



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Arévalo Ramírez, Tania Blóndy (ORCID: 0000-0001-8221-6531)

ASESOR:

Mg. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TARAPOTO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Medali Ramírez, y Gil Arévalo mis padres,
por motivarme en todo lo que hago, a mi
esposo José Armas por darme ánimo para
poder terminar el proyecto que se ha iniciado.

Tania

Agradecimiento

A los trabajadores de los centros emergencia mujer Región San Martín, quienes dedicaron unos minutos de su tiempo, cuyos resultados se plasman en la presente Investigación, a todos ellos gracias.

La autora.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Tania Blondy Arevalo Ramirez, estudiante de la Unidad de Posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto; presento mi trabajo académico titulado: *Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019*, en 66 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Tarapoto, julio de 2019

Tania Blóndy Arévalo Ramírez

DNI: 45305944

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	15
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
2.2 Operacionalización de Variables	15
2.3. Población y muestra.....	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.....	17
2.5. Procedimiento	18
2.6. Métodos de análisis de datos.....	20
2.7. Aspectos éticos	20
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
Anexos	39
Matriz de consistencia.....	40
Instrumentos de recolección de datos	42
Validación de instrumentos	46
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación	52
Autorización de publicación de tesis al repositorio	53
Acta de aprobación de originalidad	54
Informe de originalidad.....	55
Autorización final del trabajo de investigación	56

Índice de tablas

Tabla 1. Estilo de liderazgo de mayor predominancia desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019.....	25
Tabla 2. Tipo de compromiso organizacional predominante en los trabajadores de los Centros Emergencia Mujer Región San Martín 2019.....	26
Tabla 3. Relación entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019.....	27
Tabla 4. Relación entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019.....	28
Tabla 5. Relación entre el estilo de liderazgo laissez faire y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019.....	29
Tabla 6. Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019.....	30

Índice de figuras

Figura 1. Estilo de liderazgo de mayor predominancia desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019.....	25
Figura 2. Tipo de compromiso organizacional predominante en los trabajadores de los Centros Emergencia Mujer Región San Martín 2019.....	26

RESUMEN

El objetivo del estudio es conocer la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019, El tipo de investigación es descriptiva correlacional, con una muestra de 50 trabajadores de los 10 CEM Regulares de la Región de San Martín (Tarapoto, Lamas, Moyobamba, Rioja, Bellavista, Picota, Huallaga, El Dorado, Tocache, Mariscal Cáceres). Utilizando los cuestionarios Estilos de Liderazgo CELID-S y el cuestionario de Compromiso Organizacional. En cuanto a los resultados se encontró que el estilo de liderazgo que predomina desde la perspectiva de los trabajadores de los centros emergencia mujer San Martín, es el estilo de liderazgo transformacional, seguido del estilo transaccional y considerablemente en menor proporción se encuentra el estilo de liderazgo *Laissez faire*, así mismo el tipo de compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores de los centros emergencia mujer San Martín, se obtiene que el compromiso predominante es el normativo, como también se pudo encontrar que las correlaciones entre los estilos de liderazgo y las dimensiones del compromiso organizacional solo existe una correlación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y las dimensiones del compromiso organizacional, por lo tanto las correlaciones entre el estilo de liderazgo transaccional y el *lassiez faire* no tienen relación significativa con las dimensiones del compromiso organizacional. De acuerdo a los resultados encontramos que se acepta la Hipótesis alterna que señala: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019, considerando que el índice de la Correlación r de Pearson es 0.336^* con una significatividad bilateral de 0.017 que cumple el criterio que la correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

Palabras claves: Estilos de liderazgo, liderazgo, compromiso organizacional

ABSTRACT

The objective of the study is to know the relationship between leadership styles and organizational commitment from the perspective of the workers of the San Martín Women's Region Emergency Center 2019, The type of research is descriptive correlational, with a sample of 50 workers of the 10 EMF Regulars of the San Martín Region (Tarapoto, Lamas, Moyobamba, Rioja, Bellavista, Picota, Huallaga, El Dorado, Tocache, Mariscal Cáceres). Using the CELID-S Leadership Styles questionnaires and the Organizational Commitment questionnaire. Regarding the results, it was found that the leadership style that predominates from the perspective of the workers of the San Martín women's emergency centers, is the transformational leadership style, followed by the transactional style and considerably in a smaller proportion is the style of *Laissez faire* leadership, likewise the type of organizational commitment from the perspective of the workers of the San Martín women's emergency centers, it is obtained that the predominant commitment is the normative one, as it was also found that the correlations between the leadership styles and the dimensions of the organizational commitment there is only a significant correlation between the style of transformational leadership and the dimensions of the organizational commitment, therefore the correlations between the style of transactional leadership and the *laissez faire* have no significant relationship with the dimensions of the organizational commitment. According to the results, we find that the Alternative Hypothesis is accepted, which states: There is a significant relationship between leadership styles and organizational commitment from the perspective of the workers of the San Martín Women's Region Emergency Center 2019, considering that the Correlation Index r Pearson's is 0.336 * with a bilateral significance of 0.017 that meets the criterion that the correlation is significant at the 0.05 level (bilateral).

Keywords: Leadership styles, leadership, organizational commit

I. INTRODUCCIÓN

El nuevo contexto global exige incorporar modelos de gestión acordes a las distintas realidades y situaciones por ello la evolución constante de la forma como viene gestionando las organizaciones es un factor crítico en este nuevo escenario. La organización requiere ser competitiva para ello ha de incorporar en sus prácticas cotidianas herramientas que le permitan ser más eficientes y con mayor velocidad de respuesta frente a los ciudadanos. (Pozoz, 2016).

Para conseguir la eficiencia en las organizaciones se necesita de un líder que muestre el camino, es decir un líder que tenga visión clara para un bien común. Temple (2018) menciona que 3 de cada 4 empleados, Según una investigación de Inc.com de 30,000 supervisores, dice que su gerente es el aspecto más notablemente terrible y angustiante de sus responsabilidades. Además, el 65% también afirma que favorecen a otro supervisor a un aumento. No es su especialidad lo que los convierte en gerentes terribles, es su evento principal que no hacen: no se mueven, reconocen la calidad promedio, experimentan los efectos nocivos de la falta de visión y porte, no pueden trabajar juntos y ser parte de un grupo, descuidan hacer lo que dicen que no hacen la mejor elección. Un liderazgo positivo promueve el compromiso de los trabajadores, brindando servicios que requieren los usuarios, satisfaciendo las expectativas que ellos tienen.

En otro estudio realizado por Molinario (2016) Con más de 2.000 jefes en todo el mundo, y que fusionaron a los administradores en Perú, el 72% dijo que percibía que la obligación de los líderes es un problema básico para el cumplimiento de sus asociaciones o grupos, pero solo el 32% está contento con el grado de deber aparecen. La autoridad y su necesidad son temas de preocupación en todo el mundo. Los "líders" no aceptan la responsabilidad, no se someten, parece que no están interesados en el bienestar de nadie, a excepción de su propia ventaja.

En la actualidad las instituciones buscan la competencia en la mejora de sus ejercicios, por lo tanto, en la administración que dan, donde se coordina el procedimiento de aprendizaje de cada uno de sus trabajadores, lo que permite una rentabilidad más destacada de ellos, ya que la premisa de la realización de cualquier fundación es abierta o privada. para tener un personal presentado, de todos modos esto debe estar

unido por un estilo de autoridad viable, esta iniciativa debe establecer una responsabilidad jerárquica estable, ya que ambas permiten la realización de una administración poderosa.

El compromiso organizacional de los colaboradores se ha convertido en la base para contar con un capital humano eficiente y llevar a una instrucción hacia una mejora continua así mismo se ha convertido en una de las actitudes importantes que influye en la iniciativa del cambio en los trabajadores.

Un estudio realizado en España, con la participación de 12.470 profesionales solo el 7% de los trabajadores se consideran profundamente dedicados a su organización (en contraste con el 13% en general en las naciones investigadas). (Steelcase, 2015). Robbins (2000) considera el trabajo o la responsabilidad jerárquica como "un estado en el que un representante se relaciona con una asociación específica, sus objetivos y deseos, para mantener la inscripción en la asociación". Por lo mencionado sobre los Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional la investigación se realizó en los Centros Emergencia Mujer Región San Martín. Según la Guía de atención de los CEM. Los Centros Emergencia Mujer (CEM) establecen un procedimiento ejecutado por el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual (PNCVFS) desde 1999, en el cual se da una consideración de gran alcance, específica e interdisciplinaria a individuos influenciados por manifestaciones de crueldad contra mujeres, individuos de grupos familiares e individuos influenciados por manifestaciones de brutalidad sexual. (p.12)

Los Centros Emergencia Mujer fueron descentralizados y así fue como se comenzó a trabajar desde el año 2001 en la provincia de Tarapoto, Región San Martín. Actualmente el Programa Nacional Contra la violencia familiar y sexual del Ministerio de la Mujer (MIMP) cuenta con 10 Centros Emergencia Mujer Regulares en la Región San Martín (Tarapoto, Moyobamba, Rioja, Bellavista, Picota, Huallaga, Mariscal Cáceres, Tocache, Lamas y el Dorado) contando con 50 trabajadores entre (psicólogos, abogados y trabajadores sociales) y 1 Coordinadora Regional. Señalar que el MIMP cuenta con 346 Centros Emergencia Mujer a nivel nacional pero esta investigación solo se realizará con los empleados de los Centros Emergencia Mujer Regular Región San Martín.

Al contar con una Coordinadora Regional San Martín es necesario evaluar el estilo de liderazgo que cuenta la profesional dentro de la organización Según Bass, Avolio & Jung (1999) Expresaron que los buenos jefes pueden llegar a otros para superar sus propias ventajas en beneficio de la reunión y, en consecuencia, deciden el grado de deber jerárquico que los trabajadores tienen dentro del establecimiento. Debido a lo anterior, la motivación detrás del examen es determinar el resumen de estilos de líder y compromiso organizacional desde el punto de vista de las trabajadoras de los Centros de Emergencia para Mujeres de la Región San Martín, aplicando una encuesta que permita una representación de los dos factores por hacer y todo el tiempo la investigación de la conexión entre ellos. Por esta razón se creyó pertinente recalcar la importancia que tiene los estilos de liderazgo y El Compromiso en la institución en los trabajadores de los Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019.

Rueda, A. (2014), *Observaciones sobre las formas de dirección y clima organizacional en funcionarios de la Fundación del Hospital San Pedro*. (Tesis posgrado). Universidad de Nariño San Juan de Pasto. Concluyó que existe una conexión entre la impresión de los estilos de administración y la atmósfera jerárquica. El estilo de iniciativa dominante es el estilo de autoridad transformadora. Del mismo modo, confirmo que existe una baja relación entre la impresión de la atmósfera jerárquica y el estilo de iniciativa Laissez faire.

Córdova, S. (2018), *Estrategias de medición de logros en la Empresa Familiar y su estilo de Liderazgo en el mercado textil de Ambato*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato-Ecuador. Concluyó que la principal correlación entre las variables de estudio se la encuentra entre el clima laboral y el estilo de liderazgo transaccional, con una mediana correlación entre dichas variables. El clima laboral en relación a los otros dos tipos de liderazgo (liderazgo transformacional y liderazgo laissez faire) presenta una baja y una inexistente correlación respectivamente. La identificación de los estilos de liderazgo (desde la perspectiva de los gerentes) nos manifiesta un predominio del liderazgo transformacional.

En relación a estudios a nivel nacional Riega (2018), *Estilos de liderazgo y responsabilidad autorizada en instructores de Ciencias de la Sede de la Universidad Privada del Norte Los Olivos, Lima - 2018*. (Tesis pregrado). Universidad Cesar

Vallejo. Concluyó que al hacer el contraste de la hipótesis general, existen pruebas adecuadas para confirmar que el estilo de administración tiene una relación positiva y enorme responsabilidad de los profesores. ($r_s = 0.763$, $p < 0.05$) . Hay pruebas adecuadas para certificar que la autoridad transformadora tiene una relación positiva e importante con el deber jerárquico. Hay pruebas adecuadas para afirmar que la iniciativa basada en el valor tiene una relación positiva y significativa con el deber jerárquico. Hay pruebas adecuadas para insistir en la iniciativa Laissez faire tiene una relación positiva y crítica con la responsabilidad jerárquica.

Alvarado, C.; Parodi, G.; Ruiz, M. (2016), *Estilos de líder y responsabilidad institucional con intercesión de compromiso en expertos en aparatos abrumadores*. (Tesis pregrado). Universidad del Pacifico Escuela de Postgrado. Concluyeron que los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire correctivo, están enfáticamente y esencialmente conectados con el deber jerárquico de un tipo lleno de sentimiento, estandarización y coherencia. El estilo de liderazgo considerado en Motores Perú que produce un deber jerárquico más prominente en sus profesionales es el estilo transformador. El estilo de autoridad evasiva independiente de la empresa libre no está relacionado con un deber jerárquico.

Ramos, C. (2017), *Tipos de líder y comportamiento organizacional en los maestros de la IE N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén -2017*. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Concluyó que reconoció una conexión notable entre los estilos de administración y la responsabilidad jerárquica en los docentes. Del mismo modo, el 38.9% de los profesores tienen un estilo de autoridad transformacional, el 27.8% tiene un estilo basado en valores, mientras que el 33.3% de los educadores obtienen un estilo empresarial gratuito. Confirmando que el estilo dominante es transformador (38.9%).

En cuanto a nivel local local, Loza, E. (2014), *Autoridad y Compromiso de los instructores de la IE Particular "Simón Bolívar" de Tarapoto*. (Tesis pregrado). Universidad San Martín de Porres. Concluyó que descubre la relación entre los estilos de iniciativa y el deber jerárquico, con una certeza mostrada con un cierto X^2 de 24.82 y un X^2 insondable de 9.49 con 4 grados de probabilidad y 0.05 nivel de centralidad. Existe una conexión entre el estilo de poder que depende de la estima y varias

obligaciones niveladas, con una certeza que apareció con un cierto X2 de 16.01 y un X2 inimaginable de 5.99 con 2 grados de probabilidad y 0.05 de nivel de golpe. Se encuentra una conexión entre los estilos de organización transformacional y la obligación progresiva, con una certeza que se muestra con un cierto X2 de 12.15 y un X2 increíble de 5.99 con 2 grados de probabilidad y un nivel de significancia de 0.05.

Angulo (2016), Conexión entre el deber jerárquico y el nivel de rentabilidad de los especialistas autorizados de las administraciones de bienestar organizan Picota, 2016. (Tesis pregrado). UCV. Concluyó que existe una conexión entre la responsabilidad jerárquica y el grado de rentabilidad de los especialistas reguladores de la Red de Servicios de Salud de Picota, de manera similar se descubrió que el deber autoritario dominante es la "dedicación por necesidad", en consecuencia, se obtuvo que 23 de los 32 especialistas del establecimiento bajo examen son enviados por necesidad y eso habla al 72% de los trabajadores.

Chota. S., Cruz. K. (2011), Tipos de responsabilidad institucional y grado de Satisfacción de empleados de la UGEL San Martín de Tarapoto (Tesis posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Concluyeron que existe una asociación entre los Tipos de Compromiso Organizacional y los niveles de Satisfacción Laboral. El 44% de los trabajadores que representan la muestra, poseen un compromiso del Tipo Continuo, lo que significa que los trabajadores de la UGEL valoran las inversiones que han hecho como por ejemplo el tiempo, el esfuerzo, el efectivo, etc., durante su estadía en la asociación y que pueden perder en caso de que lo dejen y de las opciones accesibles de realizar otra actividad, de manera similar ese tipo de deber evidencia que los trabajadores no se sienten identificados ni implicados con las normas y/o valores que se establecen en la organización.

El estudio planteo teorías relacionadas al tema, como primer punto conociendo sobre el liderazgo, término estudiado por muchos, un tema controversial dónde existen innumerables conceptos y definiciones sobre esta variable. Pars Fishman (2010) ser líder es parte de un proceso que dirige a los individuos hacia fines compartidos. Según Ramos (2005) menciona que podemos encontrar un aproximado de trescientas definiciones sobre liderazgo dónde hay más cualidades acerca de "negocia los

ejecutivos, el orden y las capacidades de obligación". Salazar (2006) afirma que la administración mejora la ejecución y ofrece una ejecución convincente.

Pérez (2011) Mencionó que es un procedimiento característico que impacta las tareas de sus colegas, Vroom y Jago, (2007) hace referencia a que la iniciativa tiene un procedimiento que afecta, con el objetivo de que la conducta de un individuo pueda tener la opción de ajustar la conducta de uno u otros, implica que la administración alude a la capacidad o la capacidad de un individuo de tener la opción de impactar a otros para que dirijan sus esfuerzos hacia un objetivo compartido.

El liderazgo es la actividad de las características de líder, esto hace que una conducta específica impacte la conducta de otra persona, de igual manera puede cambiar para cumplir objetivos en la asociación. (Human and Partners, 2013)

Según, Pedraja y Rodríguez (2004) Los responsables de area ya sean jefes, directores o directivos, si consiguen practicar el liderazgo tienen el compromiso para poder influir en la conducta de los colaboradores, todo dependera de la capacidad que tenga el líder para integrarse a los grupos y demsotrar lo significativo que es su ayuda para conseguir los objetivos en la organización.

Castro y Benatuil (2007) Sin embargo, un inadecuado liderazgo se puede convertir en una causa de estrés donde va surgir experiencias negativas de los trabajadores y esto puede perjudicar su bienestar fisico y emocional.

Chiavenato (2002) menciona que el liderazgo ocurre mayormente en equipos sociales y en las instituciones, determinandolo como un fenomenos social. Define al liderazgo como teniendo un impacto relacional aplicado en circunstancias garantizadas y coordinadas a través de la correspondencia para poder conseguir una o mas objetivos especificos.

Bass y Avolio (1990) expresaron, que, los verdaderos lideres tienen la capacidad de llegar a otros dejando atrás sus propios intereses por el bienestar del grupo. Asimismo, se presetna las dimensiones de los estilos de liderazgo, Liderazgo Transformacional, Mendoza & Ortiz (2006), a medida que surgen circunstancias en las que el líder exhorta a sus partidarios a considerar los problemas de maneras nuevas e innovadoras, y les insta a abordar sus convicciones y cualidades individuales y las del líder,

particularmente cuando los arreglos propuestos son inadecuados para ocuparse de los problemas presente. Además, liderazgo no solo busca satisfacer las necesidades verdaderas de sus seguidores, además, fomentan la extensión y la altura de su alcance de requisitos con el objetivo de que puedan desarrollar su capacidad máxima. Los líderes transformacionales brindan oportunidades para la mejora de sociedades autorizadas que ayudan al desarrollo individual y agregado.

Avolio & Bass (2004) es vital que un líder con un estilo transformador conozca su trabajo y los resultados emblemáticos y genuinos que sus actividades tienen sobre sus devotos y que, en consecuencia, puedan cultivar a propósito las cualidades ideales para la asociación. La iniciativa de transformación es una que inspira a las personas a lograr más de lo que esperan y, por lo tanto, ocurren cambios en las reuniones, asociaciones y la sociedad. (Bass, 1985)

Bass & Avolio (1994) diferencian cuatro prácticas de el líder principal es actualmente el Liderazgo transformacional que son: Influencia o carisma idealizados, Motivación inspiradora o Liderazgo inspirador, Consideración individualizada y Estimulación intelectual.. Por lo tanto, la conceptualización tuvo repercusiones en la estructura de la encuesta, ya que existían altas relaciones entre las escalas transformacionales y basadas en el valor (Consideración individualizada, Recompensa contingente), por lo que era importante construir una estructura progresivamente alucinante para la propuesta, a la luz del hecho de que había conexiones inactivas.

El líder de tipo transformacional tiene cuatro características que lo identifican: se3r carismático: es la capacidad del líder para unificar la visión e incrementar la certeza de sus amantes, y tiene un fragmento energizante y un vínculo social persuasivo. En hipótesis sociales y políticas, la mística se ha utilizado para representar a los líderes, que por la intensidad de su individuo tiene consecuencias significativas y excepcionales para sus adherentes.. (Bass, 1985). La inspiración: Se caracteriza por la capacidad del líder para impartir la visión y animar a sus devotos en su trabajo, logrando la expansión en la seguridad que tienen para cumplir sus tareas y objetivos de trabajo.

Bass & Avolio (1994) caracteriza a la inspiración inspiradora en cuanto a la transmisión de implicaciones y dificultades a los adherentes, por parte del líder

transformador, despertando camaradería, entusiasmo y pensamiento positivo, haciendo e impartiendo deseos, que despierta y mueve a todos a su alrededor, incluyendo a los devotos y enfocándose en una mutua visión. Incitación académica: es la capacidad del líder de hacer que sus adeptos cambien su manera de pensar y activar la creatividad, instarlos a razonar y ocuparse de los problemas. (Bajo y Avolio, 1994). La estimulación académica se puede ver cuando los líderes transformacionales animan a sus seguidores a ser imaginativos e inventivos, abordando presunciones y reformulando problemas, mencionando nuevos pensamientos y arreglos, sin acusar sus compromisos de no ser exactamente lo mismo que los líderes, o censurando su error a la intemperie. Pensamiento individualizado: es la capacidad del líder para dar una consideración extraordinaria a cada colega, sentir la importancia de su propio compromiso (Avolio, & Bass, 1991).

Un líder trata a cada subordinado de manera diferencial, como lo indican sus requisitos y capacidades. El líder transformacional considerado exclusivamente se convierte en un mentor o guía de los partidarios, dando una consideración excepcional a todos los requisitos para hacerlos realidad; de tal manera la personas se sienta valorada por su trabajo. (Bass & Avolio, 1994)

Mencionan también sobre el Liderazgo Transaccional, Bass & Avolio (1994) es, el que se centra en el intercambio o acuerdo con el patrocinador, donde los requisitos del adherente pueden cumplirse si su exposición se adapta a su acuerdo con el líder.

Bass & Riggio (2006) afirman que el transaccional es un estilo donde el acuerdo gana, el intercambio de subvenciones a cambio del cumplimiento de destinos y objetivos autorizados, que se denominan "premio inesperado". El líder generalmente supervisa y supervisa con atención sus subordinados para mantener una distancia estratégica de los errores o desviaciones de los métodos y estándares desarrollados, que se clasifica como "dirección por exención". Las actividades correctivas se aplican a este tipo de rumbo, y tiene dos formas diferentes de manejarlo: efectivamente (lo cual es preventivo), con el objetivo de que no ocurran errores; y la estructura no involucrada, donde uno actúa cuando el error acaba de suceder.

Burns (1978) el liderazgo transaccional, es la persona que tiene lo necesario para lidiar día a día con las circunstancias de las asociaciones. Es decir, la autoridad busca

intercambiar las fortalezas del que dirige la empresa con sus trabajadores; en otras palabras el líder transaccional es aquel que da oportunidad a todos de desempeñar en diferentes cargos, para él todos podemos hacerlo. (Bass, 1999)

Planteado también por Bass & Avolio (2004). Por regla general, ocurre cuando los líderes recompensan o, en realidad, interceden de manera contraria (respaldan) por ideales de confirmar si la presentación de los adherentes es predecible o no con lo que era normal. En general, se comprende que forme parte de dos subdimensiones: Premio contingente: alude a una cooperación entre líderes y adherentes guiados por oficios iguales. El líder distingue los requisitos de los devotos y hace un intercambio entre las necesidades de la reunión y las de cada individuo. El premio o la aprobación dependen para alcanzar con las metas institucionales. (Avolio & Bass, 2004).

El liderazgo transaccional se describe mediante prácticas y perspectivas que subrayan la naturaleza del comercio entre lo prevalente y lo subordinado; Esto implica intercambios que tienen que ver con las solicitudes del gerente y los premios que está ansioso por dar son especiales. En ellos, el líder y el devoto hablan sobre los objetivos y lo que se requiere para lograrlos; en consecuencia, deciden los deberes de cada individuo y los deseos de realización. (Sheard y Kakabadse, 2004).

Suárez (2016) El liderazgo transaccional es un tipo de autoridad institucional o comercial que depende del comercio. Esto alude a la forma en que el especialista lleva a cabo su responsabilidad simplemente porque obtiene la entrega individual para él. Además, una vez más, el líder percibe lo que necesita lograr y le da al especialista los activos esenciales para hacer lo que necesita. Puede decir que la autoridad basada en el valor, la función de un empleado es obedecer las órdenes de su jefe o líder. Además, se deben diseñar protocolos claros y precisos para que los trabajadores se desenvuelvan cómodamente en los ambientes de su institución. Entonces, es una compensación por cada marco de esfuerzo en el que ganan las dos reuniones.

Como tercera dimensión, Liderazgo laissez faire mencionan, Bass & Riggio (2006), en la organización no existe disciplina es considerado como no líder al que está al frente de la organización; dado que los empleados hacen lo que quieren y no hay una direccionalidad clara debido a la falta de compromiso por parte de la persona que está al frente de la institución. Según Bradford y Lippitt (mencionado en Barbuto, 2005), la

administración de la libre empresa es una que necesita habilidades de supervisión y mantiene una distancia estratégica de la dirección a los subordinados. En este momento, las reuniones de los líderes de la libre empresa tienen una oportunidad total, pero se confunden y confunden regularmente. Como regla general, este es un líder inactivo, insuficiente y desconcertante, por lo que las personas de sus reuniones no reaccionan en su mayor parte a las dificultades. Esto se traduce en baja eficiencia, protección contra el cambio y baja calidad de trabajo.

Bass & Avolio (1994) subdividen este estilo de liderazgo en: Correctivo, descrito por un líder que supervisa el desarrollo de las labores encomendadas con la finalidad de encontrar errores o deficiencias para corregirlas y conservar los grados esperados de rendimiento (dirección activa). El líder es tranquilo, y implanta medidas correctivas después de que ocurrieron los hechos, y los problemas se volvieron serios. En el caso extremo, el líder de evitación no actúa ni toma decisiones.

Los líderes laissez-faire no representan el tema que debe entenderse, ni caracterizan qué necesidades deben satisfacerse, como lo hace el líder que delega. Tampoco busca desviaciones de los modelos ni media cuando las descubre, como lo hace el líder que ensaya Dirección por excepción. El líder de la libre empresa no participa en conversaciones amplias con sus subordinados para llegar a una elección consensuada, como lo hace el líder participativo. La latencia del líder de la libre empresa, su anhelo de no reconocer la obligación, dar títulos o transmitir apoyo, se ha identificado negativamente con rentabilidad, cumplimiento y apego.

Asimismo, se planteo teorías relacionadas Compromiso Organizacional donde Chiavenato (2009) menciona que la promesa de la asociación disminuye la no aparición y, en consecuencia, amplía la accesibilidad de la fuerza laboral. La no presencia alude a la cantidad de personas que faltan al trabajo, la recurrencia y las razones con las que lo hacen, y la medida del tiempo de trabajo perdido debido a dicha causa. Las deficiencias pueden ser deliberadas (elegidas por individuos) o automáticas (debido a causas de fuerza mayor que evitan que el individuo aparezca en el trabajo). La no aparición obliga a gastos significativos en asociaciones. (p. 12)

Asimismo Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974) definen al compromiso organizacional como “la calidad general de la prueba reconocible de un individuo y

la asociación con una asociación específica, representada por la confianza y el reconocimiento de objetivos y cualidades autoritativos, la capacidad de aplicar un esfuerzo singular hacia objetivos jerárquicos y un poderoso impulso de mantener su participación en la asociación” (p. 603).

Para, Bayona, Goñi, y Madorran (1999) el Compromiso Organizacional podría ser uno de los sistemas que la Dirección de Recursos Humanos necesita para examinar la firmeza y la relación de los representantes con su Organización. Existe entre los individuos de una asociación, cuando los individuos se relacionan con ella, o cuando se incorporan los destinos de la asociación y los objetivos individuales, son absolutamente armoniosos.. (p.3)

Podemos definir al compromiso en la cual el empleado se siente identificado con la empresa u organización, con metas y objetivos claros, donde el trabajador tiene una visión definida de que forma parte de esta. (Robins, 2004)

Comencemos por definir los conceptos que se han estudiado sobre compromiso organizacional. Según, Tejada y Arias (2005) es: La calidad general de la identificación de un individuo y la contribución con una asociación específica, descrita por la fe y el reconocimiento de objetivos y cualidades autoritativos, la disposición a aplicar un esfuerzo singular hacia objetivos jerárquicos y un poderoso impulso de mantener su participación en la asociación. (p. 300).

Asimismo, Meyer y Allen (1991) Indican que, puede ser como un estado psicológico que conecta a los individuos con la organización. Asumen que personas que logran permanecer y se esfuerzan en el logro de los objetivos son las más comprometidas. Si existe compromiso organizacional, las acciones de los trabajadores son positivas y se identifican con la organización de esta forma se generará satisfacción individual y se obtendrá índices superiores de productividad, efectividad y competitividad en el personal. Estos autores presetaron tres dimensiones: compromiso afectivo (deseo), compromiso de continuidad o conveniencia (necesidad) y compromiso normativo (deber).

Del mismo modo, Meyer y Allen mencionan que estos tres tipo de compromiso no pueden darse de manera separada, pues en cada colaborador existen los tres, pero tener

en cuenta que uno de ellos tiene mayor predominancia en el desempeño o comportamiento, es decir existirá uno que domine. Sin embargo, si las personas de una organización no cuentan con compromiso organizacional, esas personas tendrían un mal desempeño, el trabajo que realizarían sería con displacer o solo por compromiso.

Dimensión afectiva : Alude al vínculo apasionado, la prueba reconocible y la asociación del trabajador con la asociación de la cual él es una sección, por lo que permanecen en él, ya que necesitan hacerlo. Fundamentalmente, es el efecto secundario de encuentros de trabajo sólidos y condiciones de trabajo existentes en la asociación, aunque las cualidades singulares pueden asumir un trabajo significativo. Este tipo de deber tendrá consecuencias para la exposición del trabajador, las prácticas extra-laborales y la viabilidad de la asociación.

Continuo : Alude a la responsabilidad que surge cuando el especialista se da cuenta de los costos que implicaría abandonar la asociación, con el objetivo de que permanezca en él ya que lo necesita. En un sentido general, es el efecto secundario de estimar las empresas que el individuo ha reservado unos minutos (tiempo, esfuerzo, dinero en efectivo, etc.) durante su permanencia en la asociación y que puede perder en caso de que se van, y de las opciones accesibles de adquirir otra actividad. Este tipo de responsabilidad hace que el especialista complete, en cualquier caso, las prácticas básicas para garantizar o no poner en peligro su calidad perpetua.

Normativa: Se caracteriza por el sentimiento de compromiso del especialista de permanecer unido a la asociación cuando siente de una forma u otra pagar a los deudores con ella, por lo que se imagina que debería permanecer en ella. Esencialmente, es la consecuencia del impacto del procedimiento de socialización, a través del cual se han disfrazado estándares y cualidades como la dedicación o la correspondencia al ver a alguien, y de cada una de esas adiciones que el especialista ha adquirido durante su estadía en la asociación. a partir de ahora que no puede relacionarse en ningún caso que con su responsabilidad de no abandonarlo. En ese sentido, si hay correspondencia en las conexiones entre el individuo y la asociación.

El estudio plantea como problema general, ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del

Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019?. Como tambien plantea problemas específicos, los cuales mencionan que, ¿Cuál es el estilo de liderazgo de mayor predominancia desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019?. ¿Cuál es el tipo de compromiso organizacional predominante en los trabajadores de los Centros Emergencia Mujer Región San Martín 2019?. ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo Transformacional y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019?. ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo Transaccional y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019?. ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo Laissez Faire y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019?

Como justificación del estudio, la presente investigación a nivel teórico servirá para ampliar conocimientos de las variables estudiadas como la relación de Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional ya que no existen más investigaciones referidas al tema a nivel local. Es así como se da inicio para futuras investigaciones en los Centros Emergencia Mujer a nivel regional o nacional. A nivel práctico, los resultados obtenidos permitiran que el programa nacional contra la violencia familiar y sexual conozca el tipo de liderazgo que cuenta los centros emergencia region san martin y el tipo de compromiso de sus trabajadores. Desde el punto de vista metodológico, se utilizaron dos ensayos de punto de partida mental, el Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID-S) de Castro Solano, Nader y Casullo (2004), que gran parte de su plan dependía de la hipótesis de Bass y Avolio (1995) y Por otro lado, el tamaño de la responsabilidad jerárquica, ajustado por Shirley Chota (2011). A nivel social, la investigación servirá en la medida que producto de un buen liderazgo la organización alcance un mayor nivel de compromiso laboral mejorando la calidad de servicio a los usuarios de los centros emergencia mujer.

El estudio planteó como objetivo general , Conocer la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019. Así mismo como objetivos específicos: Identificar el estilo de liderazgo de mayor predominancia desde la

perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019. Identificar el tipo de compromiso organizacional predominante en los trabajadores de los Centros Emergencia Mujer Región San Martín 2019. Determinar la relación entre el estilos de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019. Determinar la relación entre el estilos de liderazgo transaccional y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019. Determinar la relación entre el estilos de liderazgo Laissez faire y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019.

Como Hipótesis general se plantea, H_i : Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019. H_o : No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019. Asimismo como hipótesis específicas : H_1 : El estilo de liderazgo de mayor predominancia desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019 es el Transformacional. H_2 : El tipo de compromiso organizacional predominante en los trabajadores de los Centros Emergencia Mujer San Martín 2019 es el Continuo. H_3 : Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Transformacional y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019. H_4 : Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Transaccional y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019. H_5 . Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Laissez Faire y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de estudio que sustenta esta tesis es del tipo no experimental. Para Sampieri (2003) La configuración que no es de prueba se aísla considerando el tiempo durante el cual se recopila la información, estos son: Estructura transversal, donde la información se recopila en un minuto solitario, en un tiempo solitario, su motivación es representar factores y su tasa de interrelación en un huesos diminutos.

Diseño de investigación

El estudio fue de enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio descriptivo – correlacional, ya que busca describir las variables así mismo encontrar la relación que existe entre dos o más variables de investigación Hernández (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

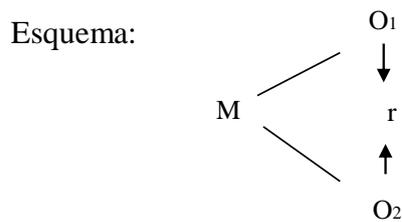


Figura 1. *Diagrama del diseño correlacional*

Donde:

M= Muestra

O 1= Estilos de liderazgo

O 2= Compromiso organizacional

r = Correlación entre variables

2.2 Operacionalización de Variables

Variable 1: Estilos de Liderazgo

Variable 2: Compromiso Organizacional

Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estilos de Liderazgo	Bass y Avolio (1990) El estilo de liderazgo Es la pieza de cualidades, habilidades y prácticas que los asistentes usan cuando colaboran con sus personas inequívocas.	Es la manera de dirigir una gestión a través de sus dimensiones con los estilos de liderazgo transformacion al, transaccional y Laissez faire. Para su evaluación se utilizó un cuestionario.	Liderazgo Transformacion al Liderazgo Transaccional Liderazgo Laissez faire	Carisma Inspiración Estimulación intelectual Consideración Individualizada Consideración Individualizada Recompensa contingente Correctivo Pasivo -Evitador	Ordinal
Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (1991) Expresan que la responsabilidad autorizada se puede imaginar como un expreso mental que tiene la asociación de personas con la asociación. En general, se espera que las personas más dedicadas estén obligadas a permanecer en la asociación y apostar por el logro de su trabajo y la realización de destinos jerárquicos.	Es tener un sentido de pertinencia y responsabilidad dentro la organización, a través de sus tres componentes: afectivo, normativo y continuo. Para su evaluación se consideró el cuestionario de compromiso organizacional.	Componen te Afectivo Componen te Normativ o Componen te Continuo	Percepción de los objetivos de la organización como propia Sentimiento de pertenencia individuo – organización Entusiasmo para realización de actividades Internalización de normas y valores Búsqueda de beneficios y/o oportunidades laborales	Ordinal

2.3. Población y muestra

Población

Se conformó por 50 trabajadores de los Centros Emergencia Mujer Regular región San Martín, correspondiente al segundo trimestre del año.

Muestra

La muestra del estudio lo conformaron 50 colaboradores de los Centros Emergencia Mujer región San Martín 2019; siendo la misma cantidad que la población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad

Técnica

En el presente estudio, el sistema de estudio se utilizó para evaluar los estilos de liderazgo, por lo que el encuestado demuestra cuáles de las cualidades registradas sobre la demostración de autoridad que ve en su prevaeciente, al igual que el Compromiso Organizacional, para reconocer el grado de responsabilidad jerárquica. en las trabajadoras de los Centros de Emergencia para Mujeres Región San Martín 2019.

Instrumento

El instrumento utilizado en la variable Estilos de liderazgo es CELID-S y la responsabilidad jerárquica fue la encuesta, que se ha estructurado teniendo en cuenta las mediciones y los indicadores que componen cada uno de los factores..

Validez

Los instrumentos, fueron validados por el juicio de tres expertos:

Mg. Keller Sanchez Dávila, docente de pos grado

Mg. Loidy Ushiñahua Putpaña, gestión publica

Mg. Dávila Sánchez Katia, gestión publica

El dictamen obtenido es que los instrumentos fueron validados como aptos para su aplicación.

Confiabilidad

CELID-S es un cuestionario de 34 ítems distribuidos en tres dimensiones. El índice de Confiabilidad Alfa de Cronbach para los elementos que conforman la Escala de Liderazgo es de 0.759; lo cual indica un nivel aceptable de confiabilidad. El cuestionario compromiso organizacional con 24 ítems conformado por tres dimensiones, normativo, afectivo y continuo. El índice de Confiabilidad Alfa de Cronbach para los elementos que conforman la Escala de compromiso es de 0.749; lo cual indica un nivel aceptable de confiabilidad.

2.5. Procedimiento

Para la variable estilos de liderazgo, el instrumento CELID-S estuvo conformado por 3 dimensiones; Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional y Laizzes faire; las dimensiones estuvieron conformadas por Liderazgo Transformacional 17 ítems, Liderazgo Transaccional 11 ítem y Laizzes faire 6 ítems dentro de las submediciones sin una solicitud de configuración, haciendo un total de 34 cosas que se evaluarán en el instrumento aplicado y de esta manera decidir el nivel de Estilos de Liderazgo.

Los Estilos de Liderazgo, dentro de las submediciones sin una solicitud de configuración, haciendo un total de 34 cosas que se evaluarán en el instrumento aplicado y de esta manera decidir el nivel.

Escala	Intervalo
Nunca	1
Rara Vez	2
A veces	3
A menudo	4
Siempre	5

Dimensiones	Ítems	Valoración
Liderazgo Transformacional	3, 4, 13, 14, 15, 17, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 33, 34	Puntaje 1 calificativo Nunca.
Liderazgo Transaccional	2, 5, 7, 8, 9,10, 11, 12, 16, 18,26	Puntaje 5 calificativo Siempre.
Laizzes faire	1, 6, 20, 27, 31, 32	

Liderazgo transformacional: Hay cuatro, recordados por dos segundos factores de solicitud (atractivo / motivación e incitación académica)

Liderazgo transaccional: hay cuatro, recordados por dos segundos factores de solicitud (atractivo / motivación e incitación académica)

Liderazgo *laissez faire* Aislado en dos segundos factores de solicitud: dirección por caso especial dinámico o autoridad correctiva, y dirección por exención inactiva o iniciativa de evasión no involucrada

El nivel de Compromiso Organizacional, fue valorado en base a ítems, con puntajes entre 1 a 5, considerado como puntaje 1 a “Nunca”, 2 a “Casi Nunca, 3“ A veces ”, 4 a“ Casi Siempre ”y 5“ Siempre”.

Escala	Intervalo
Nunca	1
Casi Nunca	2
A Veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

Dimensiones	Ítems	Valoración
Afectivo	1,4,7,12,15,18,21,24	Puntaje 1 calificativo
Normativo	2,5,8,11,14,17,19,22	Nunca.
Continuo	3,6,9,10,13,16,20,23	Puntaje 5 calificativo Siempre.

Afectivo: evaluar cómo se siente el colaborador sujeto a su afiliación entusiasmada y calidad de inscripción sin fin.

Continuo: Se centra en la investigación realizada por el compañero de equipo correspondiente a los gastos relacionados con el abandono de su comunidad laboral.

Normativo: Se centra en estimar la conexión entre el socio y la organización, a la luz del compromiso y la fidelidad.

2.6. Métodos de análisis de datos

Esta investigación se relaciona con la cosmovisión cuantitativa, en la que se recopila información para evaluar la especulación, adoptando como métodos de estrategia la estimación y la investigación medible, a fin de construir ejemplos de conducta y afirmar hipótesis.. Hernandez, Fernandez & Baptista (2003).

Para el analisis de datos se trabajó con estadístico dependencia central ya que es media y desviación estándar, estadísticos descriptivos como es el análisis de frecuencia promedio, estadística inferencial para la corroboración de hipótesis. Coeficiente de correlación de Pearson.

2.7. Aspectos éticos

Esta investigación se hizo por decisión propia del especialista, fue ventajoso hacerlo solo. Todos los datos relativos a la mejora son válidos en cuanto a su facilidad de examen; ya que fue adquirido de un elemento similar. Se solicitó al Ministerio de la Mujer mediante una carta la autorización para poder aplicar los cuestionarios a los trabajadores de los Cem región San Martín. Así mismo al responder el ministerio de la mujer la carta de autorización solicitó la

confidencialidad de los resultados. Por lo tanto para proteger la información dada por los participantes los cuestionarios se aplicaron de manera anónima, todo dentro del marco de la ética profesional, personal e institucional.

III. RESULTADOS

3.1 Estilo de liderazgo de mayor predominancia desde la perspectiva de los trabajadores del centro emergencia mujer región san martín 2019.

Tabla 1

Estilo de liderazgo de mayor predominancia

Estilos de Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo Transformacional	38	76%
Liderazgo Transaccional	10	20%
Liderazgo Laissez faire	2	4%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los *trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019.*

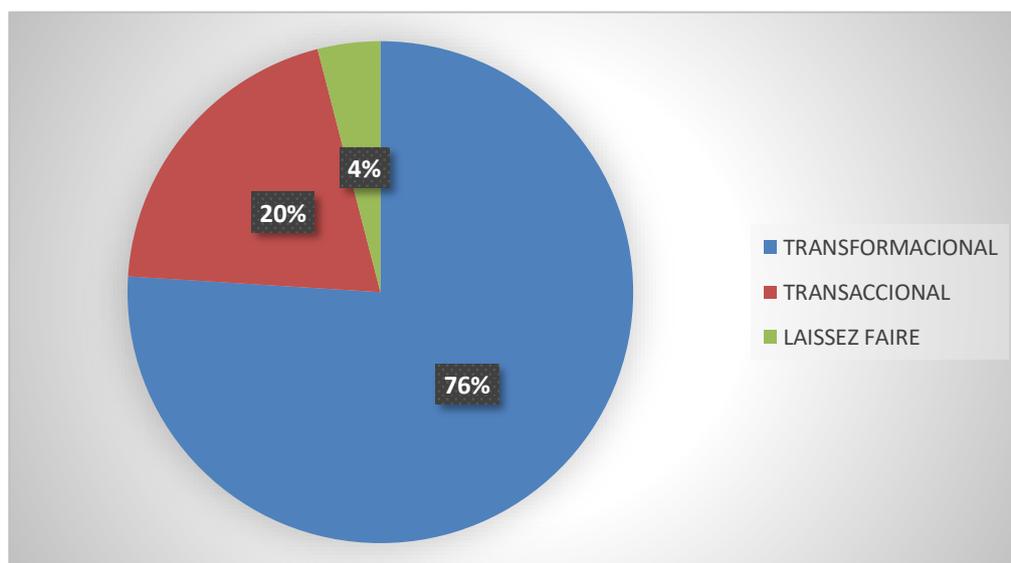


Figura 1. *Estilo de liderazgo de mayor predominancia desde la perspectiva de los trabajadores*

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019

Interpretación: De los 50 encuestados encontramos que el estilo de liderazgo de mayor predominancia, es el estilo transformacional con un 76%, así mismo encontramos que el estilo transaccional cuenta con un 20% y el liderazgo Laissez Faire un 4%.

3.2. Tipo de compromiso organizacional predominante en los trabajadores de los centros emergencia mujer región san martín 2019.

Tabla 2

Tipo de compromiso organizacional predominante en los trabajadores

Compromiso Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Afectivo	23	46%
Normativo	24	48%
Continuo	3	6%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los *trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019*



Figura 2. *Compromiso organizacional de mayor predominancia desde la perspectiva de los trabajadores*

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Interpretación: Los 50 encuestados encontramos que el compromiso organizacional de mayor, es el normativo con un 48%, así mismo encontramos que el compromiso afectivo cuenta con un 46% y el compromiso continuo un 6%.

3.3. Relación entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del centro emergencia mujer región san martín.

Tabla 3

Relación entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	,440**
	Sig. (bilateral)	.001
	N	50

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los *trabajadores*

Interpretación: En la Correlación Tipos de Liderazgo Transformacional y Dimensiones de Compromiso Encontramos que a nivel general el índice de la Correlación r de Pearson es 0.440** con una significatividad bilateral de 0.001 que cumple el criterio que la correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral), se acepta la Hipótesis alterna que señala: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Transformacional y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019.

3.4. Relación entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del centro emergencia mujer región san martín 2019

Tabla 4

Relación entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del centro emergencia mujer región san martín 2019

		Compromiso organizacional
Liderazgo	Correlación de Pearson	.004
Transaccional	Sig. (bilateral)	.978
	N	50

Fuente: Cuestionario aplicado a los *trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019*

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la Correlación Tipos de Liderazgo Transaccional y Dimensiones de Compromiso Encontramos que a nivel general el índice de la Correlación r de Pearson es 0.004 con una significatividad bilateral de 0.978 que no cumplen los criterios que La asociación es sobresaliente en el nivel 0.01 o 0.05 (lados diferentes), se percibe la teoría inválida, que establece: No existe una asociación básica entre el estilo de organización basada en valores y varias obligaciones niveladas desde el punto de vista de los trabajadores.

3.5. Relación entre el estilo de liderazgo laissez faire y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del centro emergencia mujer región san martín 2019

Tabla 5

Relación entre el estilo de liderazgo laissez faire y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del centro emergencia mujer región san martín 2019

		Compromiso organizacional
	Correlación de	
Liderazgo	Pearson	-.174
Laissez Faire	Sig. (bilateral)	.228
	N	50

Fuente: Cuestionario aplicado a los *trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019*

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la Correlación Tipos de Liderazgo Laissez Faire y Dimensiones de Compromiso Encontramos que a nivel general el índice de la Correlación r de Pearson es -0.174 con una significatividad bilateral de 0.001 que no cumple el criterio que la conexión es notable en el nivel 0.01 (recíproco), se reconoce la teoría inválida que establece: No existe una conexión crítica entre el estilo de autoridad Laissez Faire y la responsabilidad autoritaria desde el punto de vista de los trabajadores..

3.6. Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del centro emergencia mujer región san martín 2019

Tabla 6

Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del centro emergencia mujer región san martín 2019

		Compromiso Organizacional
Total	Correlación de	
Estilos De	Pearson	,336*
Liderazgo	Sig. (bilateral)	.017
	N	50

Fuente: Cuestionario aplicado a los *trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019*

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: Considerando que el índice de la Correlación r de Pearson es 0.336* con una significatividad bilateral de 0.017 que cumple el criterio que la conexión es notable en el nivel 0.05 (recíproco), la especulación electiva que dice: Hay una gran conexión entre los estilos de administración y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo de la investigación es conocer la relación que existe entre los estilos de iniciativa y el deber autoritario desde el punto de vista de las trabajadoras de los Centros de Emergencia para Mujeres del distrito de San Martín 2019. Para la satisfacción de los objetivos de la exploración, los instrumentos de la Se aplicaron factores de estilo de autoridad y responsabilidad autoritaria, estos instrumentos fueron creados por las mediciones y punteros de los factores de investigación.

En cuanto al objetivo, para reconocer el estilo de administración más prominente, es el estilo de iniciativa transformadora con 76%, seguido por el valor del 20%. El estilo basado en la base y el impresionante estilo de autoridad del 4% de *Laissez faire* se encuentra en un grado más pequeño, lo que demuestra que el estilo transformador es el que tiene la tasa más notable, de esta manera la teoría electiva de que el estilo de administración de poder más notable, es Transformacional, lo que implica que las trabajadoras enfocadas en la crisis ven que su organizadora territorial tiene la capacidad de impactarlas, según lo referenciado por Bass y Avolio (2004), un pionero con un estilo transformador. Es esencial que sepa sobre su trabajo y los resultados que sus actividades tienen sobre sus seguidores y pueden avanzar con serenidad las cualidades deseadas para la asociación. Este tipo de administración es lo que hace que las personas logren más de lo que esperan, por lo que ocurren cambios positivos dentro de la reunión de trabajo. Esta información corresponde con la investigación de Ramos, (2017), donde confirma que el estilo de iniciativa prevaleciente, es transformador (38.9%). Del mismo modo, podemos encontrar que en el estudio de Calderón (2016), el estilo de iniciativa que prevalece en la organización y regulación de los asistentes de un tercer nivel de IPS Bogotá es una autoridad transformadora desde el punto de vista de los asociados y pioneros. Del mismo modo corresponde a Córdova, (2018) la prueba distintiva de los estilos de administración nos muestra un poder de iniciativa transformadora.

Desglosando uno más de los objetivos, distinguiendo el tipo de responsabilidad autoritaria abrumadora, se adquiere que el deber predominante es la regularización con 48%, seguido por el deber apasionado que presenta 46 % y con menor extensión es la responsabilidad constante 6%. Lo que demuestra que el deber jerárquico más frecuente es el Normativo, lo que implica que los trabajadores sienten que deben

permanecer en la asociación, ya que se sienten obligados a ello. Posteriormente, reconoce la teoría inválida que expresa: El tipo jerárquico predominante en las trabajadoras de los Centros de Emergencia para Mujeres de San Martín 2019 no es el Continuo. Meyer y Allen (1991) muestran que la responsabilidad autorizada puede ser como un expreso mental que asocia a las personas con la asociación, por lo tanto, si existe un deber jerárquico, las actividades de los trabajadores son seguras y están relacionadas con la asociación de esta realización individual. se creará y se obtendrán niveles significativos de eficiencia, viabilidad y seriedad en la facultad, lo que implica que los trabajadores de los lugares de crisis en el lugar de San Martín están genuinamente dedicados a su asociación, sinceramente conectados y sienten que están aquí y allá en el rojo, por lo que piensa que deberían permanecer en él. De esta manera hay correspondencia en las conexiones entre el individuo y la asociación.

Estos resultados no coinciden con la investigación de Chota y Cruz, (2011) quienes, encontraron que el 44% de los trabajadores que hablan sobre el ejemplo tienen una responsabilidad del Tipo Continuo. Ángulo correspondiente. (2016) en su examen Se terminará voluntariamente, donde fue favorable hacerlo solo. Toda la información identificada con el progreso es sustancial en cuanto a la simplicidad de la evaluación; Dado que se obtuvo de un componente comparativo es la "Responsabilidad por necesidad", implica que los trabajadores se centran en la asociación por necesidad, que se relaciona con un tipo de deber incesante.

Del mismo modo, reaccionando a la meta, decidiendo la conexión entre el estilo de iniciativa transformadora y las medidas del deber jerárquico desde el punto de vista de las trabajadoras del Centro de Emergencia de la Región de Mujeres San Martín 2019, reaccionando a esto encontramos que la transformación el estilo de autoridad es el que presenta una relación más prominente con los componentes de la responsabilidad autorizada, en el grado de conexión de Pearson r es 0.440 ** con una esencialidad respectiva de 0.001 que cumple con la regla de que la relación es notable en el nivel 0.01 (dos), tolerando la hipótesis electiva que demuestra que existe una conexión significativa entre el estilo de administración transformacional y el deber jerárquico desde el punto de vista de las trabajadoras del Centro de Emergencia de la Región de Mujeres San Martín 2019. Estos resultados se identifican con lo que

sostiene Loza, (2014) dentro de la subescala transformacional exhibe una relación positiva moderada, con el tamaño completo del Compromiso Organizacional.

Como lo indica el objetivo expresado, para decidir la enorme conexión entre el estilo de administración transaccional y el deber autorizado, el grado de relación de Pearson r se resolvió en 0.004 con una criticidad bilateral de 0.978 que no cumple con los criterios de que la relación es notable en el nivel 0.01 o 0.05 (recíproco), de esta manera se reconoce la hipótesis nula que establece: No hay una gran conexión entre el estilo de iniciativa transaccional y la responsabilidad jerárquica. Estos resultados no coinciden con el examen de Loza, (2014), quien hace referencia a que la iniciativa basada en el valor introduce una positiva moderada relación con el deber de autoridad, tal como Córdova, (2018) razona que la conexión fundamental entre los factores de investigación es Entre el lugar de trabajo y el estilo de administración basado en el valor, con una relación media entre estos factores.

Finalmente se trató de encontrar la correlación existente entre el estilo de liderazgo Laissez Faire y el compromiso organizacional, donde se determinó el nivel de correlación r de Pearson es -0.174 con una significatividad bilateral de 0.001 que no cumple el criterio que la correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral), encontrando una relación negativa, estadísticamente significativa y baja, por lo tanto se acepta la Hipótesis nula que señala: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Laissez Faire y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019. Estos resultados guardan relación con la investigación de Alvarado ; Parodi ; Ruiz, (2016) donde mencionan que el estilo de liderazgo *laissez faire* pasivo-evitador no se asocia con ninguno de los tipos de compromiso organizacional. Por lo tanto, este tipo de liderazgo denominado como falta de liderazgo, no tiene ningún impacto en las dimensiones del compromiso organizacional. Así mismo coincide con Rueda, (2014) en su investigación estilos de liderazgo y clima organizacional en funcionarios del área administrativa de la Fundación Hospital San Pedro, que menciona que hay una correlación baja, entre las percepciones del clima organizacional y el estilo de liderazgo Laissez faire. Así mismo concuerda con lo encontrado por Córdova, (2018) el clima laboral en relación a los otros dos tipos de liderazgo (liderazgo

transformacional y liderazgo *laissez faire*) presenta una baja y una inexistente correlación respectivamente.

Según lo indicado por los resultados obtenidos, se proporciona el objetivo general de la prueba, que es conocer la asociación entre los estilos del tablero y la obligación aprobada, según lo indicado por el objetivo general se ha encontrado que existe una alta asociación, en verdad tremendo y positivo entre los estilos de Liderazgo y las obligaciones progresivas, soportando la hipótesis electiva donde muestra que existe una asociación extraordinaria entre los estilos de actividad y la obligación, estos resultados están relacionados con la prueba de Alvarado, Parodi y Ruiz (2016) sobre estilos de actividad y varios deberes nivelados con intervención de servicio en maestros de máquinas significativos con un ensayo designado de 196 donde encontraron estilos de autoridad comercial libre de valores restauradores basados en transformadores están firmemente relacionados y significan con la variada obligación nivelada Uica de una inclinación rebosante de consistencia y daño seriedad Así, Loza, (2014), encontró una conexión entre los estilos de la junta y varios deberes nivelados. En este momento, es confiable con lo que es ahora. Del mismo modo, Riega (2018) en sus estilos de actividad de prueba y su obligación progresiva en los docentes, descubrió que hay pruebas suficientes para exigir que el estilo de Administración está asociado. enorme con obligación aprobada.

V. CONCLUSIONES

- 5.1** Existe conexión significativa entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional según la perspectiva de las trabajadoras del Centro de Emergencia de la Región de Mujeres de San Martín 2019, teniendo en cuenta que el Índice de Correlación Pearson R es 0.336 * con una importancia bilateral de 0.017 que cumple con el criterio de que la relación es crítica en el nivel 0.05 (de dos lados).
- 5.2** El estilo de liderazgo de mayor predominancia fue el transformacional, según opinión del 76%, de los encuestados; seguido por el estilo transaccional con el 20% y de Laissez faire 4%. De esta manera, el estilo transformador es el que tiene la tasa más notable.
- 5.3** El tipo de compromiso organizacional predominante es el normativo, según la opinión del 48%, seguida por el 46% lleno de deber de sentir y con una tasa más baja es el 6% sin parar responsabilidad. De esta manera, la responsabilidad de estandarización es la que tiene la tasa más notable.
- 5.4** Existe una conexión entre los estilos de autoridad transformacional y la responsabilidad jerárquica, encontramos que a nivel general el registro de Correlación R de Pearson es 0.440 ** con una centralidad recíproca de 0.001. La hipótesis alternativa se reconoce que establece: Existe una conexión notable entre el estilo de iniciativa transformadora y el deber autoritario desde el punto de vista de las trabajadoras del Centro de Emergencia para Mujeres Región San Martín 2019.
- 5.5** No existe una conexión entre el estilo de iniciativa basada en el valor y el deber de autoridad, encontramos que a nivel general el archivo de Correlación R de Pearson es 0.004 con una importancia bilateral de 0.978 que no cumple con los criterios de que la relación es enorme Nivel 0.01 o 0.05 (respectivo). La hipótesis nula que establece: No hay una gran conexión entre el estilo de iniciativa transaccional y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019.
- 5.6** No existe una conexión entre el estilo de administración de la empresa libre y la responsabilidad autorizada, encontramos que, a nivel general, la lista de Correlación R de Pearson es - 0.174 con una centralidad recíproca de 0.001 que no cumple con la medida de que la relación es enorme en el nivel 0.01 (respectivo), en consecuencia, se reconoce la especulación inválida que dice: No

hay una gran conexión entre el estilo de iniciativa Laissez Faire y el deber jerárquico desde el punto de vista de los trabajadores del Centro de Emergencia Mujer Región San Martín 2019.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** Los resultados que se encontraron en esta investigación evidencian que fueron en su mayoría satisfactorias en lo que se refiere a estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los centros emergencia mujer región San Martín.
- 6.2.** Encontramos que para algunos trabajadores de los centros emergencia mujer región San Martín perciben a la coordinadora regional con un estilo de liderazgo Lassier Fair. Se recomienda sesiones de feedback que fortalezcan el proceso de comunicación entre los trabajadores y la coordinación regional.
- 6.3.** Propiciar en los trabajadores el compromiso afectivo a partir del involucramiento en la toma de decisiones.
- 6.4.** Empoderar a los trabajadores lo que genera un impacto directo en la inovación.
- 6.5.** Fortalecer el trabajo en equipo mediante actividades participativas, promover la confianza a travez de la generacion de proyectos conjuntos donde se involucre la participacion de todos los colaboradores.
- 6.6.** Para futuras investigaciones homogenizar el número de ítems de las dimensiones del cuestionario CELID-S básicamente en las dimensiones transaccional y lassiez faire, para obtener mayor confiabilidad del instrumento.

REFERENCIAS

- Avolio, B., & Bass, B. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire*. New York: Manual and Sampler Set. Mind Garden.
- Alvarado, C. P., Parodi, G. T., y Ruiz, M. Y. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada*. (Tesis de maestría) Universidad del Pacífico. Lima, Perú. http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1590/Karla_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Angulo, J. (2016). *Relación entre compromiso organizacional y nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la red de servicios de salud Picota*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12894/angulo_ij.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F., Valera, D., Loli, A., y Quintana, M. (2000). *El clima organizacional y el compromiso personal hacia la organización, la intención de permanencia y el esfuerzo*. Recuperado de: http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_08_1_el-clima-organizacional-y-el-compromiso-personal-hacia-la-organizacion-la-intencion-de-permanencia-y-el-esfuerzo-evidencias-provenientes-de-peru.pdf
- Avolio, Bruce, J., & Bass, Bernard, M. (1991). *The Full Range of Leadership Development: Basic and Advanced Manuals*. Binghamton: SAGE Publications.
- Bass, B. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European journal of work and organizational psychology*, 8 (1). pp. 9-32.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. California: Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership*. New Jersey: Erlbaum Associates.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness. Through transformational leadership*. USA: SAGE Publications.

- Bayona, C., Goñi, S., y Madorran, C. (1999). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de recursos humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*. 6 (3). pp. 1-24.
- Burns, M. (1978). *Leadership*. Nueva York: Harper and Row.
- Castro, A., y Benatuil, D. (2007). Estilos de liderazgo, inteligencia y conocimiento tácito. *Anales de Psicología*. vol. 23, núm. 2. pp. 216-225.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional la dinamica del eito de las organizaciones* (Segunda ed.). Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chota, S., y Cruz, K. (2011). *Asociacion entre los tipo de compromiso organizacional y el nivel de satisfaccion laboral en los trabajadores nombrados de la unidad de gestion educativa local-del departamento de San Martín de la ciudad de Tarapoto*. (Tesis de posgrado) Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14196/Garc%c3%ada_CIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Córdova, S. (2018). “Estrategias de medición de logros en la Empresa Familiar y su estilo de Liderazgo en el mercado textil del cantón Ambato-Ecuador.(Tesis de Maestria)
- Fishman,D. (2010) *Liderazgo Transformacional I*. Editorial Planeta Lima - Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed ed.). Mexico: McGraw-HILL.
- Human and Partners (2013). *Glosario*. Sevilla: Human&Partners. Recuperado el 20 de marzo de 2015, desde: <http://humanandpartners.com/glosario/>
- Loza, E. (2014). *Liderazgo y Compromiso Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto*. (Tesis pregrado). Universidad San Martín de Porres.
- Mendoza, M. R. (2015). *Estilos de liderazgo de gerentes y jefes de la división agrícola de un*. (Tesis de pregrado) Universidad Rafael Landívar. Escuintla. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Mendoza-Maria.pdf>
- Mendoza, M., y Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. XIV, núm. 1. pp. 118-134.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Model Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. Volumen 1, Número 1. pp. 61-89.
- Molinario, V. (2016). Leadership Transformation Practice. *The Leadership Accountability Gap*, pág. 22. Obtenido de <https://docplayer.es/87350305-The-leadership-accountability-gap.html>
- Pedraja, L., y Rodríguez, E. (2004). *Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las*. Revista Facultad de Ingeniería. vol. 12, núm. 2, pp. 63-73. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11412208>
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). *Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians*. Journal of Applied Psychology, 59(5), 603-609. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099485.pdf>
- Pozoz, D. (2016). Importancia y análisis del desarrollo empresarial. *Revista de la Escuela de Negocios de la Universidad del Norte*. Numero. 40. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/8810/9526>
- Riega, T. (2018). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Robbins, S. (2000). *La administracion en el mundo de hoy*. Mexico: Pearson Educación.
- Robins, S. (2004). *Comportamiento organizacional (10ma edición)*. San Diego: Pearson Editores.
- Rueda, A. (2014). *Percepciones sobre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en los funcionarios del area administrativa de la Fundacion Hospital San Pedro*. (Tesis de pregrado) Universidad de Nariño. Colombia. <http://biblioteca.udenar.edu.co:8085/atenea/biblioteca/90136.pdf>
- Sheard, A., & Kakabadse, A. P. (2004). *A process perspective on leadership and team development*. Revista de Desarrollo de Gestión. 12 (8). pp. 12-34.
- Steelcase. (2015). *Engagement and the Global Workplac*. España. Obtenido de <https://www.red-thread.com/wp-content/uploads/sites/779/2016/05/2016-Engagement-Report.pdf>
- Suárez, R. (2016). *Liderazgo transformacional vs. liderazgotransaccional en las organizacione*. Ecuador. Obtenido

dehttps://www.academia.edu/14802145/LIDERAZGO_TRANSACCIONAL_Y_TRANSFORMACIONAL

Temple, I. (2018). *Un contrato para liderar*. Obtenido de <https://www.inestemple.com/es/2018/10/un-contrato-para-liderar/>

Tejada, J. y Arias, F. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 295-309

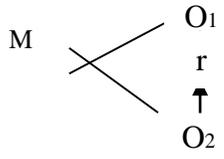
Torres, P. (2018). *Rendimiento escolar*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.

Vroom, V., & Jago, A. (2007). The role of the situation in leadership. *American Psychologist*. Vol. 62, No. 1, 17–24. http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Leadership/Vroom_Jago_2007_The_role_of_the_situation_in_leadership.pdf

Anexos

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el estilo de liderazgo de mayor predominancia desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019?</p> <p>¿Cuál es el tipo de compromiso organizacional predominante en los trabajadores de los Centros Emergencia Mujer Región San Martín 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo Transformacional y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo Transaccional y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo Laissez Faire y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019?</p>	<p>Objetivo general Conocer la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019</p> <p>Objetivos específicos Identificar el estilo de liderazgo de mayor predominancia desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019</p> <p>Identificar el tipo de compromiso organizacional predominante en los trabajadores de los Centros Emergencia Mujer Región San Martín 2019.</p> <p>Determinar la relación entre el estilos de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019.</p> <p>Determinar la relación entre el estilos de liderazgo transaccional y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019.</p> <p>Determinar la relación entre el estilos de liderazgo Laissez faire y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019</p> <p>Hipótesis específicas H1: El estilo de liderazgo de mayor predominancia desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019 es el Transformacional. H2: El tipo de compromiso organizacional predominante en los trabajadores de los Centros Emergencia Mujer San Martín 2019 es el Continuo. H3: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Transformacional y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019. H4: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Transaccional y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019. H5: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Laissez Faire y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>
Tipo y Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

<p>Tipo: No experimental</p> <p>Diseño: Descriptivo – Correlacional</p>  <p>M</p> <p>O₁</p> <p>r</p> <p>↑</p> <p>O₂</p>	<p>Población Conformada por el total del personal de los Centros Emergencia Mujer Regular región San Martín con un total de 50 trabajadores en el segundo trimestre 2019.</p> <p>Muestra La muestra del estudio estará conformada por los 50 trabajadores de los Centros Emergencia Mujer San Martín en el segundo trimestre 2019.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1368 196 1547 228">Variables</th> <th data-bbox="1547 196 1888 228">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1368 228 1547 327" rowspan="3">Estilos de Liderazgo</td> <td data-bbox="1547 228 1888 260">Liderazgo Transformacional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1547 260 1888 292">Liderazgo Transaccional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1547 292 1888 323">Liderazgo Laissez faire</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1368 323 1547 422" rowspan="3">Desempeño Laboral</td> <td data-bbox="1547 323 1888 355">Componente Afectivo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1547 355 1888 387">Componente Normativo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1547 387 1888 419">Componente Continuo</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Estilos de Liderazgo	Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transaccional	Liderazgo Laissez faire	Desempeño Laboral	Componente Afectivo	Componente Normativo	Componente Continuo	
Variables	Dimensiones												
Estilos de Liderazgo	Liderazgo Transformacional												
	Liderazgo Transaccional												
	Liderazgo Laissez faire												
Desempeño Laboral	Componente Afectivo												
	Componente Normativo												
	Componente Continuo												

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO ESTILOS DE LIDERAZGO CELID - S

(Castro Solano, Nader y Casullo, 2004)

EDAD: _____

SEXO:

 M

 F

INSTRUCCIONES.

Este cuestionario sirve para describir el estilo de dirección o liderazgo. Por favor responda los ítems que se detallan a continuación. Sus respuestas serán tratadas de forma anónima.

A continuación, figuran 34 frases. Indique el grado en que cada frase se ajusta a la manera de dirigir de el/la Coordinador/a. Marca una sola alternativa en la escala de valoración.

¿Con qué frecuencia hace la coordinadora en su trabajo lo que dice cada frase?

1 2 3 4 5

Nunca Raras veces A veces A menudo Siempre

N°	Pregunta: Mi Coordinador(a)	1	2	3	4	5
1	Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento					
2	No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien.					
3	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.					
4	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
5	Evita involucrarse en nuestro trabajo.					
6	No nos dice en donde se sitúa en algunas ocasiones					
7	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"					
8	Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.					
9	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos					
10	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro propio esfuerzo					
11	Siempre que sea necesario, podemos negociar con él lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo					
12	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él					
13	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					
14	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas					
15	Nos hace saber que nos basamos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.					

16	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.					
17	Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.					
18	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien					
19	Nos da charlas para motivarnos					
20	Evita tomar decisiones					
21	Cuenta con nuestro respeto					
22	Potencia nuestra motivación de éxito					
23	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.					
24	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos					
25	Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva					
26	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio					
27	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema					
28	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos					
29	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos					
30	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes					
21	Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas					
32	Es probable que esté ausente cuando se lo necesita					
33	Tenemos plena confianza en él.					
34	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

EDAD: _____

SEXO:

M

F

INSTRUCCIONES.

Estimado trabajador, a continuación, te presentamos una serie de opiniones. Marque con una "X" la que mejor describa lo que Usted piensa.

Recuerde no hay respuestas correctas o incorrectas. Puede elegir entre estas cinco opciones de respuesta:

Escala de Conversión	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

N°	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	Siento a los objetivos de mi organización como si fueran míos.					
2	Disfruto platicando de mi organización con otras personas.					
3	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que dejarlo requeriría considerables sacrificios personales					
4	Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo.					
5	Creo que una persona debe ser siempre leal a su organización					
6	Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta organización ahora.					
7	Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos.					
8	Para mí no es del todo ético estar cambiando de organización.					
9	Sería demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano.					
10	Tengo miedo de lo que podría pasar si dejo mi trabajo sin tener algún otro.					
11	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que creo que la lealtad es importante.					
12	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización					
13	Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta organización porque realmente necesito el trabajo.					
14	Pongo en práctica los valores de la organización porque me identifico con ellos.					
15	Me siento emocionalmente ligado a esta organización					
16	Considero que cumpliendo con mis funciones, seguiré permaneciendo en esta organización					
17	Valoro las inversiones que la organización ha hecho en mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella.					
18	Me siento motivado al realizar un proyecto nuevo dentro de la organización					
19	Pienso que si dejaría esta organización, estaría perdiendo alguna alternativa posible de obtener algún beneficio.					
20	Me resulta difícil dejar de trabajar para esta organización por temor a no poder encontrar otro.					
21	Me siento motivado para desempeñarme al máximo en las actividades de la organización.					
22	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece.					
23	Si en caso me ofreciera otro empleo, me costaría mucho aceptarlo por el tiempo que vengo trabajando para esta organización.					

24	Siempre soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización.					
----	--	--	--	--	--	--

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Katia
 Institución donde labora : Estudio Jurídico "Sánchez & Asociados"
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Estilos de Liderazgo
 Autor del instrumento : Br. Tania Blondy Arévalo Ramírez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Estilos de Liderazgo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Estilos de Liderazgo			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Estilos de Liderazgo , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Estilos de Liderazgo .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación; el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Tarapoto, 15 de Junio de 2019.


 Mg. Tania Blondy Arévalo Ramírez
 ABOGADA
 C.O.S. 1984

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Katia
 Institución donde labora : Estudio Jurídico "Sánchez & Asociados"
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Compromiso Organizacional
 Autor del instrumento : Br. Tania Blondy Arévalo Ramírez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromiso Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso Organizacional .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Compromiso Organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso Organizacional .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación; el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 15 de Junio de 2019.


 Mg. Karla Sánchez Dávila
 ABOGADA
 CASM 598

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ushiñahua Putpaña Loidy
 Institución donde labora : Hospital Banda de Shilcayo
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Estilos de Liderazgo
 Autor del instrumento : Br. Tania Blondy Arévalo Ramírez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Estilos de Liderazgo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Estilos de Liderazgo				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Estilos de Liderazgo , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Estilos de Liderazgo .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

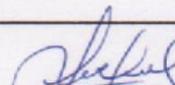
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación; el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Tarapoto, 14 de Junio de 2019.


 Mgs. Loidy Ushiñahua Putpaña
 OBSTETRA
 C. P. 10322

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ushiñahua Putpaña Loidy
 Institución donde labora : Hospital Banda de Shilcayo
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Compromiso Organizacional
 Autor del instrumento : Br. Tania Blondy Arévalo Ramírez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromiso Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso Organizacional				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Compromiso Organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso Organizacional .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				X	
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

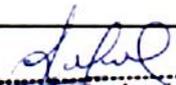
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 14 de Junio de 2019.


 Mg. Loidy Ushiñahua Putpaña
 OBSTETRA
 C.O.P. 16322

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo/ UNSM-T
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Estilos de Liderazgo
 Autor del instrumento : Br. Tania Blondy Arévalo Ramírez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Estilos de Liderazgo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Estilos de Liderazgo					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Estilos de Liderazgo , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Estilos de Liderazgo .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

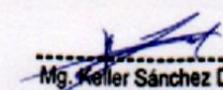
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación; el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Tarapoto, 08 de Junio de 2019.



 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo/ UNSM-T
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Compromiso Organizacional
 Autor del instrumento : Br. Tania Blondy Arévalo Ramírez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromiso Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso Organizacional .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Compromiso Organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso Organizacional .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación; el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 08 de Junio de 2019.



 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Programa Nacional Contra
la Violencia Familiar y Sexual

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad

Lima,

14 JUN. 2019

CARTA N° 45 - 2019-MIMP-PNCVFS-DE

Señora

TANIA BLÓNDY ARÉVALO RAMÍREZ

Estudiante de Maestría en Gestión Pública

Presente.-

Asunto : Autorización para el desarrollo de la investigación titulada: "Relación entre los Estilos de Liderazgo en los Trabajadores de los Centros de Emergencia Mujer San Martín 2019.

Referencia : Carta s/n de Tania Blóndy Arévalo Ramírez de fecha 29.05.2019
Exp. 2019-031-E019359

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y en relación al asunto y documento de la referencia, comunicarle que se realizó la atención de lo solicitado, emitiendo la autorización para aplicar el cuestionario de Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional con un tiempo de 20 minutos a los profesionales del área de Admisión, Legal, Social, Promoción de los diez (10) CEM Regular de la Región San Martín (Tarapoto, Lamas, Moyobamba, Rioja, Bellavista, Picota, Huallaga, el Dorado, Tocache y Mariscal Cáceres).

Al respecto, se acompaña a la presente el Informe N° 038-2019-MIMP/PNCVFS-UGIGC-MCL, con la opinión favorable y recomendaciones para su cumplimiento.

Atentamente,

NANCY TOLENTINO GAMARRA
Directora Ejecutiva
Programa Nacional Contra la Violencia
Familiar y Sexual - MIMP

C.c. CEM Tarapoto
C.c. CEM Lamas
C.c. CEM Moyobamba
C.c. CEM Rioja
C.c. CEM Bellavista
C.c. CEM Picota
C.c. CEM Huallaga
C.c. CEM El Dorado
C.c. CEM Tocache
C.c. CEM Mariscal Caseres
C.c. UAIFVFS
C.c. UPPIFVFS