



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Liderazgo y el Compromiso Organizacional en la Gerencia Sub  
Regional Luciano Castillo Colonna - Sullana, Región Piura**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Querevalu Mendoza, Sandra Gabriela ([orcid.org/0000-0002-0506-608X](https://orcid.org/0000-0002-0506-608X))

**ASESOR:**

Dr. Dios Zárate, Luis Enrique ([orcid.org/0000-0003-0176-0047](https://orcid.org/0000-0003-0176-0047))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A nuestro Señor Jesús, por sus bendiciones y guiar cada uno de mis pasos para ser cada día mejor persona.

A mis padres e hijos por ser mi motivación e impulso para seguir superándome.

## **Agradecimiento**

A la A la Universidad “Cesar Vallejo” por ser una Institución que me brindó la oportunidad que estaba esperando para alcanzar este objetivo tan esperado en mi vida.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de Tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de Investigación .....	13
3.2 Variables y operacionalización .....	14
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES .....	31
ANEXOS .....	38

## Índice de Tablas

Tabla 1. Ficha Técnica de escala valorativa: Estilos de Liderazgo .....	16
Tabla 2. Ficha Técnica de escala valorativa: Compromiso organizacional .....	17
Tabla 3. Liderazgo.....	19
Tabla 4. Compromiso organizacional .....	20
Tabla 5. Prueba de normalidad de los datos .....	21
Tabla 6. Prueba de hipótesis general .....	22
Tabla 7. Prueba de hipótesis específica 1 .....	23
Tabla 8. Prueba de hipótesis específica 2.....	23
Tabla 9. Prueba de hipótesis específica 3.....	24

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Liderazgo .....	19
Figura 2. Compromiso organizacional .....	20

## Resumen

La presente investigación titulada “Liderazgo y el Compromiso Organizacional en la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna - Sullana, Región Piura”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Liderazgo y el Compromiso Organizacional, en atención a una problemática identificada en la unidad de gestión , para ello se ha planteado una investigación, en donde se ha tenido un diseño no experimental, del tipo básico, con un enfoque cuantitativo, de corte transversal y nivel descriptivo correlacional, tendiéndose para ello una población de cincuenta y seis trabajadores y una muestra de cincuenta , los cuales fueron encuestados, con instrumentos que fueron validados y que sirvieron para la obtención de los datos, los resultados fueron procesados con técnicas estadísticas tanto descriptivas como inferenciales, con el uso de programas estadísticos especializados como el SPSS, presentándose los resultados sistematizados en tablas y gráficos. Finalmente se ha encontrado que la relación entre las dos variables que se están planteando en esta investigación fue de 0.398 y una significancia de 0,004, por el cual se indica que la relación es significativa, directa y positiva, demostrándose que un buen liderazgo genera un adecuado compromiso de los trabajadores en una organización.

**Palabras clave:** Liderazgo, compromiso organizacional, correlación, estilos

## **Abstract**

This research entitled "Leadership and Organizational Commitment in the Sub Regional Management Luciano Castillo Colonna - Sullana, Piura Region", aimed to determine the relationship between Leadership and Organizational Commitment, in response to a problem identified in the unit of management, for this an investigation has been proposed, where a non-experimental design has been carried out, of the basic type, with a quantitative, cross-sectional approach and correlational descriptive level, tending for it a population of fifty-six workers and a sample of fifty, which were surveyed, with instruments that were validated and that served to obtain the data, the results were processed with both descriptive and inferential statistical techniques, with the use of specialized statistical programs such as SPSS, presenting the systematized results in tables and graphs. Finally, it has been found that the relationship between the two variables that are being considered in this research was 0.398 and a significance of 0.004, which indicates that the relationship is significant, direct and positive, demonstrating that good leadership generates adequate commitment of workers in an organization.

**Keywords:** Leadership, organizational commitment, correlation, styles

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas se encuentran en una batalla constante por lograr una adecuada participación de los mercados en los cuales desarrollan sus operaciones, existiendo una competencia muy fuerte con otras empresas similares.

Según lo indicado por la Organización internacional del trabajo (2022) en un informe publicado menciona que el 32% las empresas a nivel mundial prefieren contratar directivos jóvenes que no superan los treinta años por la visión innovadora que ellos tiene para el desarrollo de sus unidades empresariales por otro lado el 43%, son mujeres teniéndose un claro indicador de la presencia cada vez más importantes de la mujer en los puestos claves y de dirección de las empresas, por otro lado Organización Internacional del comercio (2022) indica que las organizaciones más competitivas en el mercado con aquellas que logran combinar el liderazgo de sus directivos con el compromiso de los trabajadores con la organización, sin embargo no todas las empresas logran esta simbiosis de forma efectiva existiendo diversos conflictos internos dentro de las empresas.

En la realidad de América Latina la realidad es mucho más preocupante , según lo indica ADEN (2022) indicando que la competitividad de las empresas es mucho más baja comparado con sus pares de países Europeos o Americanos, debido a las formas de gestión que implican la toma de decisiones y los estilos de liderazgo que ejercen los directivos , por otro lados también existen diversas deficiencia en la coordinación y trato con lo trabajares mermando sus competencia y compromisos con las organización, entre los países cuyas empresas son más competitivas en Latino América se encuentra Chile, Costa Rica y Panamá , países que han tenido un gran aporte a la dinamización de sus sectores empresariales.

En nuestro Perú se puede apreciar que, a nivel nacional en la ejecución del presupuesto del año 2021 desarrollado por los gobiernos regionales en su

conjunto han sido del 87.3% y en lo que va del año 2022 se tiene una ejecución del presupuesto del 59.5%, siendo este un porcentaje muy bajo de ejecución sabiendo que ha se está finalizando el año, esta situación esta generada por la inadecuada gestión de los directivos además de la falta de compromiso de los trabajadores de las instituciones de gestión pública. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2022).

La Unidad Ejecutora en estudio, es la Gerencia Sub Regional “Luciano Castillo Colonna”, es un órgano desconcentrado que tiene como función principal organizar y ejecutar la gestión pública de acuerdo con los lineamientos generales del Gobierno Regional de Piura, actualmente tiene a su cargo treinta trabajadores los cuales tienen la labor de gestionar, controlar y administrar los presupuesto que el gobierno central asigna al gobierno regional, sin embargo se observa que la gestión del mismo es lenta y los procesos administrativos son lentos y muchas veces engorrosos , por otro lado se observa mucha desidia por parte de los trabajadores y directivos que buscan atender favores políticos en vez de sus funciones.

En función a lo antes señalado se presenta la siguiente pregunta general ¿Cuál es la relación entre Liderazgo y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna, Sullana, Región Piura?; además se hicieron las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es relación entre Liderazgo transformacional y el Compromiso Organizacional normativo en los colaboradores de la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna, Sullana, Región Piura? ¿Cuál es relación entre Liderazgo transaccional y el Compromiso Organizacional afectivo en los colaboradores de la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna, Sullana, Región Piura? ¿Cuál es relación entre Liderazgo Laissez faire y el Compromiso Organizacional continuo en los colaboradores de la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna, Sullana, Región Piura?

El presente estudio se justifica desde el punto de vista práctico en el sentido que los resultados de esta investigación permitirán que a los directivos de la

unidad ejecutora implementa programas de capacitación, instrumentos o estrategias que permitan adecuar los estilos de liderazgo apropiados según su organización comprometiendo a los colaboradores en el logro de los objetivos institucionales. Desde el punto de vista metodológico este estudio plantea la elaboración de instrumentos que podrán ser utilizados o sirvan de referencias para otros estudios similares que se puedan desarrollar en otras instituciones y finalmente desde el punto de vista teórico en el cual se busca entender con detalle el comportamiento de estas variables incrementando los conocimientos de estas en realidades y organizaciones diferentes.

En base a lo antes mencionado se planteó el objetivo general: Determinar la relación que existe entre Liderazgo y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna; respecto a los objetivos específicos que se plantearon: Determinar la relación que existe entre Liderazgo transformacional y el Compromiso Organizacional normativo en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna. Demostrar relación que existe entre Liderazgo transaccional y el Compromiso Organizacional afectivo en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna. Establecer la relación que existe entre Liderazgo Laissez faire y el Compromiso Organizacional continuo en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo .

Se formuló como Hipótesis general: Existe relación entre Liderazgo y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna, hipótesis específicas: Existe relación entre Liderazgo transformacional y el Compromiso Organizacional normativo en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna, Existe relación entre Liderazgo transaccional y el Compromiso Organizacional afectivo en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna, Existe relación entre Liderazgo Laissez faire y el Compromiso Organizacional continuo en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna.

## II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar la presente investigación se han revisado una serie de antecedentes, primeramente, señalaremos de carácter internacional:

Riveras (2021) se ha desarrollado una investigación en que se buscó analizar la influencia del liderazgo con el compromiso de los colaboradores , para el fomento de la cultura organizativa, en una organización empresarial, atendiendo una realidad problemática encontrada y con el cual se presentó un diseño no experimental, descriptivo correlacional con la participación de una muestra formada por cuatro directivos y veinte y cuatro colaboradores que fueron encuestados con el uso de cuestionarios que fueron validados. Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre las dos variables por otro lado se muestra que el estilo de liderazgo equilibrado es el que mayores beneficios trae a la empresa, indicándose además que más del 50% se los colaboradores tienen un alto nivel de compromiso con la organización.

Herrera (2022) en su investigación presentó como objetivo determinar la relación entre la percepción de liderazgo y el compromiso organizacional en una empresa pública de aseo y gestión de ambiente de Ecuador; se trató de un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, de corte transversal y diseño descriptivo correlacional. Se consideró como población a 90 trabajadores de la empresa en estudio, llegando a encontrar como resultados que la percepción de liderazgo es el tipo de liderazgo que se caracteriza por la participación en la toma de decisiones y en cuanto al compromiso organizacional se llegó a determinar que el compromiso que predomina es el normativo, finalmente se encontró que existe moderada correlación entre las variables estudiadas.

Pardo (2018) en su investigación desarrollada busco el análisis de la influencia del liderazgo femenino con el compromisos de los trabajadores con la organización, siendo este un estudio no experimental, correlacional, además de básico y cuantitativo con una muestra que estuvo formada por cuarenta y seis docentes, quienes llenaron en cuentas y cuyos resultados se mostraron en las formas de

gráficos y cuadros , los cuales fueron interpretados. Finalmente las conclusiones a los que el estudio llego indicaron que la relación entre las dos variables fue de 0.65, indicando que la relación entre ambas es directa y significativa , además que el liderazgo femenino es fuerte y eso hace que los trabajadores tengan un alto nivel de compromiso con la organización.

Marín (2018) ha elaborado un estudio de maestría en donde tuvo como fin la determinación del clima laboral y como este puede afectar el compromiso de los colaboradores en una institución educativa , estudio que ha tenido un enfoque cuantitativo, básico , transversal y también ha tenido un diseño no experimental, con una población de estudio que llego a tener treinta y cuatro sujetos de muestra que participaron con el llenado de instrumentos que fueron cuestionarios, los cuales pasaron previamente por un proceso de validación. Los resultados muestran que en la institución educativa existe un buen clima de labores y también muestra que existe un alto nivel de compromiso con la organización, y la correlación entre ambas fue de 0.75, indicándose que es directa, positiva, y con una significancia elevada.

A nivel nacional, tenemos a Benito (2018) en donde en su estudio ha tenido como objetivo la búsqueda de la relación entre las diversas capacidades de liderazgo con el compromiso de la organización desarrollada en un centro de salud, para ello es estudio a ha planteado un diseño de no experimento, con un enfoque cuantitativo, y un nivel descriptivo correlacional en el cual ,se ha contado con la participación de ciento veinte colaboradores los cuales, tuvieron una importante aporte con el llenado de instrumentos los cuales brindaron los datos que fueron trabajado en sistemas operativos y programas de Microsoft Excel, para finalmente llegar a las conclusiones que el 17% de la muestra no considera que se desarrolle un buen liderazgo, el 80% lo consideran en un nivel medio pero no están conformes y un 0.8% están completamente disconformes, por otro lado la relación entre las dos variables tubo un valor de 0.8, indicando que es significativa y también directa. Se puede indicar que este estudio aporta mucho a la investigación al hacer un estudio de variables que son similares a las que se están presentando en esta investigación.

Por otro lado también se presenta el estudio desarrollado por Huayaney (2021), en donde busco el análisis de la relación entre los distintos tipos de liderazgo y como este puede alterar el compromiso del personal en una organización empresarial, estudio que se desarrolló en una municipalidad, teniéndose un diseño no experimental, descriptivo correlacional, transversal, , para el cual se ha contado con una muestra de ciento treinta y ocho trabajadores, los cuales participaron con el llenado de un cuestionarios utilizando la técnica de la encuesta, por otro lado se trabajaron los datos con técnicas estadísticas , además de inferenciales, siendo esta necesarias para la presentación adecuada de los resultados. Las conclusiones a los que ha llegado el estudio indica que la relación entre ambas es significativa con un valor de 0.58, por lo que también se pueden indicar que es positiva y directa.

También se hace la presentación de Vera (2022), que desarrollo su investigación con la finalidad de saber cómo se relacionan los estilos de liderazgo con el compromiso que tiene los colaboradores con la empresa , siendo este estudio desarrollado en un centro de Salud, temiéndose para ello un estudio no experimental , correlacional y descriptivo , con una muestra que asciende a ciento cuarenta y tres trabajadores que , dieron su aporte con el llenado de cuestionarios que fueron validados con anterioridad usando el juicio de expertos, por lo que los resultados muestran que más de un 50% de los encuestados están conformes con los estilos de liderazgo aplicados y la relación entre las dos variables fue de 0.73 encontrándose que es significativa y directa.

De igual manera se presenta a Armas, (2019) en su investigación ha buscado que en análisis del tipo de liderazgo transformacional con el compromiso de los trabajadores en la organización ejecutado en una universidad del país , en donde se buscó desarrolla el estudio en función de una problemática que se identificó previamente, para ello se ha contado con el planteamiento de un estudio no experimental, descriptivo y correlacional con un enfoque cuantitativo y también transversal, contándose para ello con una muestra de cincuenta colaboradores los cuales desarrollaron una encuesta que fue validada con anterioridad por juicio de expertos, los datos que han sido obtenidos se procesaron con el uso de diversos

programas informáticos. Los resultados que se alcanzaron indican que la relación entre las dos variables fue de 0.8, por lo que existe un nivel de significancia elevada entre ambas.

Linares (2021) en su investigación que presento ha buscado e conocer como los ejercicios de liderazgo genera un efecto en el compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad, en función de una problemática observada , tenido para ello un estudio no experimental, correlacional y descriptivo además de básico , cuantitativo y transversal, se ha contado con la participación de doscientos cuarenta y nueve colaboradores los cuales, fueron encuestados mediante instrumentos que fuero validados con anterioridad, los datos obtenidos fueron tabulados y presentado en cuadro y también en gráficos, además se hizo el uso de la estadística inferencial con la finalidad de encontrar la correlación entre ambas variables. Las conclusiones indican que la relación entre las dos variables es significativa con un valor de 0.7, porque es demuestra que ambas variables se influyen entre sí.

Soria (2017) ha desarrollado un estudio buscando los tipos de relación entre el liderazgo de los directivos con el compromiso de los colaboradores dentro de una organización educativa en la atención de la problemática identificada, teniéndose para ello una investigación no experimental , descriptivo correlaciona, se ha tenido una muestra que asciende a sesenta colaboradores los cuales trabajando encuestas, teniéndose para ello realizar una elaboración y validación con juicio de expertos, además los resultados se validaron con el método de juicio de expertos, los resultados fueron tabulados usando las estadísticas descriptivas e inferenciales con el uso de programas informáticos. Finalmente los resultados indicaron que no existe relación entre ambas variables, siendo esta variables afectadas por otros factores no consideradas en la investigación.

En relación a la primera variable que es el Liderazgo este es un factor muy importante para que toda organización pueda ser competitiva , así lo manifiesta

Alves (2020) indicando que liderar es una forma de comportamiento que tiene una persona que pretende dirigir a un grupo humano hacia un camino u objetivo concreto y que beneficia a todo el conjunto, también indica que esta referido a una persona que tiene una visión y misión definida y plantea estrategias y medios de convencimiento para que un grupo de personas pueda realizar esa visión y misión , en ese sentido un líder es capaz de unir a todo un equipo con la finalidad, dirigir , recompensar o corregir de acuerdo a las circunstancias con la finalidad de cumplir una meta definida y compartida con todas las personas involucradas.

Para que el líder pueda tener éxito, debe tener un manejo adecuado del recurso humano, logrando maximizar las fortalezas de los integrantes de su equipo, para ello es importante tener en cuenta los siguientes aspectos, en un principio las cualidades del líder, en segundo lugar los estilos de liderazgo, en tercer lugar las características y condiciones del grupo, además de tener en cuenta aquellas situaciones críticas que se pueden presentar para logra una meta.

En ese sentido Maya et.al , (2019) hace mención que un líder tiene competencias como motivación, visión, logran una cultura organizacional, y busca obtener resultados concretos, los lideres son personas que esta comprometidas con sus objetivos y para ello selecciona a sus equipos de trabajos, mientras más experimentado sea este puede desarrollar mejores resultados. En la actualidad hay diversos estudios que buscan analizar cuáles son los estilos que crean los lideres en función de los distintos grupos de trabajo, mientras más difíciles sean las metas a cumplir las capacidades del líder debe ser más específicas, es por ese motivo que existe diversos estilos del liderazgo y cada uno de ellos tiene sus propias particularidades , pero también todos tiene características similares como lo son las capacidades de mando, la generación de respeto mutuo , ya las capacidades de comunicación con la finalidad de brindar las indicaciones adecuadas.

Para Salcedo, (2018) hace mención que los lideres actuales tiene compromisos mucho más complejos debido a la competitividad que existen entre las distintas organizaciones , el crecimiento acelerado de las empresas hace que los lideres

tengan que lidiar con metas cada vez más ambiciosas, por lo tanto tienen que exigir a sus equipos de trabajo el logro de los avances, además también debe generar la confianza que el equipo pueda expresar sus opiniones, deseos y la posibilidad de tener amplitud para la toma de decisiones, estas características son indispensable si se desea logra un adecuado liderazgo pero sobre todo para el logro de las metas.

Por el lado contrario Salvador & Sánchez (2018) hace mención que existe una diferencia sustancial entre un líder y un jefe, un líder provoca confianza entre sus colaboradores , genera empatía y hace que las personas los escuchen y sigan sus indicaciones con gusto, n cambio los jefes son personas que dan ordenes muchas veces dejando de percibir si son escuchados o no por lo que muchas veces hacen uso del poder que les asigna su cargo para ejercer presión en los colaboradores para el cumplimiento de la metas, esta diferencia en esencial y está ligado a la percepción de las personas, pero no siempre las personas pueden ser lideres y jefes a la vez, debiendo hacer una combinación de ambas parta que se pueda ejecutar adecuadamente la gestión de resultados a los que están dirigido los esfuerzo de toda organización.

De acuerdo a los diferentes conceptos que se han presentado sobre el liderazgo, se muestra que los autores tienen diversos puntos de vista sobre el mismo, pero también indican que existen puntos de vista comunes como por ejemplo la influencia que ejercen sobre los integrantes de su equipo con la finalidad de lograr metas específicas u objetivos organizacionales. Los diferentes estilos de liderazgo que se conocen son aplicados dependiendo de la persona, siendo estos muy importante para las organizaciones.

Es así que Gandolfi & Stone, (2018) menciona que unos de los estilos de liderazgo más usados es el transformacional en el cual el líder hace una transformación profunda del pensamiento de los sus colaboradores, haciéndolo mejores en la búsqueda de no solo el incremento de las metas, también el crecimiento de las capacidades de todos los colaboradores, este estilo de liderazgo es uno de los que

mayores resultados tiene , por que genera confianza en los trabajadores, este estilo groa generar una empatía con el grupo y viceversa.

Para Al-Malki & Juan, (2018) menciona que el liderazgo transformacional logra que los trabajadores logren desarrollara propuestas creativas y que busque el logro de las metas, con un alto compromiso por la empresa , esto permite que se desarrolle una cultura colaborativa , creativa y que promueva una integración entre loes equipos de trabajo, empoderando a los trabajadores en la toma de sus propias decisiones y contribuyendo en conjunto al logro de los resultados, además se señala que este tipo de liderazgo muestra una confianza de parte de los trabajadores para poder tomar sus propias decisiones como consecuencia de la guía del directivo quien genera un ejemplo con sus acciones que motiva a que sus colaboradores mejoren sus capacidades y competencias.

El liderazgo transaccional el líder interviene con un estilo determinado, siendo este abierto y con acceso a las ideas, en caso que se presenten diversos problemas este se vuelve convencional pero una vez solucionado regresa a la generación de apreturas en los trabajadores, por otro lado este tipo de líder muestra una gran interés por la solución de los inconvenientes, también genera estrategias de incentivo que no generan perjuicio económico a las empresas muchas veces no requiriendo de recursos , motivando al alcance de objetivos. (Al Khajeh, 2018)

Cope & Murray, (2017)hace mención que un estilo de liderazgo laissez faire, está definido como un líder que tiene poco o nulo compromiso con la organización en esta misma línea Huertas et.al, (2019) hace mención que este tipo de liderazgo son dañinos para las organizaciones ya que son personas que no tienen capacidad de iniciativas, no generan capacidades para la toma de decisiones, siendo este una persona que otorga libertad absoluta a los colaboradores, sin embargo para Sethibe & Steyn (2017) este tipo de lideres proporciona los requerimientos necesarios para que los trabajadores puedan hacer adecuadamente su trabajo, según sus propios criterios

Según Sousa & Rocha, (2019) este tipo de personas no les gusta asumir las responsabilidades de liderar las acciones del equipo de trabajo, solo dan indicaciones básicas y dejan que los mismos trabajadores sean sus propias guías o inspiraciones, en algunas organizaciones en donde los sistemas de trabajos están automatizados este tipo de liderazgo es muy efectivo, debido que el líder se enfoca en el desarrollo de nuevas estrategias de crecimiento sin necesidad de gastar esfuerzo y recursos en el control cotidiano de los procesos. La característica principal de este liderazgo es que entrega de forma voluntaria la potestad de liderar las acciones a otras personas en este caso sus colaboradores.

Una primera teoría que sustenta el liderazgo es la del Gran Hombre planteada por Thomas Carlyle, sustentando que los líderes tienen sus características desde nacimiento, por lo que una persona nace con los rasgos personales para ser un líder desde su nacimiento (Wayne, 2022). Una segunda teoría es la de contingencia planteada por Fiedler, indicando que el líder debe cambiar sus estilos de liderazgo de acuerdo a la situación que se presente pudiendo asumir diversos estilos en función de las diversas problemáticas que tiene que afrontar y la forma como resolverlos. (De Souza, 2020).

Con relación al Compromiso Organizacional, Puma (2020) hace mención que las empresas deben tener un control de los niveles de compromiso del personal y el clima en las organizaciones considerando que este es un factor determinante para el desarrollo de una buena gestión de resultados, siendo imprescindible la presencia de estos componentes que son el afectivo, el continuo y también el normativo.

Una primera teoría que sustenta esta variable es el compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) indicando que un trabajador genera tres aspectos para estar comprometido con su empresa el primero es el afectivo, estando este en el aspecto emocional que el empleado tiene hacia su organización, el segundo es el compromiso de permanecer, indicando que tiene un apego material hacia la empresa y

el compromiso normativos siendo este el de cumplir las normativas para poder cumplir con su horario laboral. (Fernández, 2017).

Una segunda es la teoría del compromiso de Becker, en donde menciona que el compromiso de una persona está en función de sus decisiones propia buscando un beneficio material o reconocimiento, siendo esta condición la que hace que se apueste por una inversión de recursos y tiempo para lograr su meta. (Felipe, 2021)

Para la dimensión del compromiso normativo, según Tewari et,al, (2019) indica que son las apreciaciones y sentimiento que tiene un trabajador para el establecimiento de un orden de las operaciones dentro de la organización , por ese motivo Aydin, (2018) menciona que los trabajadores que no generan un adecuado compromiso con el logro de la organización generan un atraso respecto a la gestión, es por ellos que los directivos deben evaluar a las personas en función de su desempeño debido a que este es un indicador para que se pueda evaluar los niveles de compromiso de los trabajadores , en esa línea (Alonso et.al , 2017)

Indica que los trabajadores comprometidos general un valor adicional a la organización debido a la generación de ideas creativas cuando se trata de solucionar inconvenientes, siendo esta una actitud positiva a favor de la organización.

### III. METODOLOGIA

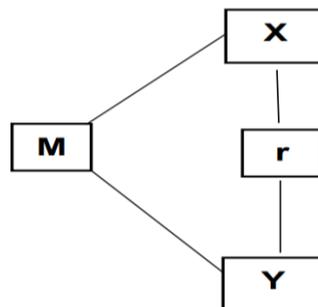
#### 3.1 Tipo y diseño de Investigación

La investigación fue de tipo aplicada, en la razón que se busca determinar cuál es la solución que se plantea en una problemática determinada Plaza et.al (2019)

El enfoque de investigación será cuantitativo, definido por Pereyra (2022) haciendo mención que es un estudio que usa datos numéricos para la generación de los conocimientos.

El nivel de investigación será descriptivo correlacional, en donde Torres & Sampieri (2019) hace mención que este tipo de estudio en un inicio analizan cómo se comporta una variable en su entorno y seguidamente muestra cómo estas se relacionan con otras variables.

De igual forma se planteó un diseño no experimental Hernández et.al (2017) en donde se indica que este tipo de estudio no genera ningún tipo de alteración en las variables que se están estudiando mostrándose tan cómo se comportan en su ámbito natural. El Esquema del diseño de investigación



**Dónde:**

**M:** La muestra

**r:** Correlación

**X:** Liderazgo

**Y:** Compromiso organizacional

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Liderazgo:**

Definición Conceptual: Son las acciones y actitudes que desarrolla una persona para generar inspiración en un grupo humano el cual guía para el logro de objetivo que benefician el conjunto. (Iszatt & Saunders, 2017)

#### **Definición operacional**

El liderazgo con las diversas competencias de un directivo para liderar adecuadamente un grupo de trabajo, esta variable será medida por un cuestionario que tiene treinta y cuatro ítems organizado en sus dimensiones Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional, Liderazgo Laissez faire.

#### **Escala de medición**

La escala de medición será ordinal de Likert teniendo la siguiente escala Inadecuado (1), Regular (2), Adecuado (3), Muy adecuado (4)

Los indicadores que se presentan para esta variable son Influencia idealizada, estimulación Intelectual, consideración individualizada, recompensa contingente, manejo por excepción y ausencia de liderazgo

#### **Variable 2: Compromiso organizacional**

Definición conceptual: Son los sentimientos y actitudes que desarrollan los colaboradores con la finalidad de apoyar y contribuir a que toda la organización cumpla sus objetivos (Karrasch, 2017)

#### **Definición operacional**

El compromiso que tiene los trabajadores con la organización es muy importante para el cumplimiento de sus objetivos por lo tanto para esta la medición de esta variable se usó un cuestionario con veinte y cuatro ítems que han tenido las dimensiones normativo, afectivo y continuo.

### **Escala de medición**

.La escala de medición fue de Likert teniendo los niveles de Muy débil (1), Débil (2), Fuerte (3), Muy fuerte (4).

Los indicadores que se han tenido en cuenta para la segunda variable son Lealtad, Deber moral, Identificación con fines y objetivos de la organización, Pertenencia, Apego emocional, Identificación con los valores de la organización, Necesidad, Interés económico y Beneficios laborales.

### **3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **Población**

La población está conformada por los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna con características que son similares y que se ubican en un mismo espacio geográfico y en el cual (Pastor, 2019) la población del estudio ha estado conformada por cincuenta y nueve trabajadores de la sub gerencia regional.

#### **Criterios de inclusión**

Trabajadores cuyas edades están comprendidas entre 25 a 70 años de edad, entre hombres y mujeres, tengan como mínimo estudios secundarios, tengan como mínimo 3 meses trabajando en la Gerencia sub regional y que participen voluntariamente en la investigación.

#### **Criterios de exclusión**

Colaboradores cuyas edades sean menores a los 25 años, que tengan estudios secundarios incompletos, antigüedad menor a tres meses trabajando , que no trabaje en la gerencia sub regional, que no acepten participar en la investigación.

#### **Muestra**

La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores que laboran en la gerencia sub regional, que realizan funciones administrativas de una población de 59 trabajadores.

El muestreo desarrollado fue no probabilístico a conveniencia del estudio esto lo menciona Etikan & Bala, (2017) indicando que este tipo de muestreo no generan acciones de selección al azar si no todo lo contrario siendo los integrantes seleccionados a disposición y criterio de la persona que desarrolla la investigación.

### **Unidad de Análisis**

La unidad de análisis del estudio está conformada por los trabajadores de Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica a implementarse es una encuesta que fue desarrollada a cada uno de los integrantes de la muestra, según lo indicado por Wa-Mbaleka (2019) Las entrevistas están diseñadas para recoger las apreciaciones de los entrevistados respecto a un fenómeno de estudio, esta es una de las técnicas más usadas en caso de las investigaciones no experimentales. Los instrumentos que se aplicaron fueron cuestionarios el primero que midió el liderazgo de 34 ítems con tres dimensiones, siendo medido por una escala de Likert Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre, Siempre. El segundo fue de igual manera un cuestionario que ha tenido 24 ítems los cuales ha contado también con tres dimensiones y una escala nominal de Likert de que va de una escala de nunca a siempre.

**Tabla 1. Ficha Técnica de escala valorativa: Estilos de Liderazgo**

<b>Medición de variable 1: Estilos de Liderazgo</b>	
<b>Título</b>	Cuestionario Estilo de liderazgo CELID-S
<b>Autor</b>	Castro, Nader y Casullo, 2004.
<b>Adaptado por</b>	Querevalú Mendoza, Sandra Gabriela
<b>Año</b>	2004
<b>Aplicación</b>	Individual
<b>Grupo de aplicación</b>	Mayores de 25 años
<b>Duración</b>	20 minutos aproximadamente
<b>Objetivo</b>	Establecer mediante una encuesta de trabajo colaborativo
<b>Descripción</b>	El cuestionario consta de 34 preguntas, fue estructurado bajo una escala Nunca, casi Nunca, a veces, casi Siempre y Siempre
<b>Dimensiones</b>	D1: Liderazgo transformacional 1 al 17(ítems), D2: Liderazgo transaccional 18 al28 (ítems), D3:LiderazgoLaissezfaire29
<b>Nivel y</b>	<b>Categorías Dimensiones: Favorable, Medianamente favorables, No favorable</b>

<b>Rango</b>	Transformacional 75-85pts. 68-74pts. 49-67pts. Transaccional 39-52pts. 32-38pts. 16-31pts. L.LaissezFaire 15-30pts. 12-14pts. 6-11pts.
<b>Alfa de Cronbach</b>	La prueba de confiabilidad obtuvo un alfa de Cronbach de 0,75

**Tabla 2. Ficha Técnica de escala valorativa: Compromiso organizacional**

<b>Medición de variable 1: Compromiso Organizacional</b>	
<b>Título</b>	Cuestionario compromiso organizacional
<b>Autor</b>	Chávez(2021)
<b>Adaptado por</b>	Querevalú Mendoza, Sandra Gabriela
<b>Año</b>	2020
<b>Aplicación</b>	Individual
<b>Grupo de aplicación</b>	Mayores de 25años
<b>Duración</b>	20 minutos aproximadamente
<b>Objetivo</b>	Establecer mediante una encuesta de trabajo colaborativo
<b>Descripción</b>	El cuestionario consta de 24preguntas, fue estructurado Bajo una escala Nunca, casi Nunca, a veces, casi siempre y Siempre
<b>Dimensiones</b>	D1: Compromisonormativo1al8(ítems) D2: Compromiso afectivo 9 al 16 (ítems) D3:Compromisocontinuo17al24(ítems)
<b>Nivel y</b>	<b>Categorías Dimensiones: Alto Regular Alto</b>
<b>Rango</b>	Normativo 33-40pts. 28-32pts.13-27pts. Afectivo 34-40pts. 30-383pts. 9-29pts. Continuo 26-39pts. 19-25pts. 8-18pts.
<b>Alfa de Cronbach</b>	La prueba de confiabilidad obtuvo un alfa de Cronbach de 0,911.

### 3.5 Procedimientos

Los procedimiento están referidos acciones que se tiene que desarrollar el investigador con la finalidad de poder aplicar los instrumentos a la muestra

establecida, para ello una primera acción es la presentación del proyecto al representante de la organización, seguidamente se plantea reuniones con los trabajadores presentándoles las ventajas del estudio así como ,las formas en que se llenara los cuestionarios , finalmente se desarrolla la aplicación de las encuestas con la ayuda de los directivos de la unidad de gestión.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Con los datos obtenidos se inició el proceso de análisis de datos en un primero momento categorizando la información según los baremos correspondientes, generándose los cuadros y los gráficos, seguidamente se procedió a elaborar la prueba de normalidad con el uso de la prueba de Kolmogorov – Smirnov, cuyos resultados indicaron que tiene una distribución normal por el cual se aplicó la prueba de Pearson, para este cálculo se utilizó programas estadísticos como el SPSS versión 25.

### **3.7 Aspectos éticos**

Hall, (2017) hace mención que la ética es un factor muy importante en el desarrollo de la investigación actual, siendo normado por tratados internacionales como el código de Nuremberg, el cual brinda las pautas para un correcto desarrollo investigativo cuidando los derechos de las personas que participan en ellos.

Los aspectos éticos que se han tenido en cuenta para esta investigación han sido la beneficencia , que busco con los resultados de la investigación generar beneficios a los participantes, en segundo lugar se encuentra la no mal eficiencia, buscando no generar algún tipo de daño a los participantes ,seguidamente se tiene la autonomía , en donde se indica que el investigador será el único responsable de manejar la información evitando compartirla con otras personas y finalmente la justicia en donde se busca tener un trato igualitarios entre todas las personas que participan en la investigación.

#### IV. RESULTADOS

Se presenta los siguientes resultados en función de los objetivos planteados, se muestra los resultados de la primera variable liderazgo en la tabla1

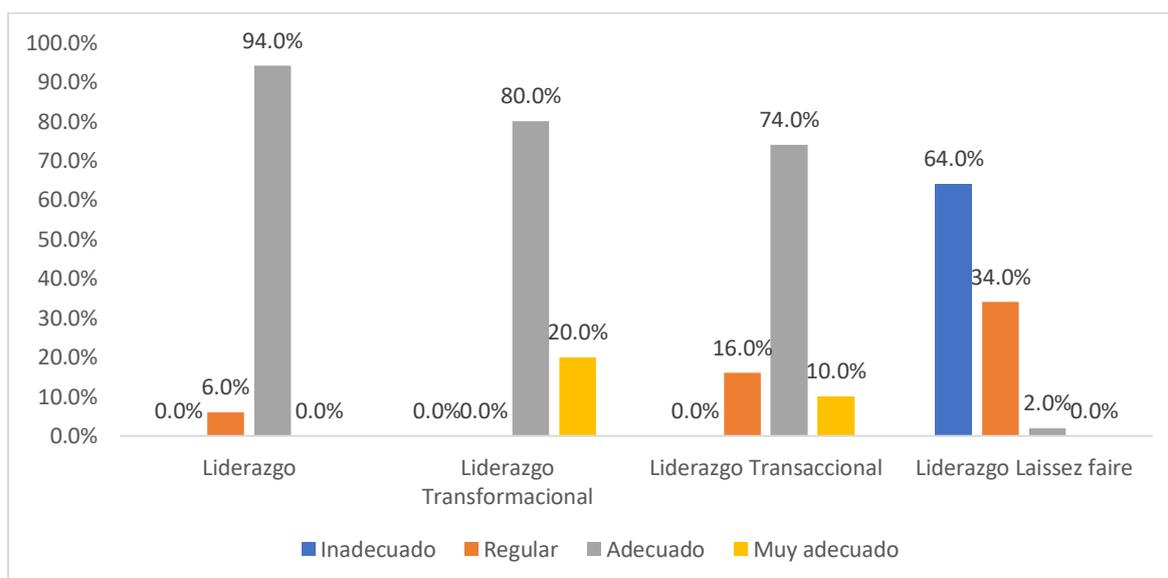
**Tabla3.**

*Liderazgo*

Nivel	Liderazgo		Liderazgo		Liderazgo		Liderazgo	
	Liderazgo	Transformacional	Transaccional	Laissez faire	f	%	f	%
Inadecuado	0	0%	0	0%	0	0%	32	64,0%
Regular	3	6,0%	0	0%	8	16,0%	17	34,0%
Adecuado	47	94,0%	40	80,0%	37	74,0%	1	2,0%
Muy adecuado	0	0%	10	20,0%	5	10,0%	0	0%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

**Figura 1.**

*Liderazgo*



**Interpretación:** de la tabla 3 se muestra que el 0% de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna considera el liderazgo inadecuado, el 6% indica que es regular, el 94% menciona que es inadecuado y el 0% muy adecuado, en relación al liderazgo transformacional , muestra que el 0% es inadecuado, el 0% es regular, así mismo el 80% es adecuado y el 20% es muy adecuado, para el liderazgo transaccional el 0% es inadecuado, así mismo el 16% es regular, el 74% es adecuado y solo el 10% es muy adecuado , para finalizar el liderazgo laissez faire el 64% es inadecuado, el 64%, el 64% es regular, el 2% es adecuado y el 0% es muy adecuado.

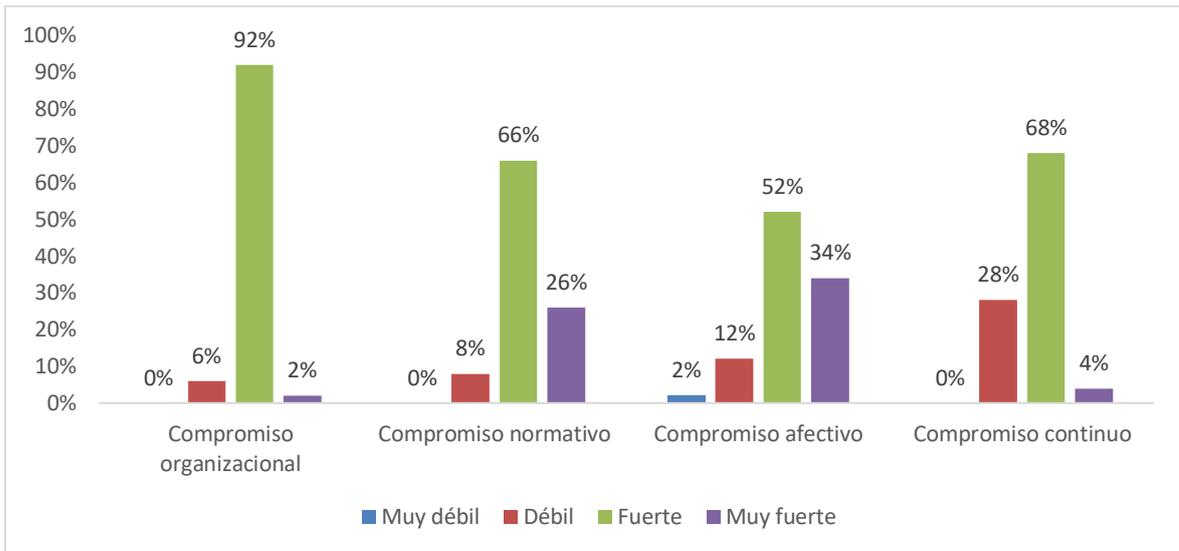
**Tabla 4.**

*Compromiso organizacional*

Nivel	Compromiso organizacional		Compromiso normativo		Compromiso afectivo		Compromiso continuo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy débil	0	0,0%	0	0,0%	1	2,0%	0	0,0%
Débil	3	6,0%	4	8,0%	6	12,0%	14	28,0%
Fuerte	46	92,0%	33	66,0%	26	52,0%	34	68,0%
Muy fuerte	1	2,0%	13	26,0%	17	34,0%	2	4,0%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100,0

**Figura 2.**

*Compromiso organizacional*



**Interpretación:** de la tabla 2 se muestra los resultados para el compromiso organizacional, siendo el 0% muy débil, el 6% con un nivel de débil, el 92% fuerte, y solo el 2% muy fuerte, en relación al compromiso normativo, el 0% indica que es muy débil, el 8% menciona que es débil, el 66% hace mención que es fuerte y el 26% indica que es muy fuerte, por otro lado para el compromiso afectivo el 2% indica que es muy débil. , el 12% es débil, el 52% fue fuerte, el 34% muy fuerte, y para finalizar el compromiso continuo el 0% es muy débil, el 28% es débil, el 68% es fuerte y solo el 4% es muy fuerte.

## 4.2 Resultados inferenciales

**Tabla 5.**

*Prueba de normalidad de los datos*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0,076	50	0,200*
Compromiso	0,085	50	0,200*

Regla de Decisión:

- Si la significancia es mayor al p valor 0,05 la distribución de datos es normal.

- Si la significancia es menor al p valor 0,05 la distribución de datos no es normal.

De acuerdo al proyecto de investigación se realizó a 50 trabajadores, utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnova así mismo la significancia de liderazgo es 0,200, y de compromiso organizacional 0,200 mayores a 0.05 por lo tanto significa que los datos obtenidos tienen una distribución paramétrica y se de aplicar una prueba de hipótesis para datos normales; de tal manera se aplicó el Pearson, dado que es una investigación correlacional.

**Tabla 6.**

*Prueba de hipótesis general*

		Liderazgo	Compromiso Organizacional
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	0,398**
	Sig. (bilateral)		0,004
	N	50	50
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,398**	1
	Sig. (bilateral)	0,004	
	N	50	50

H1: Existe relación entre liderazgo y compromiso organizacional en la gerencia sub regional Luciano Castillo Colonna

H0: no existe relación entre liderazgo y compromiso organizacional en la gerencia sub regional Luciano Castillo Colonna

De la tabla 6, se tiene que la significancia es 0.004 siendo;  $p < 0.05$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Que existe relación entre liderazgo y compromiso organizacional, de tal manera, el coeficiente de correlación del Pearson es 0,398 que significa que la correlación es positiva baja.

**Tabla 7.***Prueba de hipótesis específica 1*

		Transformacional	Compromiso Normativo
Transformacional	Correlación de Pearson	1	0,222
	Sig. (bilateral)		0,121
	N	50	50
Compromiso Normativo	Correlación de Pearson	0,222	1
	Sig. (bilateral)	0,121	
	N	50	50

H2: existe relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional

H0: no existe relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional

De la tabla 7, se tiene que la significancia es 0.121 siendo;  $p > 0.05$  por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Que no existe relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional, de tal manera, el coeficiente de correlación de Pearson es 0,222 que significa que la correlación es positiva baja.

**Tabla 8.***Prueba de hipótesis específica 2*

		Liderazgo Transaccional	Compromiso Afectivo
Liderazgo Transaccional	Correlación de Pearson	1	0,321*
	Sig. (bilateral)		0,023
	N	50	50
Compromiso Afectivo	Correlación de Pearson	,321*	1
	Sig. (bilateral)	0,023	
	N	50	50

H3: existe relación entre liderazgo transaccional y compromiso organizacional

H0: no existe relación entre liderazgo transaccional y compromiso organizacional

De la tabla 8, se tiene que la significancia es 0.023 siendo;  $p < 0.05$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Que existe relación entre liderazgo transaccional y compromiso organizacional siendo el coeficiente de correlación de 0,321 que significa que la correlación es positiva moderada.

**Tabla 9.**

*Prueba de hipótesis específica 3*

		Liderazgo laissez Faire	Compromiso Continuo
	Correlación de Pearson	1	-0,262
Liderazgo laissez Faire	Sig. (bilateral)		0,066
	N	50	50
	Correlación de Pearson	-0,262	1
Compromiso Continuo	Sig. (bilateral)	0,066	
	N	50	50

H4: Existe relación entre liderazgo laissez faire y compromiso organizacional

H0: no existe relación entre liderazgo laissez faire y compromiso organizacional

De la tabla 9 se tiene que la significancia es 0.066 siendo ;  $p < 0.05$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Indicando que existe relación entre liderazgo laissez faire y compromiso organizacional, de tal

manera, el coeficiente de correlación del Pearson es  $-0,262$  que significa que la relación entre ambas es inversa.

## V. DISCUSIÓN

La contrastación de los resultados con los valores obtenidos se desarrollan a continuación iniciando con la hipótesis general indicando que existe entre Liderazgo y el Compromiso Organizacional un valor de 0,398 reflejando que existe una relación directa entre ambas variables, resultados que son comparados con los de Herrera (2022) quien en su tesis sobre la percepción de liderazgo y el compromiso organizacional donde en su correlación se ha obtenido un valor de 0.58 en donde confirmó que existe relación entre las dos variables, así mismo Riveras (2021) en su investigación que ha buscado el análisis entre los estilos de liderazgo y como están el compromiso de los trabajadores encontrándose que la correlación entre las dos fue de 0.64 por lo que está confirmado que la relación entre ambas es directa, positiva y también significativa.

En ese sentido se plantea la teoría del gran hombre que fue planteado, que fue citado por Wayne (2022) donde menciona que los líderes nacen con esas características innatas, para manejar personas, por lo que aquellos que están destinados a liderar, por ese motivo los niños tienen esas actitudes pueden generar y mejorar sus competencias con la formación pero esta es mejorable pero solo en el sentido de la perfección, siendo esta presente en todo momento de la persona. Además De Souza (2020) menciona la teoría de la contingencia en donde el líder debe adaptarse a las situaciones que se presenten modificando su estilo por lo que su versatilidad, la forma como toma sus decisiones o la forma en que trata a sus colaboradores.

Los resultados que se han obtenido muestran que la relación entre las dos variables tiene influencia entre sí, es decir si existe un liderazgo adecuado se puede conseguir que el persona se encuentre comprometido con las metas de la institución, un líder debe analizar cual el modelo de liderazgo que le da un mejor resultado en función de su experiencias con el trabajo con personas, no todos los equipos responde a un tipo de liderazgo por lo que existen particularidades que delimitan la forma en que se desarrolla su desempeño, por lo que el directivo debe

desarrollara un análisis, un diagnóstico previo que le permita aplicar un estilo adecuado de liderazgo.

Según la hipótesis de la relación que existe entre Liderazgo transformacional y el Compromiso Organizacional normativo en los trabajadores indicando que, los resultados obtenidos en la tabla 5 se evidencia un nivel de correlación positiva baja 0,222 entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional normativo; resultados que son comparados con Vera (2022) quien en su estudio sobre entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, 2021, logró concluir que el estilo de liderazgo predominante en los colaboradores es el liderazgo Transformacional con un 39,2 %; además existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional con Pearson: 0,739; lo que se demuestra con estos resultados que el liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo de mayor importancia en las organizaciones.

En ese sentido Pardo (2018) en su investigación encontró resultados para su análisis del el liderazgo y el compromiso de las organizaciones ,encontrándose que la relación entre ambas fue de 0.65, por el cual se menciona que ambas son significativa, por lo que se indica que un líder tiene efectos fuertes en las organizaciones, un buen liderazgo genera comportamientos positivos, por otro lado los trabajadores tiene un buen compromiso con la organización, es por efecto de un buen liderazgo, los trabajadores tiene fidelidad a un líder, por lo que el compromiso por cumplir las metas esta alienada a la manejo de la persona que dirige el equipo.

Los resultados muestran que este tipo de liderazgo tiene una influencia muy importante sobre el compromiso de los trabajadores en el sentido que promueve su crecimiento como persona, mostrando que son capaces de generar y tomar sus propias decisiones y promoviendo el trabajo colaborativo, generando un buen clima de trabajo, por el cual es el estilo de trabajo ideal que se pueda plantear en una organización

Para la siguiente hipótesis que menciona una relación que existe entre Liderazgo transaccional y el Compromiso Organizacional afectivo en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna, los resultados obtenidos en la tabla 6 se evidencia un nivel de correlación positiva moderada 0.321 entre el liderazgo transaccional y el compromiso organizacional afectivo; resultados que son comparados

Resultados similares fueron encontrados por Marín (2018) en donde busco encontrar el clima laboral y como este afecta a la actitud del compromiso de los colaboradores, llegándose a concluir que la relación entre las dos es directas y significativas, el clima laboral es un factor que se debe tener en cuenta para determinar como un trabajador ejecuta su función, este también esta alineado al trato que le da el directivo y el respeto mutuo, por lo que un adecuado estilo de liderazgo será importante para que los trabajadores mantengan un buen compromiso con las metas. Así mismo Benito (2018) también encontró en su investigación de la búsqueda de la relación entre las capacidades de liderazgo de los directivos con el compromiso organizacional teniéndose un valor de 0.57, y una significancia menor a 0.05, por lo que ambas variables tiene relaciones significativas, los directivos deben contar con las habilidades necesarias para que puedan dirigir eficientemente los equipos de trabajo, planteando estrategias adecuadas para poder cumplir con sus metas, siendo necesario para ello contar con un compromiso muy fuerte por parte de sus colaboradores para que se puedan cumplir las metas establecidas.

Este tipo de liderazgo también es importante su aplicación en el sentido que se puede delegar las capacidades de toma de decisiones pero son el debido control y aprobación del directivo, siendo este el que toma la última palabra en las decisiones, este genera un compromiso importante en los trabajadores.

El sustento teórico está alineado con el compromiso organizacional sustentada por Meyer y Allen que fue citada por Fernández (2017) en donde menciona que los trabajadores se comprometen en los niveles afectivo, emocional, buscando el cumplimiento de las expectativas a nivel profesional como también a nivel personal, por lo que es importante que los trabajadores sientan que no solo cumplen con las

metas de la empresa , también deben sentir que al lograrlas están cumpliendo también sus propias metas.

Según la hipótesis tercera que afirmo el establecimiento de la relación que existe entre Liderazgo Laissez faire y el Compromiso Organizacional continuo en los trabajadores, los resultados obtenidos en la tabla 7, evidencian un nivel de correlación negativa baja entre el liderazgo Laissez faire y el Compromiso Organizacional continuo con un valor de  $-0,262$  resultados que son comparados con Huayaney (2021) haciendo mención que los resultados encontrado en su investigación en donde se buscó analizar el liderazgo con el compromiso del personal los resultados fueron contrarios mostrándose que la relación entre ambas es directa y significativa, contrarios a los presentados en este estudio.

La teoría del compromiso de Becker, citada por Felipe (2021) hace mención que una persona se compromete por decisión propia , en la búsqueda de un beneficio propio o un reconocimiento por el trabajo bien realizado.

Este estilo de liderazgo es muy importante en caso se cuente con equipos maduros que ya han trabajado por muchos años y cada uno de ellos saben exactamente cuales su rol para el cumplimiento de las metas, por lo que el control del directivo es mínimo sobre ellos, para esto se debe tener certeza que existe un gran compromiso del equipo además de la experiencia necesaria para que se pueda desarrollar un trabajo conjunto.

## VI. CONCLUSIONES

Se presentan las siguientes conclusiones de la investigación.

Para el objetivo general se logró determinar la relación que existe entre Liderazgo y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna, Sullana; se ha obtenido un valor de correlación de 0.398 y con un nivel de significancia de 0.004, mostrándose que existe una relación significativa entre las dos variables.

Para el primer objetivo específico se logró determinar la relación que existe entre Liderazgo transformacional y el Compromiso Organizacional normativo, el resultado de la correlación fue de 0.222 con un nivel de significancia de 0.121 aceptándose la hipótesis alterna en donde inicio que no existe una relación significativa entre las la variable y la dimensión.

En referencia al segundo objetivo específico se demostró la relación que existe entre Liderazgo transaccional y el Compromiso Organizacional afectivo en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna, Sullana, Región Piura, se ha logrado obtener un valor de correlación de 0.321 con un nivel de significancia de 0.023, concluyendo que existe una relación significativa entre el liderazgo con el compromiso dentro de la organización.

Para el tercer objetivo específico, se estableció que existe relación Liderazgo Laissez faire y el Compromiso Organizacional continuo en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna, Sullana, Región Piura, logro obtener un valor en la prueba de correlación de -0.262 con un valor significativo de 0.066, concluyéndose que existe una correlación significativa entre la variable y la dimensión

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la sub Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna, Sullana, Región Piura que implementar acciones para mantener el liderazgo actual que se viene desarrollando en la unidad ejecutora.

Se recomienda a la sub Gerencia Regional Luciano Castillo Colonna , mantener el compromiso organizacional para el desarrollo de una adecuada gestión.

Se recomienda a la Gerencia sub regional Luciano Castillo Colonna, dar a conocer a los trabajadores los objetivos institucionales y los planes estratégicos correspondientes con la finalidad de comprometer a los trabajadores al logro de estos objetivos.

Se recomienda a la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna desarrollar capacitaciones y mejora de las competencias con la finalidad de implementar estilos de liderazgo Laissez faire que promuevan la integración de todo el personal, buscando descentralizar las decisiones en las actividades administrativas y operativas de la gerencia.

## REFERENCIAS

- ADEN . (2022). *Ranking ADEN de Competitividad: ¿Cuál es la realidad de América Latina?* Obtenido de ADEN Revista de negocios : <https://www.aden.org/business-magazine/ranking-aden-de-competitividad-cual-es-la-realidad-de-america-latina/>
- Al Khajeh, E. (2018). Impact of leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Researc*, 1-10. Obtenido de <https://ibimapublishing.com/uploads/articles/JHRMR/2018/687849/687849-1.pdf>
- Al-Malki, M., & Juan, W. (2018). Leadership styles and job performance: A literature review. *Journal of International Business Research and Marketing*, 40-49. Obtenido de <https://ideas.repec.org/a/mgs/jibrme/v3y2018i3p40-49.html>
- Alonso, M., Perramon, J., & Bagur, L. (2017). Leadership styles and corporate social responsibility management: Analysis from a gender perspective. *Business Ethics: A European Review*, 147-161. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/beer.12139>
- Alvez , J. (2020). Liderazgo y Clima Organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 126.
- Armas, J. (2019). *Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en el Área de Planeamiento Estratégico y Presupuesto de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4210>
- Benito, R. (2018). *Liderazgo docente y satisfacción académica en estudiantes del V ciclo de una institución educativa de Ica-2017*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30021>

- Cope, V., & Murray, M. (2017). Leadership styles in nursing. *Nursing Standard*, 31. Obtenido de <https://journals.rcni.com/doi/pdfplus/10.7748/ns.2017.e10836>
- De Souza, S. (2020). *An Experimental Test of Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness: The Effect of Gender*. Loyola University Chicago. Obtenido de <https://search.proquest.com/openview/1d47d9996cbb0f80a73cf3e1acfcbb3a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Etikan, I., & Bala, K. (2017). Sampling and sampling methods. *International Journal of Biometrics and Biostatistics*, 119. Obtenido de [https://www.academia.edu/download/56588350/sampling\\_methods.pdf](https://www.academia.edu/download/56588350/sampling_methods.pdf)
- Felipe, D. (2021). *Investigacion HOWARD BECKER*. Editoria mexico. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Diana-Correa-G/publication/351288154\\_INVESTIGACION\\_HOWARD\\_BECKER/links/6090872b92851c490fb51ca2/INVESTIGACION-HOWARD-BECKER.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Diana-Correa-G/publication/351288154_INVESTIGACION_HOWARD_BECKER/links/6090872b92851c490fb51ca2/INVESTIGACION-HOWARD-BECKER.pdf)
- Fernández , A. (2017). *El compromiso organizacional*. Editoriales PSR. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/28460>
- Gandolfi, F., & Stone, S. (2018). Leadership, leadership styles, and servant leadership. *Journal of Management Research*,, 261-269. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Franco-Gandolfi/publication/340940468\\_Leadership\\_Leadership\\_Styles\\_and\\_Servant\\_Leadership/links/5ea6a029a6fdccd79457ffa9/Leadership-Leadership-Styles-and-Servant-Leadership.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Franco-Gandolfi/publication/340940468_Leadership_Leadership_Styles_and_Servant_Leadership/links/5ea6a029a6fdccd79457ffa9/Leadership-Leadership-Styles-and-Servant-Leadership.pdf)
- Hall, R. (2017). Ethics of social research . *Autonomous University of Querétaro-National Bioethics Commission* . Obtenido de <https://www.issea.gob.mx/Docs/Bioetica/ETICA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20SOCIAL.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2017). *Alcance de la Investigación*. Mexico . Obtenido de

[http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510\\_06\\_color.pdf?sequence=1](http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1)

Herrera, M. (Marzo de 2022). *Repositorio de la Universidad Católica del Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3573/1/77869.pdf>

Huayaney, L. (2021). *Liderazgo y compromiso organizacional en trabajadores de una Municipalidad de Huaura, 2021*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71931>

Huertas, I., Gallego, A., & Lloréns, F. (2019). Effects of different leadership styles on hospitality workers. *Tourism management*, 402-420. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0261517718302620>

Iszatt, M., & Saunders, C. (2017). *Leadership*. Oxford. University Press. Obtenido de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=P-wwDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=leadership&ots=hcPlcL\\_on3&sig=tp2Wvge2gE6U-knDTU4TJRmDDwk](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=P-wwDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=leadership&ots=hcPlcL_on3&sig=tp2Wvge2gE6U-knDTU4TJRmDDwk)

Karrasch, A. (2017). Antecedents and consequences of organizational commitment. *Organizational Commitment in the Military*, 225-236. Obtenido de <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315782294-5/antecedents-consequences-organizational-commitment-angela-karrasch>

Linares, J. (2021). *Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén*. Universidad Cesar Vallejo. <https://doi.org/oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/57843>

Marín, M. (2018). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del Personal Docente de una Unidad Educativa de Cuenca - Azuay*. Universidad Técnica Particular de Loja. <https://doi.org/oai:dspace.utpl.edu.ec:20.500.11962/21871>

Maya, E., Zavala, J., & Argüelles, J. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. *Cienciamatria*, 114-129. Obtenido de <http://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/102>

- Ministerio de Economía y Finanzas. (2022). *Presupuesto por resultados*. Obtenido de MEF: <https://www.gob.pe/843-presupuesto-por-resultados>
- Organizacion Internacional del comercio . (2022). *Invertir en competencias para el comercio inclusivo*. Obtenido de Organizacion internacional de comercio : [https://www.wto.org/spanish/res\\_s/publications\\_s/investinsskills\\_s.htm](https://www.wto.org/spanish/res_s/publications_s/investinsskills_s.htm)
- Organizacion internacional del trabajo . (2022). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022: Invertir en la transformación de futuros para los jóvenes*. Obtenido de Organizacion internacional del trabajo : [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_853332/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_853332/lang--es/index.htm)
- Pardo, E. (2018). *Liderazgo femenino empresarial y el compromiso organizacional en el sector de confección textil*. Universidad Técnica de Ambato. <https://doi.org/oai:repositorio.uta.edu.ec:123456789/28318>
- Pastor, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*,, 245-247. Obtenido de <http://200.62.226.189/PuebloContinente/article/view/1269>
- Pereyra, L. (2022). *Metodología de la investigación*. VLIK Soluciones Educativas. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodologia+de+investigacion&ots=WGJP1LLDft&sig=IYcUKIBYoEAeIY38IG6wY3w79b0&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodologia+de+investigacion&ots=WGJP1LLDft&sig=IYcUKIBYoEAeIY38IG6wY3w79b0&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Plaza, P., Bermeo, C., & Moreira, M. (2019). *Metodología de la Investigación*. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Obtenido de [http://www.sepa.es/web\\_update/wp-content/uploads/2017/06/Curso-AULA-Metodologia-investigacion-2018\\_OK.pdf](http://www.sepa.es/web_update/wp-content/uploads/2017/06/Curso-AULA-Metodologia-investigacion-2018_OK.pdf)
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 45-53. Obtenido de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>
- Riveras, J. (2021). *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas*. TDR. Tesis Doctorales en Red. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10803/672024>

- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional: qué es y cómo medirlo*. ESIC Editorial. Obtenido de <http://dspace.urbe.university:4000/handle/123456789/561>
- Salvador , E., & Sánchez , J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de investigaciones Altoandinas*, 115-124. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2313-29572018000100011&script=sci\\_arttext&tIng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2313-29572018000100011&script=sci_arttext&tIng=pt)
- Sethibe, T., & Steyn, R. (2017). The impact of leadership styles and the components of leadership styles on innovative behaviour. *International Journal of Innovation Management*, 17-51. Obtenido de <https://www.worldscientific.com/doi/abs/10.1142/S1363919617500153>
- Soria, H. (2017). *Habilidades de liderazgo y compromiso organizacional en Instituciones Educativas Públicas*. Universidad Cesar Vallejo. <https://doi.org/oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/32960>
- Sousa, M., & Rocha, A. (2019). Leadership styles and skills developed through game-based learning. *Journal of Business Research*, 360-366. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296318300572>
- Tewari, S., Gujarathi, R., & Madulety, K. (2019). Leadership styles and productivity. *Asian Social Science*, 115-118. Obtenido de <https://amitiel.in/wp-content/uploads/2020/10/LEADERSHIP-STYLES-AND-PRODUCTIVITY-PAPER-.pdf>
- Torres, R., & Sampieri, R. (2019). *Investigation methodology. The quantitative, qualitative and mixed routes*. Mexico: McGRAW-HILL . Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65000949/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_LAS\\_RUTA-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1628635519&Signature=Oex6SI0yH62UHIJmOWKdCN~aEU33amXONoDkkyU4v1p9ZlthHHoeLE4aGwX1SkR55bvmMQl1CnK7liUgtC2k9Z0yUJwsTh39R~bULmKILUaqGEsbpPU](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65000949/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1628635519&Signature=Oex6SI0yH62UHIJmOWKdCN~aEU33amXONoDkkyU4v1p9ZlthHHoeLE4aGwX1SkR55bvmMQl1CnK7liUgtC2k9Z0yUJwsTh39R~bULmKILUaqGEsbpPU)

- Vera , K. (2022). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la unidad ejecutora de salud Ascope, 2021*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87137>
- Wa-Mbaleka, S. (2019). The researcher as an instrument. *World Conference on Qualitative Research*, 1. Obtenido de [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-31787-4\\_3](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-31787-4_3)
- Wayne, T. (2022). *The great man theory*. Bloomsbury Publishing USA. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=IIVbEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=great+man+theory+&ots=21NcQETHuo&sig=CRCHtR9Ge9TH105EmmjOZ8LW2ns>

## **ANEXOS**

## Anexo 1

**Tabla 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Liderazgo	Definición Conceptual: Son las acciones y actitudes que desarrolla una persona para generar inspiración en un grupo humano el cual guía para el logro de objetivo que benefician el conjunto. (Iszatt & Saunders, 2017)	El liderazgo con las diversas competencias de un directivo para liderar adecuadamente un grupo de trabajo, esta variable será medida por un cuestionario que tiene treinta y cuatro ítems organizado en sus dimensiones Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional, Liderazgo Laissez faire.	Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Influencia idealizada.</li> <li>Estimulación Intelectual</li> <li>Consideración individualizada</li> </ul>	1 al 17	Inadecuado (1), Regular (2), Adecuado (3), Muy adecuado (4)
			Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recompensa contingente.</li> <li>Manejo por excepción</li> </ul>	18 al 28	
			Liderazgo Laissez faire	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausencia de liderazgo</li> </ul>	29 al 34	
Compromiso organizacional	Definición conceptual: Son los sentimientos y actitudes que desarrollan los colaboradores con la finalidad de apoyar y contribuir a que toda la organización cumpla sus objetivos (Karrasch, 2017)	El compromiso que tiene los trabajadores con la organización es muy importante para el cumplimiento de sus objetivos por lo tanto para esta la medición de esta variable se usó un cuestionario con veinte y cuatro ítems que han tenido las dimensiones normativo, afectivo y continuo.	Normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lealtad</li> <li>Deber moral</li> <li>Identificación con fines y objetivos de la organización</li> </ul>	1 al 8	Muy débil (1), Débil (2), Fuerte (3), Muy fuerte (4).
			Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pertenencia.</li> <li>Apego emocional</li> <li>Identificación con los valores de la organización</li> </ul>	9 al 16	
			Continuo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necesidad</li> </ul>	17 al 24	

				<ul style="list-style-type: none"><li>• Interés económico</li><li>• Beneficios laborales</li></ul>		
--	--	--	--	--	--	--

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:  
 “Liderazgo y el Compromiso Organizacional en la Gerencia Sub Regional  
 Luciano Castillo Colonna - Sullana, Región Piura”**

**CUESTIONARIO QUE MIDE EL LIDERAZGO**

Tenga Ud. buen día, sírvase por favor llenar el siguiente cuestionario, que tiene como finalidad recabar información para el desarrollo de la investigación titulada: *“Liderazgo y Compromiso Organizacional en la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna, Región Piura”.*

Tenga en consideración la siguiente escala de valoración:

Inadecuado (1), Regular (2), Adecuado (3), Muy adecuado (4)

Doy mi consentimiento para el uso de los datos de la investigación. SI  NO

N°	Dimensiones e Ítems	N	CN	AV	CS	S
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>						
01	Me siento orgulloso (a) de trabajar con ella.					
02	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
03	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					
04	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
05	Me hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.					
06	Está dispuesto a instruirme o enseñarme siempre que lo necesitemos.					
07	Nos da charlas para motivarnos.					
08	Cuenta con mi respeto.					
09	Potencia mi motivación de éxito.					

10	Trata de que vea los problemas como una oportunidad para aprender.					
11	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarme.					
12	Me hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva.					
13	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.					
14	Me pide que fundamente mis opiniones con argumentos sólidos.					
15	Me da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.					
16	Tengo plena confianza en él o ella.					
17	Confió en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					
<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>						
18	No trata de cambiar lo que hago mientras las cosas salgan bien.					
19	Evita involucrarse en mi trabajo.					
20	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".					
21	Me da lo que quiero a cambio de recibir su apoyo.					
22	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
23	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que haga y lo que puedo obtener por mi propio esfuerzo.					
24	Siempre que sea necesario puedo negociar con él, lo que obtendré a cambio de mi trabajo.					
25	Me hace saber que puedo lograr lo que quiero, si trabajo conforme a lo pactado con él.					

26	Trata de que obtenga lo que deseo a cambio de mi cooperación.					
27	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien.					
28	Deja que siga haciendo mi trabajo como siempre lo he hecho a menos de que sea necesario introducir algún cambio.					
<b>LAISSEZ FAIRE</b>						
29	Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento.					
30	No dice donde se encuentra en algunas ocasiones.					
31	Evita tomar decisiones.					
32	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema.					
33	Evita decirme cómo se tienen que hacer las cosas.					
34	Es probable que esté ausente cuando se lo necesita.					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:  
 “Liderazgo y el Compromiso Organizacional en la Gerencia Sub Regional  
 Luciano Castillo Colonna - Sullana, Región Piura”**

**CUESTIONARIO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Tenga Ud. buen día, sírvase por favor llenar el siguiente cuestionario, que tiene como finalidad recabar información para el desarrollo de la investigación titulada: *“Liderazgo y Compromiso Organizacional en la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna, Región Piura”.*

Tenga en consideración la siguiente escala de valoración:

Muy débil (1), Débil (2), Fuerte (3), Muy fuerte (4).

Doy mi consentimiento para el uso de los datos de la investigación. SI  NO

N°	Dimensiones e Ítems	N	CN	AV	CS	S
<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>						
01	Una persona debe ser leal a su organización sin importar las circunstancias					
02	Considero que no es del todo ético estar cambiando de organización frecuentemente					
03	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en mi organización es porque creo que la lealtad es importante y por lo tanto siento la obligación moral de permanecer aquí					
04	Si recibiera otra oferta para un trabajo mejor en otro lugar siento que no sería correcto dejar mi organización					
05	Me enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a una organización					
06	Valoro las inversiones que la organización ha hecho en mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella					
07	Pienso que, si dejaría esta organización, estaría perdiendo alguna alternativa posible de obtener algún beneficio					

08	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece					
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>						
09	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.					
10	Disfruto platicando con otras personas sobre las actividades que realizo en mi organización					
11	Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos					
12	Siento un fuerte sentido de pertenencia hacia mi organización en estos momentos					
13	Me siento como si fuera "parte de mi familia" en esta organización					
14	Me siento emocionalmente ligado a esta organización					
15	Me siento muy motivado para desempeñarme al máximo en las actividades de la organización					
16	Siempre soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización					
<b>COMPROMISO CONTINUO</b>						
17	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que dejarla requeriría considerables sacrificios personales					
18	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera abandonar esta organización en estos momentos					
19	Considero que sería muy difícil para mí dejar la organización en estos momentos incluso si quisiera					
20	Siento temor de abandonar esta organización sin tener otras alternativas disponibles					
21	Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta organización porque realmente necesito el trabajo					
22	Considero que continuo en este trabajo pues otra organización no podría igualar los beneficios generales que obtengo aquí					

23	Una de las pocas consecuencias graves de dejar esta organización sería la escasez de alternativas disponibles					
24	Si en caso se me ofreciera otro trabajo, me costaría mucho aceptarlo por el tiempo que vengo trabajando en esta organización					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:  
 “Liderazgo y el Compromiso Organizacional en la Gerencia Sub Regional  
 Luciano Castillo Colonna - Sullana, Región Piura”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1</b>						
<b>1</b>	<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>						
a	Me siento orgulloso (a) de trabajar con ella.	x		x		x	
b	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	x		x		x	
c	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.	x		x		x	
d	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.	x		x		x	
e	Me hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.	x		x		x	
f	Está dispuesto a instruirme o enseñarme siempre que lo necesitemos.	x		x		x	
g	Nos da charlas para motivarnos.	x		x		x	
h	Cuenta con mi respeto.	x		x		x	
i	Potencia mi motivación de éxito.	x		x		x	
j	Trata de que vea los problemas como una oportunidad para aprender.	x		x		x	
k	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarme.	x		x		x	
l	Me hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva.	x		x		x	
m	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	x		x		x	
n	Me pide que fundamente mis opiniones con argumentos sólidos.	x		x		x	
ñ	Me da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.	x		x		x	
o	Tengo plena confianza en él o ella.	x		x		x	
p	Confío en su capacidad para superar cualquier obstáculo.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>2</b>	<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>						

<b>a</b>	No trata de cambiar lo que hago mientras las cosas salgan bien.	x		x		x	
<b>b</b>	Evita involucrarse en mi trabajo.	x		x		x	
<b>c</b>	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".	x		x		x	
<b>d</b>	Me da lo que quiero a cambio de recibir su apoyo.	x		x		x	
<b>e</b>	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	x		x		x	
<b>f</b>	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que haga y lo que puedo obtener por mi propio esfuerzo.	x		x		x	
<b>g</b>	Siempre que sea necesario puedo negociar con él, lo que obtendré a cambio de mi trabajo.	x		x		x	
<b>h</b>	Me hace saber que puedo lograr lo que quiero, si trabajo conforme a lo pactado con él.	x		x		x	
<b>i</b>	Trata de que obtenga lo que deseo a cambio de mi cooperación.	x		x		x	
<b>j</b>	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien.	x		x		x	
<b>k</b>	Deja que siga haciendo mi trabajo como siempre lo he hecho a menos de que sea necesario introducir algún cambio.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>3</b>	<b>LAISSEZ FAIRE</b>						
<b>a</b>	Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento.	x		x		x	
<b>b</b>	No dice donde se encuentra en algunas ocasiones.	x		x		x	
<b>c</b>	Evita tomar decisiones.	x		x		x	
<b>d</b>	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema.	x		x		x	
<b>e</b>	Evita decirme cómo se tienen que hacer las cosas.	x		x		x	
<b>f</b>	Es probable que esté ausente cuando se lo necesita.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>4</b>	<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>						
<b>a</b>	Una persona debe ser leal a su organización sin importar las circunstancias	x		x		x	
<b>b</b>	Considero que no es del todo ético estar cambiando de organización frecuentemente	x		x		x	
<b>c</b>	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en mi organización es porque creo que la lealtad es importante y por lo tanto siento la obligación moral de permanecer aquí	x		x		x	

d	Si recibiera otra oferta para un trabajo mejor en otro lugar siento que no sería correcto dejar mi organización	x		x		x	
e	Me enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a una organización	x		x		x	
f	Valoro las inversiones que la organización ha hecho en mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella	x		x		x	
g	Pienso que, si dejaría esta organización, estaría perdiendo alguna alternativa posible de obtener algún beneficio	x		x		x	
h	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>5</b>	<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>						
a	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	x		x		x	
b	Disfruto platicando con otras personas sobre las actividades que realizo en mi organización	x		x		x	
c	Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos	x		x		x	
d	Siento un fuerte sentido de pertenencia hacia mi organización en estos momentos	x		x		x	
e	Me siento como si fuera "parte de mi familia" en esta organización	x		x		x	
f	Me siento emocionalmente ligado a esta organización	x		x		x	
g	Me siento muy motivado para desempeñarme al máximo en las actividades de la organización	x		x		x	
h	Siempre soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 6</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>6</b>	<b>COMPROMISO CONTINUO</b>						
a	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que dejarla requeriría considerables sacrificios personales	x		x		x	
b	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera abandonar esta organización en estos momentos	x		x		x	
c	Considero que sería muy difícil para mí dejar la organización en estos momentos incluso si quisiera	x		x		x	

<b>d</b>	Siento temor de abandonar esta organización sin tener otras alternativas disponibles	x		x		x	
<b>e</b>	Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta organización porque realmente necesito el trabajo	x		x		x	
<b>f</b>	Considero que continúo en este trabajo pues otra organización no podría igualar los beneficios generales que obtengo aquí	x		x		x	
<b>g</b>	Una de las pocas consecuencias graves de dejar esta organización sería la escasez de alternativas disponibles	x		x		x	
<b>h</b>	Si en caso se me ofreciera otro trabajo, me costaría mucho aceptarlo por el tiempo que vengo trabajando en esta organización	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:**      Dios Zárate Luis Enrique

**DNI:** 07909441

**Especialidad del validador:** Licenciado en Administración.



<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

-----  
**Firma del Experto Informante.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Liderazgo y el Compromiso Organizacional en la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna - Sullana, Región Piura”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1</b>						
<b>1</b>	<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>						
<b>a</b>	Me siento orgulloso (a) de trabajar con ella.	x		x		x	
<b>b</b>	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	x		x		x	
<b>c</b>	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.	x		x		x	
<b>d</b>	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.	x		x		x	
<b>e</b>	Me hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.	x		x		x	
<b>f</b>	Está dispuesto a instruirme o enseñarme siempre que lo necesitemos.	x		x		x	
<b>g</b>	Nos da charlas para motivarnos.	x		x		x	
<b>h</b>	Cuenta con mi respeto.	x		x		x	
<b>i</b>	Potencia mi motivación de éxito.	x		x		x	
<b>j</b>	Trata de que vea los problemas como una oportunidad para aprender.	x		x		x	
<b>k</b>	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarme.	x		x		x	
<b>l</b>	Me hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva.	x		x		x	

<b>m</b>	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	x		x		x	
<b>n</b>	Me pide que fundamente mis opiniones con argumentos sólidos.	x		x		x	
<b>ñ</b>	Me da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.	x		x		x	
<b>o</b>	Tengo plena confianza en él o ella.	x		x		x	
<b>p</b>	Confió en su capacidad para superar cualquier obstáculo.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>2</b>	<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>						
<b>a</b>	No trata de cambiar lo que hago mientras las cosas salgan bien.	x		x		x	
<b>b</b>	Evita involucrarse en mi trabajo.	x		x		x	
<b>c</b>	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".	x		x		x	
<b>d</b>	Me da lo que quiero a cambio de recibir su apoyo.	x		x		x	
<b>e</b>	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	x		x		x	
<b>f</b>	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que haga y lo que puedo obtener por mi propio esfuerzo.	x		x		x	
<b>g</b>	Siempre que sea necesario puedo negociar con él, lo que obtendré a cambio de mi trabajo.	x		x		x	
<b>h</b>	Me hace saber que puedo lograr lo que quiero, si trabajo conforme a lo pactado con él.	x		x		x	
<b>i</b>	Trata de que obtenga lo que deseo a cambio de mi cooperación.	x		x		x	
<b>j</b>	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien.	x		x		x	

<b>k</b>	Deja que siga haciendo mi trabajo como siempre lo he hecho a menos de que sea necesario introducir algún cambio.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>3</b>	<b>LAISSEZ FAIRE</b>						
<b>a</b>	Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento.	x		x		x	
<b>b</b>	No dice donde se encuentra en algunas ocasiones.	x		x		x	
<b>c</b>	Evita tomar decisiones.	x		x		x	
<b>d</b>	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema.	x		x		x	
<b>e</b>	Evita decirme cómo se tienen que hacer las cosas.	x		x		x	
<b>f</b>	Es probable que esté ausente cuando se lo necesita.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>4</b>	<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>						
<b>a</b>	Una persona debe ser leal a su organización sin importar las circunstancias	x		x		x	
<b>b</b>	Considero que no es del todo ético estar cambiando de organización frecuentemente	x		x		x	
<b>c</b>	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en mi organización es porque creo que la lealtad es importante y por lo tanto siento la obligación moral de permanecer aquí	x		x		x	
<b>d</b>	Si recibiera otra oferta para un trabajo mejor en otro lugar siento que no sería correcto dejar mi organización	x		x		x	
<b>e</b>	Me enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a una organización	x		x		x	
<b>f</b>	Valoro las inversiones que la organización ha hecho en mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella	x		x		x	
<b>g</b>	Pienso que, si dejaría esta organización, estaría perdiendo alguna alternativa posible de obtener algún beneficio	x		x		x	

<b>h</b>	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>5</b>	<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>						
<b>a</b>	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	x		x		x	
<b>b</b>	Disfruto platicando con otras personas sobre las actividades que realizo en mi organización	x		x		x	
<b>c</b>	Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos	x		x		x	
<b>d</b>	Siento un fuerte sentido de pertenencia hacia mi organización en estos momentos	x		x		x	
<b>e</b>	Me siento como si fuera "parte de mi familia" en esta organización	x		x		x	
<b>f</b>	Me siento emocionalmente ligado a esta organización	x		x		x	
<b>g</b>	Me siento muy motivado para desempeñarme al máximo en las actividades de la organización	x		x		x	
<b>h</b>	Siempre soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 6</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>6</b>	<b>COMPROMISO CONTINUO</b>						
<b>a</b>	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que dejarla requeriría considerables sacrificios personales	x		x		x	
<b>b</b>	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera abandonar esta organización en estos momentos	x		x		x	
<b>c</b>	Considero que sería muy difícil para mí dejar la organización en estos momentos incluso si quisiera	x		x		x	

<b>d</b>	Siento temor de abandonar esta organización sin tener otras alternativas disponibles	x		x		x	
<b>e</b>	Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta organización porque realmente necesito el trabajo	x		x		x	
<b>f</b>	Considero que continúo en este trabajo pues otra organización no podría igualar los beneficios generales que obtengo aquí	x		x		x	
<b>g</b>	Una de las pocas consecuencias graves de dejar esta organización sería la escasez de alternativas disponibles	x		x		x	
<b>h</b>	Si en caso se me ofreciera otro trabajo, me costaría mucho aceptarlo por el tiempo que vengo trabajando en esta organización	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Silva Yarleque Isidro

**DNI:** 02608777

GOBIERNO REGIONAL PIURA  
Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna  
Oficina Sub Regional de Administración

Lic. Isidro Silva Yarleque  
RESPONSABLE DEL EQUIPO DE PERSONAL

**Especialidad del validador:** Licenciado en Administración.

-----  
**Firma del Experto Informante.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Liderazgo y el Compromiso Organizacional en la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna - Sullana, Región Piura”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1</b>						
<b>1</b>	<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>						
<b>a</b>	Me siento orgulloso (a) de trabajar con ella.	x		x		x	
<b>b</b>	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	x		x		x	
<b>c</b>	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.	x		x		x	
<b>d</b>	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.	x		x		x	
<b>e</b>	Me hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.	x		x		x	
<b>f</b>	Está dispuesto a instruirme o enseñarme siempre que lo necesitemos.	x		x		x	
<b>g</b>	Nos da charlas para motivarnos.	x		x		x	
<b>h</b>	Cuenta con mi respeto.	x		x		x	
<b>i</b>	Potencia mi motivación de éxito.	x		x		x	
<b>j</b>	Trata de que vea los problemas como una oportunidad para aprender.	x		x		x	
<b>k</b>	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarme.	x		x		x	
<b>l</b>	Me hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva.	x		x		x	

<b>m</b>	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	x		x		x	
<b>n</b>	Me pide que fundamente mis opiniones con argumentos sólidos.	x		x		x	
<b>ñ</b>	Me da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.	x		x		x	
<b>o</b>	Tengo plena confianza en él o ella.	x		x		x	
<b>p</b>	Confió en su capacidad para superar cualquier obstáculo.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>2</b>	<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>						
<b>a</b>	No trata de cambiar lo que hago mientras las cosas salgan bien.	x		x		x	
<b>b</b>	Evita involucrarse en mi trabajo.	x		x		x	
<b>c</b>	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".	x		x		x	
<b>d</b>	Me da lo que quiero a cambio de recibir su apoyo.	x		x		x	
<b>e</b>	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	x		x		x	
<b>f</b>	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que haga y lo que puedo obtener por mi propio esfuerzo.	x		x		x	
<b>g</b>	Siempre que sea necesario puedo negociar con él, lo que obtendré a cambio de mi trabajo.	x		x		x	
<b>h</b>	Me hace saber que puedo lograr lo que quiero, si trabajo conforme a lo pactado con él.	x		x		x	
<b>i</b>	Trata de que obtenga lo que deseo a cambio de mi cooperación.	x		x		x	
<b>j</b>	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien.	x		x		x	

<b>k</b>	Deja que siga haciendo mi trabajo como siempre lo he hecho a menos de que sea necesario introducir algún cambio.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>3</b>	<b>LAISSEZ FAIRE</b>						
<b>a</b>	Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento.	x		x		x	
<b>b</b>	No dice donde se encuentra en algunas ocasiones.	x		x		x	
<b>c</b>	Evita tomar decisiones.	x		x		x	
<b>d</b>	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema.	x		x		x	
<b>e</b>	Evita decirme cómo se tienen que hacer las cosas.	x		x		x	
<b>f</b>	Es probable que esté ausente cuando se lo necesita.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>4</b>	<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>						
<b>a</b>	Una persona debe ser leal a su organización sin importar las circunstancias	x		x		x	
<b>b</b>	Considero que no es del todo ético estar cambiando de organización frecuentemente	x		x		x	
<b>c</b>	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en mi organización es porque creo que la lealtad es importante y por lo tanto siento la obligación moral de permanecer aquí	x		x		x	
<b>d</b>	Si recibiera otra oferta para un trabajo mejor en otro lugar siento que no sería correcto dejar mi organización	x		x		x	
<b>e</b>	Me enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a una organización	x		x		x	
<b>f</b>	Valoro las inversiones que la organización ha hecho en mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella	x		x		x	
<b>g</b>	Pienso que, si dejaría esta organización, estaría perdiendo alguna alternativa posible de obtener algún beneficio	x		x		x	

<b>h</b>	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>5</b>	<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>						
<b>a</b>	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	x		x		x	
<b>b</b>	Disfruto platicando con otras personas sobre las actividades que realizo en mi organización	x		x		x	
<b>c</b>	Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos	x		x		x	
<b>d</b>	Siento un fuerte sentido de pertenencia hacia mi organización en estos momentos	x		x		x	
<b>e</b>	Me siento como si fuera "parte de mi familia" en esta organización	x		x		x	
<b>f</b>	Me siento emocionalmente ligado a esta organización	x		x		x	
<b>g</b>	Me siento muy motivado para desempeñarme al máximo en las actividades de la organización	x		x		x	
<b>h</b>	Siempre soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 6</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>6</b>	<b>COMPROMISO CONTINUO</b>						
<b>a</b>	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que dejarla requeriría considerables sacrificios personales	x		x		x	
<b>b</b>	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera abandonar esta organización en estos momentos	x		x		x	
<b>c</b>	Considero que sería muy difícil para mí dejar la organización en estos momentos incluso si quisiera	x		x		x	

<b>d</b>	Siento temor de abandonar esta organización sin tener otras alternativas disponibles	x		x		x	
<b>e</b>	Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta organización porque realmente necesito el trabajo	x		x		x	
<b>f</b>	Considero que continúo en este trabajo pues otra organización no podría igualar los beneficios generales que obtengo aquí	x		x		x	
<b>g</b>	Una de las pocas consecuencias graves de dejar esta organización sería la escasez de alternativas disponibles	x		x		x	
<b>h</b>	Si en caso se me ofreciera otro trabajo, me costaría mucho aceptarlo por el tiempo que vengo trabajando en esta organización	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Crisanto Seminario Juan José

**DNI:** 03610271

**Especialidad del validador:** Licenciado en Administración.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lic. JUAN JOSE CRISANTO SEMINARIO  
Reg. Único de Coleg. Nº14195

**Firma del Experto Informante.**

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo Br. QUEREVALÚ MENDOZA, SANDRA GABRIELA, identificado con DNI N° 44826843 estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Cesar Vallejo, con la Tesis titulada: " **Liderazgo y el Compromiso Organizacional en la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna - Sullana, Región Piura**", declaro bajo juramento que:

La Tesis es de mi autoría:

1. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
2. La tesis no ha sido auto plagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo al título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se derive, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador:

En cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada: “**Liderazgo y el Compromiso Organizacional en la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna - Sullana, Región Piura**”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con todos los requisitos de aprobación para poder obtener el título Profesional de Contador Público.

La investigación está dividida en siete capítulos:

- I. **INTRODUCCIÓN.**-Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, justificación del estudio y objetivos de la investigación.
- II. **MARCO TEORICO.** - Se hace una síntesis de los antecedentes investigados a nivel internacional y nacional, las teorías, los enfoques conceptuales donde se enmarca la investigación.
- III. **METODOLOGÍA.**-Se menciona el diseño de investigación, variables, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.
- IV. **RESULTADOS.**-En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.
- V. **DISCUSIÓN.**- Se presenta el análisis de la documentación y discusión de los resultados encontrados durante la tesis.
- VI. **CONCLUSIONES.**-Se presenta en enunciados cortos, teniendo en cuenta los resultados de la investigación y objetivos planteados.
- VII. **RECOMENDACIONES.**-Se precisa en base a las conclusiones.
- VIII. **REFERENCIAS.**- Se consigna todos los autores de la investigación.
- IX. **ANEXOS**
- X. **GRAFICOS**

## Anexo. Cálculo de la Muestra

### FÓRMULA PARA POBLACIONES FINITAS:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{E^2(N-1) + Z^2 P \cdot Q}$$

$$n = \frac{3,84}{0,003} \cdot \frac{59,00}{58,00} \cdot \frac{0,50}{+} \cdot \frac{0,50}{3,84 \cdot 0,50 \cdot 0,50}$$

$$n = \frac{226,56}{0,17} \cdot \frac{x}{+} \cdot \frac{0,25}{3,84 \cdot 0,25}$$

$$n = \frac{56,64}{0,17} + 0,96$$

$$n = \frac{56,64}{1,13}$$

$$n = \mathbf{50}$$

n=Tamaño de muestra buscado

N= Tamaño de Población

Z=Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza

E=Error de estimación máximo aceptado

p=Probabilidad de que ocurra el evento estudiado

q=(1-p)=Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y el Compromiso Organizacional en la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna - Sullana, Región Piura", cuyo autor es QUEREVALU MENDOZA SANDRA GABRIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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 César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 08 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE <b>DNI:</b> 07909441 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0176-0047	Firmado electrónicamente por: LDIOSZ el 17-11- 2022 09:28:29

Código documento Trilce: TRI - 0438160