo. En la misma línea, el 61,3% (68) indican que el CO es regular, el 20,7% (23) indican que es malo y el 18% (20) considera que es bueno.

3.2. Resultados descriptivos de las dimensiones

Tabla 7

Escala porcentual de las dimensiones del LR

Dimensiones	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Conciencia de uno mismo	Malo	23	20,7
	Regular	68	61,3
	Bueno	20	18,0
Autogestión	Malo	24	21,6
	Regular	60	54,1
	Bueno	27	24,3
Conciencia social	Malo	28	25,2
	Regular	57	51,4
	Bueno	26	23,4
Gestión de relaciones	Malo	31	27,9
	Regular	56	50,5
	Bueno	24	21,6

La Tabla 7 indican que el 61,3% (68) considera la conciencia de uno mismo de forma regular, el 20,7% (23) indican que es malo y el 18% (20) considera que es bueno. Asimismo, el 54,1% (60) indican que la autogestión es regular, el 24,3% (27) indican que es bueno y el 21,6% (24) considera que es malo. En la misma línea, el 51,4% (57) indican que la conciencia social es regular, el 25,2% (28) indican que es malo y el 23,4% (26) considera que es bueno. Finalmente, el 50,5% (56) indican que la gestión de relaciones es regular, el 27,9% (31) indican que es malo y el 21,6% (24) considera que es bueno. Estos resultados evidencian deficiencias relacionadas al liderazgo resonante en la empresa.

Tabla 8

Escala porcentual de las dimensiones del CO

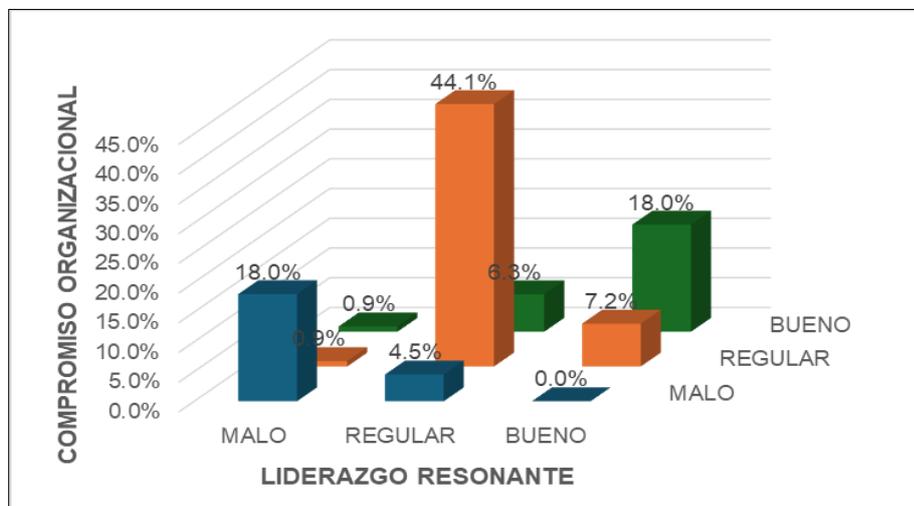
Dimensiones	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Compromiso afectivo	Malo	22	19,8
	Regular	58	52,3
	Bueno	31	27,9
Compromiso normativo	Malo	22	19,8
	Regular	61	55,0
	Bueno	28	25,2
Compromiso de continuidad	Malo	21	18,9
	Regular	61	55,0
	Bueno	29	26,1

La Tabla 8 considera que el 52,3% (58) indican que el compromiso afectivo es regular, el 27,9% (31) indican que es bueno y el 19,8% (22) considera que es malo. Asimismo, el 55% (61) indican que el compromiso normativo es regular, el 25,2% (28) indican que es bueno y el 19,8% (22) considera que es malo. Finalmente, el 55% (61) explican que el compromiso se seguir en la institución es regular, el 26,1% (29) indican que es bueno y el 18,9% (21) considera que es malo. Estos resultados evidencian deficiencias relacionadas al compromiso del personal con la empresa.

3.3. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Figura 1

Escala porcentual de la relación entre las variables



La Figura 1 explica que el LR y el CO se asocian de forma mala en un 18%, que se asocian de forma regular en un 44,1% y finalmente, se asocian de forma buena en un 18% estos resultados se consolidan con los alcances inferenciales.

3.4. Prueba de la normalidad de las variables

H₀. La distribución normal se presenta en ambas variables

H_a. La distribución normal no se presenta en ambas variables

Tabla 9

Normalidad de las variables

		Liderazgo resonante	Compromiso organizacional
N		111	111
Parámetros normales ^{a,b}	Media	99,71	100,26
	Desviación	13,864	14,353
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,088	,123
	Positivo	,077	,088
	Negativo	-,088	-,123
Estadístico		,088	,123
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

Los puntajes de normalidad del liderazgo resonante y compromiso organizacional expresadas en el Tabla 9. Evidencia ausencia de contraste normal en ambos constructos (sig.= 0.000) Por lo tanto, se acepta la Ha y se rechaza la Ho. Estos alcances permiten indicar que los supuestos de estudio deben desarrollarse con la prueba no paramétrica.

3.5. Procedimientos correlacionales

Prueba de hipótesis general

Tabla 10

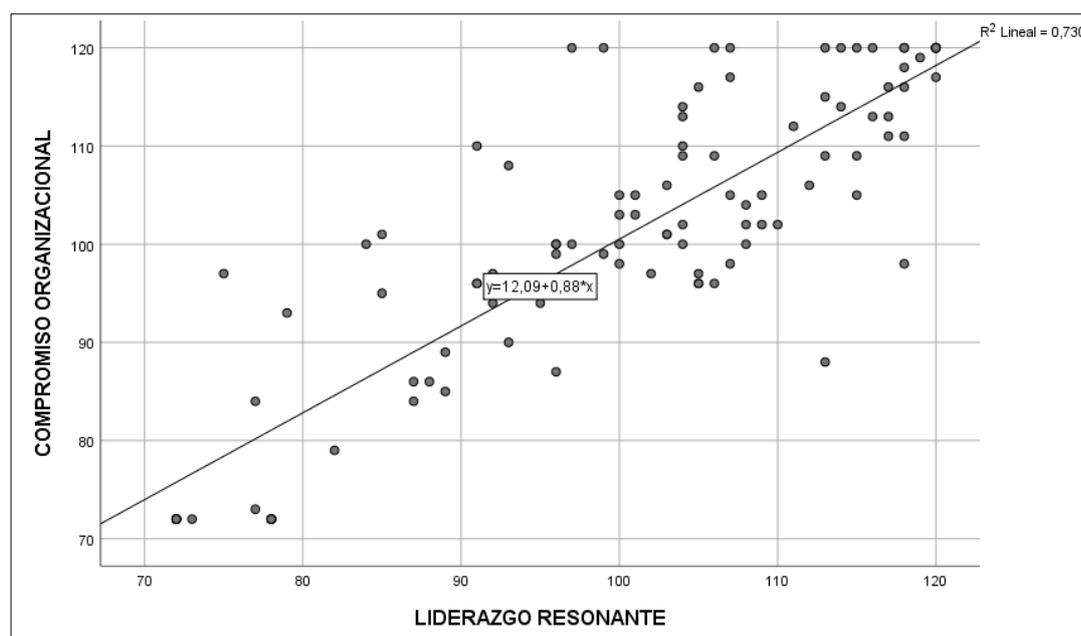
Escala de asociación entre el LR y el CO

			Compromiso organizacional
Rho de	Liderazgo	Coefficiente	,820**
Spearman	resonante	Sig. (bilateral)	,000
		N	111

El nivel de significancia de 0.000 expresada en la Tabla 10 aceptar la Ha y rechazar la Ho. El coeficiente Spearman de 0.820 indica que las variables liderazgo resonante y compromiso organizacional presentan una asociación positiva alta.

Figura 2

Diagrama de dispersión



En la Figura 2 se manifiestan la dispersión que puntos que presentan las variables, esta dispersión demuestra que las variables de distribuyen de forma positiva y directa, entendiéndose que a mayores puntajes en el liderazgo resonante mayores serán los puntajes en el compromiso laboral del personal de una empresa constructora & Inmobiliaria.

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 11

Escala de asociación entre la conciencia de uno mismo y el CO

			Compromiso organizacional
Rho de	Conciencia de	Coeficiente	,673**
Spearman	uno mismo	Sig. (bilateral)	,000
		N	111

El nivel de significancia de 0.000 expresada en la Tabla 11 aceptar la Ha y rechazar la Ho. El coeficiente Spearman de 0.673 indica que el factor conciencia de uno mismo y el compromiso organizacional presentan una asociación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 12

Escala de asociación entre la autogestión y el CO

			Compromiso organizacional
Rho de	Autogestión	Coeficiente	,738**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	111

El nivel de significancia de 0.000 expresada en la Tabla 12 aceptar la Ha y rechazar la Ho. El coeficiente Spearman de 0.738 indica que el factor autogestión y el compromiso organizacional presentan una asociación positiva alta.

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 13

Escala de asociación entre la conciencia social y el CO

			Compromiso organizacional
Rho de	Conciencia	Coeficiente	,787**
Spearman	social	Sig. (bilateral)	,000
			N
			111

El nivel de significancia de 0.000 expresada en la Tabla 13 aceptar la Ha y rechazar la Ho. El coeficiente Spearman de 0.787 indica que el factor conciencia social y el compromiso organizacional presentan una asociación positiva alta.

Prueba de hipótesis específica 4

Tabla 14

Escala de asociación entre la gestión de relaciones y el CO

			Compromiso organizacional
Rho de	Gestión de	Coeficiente	,835**
Spearman	las relaciones	Sig. (bilateral)	,000
			N
			111

El nivel de significancia de 0.000 expresada en la Tabla 14 aceptar la Ha y rechazar la Ho. El coeficiente Spearman de 0.835 indica que el factor gestión de relaciones y el compromiso organizacional presentan una asociación positiva alta.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN

Los instrumentos aplicados para medir de forma objetiva las variables demostraron tener una excelente fiabilidad, pues sus resultados de Cronbach fueron de 0.974 para el test de liderazgo resonante y 0.983 para el test de compromiso organizacional.

El resultado Rho de Spearman de 0.820 y probabilidad de 0.000 lo que permite determinar que el liderazgo resonante y el compromiso organizacional se relacionan de forma positiva alta en una empresa Constructora & Inmobiliaria - Breña. Por su lado Torres (2023) en su tesis determinó que el LR tiene un nivel de asociación alto con el CO ($r=0.872$; $\text{Sig.}=0.000$). Por otro lado, se contrasta con los resultados de Mestas y Castro (2023) quienes concluyeron que el liderazgo resonante y el desempeño laboral están asociados de forma muy fuerte ($\text{Rho}=0.800$; $\text{Sig.}<0.001$). los resultados alcanzados son suficientes para indicar que las empresas están en la necesidad de ser dirigidos por un líder resonante que permita desarrollar a sus seguidores de tal forma que se garantice la continuidad y el mejor de los desempeños haciendo hincapié en las emociones que son el soporte emocional más importante para un desempeño eficiente.

El resultado Rho de Spearman de 0.673 y probabilidad de 0.000 lo que permite determinar que la conciencia de uno mismo y el compromiso organizacional de los integrantes de una empresa Constructora & Inmobiliaria están asociados de forma positiva moderada. Estos alcances se comparan con los resultados de Torres (2023) quien concluye que la conciencia de uno mismo y el CO se asocian de forma positiva fuerte ($r=0.779$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos alcances a las que llegaron las investigaciones explican que la conciencia de uno mismo es importante para los colaboradores porque es la capacidad que tienen para adecuar las emociones de forma pertinente,

permitiendo la excelencia en la atención brindada a los clientes, además de ser un factor importante que compromete al personal con la empresa.

El resultado Rho de Spearman de 0.738 y probabilidad de 0.000 permite determinar que la autogestión y el CO en una empresa Constructora & Inmobiliaria se relacionan de forma positiva alta. Los alcances fueron comparados con los obtenidos por Torres (2023) quien concluye con la existencia de una relación positiva alta entre la autogestión y el CO ($r=0.732$; $\text{Sig.}=0.000$). Los resultados discutidos permiten indicar que la autogestión es la conexión del personal con las metas de la institución y por ende con los objetivos de la institución.

El resultado Rho de Spearman de 0.787 y probabilidad de 0.000 permite determinar que la conciencia social y el CO en una empresa Constructora & Inmobiliaria se relacionan en un nivel positivo alto. Los alcances fueron comparados con los resultados alcanzados por Centeno y De La Cruz (2022) quienes concluyen con la existencia de una asociación media entre la conciencia social y la satisfacción laboral ($\rho=0.744$; $\text{Sig.}=0.000$). La discusión de estos resultados permite explicar que la conciencia social permite al personal experimentar emociones que afectan a los demás; de tal forma que puedan comprender lo que desean los clientes.

El resultado Rho de Spearman de 0.835 y probabilidad de 0.000 permite determinar que la gestión de relaciones y el CO en una empresa Constructora & Inmobiliaria se relacionan de forma positiva alta. Dichos resultados se comparan con los alcanzados por Mestas y Castro (2023) quienes concluyen que existe una relación positiva fuerte entre la gestión de apoyo y relaciones del líder con el desempeño laboral ($\text{Rho}=0.855$; $\text{Sig.}<0.001$). La discusión de las relaciones y su forma de gestión es importante para lograr el compromiso del personal, pues es una fuente de

inspiración y motivación de los trabajadores, esta capacidad es la que está relacionada con la negociación, y vinculación con el trabajo.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

Primero. Se establece la relación entre el LR y el CO de los integrantes de una empresa Constructora & Inmobiliaria, se concluye que estas variables se relacionan en un nivel positivo alto de acuerdo con el coeficiente de Spearman de 0.820 y una probabilidad de 0.000.

Segundo. Se establece la relación entre la conciencia de uno mismo y el CO de los integrantes de una empresa Constructora & Inmobiliaria, se concluye que esta dimensión y la variable están asociadas en un alcance positivo moderado pues así lo demuestra el coeficiente de Spearman de 0.673 y una probabilidad de 0.000.

Tercero. Se establece la relación entre la autogestión y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, se concluye que esta dimensión y la variable están asociadas en un nivel positivo alto pues así lo demuestra el coeficiente de Spearman de 0.738 y una probabilidad de 0.000.

Cuarto. Se establece la relación entre la conciencia social y el CO de los integrantes de una empresa Constructora & Inmobiliaria, se concluye que esta dimensión y la variable están asociadas en un nivel positivo alto pues así lo demuestra el coeficiente de Spearman de 0.787 y una probabilidad de 0.000.

Quinto. Se establece la relación entre la gestión de relaciones y el compromiso organizacional de los integrantes de una empresa Constructora & Inmobiliaria, se concluye que esta dimensión y la variable están asociadas en un nivel positivo alto pues así lo demuestra el coeficiente de Spearman de 0.835 y una probabilidad de 0.000.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

Primero. Implementar planes de capacitación y talleres dirigido al personal y jefes de tal modo que en base a un liderazgo efectivo el personal mejore su rendimiento y sea efectivo en el cumplimiento de sus labores diarias en la organización.

Segundo. Convocar a los jefes y/o encargados de los equipos de trabajo con la intención de mejorar la retroalimentación de tal manera que el personal pueda gestionar adecuadamente las emociones y que causen un impacto en los grupos de trabajo identificando sus bondades y debilidades.

Tercero. Implementar sesiones de capacitación exclusivamente para los jefes de tal modo que mejoren sus estrategias de dirigir a su personal, porque se ha evidenciado que el personal no pone en práctica lo aprendido en las capacitaciones. Estas capacitaciones deben tener la finalidad de que las decisiones de los jefes sean más efectivo en el personal para obtener mejores resultados en base al dominio de sus emociones como de su frustración.

Cuarto. Capacitar en habilidades blandas orientadas a ser personas más empáticas capaces de poner en el lugar de los demás, así como cumplir con las con las normas y políticas de la institución.

Quinto. Desarrollar una serie de actividades que permitan fortalecer el trabajo en equipo estableciendo vínculos laborales sólidos y evitando propiciar conflictos laborales y motivando de forma permanente a su personal con la implementación de políticas organizacionales.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional: Como lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Ediciones Granica.
- Arias, J. (2021). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*. Inudi Perú.
- Cardeño, E., Cardeño, N., Buitrago, R., & Hernández, P. (2018). Liderazgo resonante como elemento potenciador de la responsabilidad social en organizaciones del sector público. *Espacios*, 39(8), 28-42.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n08/a18v39n08p28.pdf>
- Centeno, L., & y De La Cruz, C. (2022). *Relación entre liderazgo resonante y satisfacción laboral del personal obrero de grandes empresas exportadoras hilanderas de Lima Metropolitana, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <http://doi.org/10.19083/tesis/667108>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2ª ed.). McGraw-Hill.
- Coronado, G., Valdivia, M., & Aguilera, A. (2020). Compromiso laboral: antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60(20), 1-15.
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/>
- Diario la Prensa Libre (2023, 5 de diciembre). Liderazgo e inteligencia emocional y las claves para ponerlas en práctica en beneficio de la empresa. *Prensa Libre*.
<https://www.prensalibre.com/economia/liderazgo-e-inteligencia-emocional-y-las-claves-para-ponerlas-en-practica-en-beneficio-de-la-empresa/>
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2017). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional*. Debolsillo.

- Guillen, O., Córdova, J., & Gondo, R. (2020). *¿Cómo hacer un plan de tesis y una tesis cualitativa? – Aplicación de IA como herramienta de apoyo*. IESTP.
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa y mixta* (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Huaylinos, O. (2019). *Liderazgo resonante y el clima social laboral en docentes de la Red 1 UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39341>
- Lanuez, M., & Fernández, E. (2014). *Metodología de la Investigación Educativa*. IPLAC.
- Lorca, B. (2010). *Inestabilidad laboral y compromiso organizacional en profesionales de una clínica de salud privada* [Tesis de pregrado, Universidad del Aconcagua]. Repositorio de la Universidad del Aconcagua. <https://bit.ly/2MDqdGA>
- Martínez, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 613-619. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63023334008>
- Medina, M., & Verdejo, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas Alteridad. *Revista de Educación*, 15(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467763400011>
- Mestas, D., & Castro, B. (2023). *Liderazgo resonante y desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/128162?show=full&locale-attribute=en>

- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61 – 98.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla – Colombia. *Revista de Ciencias Sociales* 27(2), 2-16.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28066593009/28066593009.pdf>
- Observatorio de Recursos Humanos (2022, diciembre). *5 prioridades para los líderes de recursos humanos en 2022*. ORH. <https://www.observatoriorh.com/orh/5-prioridades-para-los-lideres-de-recursos-humanos-en-2022.html>
- Perú 21 (2022, 19 de diciembre). Conoce cómo aplicar un buen liderazgo en tiempos de crisis. *Diario Perú 21*. <https://peru21.pe/lima/conoce-como-aplicar-un-buen-liderazgo-en-tiempos-de-crisis-20221219164658/>
- Portafolio de Colombia (2016, setiembre). *El contrato de liderazgo, una vía para rendir cuentas*. Portafolio de Colombia.
<https://www.portafolio.co/negocios/empresas/el-contrato-de-liderazgo-una-via-para-rendir-cuentas-500722>
- Ramírez, R. (2020). *Inteligencia social y liderazgo resonante en instituciones públicas de salud* [Tesis de maestría, Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín]. Repositorio de la Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín.
<https://www.researchgate.net/publication/341601020>
- Ramírez, V., & Mapén, F. (2019). Evaluación del compromiso organizacional de servidores públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinoia*, 6(8), 166–189. https://redib.org/Record/oai_articulo2114220-

evaluaci%C3%B3n-del-compromiso-organizacional-de-servidores-
p%C3%ABlicos-en-m%C3%A9xico

- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (15ª ed.). Pearson.
- Rodríguez, E. (2020). *Metodología de la investigación*. Fondo Editorial de la Universidad Juárez, Autónoma de Tabasco.
- Sáez, R. (2017). The priority of method in pedagogical research. *Revista Española de Pedagogía*, 75(267), 239-254. <https://doi.org/10.22550/REP75-2-2017-04>
- Tito, D. (2019). *Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la subgerencia de fiscalización y coactiva administrativa del distrito de Santiago de Surco – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1137>
- Torres, M. (2023). *Liderazgo resonante y compromiso organizacional en los trabajadores de la subgerencia de recaudación y control de la municipalidad de villa el salvador – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2710>
- Villasis, K., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Liderazgo resonante y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa constructora & inmobiliaria, Breña – 2024

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo resonante y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la conciencia de uno mismo y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Constructora</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre el liderazgo resonante y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación entre la conciencia de uno mismo y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el liderazgo resonante y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la conciencia de uno mismo y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024.</p> <p>Existe relación significativa entre la autogestión y el compromiso organizacional en los</p>	Variable 1: Liderazgo resonante		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Conciencia de uno mismo	<ul style="list-style-type: none"> - Conciencia emocional. - Valoración propia. - Confianza en uno mismo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Autogestión	<ul style="list-style-type: none"> - Autocontrol. - Adaptabilidad - Iniciativa 	
			Conciencia social	<ul style="list-style-type: none"> - Empatía - Conciencia organizativa - Servicio amable 	
Gestión de relaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo inspirado. - Desarrollo del prójimo. - Gestión de conflictos. 				

<p>& Inmobiliaria, Breña – 2024? ¿Qué relación existe entre la autogestión y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024? ¿Qué relación existe entre la conciencia social y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024? ¿Qué relación existe entre la gestión de relaciones y el compromiso organizacional en los</p>	<p>Establecer la relación entre la autogestión y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024.</p>	<p>colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024. Existe relación significativa entre la conciencia social y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024.</p>		- Trabajo en equipo.		
	Variable 2: Compromiso organizacional					
				Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
		<p>Establecer la relación entre la conciencia social y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024.</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión de relaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024.</p>	Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Sentido de pertenencia. - Alegría y afecto - Involucramiento con los problemas. 	<p>1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p>
	<p>Establecer la relación entre la conciencia social y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024.</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión de relaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024.</p>	Normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Lealtad con la institución. - Responsabilidad - Cumplimiento de actividades 		
	<p>Establecer la relación entre la gestión de relaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024.</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión de relaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024.</p>	De continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento laboral. - Reconocimiento competitivo. - Crecimiento profesional. 		

colaboradores de una empresa Constructora & Inmobiliaria, Breña – 2024?	Inmobiliaria, Breña – 2024.				
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadísticos utilizados	
Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental. Enfoque: Cuantitativo	Población: 155 colaboradores de una Constructora & Inmobiliaria - Breña. Muestra: 111 colaboradores que pertenecen a la población.	Variable 1: Liderazgo resonante Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de liderazgo resonante. Variable 2: Compromiso organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de compromiso organizacional.		Estadísticos descriptivos Tablas estadísticas Gráficos estadísticos Medidas de dispersión Desviación estándar Estadísticos inferenciales Rho de Spearman	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO RESONANTE

Instrucciones: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el liderazgo resonante en la empresa. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Parcialmente de acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------------	---------------------	----------------------------------	------------------	--------------------------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
1	El jefe controla sus emociones ante los problemas que se presentan	1	2	3	4	5
2	El estado de ánimo de tu jefe influye en sus decisiones.	1	2	3	4	5
3	Mi jefe demuestra sus fortalezas en su trabajo.	1	2	3	4	5
4	Las debilidades que presenta mi jefe afectan mi trabajo	1	2	3	4	5
5	Considero que mi jefe confía en mis capacidades	1	2	3	4	5
6	Mi jefe es seguro en las decisiones que toma.	1	2	3	4	5
7	Mi jefe permite que sus problemas personales afecten su desempeño.	1	2	3	4	5
8	Para mi jefe el grupo es culpable de algún problema que afecte al área.	1	2	3	4	5
9	Mi jefe no tiene paciencia ante eventualidades que suelen ocurrir.	1	2	3	4	5
10	El jefe prioriza una actitud positiva en la empresa.	1	2	3	4	5
11	Mi jefe no pierde de vista los objetivos de la empresa.	1	2	3	4	5
12	La actuación del jefe es correcta para lograr los objetivos planteados.	1	2	3	4	5
13	El jefe se preocupa por el bienestar de todo el personal haciendo hincapié en sus emociones.	1	2	3	4	5
14	El jefe no presta atención a los sentimientos de su personal	1	2	3	4	5

15	El jefe se preocupa porque todos cumplan con las políticas de la organización.	1	2	3	4	5
16	El jefe realiza capacitaciones que permite a los integrantes conocer las políticas de la empresa.	1	2	3	4	5
17	El jefe considera importante a todos los miembros de su equipo	1	2	3	4	5
18	El jefe tiene mucho tino para solucionar los problemas de la empresa.	1	2	3	4	5
19	El jefe siempre se preocupa porque su personal se encuentra motivado.	1	2	3	4	5
20	El jefe considera que la unión del equipo es importante para lograr los objetivos.	1	2	3	4	5
21	El jefe se preocupa por el desarrollo personal y profesional de los integrantes de su equipo	1	2	3	4	5
22	Mi jefe me brinda una retroalimentación sobre las actividades de mi desempeño.	1	2	3	4	5
23	El jefe siempre tiene varias alternativas de solución ante un problema.	1	2	3	4	5
24	El jefe mira las dificultades como una oportunidad de mejora.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el compromiso organizacional dentro de la empresa. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Parcialmente de acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------------	---------------------	----------------------------------	------------------	--------------------------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
1	El jefe es fundamental para la integración del personal	1	2	3	4	5
2	Me gusta trabajar en la empresa.	1	2	3	4	5
3	Siempre procuro entregar lo máximo de mi en el desarrollo de mis labores.	1	2	3	4	5
4	Tengo una actitud positiva en mi desempeño laboral.	1	2	3	4	5
5	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a la empresa.	1	2	3	4	5
6	Generalmente, asisto feliz a mi centro de labores.	1	2	3	4	5
7	Me preocupa que la empresa siempre logre sus objetivos en el tiempo previsto.	1	2	3	4	5
8	Los sentimientos hacia la empresa hacen que me comprometa con sus objetivos.	1	2	3	4	5
9	Me gustaría pertenecer en la empresa por un largo periodo de tiempo	1	2	3	4	5
10	Priorizo la empresa ante cualquier oferta laboral que pueda tener.	1	2	3	4	5
11	Me siento comprometido con los objetivos de empresa y procuro aportar para cumplirlas	1	2	3	4	5
12	Considero que mi trabajo es importante para el logro de los objetivos de la empresa.	1	2	3	4	5
13	Me siento parte importante en la estructura de la empresa.	1	2	3	4	5
14	Las actividades que realizo en la empresa no son valoradas como debería ser	1	2	3	4	5

15	Me gusta cumplir con las normas de la empresa	1	2	3	4	5
16	Considero que las normas de la empresa están acordes con las actividades que realizamos	1	2	3	4	5
17	Siento que los trabajadores de la empresa son como mi segunda familia.	1	2	3	4	5
18	Me presento en mi trabajo porque es mi deber por el contrato que tengo firmado.	1	2	3	4	5
19	La empresa me reconoce los logros de mi área de trabajo.	1	2	3	4	5
20	Siento que mis logros no son reconocidos por mi jefe.	1	2	3	4	5
21	Considero que la empresa me exige que me prepare más y me actualice con mayor frecuencia.	1	2	3	4	5
22	La empresa me considera una persona competitiva para el cargo.	1	2	3	4	5
23	La institución se preocupa por mi crecimiento personal y crecimiento profesional.	1	2	3	4	5
24	Me siento contento de formar parte de esta empresa.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Ficha de validación de los instrumentos

Validación del instrumento: LIDERAZGO RESONANTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mario Edgart Chura Alegre

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [X]

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mario Edgart Chura Alegre

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [x]

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: LIDERAZGO RESONANTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: LIDERAZGO RESONANTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

Mg. Tamara Reyes Carhuapoma

DNI: 71023497

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

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

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

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



Validación del instrumento: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

Mg. Tamara Reyes Carhuapoma

DNI: 71023497

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

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

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

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



Anexo 4. Informe de índice de coincidencias

XIOMARA YANGARI BERROCAL
TESIS PARA REPOSITORIO _ XIOMARA YANGARI BERROCAL.docx

Similitud 17% Marcas de alerta Escritura con IA 0%

EMPRESAS

TESIS
LIDERAZGO RESONANTE Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA & INMOBILIARIA, BREÑA – 2024

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA
XIOMARA YANGARI BERROCAL
ORCID: 0000-0002-5677-4887

ASESOR

Página 1 de 73 12253 palabras 128%

17% Similitud General

Fuentes

Mostrar las fuentes solapadas

1 Internet	9%
repositorio.autonoma.edu.pe	9%
81 bloques de texto 921 palabra que coinciden	
2 Internet	2%
hdl.handle.net	2%
17 bloques de texto 159 palabra que coinciden	
3 Trabajos enviados	

Anexo 5. Base de datos

Variable: Liderazgo resonante

N°	LIDERAZGO RESONANTE																							
	LR1	LR2	LR3	LR4	LR5	LR6	LR7	LR8	LR9	LR10	LR11	LR12	LR13	LR14	LR15	LR16	LR17	LR18	LR19	LR20	LR21	LR22	LR23	LR24
1	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
7	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4
8	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
9	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3
10	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
20	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
21	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
23	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	
24	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
25	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	5	5
27	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4
28	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
30	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4
35	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
49	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4

51	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
52	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
54	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
57	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
58	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
60	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
64	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
66	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
68	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
69	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
70	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
71	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
73	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
74	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
75	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
77	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
78	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
79	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
80	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
82	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
83	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
84	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
85	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
86	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
87	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
88	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
91	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
97	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	3	4	4
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
100	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
101	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
102	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
103	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3
104	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
105	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
107	5	5	5	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
108	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
109	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
110	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
111	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3	3	5	4	3

Variable: Compromiso organizacional

N°	COMPROMISO ORGANIZACIONAL																							
	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18	CO19	CO20	CO21	CO22	CO23	CO24
1	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4
2	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4
5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3
7	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
8	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	3	5	5	4	4	3	3
9	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
10	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
24	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
25	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
26	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
30	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
33	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
54	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5

56	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
57	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4		
58	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
59	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5		
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
61	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5		
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4		
63	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5		
65	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4		
67	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4		
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4		
70	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	
71	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
72	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5		
73	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5		
74	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	
75	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	
76	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
78	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
82	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	
83	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
84	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	
85	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
86	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
98	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
99	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	
100	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
102	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
104	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	
105	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
106	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
108	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
109	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
111	5	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	