



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los
colaboradores en la Municipalidad de Chepén**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Linares Melendez, Jessica Maribel (ORCID: 0000-0001-7791-9099)

ASESOR:

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID: 0000-0001-9568-2443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis es dedicada a mis padres Segundo Linares Flores y Felicita Meléndez García por su apoyo incondicional para continuar con mis objetivos.

Así mismo este trabajo le dedico a mi hijo Rodrigo Emir quien es mi fortaleza e inspiración para superarme cada día.

Agradecimiento

A Dios por brindarme salud y vida para avanzar en mi vida profesional.

También agradezco a mi asesor Manuel Ramos de la Cruz, quien me brindó sus conocimientos y apoyo necesario para culminar esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de abreviaturas.....	v
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación.....	10
3.2 Operacionalización de las variables.....	11
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5 Procedimientos.....	13
3.6 Métodos de análisis de datos	13
3.7 Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES.....	24
Referencias.....	25
ANEXOS.....	30

Índice de abreviaturas

- APA : American Psychological Association
- SPSS : Statistical Package for the Social Sciences
- Et. al : Y de más autores
- RHO : Medida de correlación

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de ejercicio del liderazgo en la Municipalidad de Chepén.....	14
Tabla 2 Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén..	15
Tabla 3 Niveles del componente afectivo en la Municipalidad de Chepén.....	16
Tabla 4 Niveles del componente continuidad en la Municipalidad de Chepén.	17
Tabla 5 Niveles del componente normativo en la Municipalidad de Chepén.	18
Tabla 6 Relación del ejercicio del liderazgo y compromiso organizacional	19

Índice de figuras

Figura 1 Ejercicio del liderazgo.....	14
Figura 2 Nivel de compromiso organizacional	15
Figura 3 Componente afectivo.....	16
Figura 4 Componente continuidad.....	17
Figura 5 Componente normativo.....	18

Resumen

La investigación titulada ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la municipalidad de Chepén, tuvo como propósito determinar la relación del ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la municipalidad de Chepén, para lo cual se desarrolló una investigación descriptiva – correlacional. Así mismo un diseño no experimental y transversal. La población fue de 249 colaboradores de la municipalidad de Chepén, a los cuales se les aplicó un cuestionario para obtener los resultados. Entre los hallazgos más relevantes se tiene que el coeficiente de correlación indica un nivel de relación entre la variable liderazgo y compromiso organizacional significativa a un nivel de ,758. Finalmente el coeficiente de correlación indica un nivel de relación entre la variable liderazgo y compromiso organizacional significativa a un nivel de ,758. Por lo tanto se acepta la hipótesis positiva H_1 : Existe una relación significativa entre el ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén, y se rechaza la hipótesis nula H_0 : No existe una relación significativa entre el ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén.

Palabras clave: Ejercicio de liderazgo, compromiso organizacional, normatividad, afectos

Abstract

The research entitled Exercise of leadership and organizational commitment of employees in the Municipality of Chepén, aims to determine the relationship of the exercise of leadership and the organizational commitment of employees in the Municipality of Chepén, for which a descriptive investigation was developed - correlational. Likewise, a non-experimental and cross-sectional design. The population was 249 collaborators from the Municipality of Chepén, to whom a questionnaire was applied to obtain the results. Among the most relevant findings, the correlation coefficient indicates a level of relationship between the leadership variable and significant organizational commitment at a level of .758. Finally, the correlation coefficient indicates a level of relationship between the variable leadership and organizational commitment significant at a level of .758. Therefore, the positive hypothesis H_1 is accepted: There is a significant relationship between the exercise of leadership and the organizational commitment of employees in the Municipality of Chepén, and the null hypothesis H_0 is rejected: There is no significant relationship between the exercise of leadership and the organizational commitment of the collaborators in the Municipality of Chepén.

Keywords: Leadership exercise, organizational commitment, regulations , affected

I. INTRODUCCIÓN

Para el buen funcionamiento de una entidad tanto pública como privada, es de vital importancia contar con un gran equipo de talento humano, para ello la presencia de un líder constituye uno de sus principales pilares para mantener una gestión óptima en cuanto al compromiso organizacional, para de esta manera lograr resultados esperados por la entidad (Dongen, 2015).

La aplicación de un buen liderazgo en una entidad trae consigo muchos beneficios, ya que el líder posee diversas habilidades que le permitirán interactuar con cada uno de los colaboradores, detectando así cualquier problema o dificultad, esto dará como resultado un buen clima laboral, un líder es entusiasta y una de sus herramientas más visibles es la comunicación efectiva, es positivo y mediante su ejemplo inspira respeto y admiración, esto a su vez genera que los colaboradores se sientan a gusto con su trabajo, logrando así que ellos se sientan identificados con la entidad donde laboran (Totlund, 2014).

A nivel internacional, el liderazgo es un factor esencial dentro de una entidad, ya que es la que encamina o guía para el éxito o fracaso de esta. En nuestra actualidad, vivimos en un mundo cambiante, donde a muchas entidades les cuesta salir de su zona de confort y adaptarse a los cambios, es allí donde el líder pone en práctica su capacidad de adaptación, un buen líder está siempre atento a los diversos cambios que se dan constantemente y aprovecha al máximo estas situaciones para sacar a flote sus fortalezas y aprender nuevas cosas (Alcaraz, 2017).

Así mismo, lograr el compromiso organizacional en una entidad, trae beneficios para la entidad y el colaborador, siempre teniendo en cuenta que si el colaborador se siente identificado, satisfecho y respaldado, brindará un servicio de calidad, mejorando así la productividad, alcanzando los objetivos propuestos por la entidad, de esta manera se forjará la cultura organizacional generándole una ventaja competitiva frente a las demás (Wertheim, 2016).

En un estudio realizado por la firma Gallup, se refleja que el compromiso organizacional cumple un rol importante para el éxito de las empresas, ya que disminuye notoriamente los errores y dificultades laborales, lo que hace que la entidad sin distinción de sus particularidades, se potencie y obtenga buenos resultados (Abanto, 2017).

A nivel nacional, en donde nuestro país atraviesa por diversos cambios tanto sociales como económicos, es esencial ejercer el liderazgo, para poder adaptarnos a las diversas situaciones que se nos presenten (Franklin, 2016, p.13).

En un estudio realizado por Greg Shea, se afirma que el comportamiento humano es muy complejo, que adaptarse a los cambios es un reto y que en gran medida el entorno es el que influye para lograr el cambio de este (Gestión, 2020). Actualmente, muchas entidades han reconocido la importancia de un buen liderazgo para lograr que los colaboradores se sientan comprometidos e identificados (Hecht, 2017, p.69).

A nivel local, la Municipalidad Provincial de Chepén es la entidad encargada de la administración pública y de velar por el bienestar de la ciudadanía, satisfaciendo las distintas necesidades que estas poseen. Actualmente esta entidad está conformada por 249 colaboradores, en estos últimos años los pobladores son testigos del pésimo desempeño de esta entidad, ya que hay obras inconclusas, protestas constantes de la población, autoridades implicadas en actos delictivos, actualmente investigados por las entidades pertinentes, existe un pésimo servicio y atención (Omira, 2015).

Las Municipalidades son entidades del estado, autónomas y se constituyen como personas jurídicas (Congreso de la República, 2003). Considerando únicos aspectos, se pone en claro el ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la municipalidad de Chepén, ya que estas dos variables se relacionan directamente. Por las razones expuestas se enunció el problema: ¿Qué

relación existe entre el ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén?

La tesis se justifica teóricamente, porque busca contribuir con información de utilidad a las municipalidades, sobre el ejercicio del liderazgo y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén. A nivel práctico, lo que se espera alcanzar con este estudio, es realizar esquemas que detallen las habilidades esenciales del liderazgo y cómo influyen para lograr el compromiso organizacional. Metodológicamente, se propuso utilizar cuestionarios, para ver la asociación entre variables. A nivel social, se busca establecer la correlación de las variables estudiadas, con el fin de aplicar el ejercicio de liderazgo y lograr mejorar el compromiso (Ñaupas, 2014).

En la presente investigación se consideró el siguiente objetivo general. Determinar la relación del ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén. Así mismo se considera a los objetivos específicos. Identificar el nivel de ejercicio del liderazgo en la Municipalidad de Chepén, diagnosticar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén, analizar los niveles de los componentes de compromiso organizacional en la Municipalidad de Chepén.

Para afirmar que la investigación es rechazada o aceptada se tomó en cuenta las siguientes hipótesis: H_1 : Existe una relación significativa entre el ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén. H_0 : No existe una relación significativa entre el ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta los antecedentes de investigaciones vinculados a las variables de estudio. A nivel internacional, Valdebenito (2020) la investigación busco analizar las buenas prácticas de gestión y su influencia en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Finalmente se concluyó que se identifican desafíos y oportunidades de gestión para fortalecer todas las prácticas de gestión, tanto aquellas peor evaluadas (prácticas de capacitación y oportunidades de ascenso), como aquellas con altos niveles de indiferencia (trabajo en equipo, prácticas de comunicación y prácticas para la toma de decisiones).

En lo que respecta a las actitudes laborales de los funcionarios, ambos ejercicios permiten señalar que, en promedio, estas son favorables. Esta declaración se sustenta en el hecho que las respuestas promedio de cada una de éstas es estadísticamente superior al valor medio, y que presentan una importante concentración de respuestas en las codificaciones positivas (sobre el 50%). Se constata que el Compromiso Organizacional de Continuidad es aquella que concentra la mayor cantidad de respuestas positivas (80%), seguido por el Compromiso Organizacional de Esfuerzos Extraordinarios, y la Satisfacción Laboral (70% y 66% respectivamente), y en menor medida por Compromiso Organizacional de Identificación (58%). Si bien ninguna de las actitudes concentra un volumen importante de respuestas negativas (el máximo es de 11,5% en el caso de Satisfacción Laboral), si resulta de interés destacar que 3 de ellas presentan niveles de indiferencia considerables (Compromiso Organizacional de Esfuerzos Identificación un 36,5%, Compromiso Organizacional de Esfuerzos Extraordinarios un 28% y Satisfacción Laboral un 23%).

Así mismo Ascencio (2019) planteó determinar la relación de comunicación organizacional y el liderazgo transformacional. La investigación utilizada fue la descriptiva, explicativa, bibliográfica y cualitativa. Finalmente se llegó a la conclusión que la comunicación efectiva en una organización es de vital importancia para su buen desenvolvimiento en el mercado, así mismo se concluyó que el liderazgo forma

parte crucial para el éxito que esta obtenga. Con los resultados de la encuesta se obtuvo que el 27% de los colaboradores considera tener un liderazgo óptimo, mientras que el 73% indica que el liderazgo utilizado es pésimo.

A nivel nacional, Romero (2019) se realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar relación entre liderazgo y cultura organizacional. El tipo de investigación utilizada fue cuantitativo. Finalmente se concluyó que si existía una relación positiva entre los estilos de liderazgo y la cultura organizacional.

Así mismo Santamaría (2018) planteo determinar niveles de percepción del liderazgo. Finiquita que los niveles de percepción del liderazgo el 1,2% indican que presenta un nivel adecuado, el 33,7% indica que tiene un nivel inadecuado y un 65,1% un nivel poco adecuado.

Por otro lado Salvador (2018) buscó determinar relación del liderazgo directivo y compromiso organizacional. El resultados de correlación rho Spearman = ,676. Conclusión si existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional.

A nivel local Angulo (2020) busca ver la relación entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente. Finalmente el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente, pues Spearman es $R = 0,794$. Debido a la implementación de trabajos colegiados sesiones compartidas participan en pasantías y en las buenas prácticas.

Finalmente Saucedo (2019) investigó sobre la relación entre gestión administrativa y Compromiso organizacional de colaboradores administrativos. Finalmente concluyó que, si hay relación en gestión administrativa y compromiso organizacional, de manera que los colaboradores demuestran una mala gestión administrativa ya que no hay comunicación.

La palabra “líder” (del inglés, “leader”) se define como el que tiene la capacidad de influir y guiar, a un grupo de personas para el logro de sus objetivos. El liderazgo significa la forma de crear una visión clara, llenando a sus subordinados de autoconfianza, creada a través de la coordinación y la comunicación al detalle. (Bohn, 2002). El liderazgo es una función de gestión, que se dirige principalmente hacia las personas y la interacción social, así como el proceso de influir en las personas para que logren los objetivos de la organización (Bohn, 2002).

El liderazgo es un “conjunto de actitudes y aptitudes que los directivos toman para influir en sus colaboradores y así lograr los objetivos de la organización. (Loya, 2006, p.69). Igualmente el liderazgo es la interacción entre líder y seguidor para el logro de objetivos y metas” (Lussier, 2010, p.6). El liderazgo es la “capacidad que tiene un líder para influir en los demás, y de esta manera alcanzar los objetivos de la organización” (Robbins, 2009, p.385).

El liderazgo es la “interacción existente entre líder y seguidor, donde ambos comparten los mismos intereses y objetivos” (Daft, 2015, p.241). De igual forma el liderazgo es importante en las organizaciones por: “Poseer la capacidad de guiar y dirigir” (Chiavenato, 2004).

Se define al liderazgo como un proceso donde tanto líder como seguidor llevan un aprendizaje constante mutuo, y en el que el líder pone en práctica todas sus habilidades para el lograr los objetivos planteados por la organización (French, 1996, p.183). Por otro lado las empresas están en constante cambio y que el líder es el encargado de lograr que estos se adapten a los cambios con facilidad, potenciando sus habilidades, para hacer de ellas estrategias (Heifetz, 1997, p.126).

El estilo de liderazgo se basa en el pensamiento, el comportamiento y el entorno organizacional de un líder. Puede verse como una serie de actitudes, comportamientos, características y habilidades gerenciales basadas en valores individuales y organizacionales, intereses de liderazgo y confiabilidad de los empleados en diferentes situaciones (Mosadeghrad, 2003).

Para algunos autores existen tres estilos de liderazgos tales como: (Avolio, Bass, & Jung, 1995). Liderazgo del tipo transformacional, nos menciona que este estilo de liderazgo como su mismo nombre lo menciona es aquel que transforma de manera positiva y proactiva a los colaboradores, haciendo que se sientan comprometidos y motivados generándoles un vínculo emocional (Ortiz M. y., 2006). Los líderes transformacionales logran que sus seguidores posean una visión compartida, así mismo guían a sus seguidores hacia el cambio (Bass, 2006).

El liderazgo transformacional son habilidades de los subordinados y fomenta la confianza, la motivación y la conciencia con el propósito de maximizar las capacidades humanas (Timothy, 2011, p.91). Un liderazgo transformacional eleva los niveles de conciencia de los seguidores sobre la misión y visión de la organización (Timothy, 2011, p.92).

Liderazgo del tipo transaccional, en este estilo el líder supervisa constantemente el desempeño laboral de sus seguidores y premia los logros, y también castiga a los colaboradores que no cumplen con lo establecido, es por ello que el líder detalla los objetivos y como llegar a ellos (Rivera, 2010).

Así mismo este liderazgo es un estilo de intercambio, donde el líder recompensa cuando se cumple con el logro de objetivos a esto se le llama "recompensa contingente (Bass, , 2006). El líder supervisa de cerca las actividades para asegurarse del cumplimiento de las actividades encomendadas (Fisher, 2010, p.72).

Se encuentra que el estilo transaccional de liderazgo afecta de manera significativa y positiva el desempeño (Timothy, 2011, p.97). Este estilo de liderazgo se enfoca en un seguimiento cercano, en la detección de errores y errores y en la implementación de acciones correctivas para resolverlos (Timothy, 2011, p.100).

Liderazgo del tipo laissez faire, en español significa, dejar ser en este liderazgo existe escaso apoyo por parte del líder hacia sus seguidores (Bass, Transformational Leadership. Mahwah, , 2006). El líder no influye en el rendimiento de sus seguidores, tampoco participa en la toma de decisiones, actúa de forma pasiva frente a ellos. Estos líderes son muy libres y tranquilos. Un líder de laissez-faire da a sus subordinados la libertad de tomar cualquier decisión que deba tomarse (Lewin, 2012).

El compromiso es tanto de la empresa como del trabajador y la relación que resulte de estos compromisos podrá ser de crecimiento, separación o infidelidad (la persona continúa en la empresa pero piensa en otra) (Jerico, 2001, p.42).

Originalmente el compromiso organizacional es una asociación con "apuestas paralelas" o inversiones que una persona acumula a lo largo del tiempo mientras trabaja para una organización (Becker, 1960, p.65).

El compromiso organizacional incluye la voluntad de mantener la membresía en la organización, una promesa de apoyo para las metas e intereses de una organización y la voluntad de dedicar esfuerzos en apoyo de esas metas a través de comportamientos relacionados con el trabajo (Mowday, 1979).

El comportamiento organizacional es la clave de todas las variaciones del compromiso organizacional Según su razonamiento, las obligaciones "afectivas" también deben surgir a través de un proceso conductual ayudado quizás por inclinaciones positiva (Salancik, 1977). El compromiso organizacional son actitudes que los colaboradores de muestran sintiéndose identificados o no con la organización. (Chiavenato, 2004, p.152).

El compromiso organizacional es el apego o estado psicológico de los colaboradores, esto se ve reflejado en su desempeño laboral, su lealtad y entusiasmo, lo que hace que se logre alcanzar los objetivos de la organización. Los autores mencionan que existen tres componentes del compromiso organizacional: componente afectivo, de continuidad y normativo (Meyer, 1991).

El componente afectivo, se basa primordialmente en el vínculo emocional que existe entre el colaborador y la organización que labora, en este componente el nivel de identificación y compromiso es alto, por lo que existe mayor probabilidad de que este permanezca por mucho más tiempo en la organización (McKeever, 2018).

Según Chiavenatto (2004) nos dice que las emociones son el pilar de este componente, donde el colaborador se siente parte importante de la organización y está contento de pertenecer a ella. El componente de continuidad, hace referencia a que el colaborador analiza su permanencia en la organización teniendo en cuenta factores económicos y personales (Kelly, 2015, p.30).

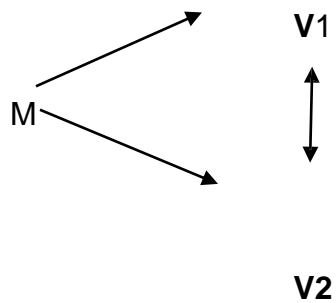
Un colaborador evalúa detalladamente su situación económica y personal para tomar la decisión de permanecer o no a la organización a la que labora. Este componente abarca también el incentivo o motivación que el colaborador recibe por parte de la organización, lo que asegure así compromiso con la misma. El componente normativo, se basa en el sentimiento de obligatoriedad que siente el colaborador en su permanencia en la organización (Rivera, 2010). El colaborador pone en práctica el valor de la lealtad, donde siente que debe ser agradecido con la organización por los incentivos, los años de trabajo y las experiencias vividas durante su permanencia (Scales, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

La investigación es básica, para obtener mayor información y lograr conceptos más claros, amplios y precisos validando así teorías ya existentes (Sánchez, 2006).

Así mismo se desarrolló una investigación descriptiva – correlacional. En la investigación se aplicó el diseño no experimental, debido a que no existe manipulación en las variables de estudio (Hernández, 2010).



Dónde:

M= Muestra

v1= Liderazgo

v2= Compromiso Organizacional

r = posible relación

3.2 Operacionalización de las variables

Variable “x”: Ejercicio de liderazgo: Se define al liderazgo como un proceso donde tanto líder como seguidor llevan un aprendizaje constante mutuo, y en el que el líder pone en práctica todas sus habilidades para el lograr los objetivos planteados por la organización (French y Bell, 1996).

Variable “y”: Compromiso organizacional: Se conceptualiza al compromiso organizacional como el apego o estado psicológico de los colaboradores, esto se ve reflejado en su desempeño laboral, su lealtad y entusiasmo, lo que hace que se logre alcanzar los objetivos de la organización (Meyer, 1991).

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población está compuesta por 249 colaboradores de la Municipalidad de Chepén (Tamayo y Tamayo, 2013).

Criterios de inclusión

Colaboradores que trabajan en la Municipalidad Provincial de Chepén.

Personal administrativo nombrado en la Municipalidad (28 colaboradores).

Personal obrero nombrado en la Municipalidad (25 colaboradores).

Criterios de exclusión

Personal que no esté laborando en la Municipalidad de Chepén.

Personal administrativo y obrero que no esté nombrado en la Municipalidad de Chepén.

Muestra:

Para el tamaño de la muestra probabilística en la investigación se determinó con la consiguiente formula: (Sánchez, 2006).

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

Dónde:

n= Muestra

N= Población De Estudio (249)

P= Proporción Aciertos (0.5) = 50%

Q= Proporción De Errores (0.5) = 50%

E= Margen De Error: 10% = 0.1

Z= Nivel De Confianza 90 %, Z = 1.645

Teniendo en cuenta el número de colaboradores promedio que laboran en la Municipalidad de Chepén, se obtuvo la siguiente muestra para realizar la encuesta.

$$\frac{(1.645)^2(0.5)(0.5)(249)}{(249 - 1) + (1.645)^2(0.5)(0.5)}$$

53.36

=53

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario elaborado por la investigadora. El cuestionario sobre ejercicio de Liderazgo en la municipalidad de Chepén con 12 ítems y el cuestionario sobre compromiso organizacional en la

municipalidad de Chepén con 18 ítems, que contienen preguntas específicas sobre el problema de investigación. La “técnica de la encuesta, es un instrumento principal dentro de la investigación, ya que ayuda a medir las variables y las relaciones existentes entre ellas” (Hernández, 2010).

3.5 Procedimientos

Validez y confiabilidad

Esta investigación fue analizada por expertos de la Universidad Cesar Vallejo, teniendo experiencia en la orientación investigadora, por lo tanto, indicaron el método de validación para el cuestionario que se aplicó (Lizote, 2017).

3.6 Métodos de análisis de datos

Se utilizó la data que fue extraída de la aplicación de los instrumentos de investigación para las dos variables las cuales son “ejercicio de liderazgo” y “compromiso organizacional”, así mismo se utilizó el Microsoft Word para la elaboración de todo el proyecto de investigación, el Microsoft Excel para el procesamiento y las respectivas tabulaciones, el SPSS ya que es un (procesador sistemático computarizado), lo cual permitió ver con más facilidad si la investigación fue aceptable(viable) (Valderrama, 2013).

3.7 Aspectos éticos

La ética sirve de pautas para hacer una investigación. La información que se tuvo fue autentica, no se realizó manipulación de datos en este caso fue información confiable, también se utilizó el permiso para el ingreso a la Municipalidad de Chepén, así mismo se trabajó con las normas APA (Asociación americana de psicología en español), con referente a las personas que fueron encuestadas, fue conveniente guardar su identidad por seguridad, es decir se hizo de forma anónima (Belmont, 1979).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de ejercicio del liderazgo en la Municipalidad de Chepén.

		Frecuencia	Porcentaje
Ejercicio del liderazgo	Bajo	2	3,8
	Medio	28	52,8
	Alto	23	43,4
	Total	53	100,0

Fuente: Elaboración propia

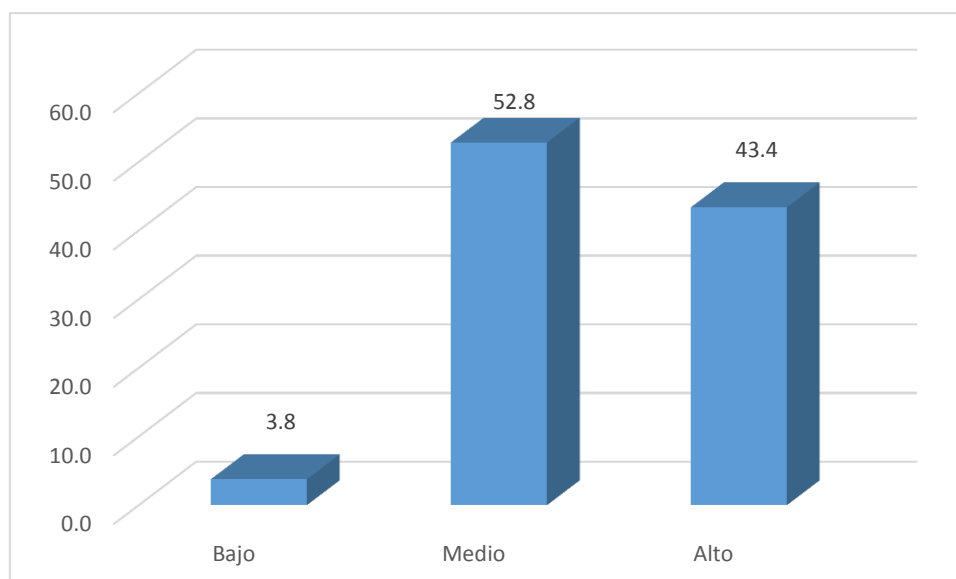


Figura 1

Ejercicio del liderazgo

El 3,8% de los colaboradores perciben un nivel bajo en el nivel de ejercicio del liderazgo en la Municipalidad de Chepén, el 52,8% indica un nivel medio y el 43,4% considera un nivel alto. Se deduce que en la comuna se está aplicando de forma media el liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire (dejen hacer, dejen pasar). Por lo tanto los colaboradores perciben de forma media el ejercicio de liderazgo en sus tres estilos.

Tabla 2

Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén.

		Frecuencia	Porcentaje
Compromiso organizacional	Bajo	1	1.9
	Medio	35	66.0
	Alto	17	32.1
	Total	53	100.0

Fuente: Elaboración propia

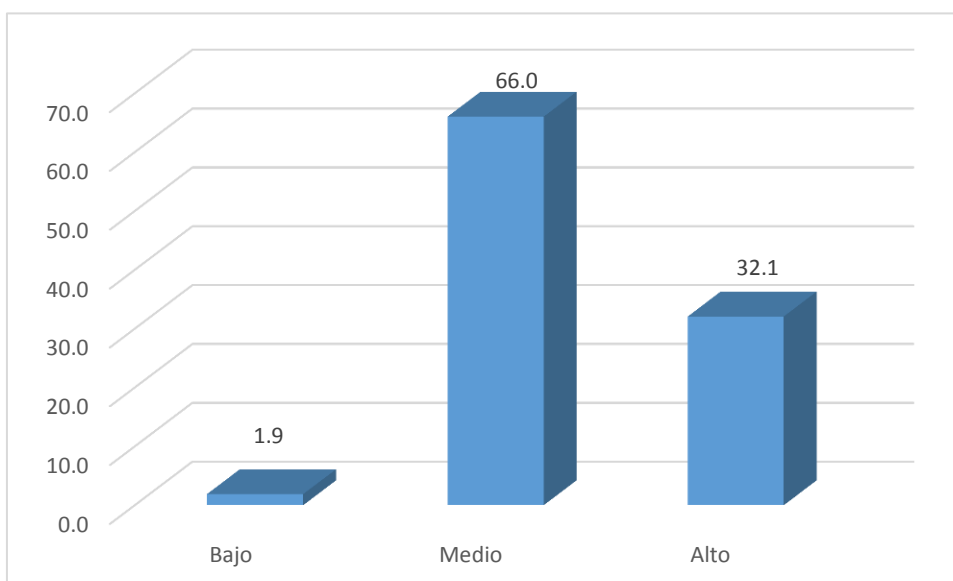


Figura 2

Nivel de compromiso organizacional

El 1,9% de los colaboradores perciben un nivel bajo en el nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad de Chepén, el 66,0% indica un nivel medio y el 32,1% considera un nivel alto. Se deduce que en la comuna se tiene un compromiso medio en los componentes afectivos, continuos y normativos. Por lo tanto los colaboradores en un nivel medio tienen compromiso organizacional hacia su institución.

Tabla 3

Niveles del componente afectivo en la Municipalidad de Chepén.

		Frecuencia	Porcentaje
Componente afectivo	Bajo	3	5.7
	Medio	24	45.3
	Alto	26	49.1
	Total	53	100.0

Fuente: Elaboración propia

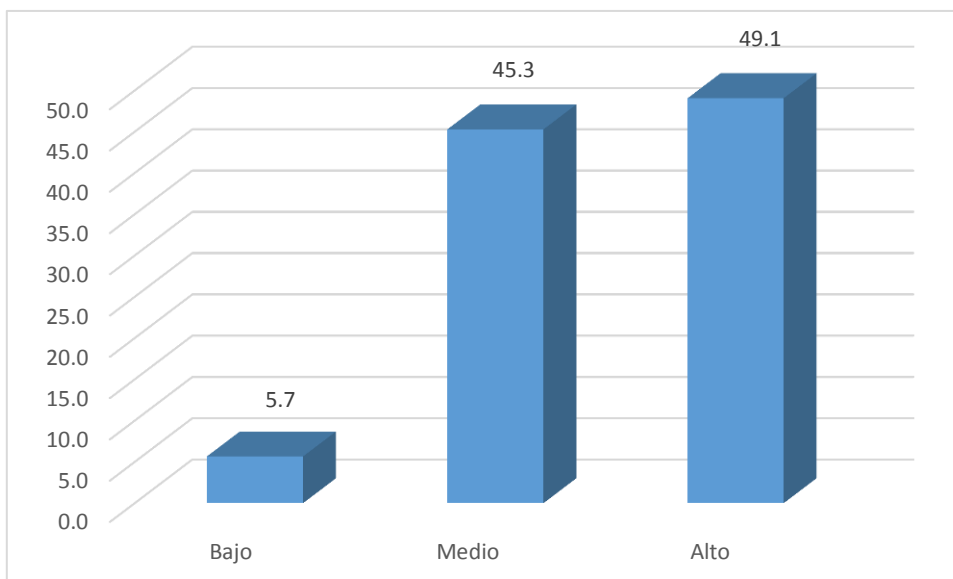


Figura 3

Componente afectivo

El 5,7% de los colaboradores perciben un nivel bajo en el nivel del componente afectivo en la Municipalidad de Chepén, el 45,3% indica un nivel medio y el 49,1% considera un nivel alto. Se deduce que en la comuna se tiene un compromiso afectivo alto. Por lo tanto los colaboradores en un nivel alto se identifican con el trabajo, tienen significación y pertenencia hacia la empresa y lazos emocionales.

Tabla 4

Niveles del componente continuidad en la Municipalidad de Chepén.

		Frecuencia	Porcentaje
Componente continuidad	Bajo	5	9.4
	Medio	21	39.6
	Alto	27	50.9
	Total	53	100.0

Fuente: Elaboración propia

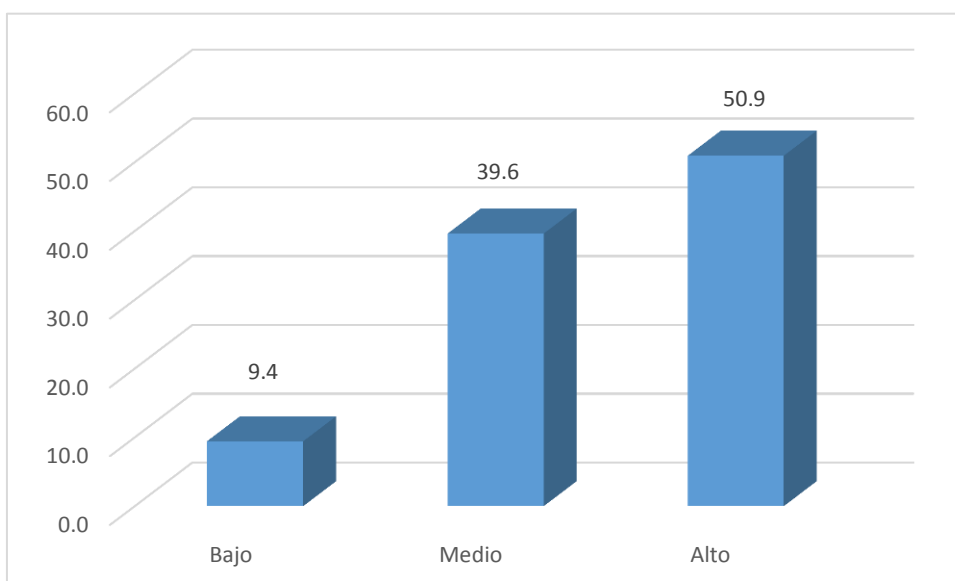


Figura 4

Componente continuidad

El 9,4% de los colaboradores perciben un nivel bajo en el nivel del componente continuidad en la Municipalidad de Chepén, el 39,6% indica un nivel medio y el 50,9% considera un nivel alto. Se deduce que en la comuna se tiene un compromiso de continuidad alto. Por lo tanto los colaboradores en un nivel alto consideran que en la comuna están felices de trabajar, se les brinda beneficios, opciones laborales, y sienten una cuestión tanto de necesidad como de deseo de estar en la organización.

Tabla 5

Niveles del componente normativo en la Municipalidad de Chepén.

		Frecuencia	Porcentaje
Componente normativo	Bajo	12	22.6
	Medio	22	41.5
	Alto	19	35.8
	Total	53	100.0

Fuente: Elaboración propia

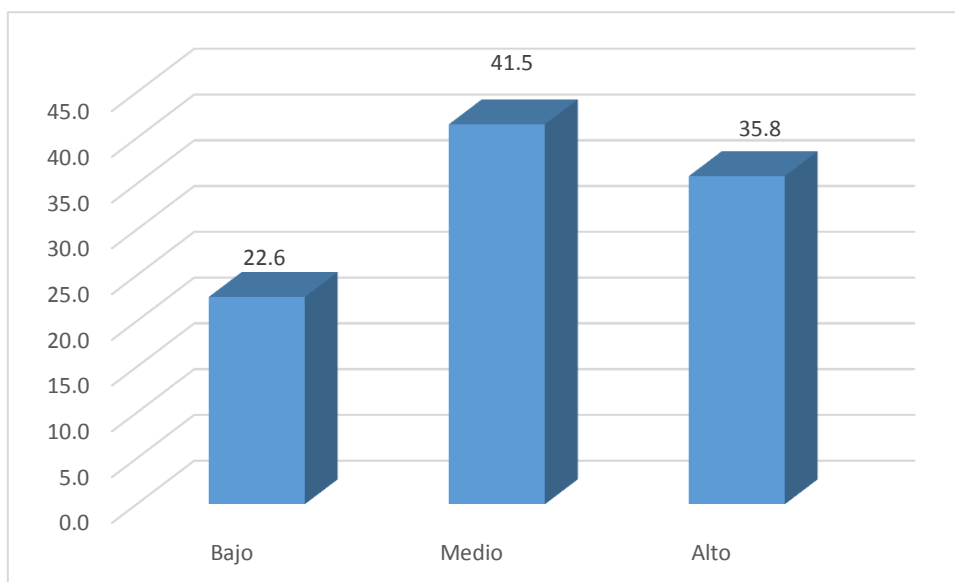


Figura 5

Componente normativo

El 22,6% de los colaboradores perciben un nivel bajo en el nivel del componente normativo en la Municipalidad de Chepén, el 41,5% indica un nivel medio y el 35,8% considera un nivel alto. Se deduce que en la comuna se tiene un compromiso normativo medio. Por lo tanto los colaboradores de forma media tienen ética y moral hacia la institución.

Tabla 6

Relación del ejercicio del liderazgo y compromiso organizacional.

		Liderazgo	Compromiso organizacional
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,758
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,758	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente de correlación indica un nivel de relación entre la variable liderazgo y compromiso organizacional significativa a un nivel de ,758. Por lo tanto se acepta la hipótesis positiva H_1 : Existe una relación significativa entre el ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional, y se rechaza la hipótesis nula H_0 : No existe una relación significativa entre el ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

En el objetivo general, determinar la relación del ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén. El coeficiente de correlación indica un nivel de relación entre la variable liderazgo y compromiso organizacional significativa a un nivel de ,758.

Por lo tanto se acepta la hipótesis positiva H_1 : Existe una relación significativa entre el ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén, y se rechaza la hipótesis nula H_0 : No existe una relación significativa entre el ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén.

Este indicador se asemeja a Ascencio (2019), en donde llegó a la conclusión que la comunicación efectiva en una organización es de vital importancia para su buen desenvolvimiento en el mercado.

Así mismo en lo que respecta a Identificar el nivel de ejercicio del liderazgo en la Municipalidad de Chepén, El 3,8% de los colaboradores perciben un nivel bajo en el nivel de ejercicio del liderazgo en la Municipalidad de Chepén, el 52,8% indica un nivel medio y el 43,4% considera un nivel alto. Se deduce que en la comuna se está aplicando de forma media el liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire (dejen hacer, dejen pasar). Por lo tanto los colaboradores perciben de forma media el ejercicio de liderazgo en sus tres estilos.

Los resultados se asocian con Romero (2019), donde se concluyó que si existía una relación positiva entre los estilos de liderazgo y la cultura organizacional. Teniendo como resultado un grado de correlación = 0.583, $r = 0,000$, $p < 0.05$ probando que se acepta la hipótesis planteada.

Para Bohn y Grafton (2002) describieron que el liderazgo significa la forma de crear una visión clara, llenando a sus subordinados de autoconfianza, creada a través de la coordinación y la comunicación al detalle.

Sobre Diagnosticar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén, El 1,9% de los colaboradores perciben un nivel bajo en el nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad de Chepén, el 66,0% indica un nivel medio y el 32,1% considera un nivel alto. Se

deduce que en la comuna se tiene un compromiso medio en los componentes afectivos, continuos y normativos. Por lo tanto los colaboradores en un nivel medio tienen compromiso organizacional hacia su institución.

Los indicadores, tienen similitud con Salvador y Sánchez (2018), se planteó como objetivo determinar la relación significativa del liderazgo directivo y compromiso organizacional. Su conclusión es que si existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional.

Según (Jerico, 2001) señala por compromiso la motivación de permanecer y aportar en una empresa se diferencia de la satisfacción ya que un colaborador satisfecho no necesariamente está comprometido.

Para analizar los niveles de los componentes de compromiso organizacional en la Municipalidad de Chapén. El 5,7% de los colaboradores perciben un nivel bajo en el nivel del componente afectivo en la Municipalidad de Chapén, el 45,3% indica un nivel medio y el 49,1% considera un nivel alto. Se deduce que en la comuna se tiene un compromiso afectivo alto. Por lo tanto los colaboradores en un nivel alto se identifican con el trabajo, tienen significación y pertenencia hacia la empresa y lazos emocionales.

El componente afectivo, se basa primordialmente en el vínculo emocional que existe entre el colaborador y la organización que labora, en este componente el nivel de identificación y compromiso es alto, por lo que existe mayor probabilidad de que este permanezca por mucho más tiempo en la organización.

El 9,4% de los colaboradores perciben un nivel bajo en el nivel del componente continuidad en la Municipalidad de Chapén, el 39,6% indica un nivel medio y el 50,9% considera un nivel alto. Se deduce que en la comuna se tiene un compromiso de continuidad alto. Por lo tanto los colaboradores en un nivel alto consideran que en la comuna están felices de trabajar, se les brinda beneficios, opciones laborales, y sienten una cuestión tanto de necesidad como de deseo de estar en la organización. El componente de continuidad hace referencia a que el colaborador analiza su permanencia en la organización teniendo en cuenta factores económicos y personales.

El 22,6% de los colaboradores perciben un nivel bajo en el nivel del componente normativo en la Municipalidad de Chepén, el 41,5% indica un nivel medio y el 35,8% considera un nivel alto. Se deduce que en la comuna se tiene un compromiso normativo medio. Por lo tanto los colaboradores de forma media tienen ética y moral hacia la institución. El componente normativo, se basa en el sentimiento de obligatoriedad que siente el colaborador en su permanencia en la organización.

Rivera (2010) menciona que en este componente el colaborador pone en práctica el valor de la lealtad, donde siente que debe ser agradecido con la organización por los incentivos, los años de trabajo y las experiencias vividas durante su permanencia.

Los indicadores encontrados tienen semejanza con Saucedo (2019), donde concluyó que, si hay relación en gestión administrativa y compromiso organizacional, de manera que los colaboradores demuestran una mala gestión administrativa ya que no hay comunicación además no se sienten identificados con la organización, todos estos aspectos demuestran un bajo compromiso por parte de ellos mismos.

VI. CONCLUSIONES

1. Se deduce que en la municipalidad de Chepén se está aplicando de forma media el liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire (dejen hacer, dejen pasar). Por lo tanto los colaboradores perciben de forma media un ejercicio de liderazgo en sus tres estilos.
2. En la municipalidad de Chepén los colaboradores tiene un compromiso medio en los componentes afectivos, continuos y normativos. Por lo tanto los colaboradores tienen un nivel medio de compromiso organizacional hacia su institución.
3. En la municipalidad de Chepén los colaboradores tienen un compromiso afectivo alto, por lo tanto los colaboradores se identifican con el trabajo, tienen significación y pertenencia hacia la empresa y lazos emocionales. Así mismo se tiene un compromiso de continuidad alto, por lo tanto los colaboradores están felices de trabajar, se les brinda beneficios, opciones laborales, y sienten una cuestión tanto de necesidad como de deseo de estar en la organización. Finalmente se tiene un compromiso normativo medio. Por lo tanto los colaboradores de forma media tienen ética y moral hacia la institución.
4. El coeficiente de correlación indica un nivel de relación entre la variable liderazgo y compromiso organizacional significativa a un nivel de ,758. Por lo tanto se acepta la hipótesis positiva H_1 : Existe una relación significativa entre el ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén, y se rechaza la hipótesis nula H_0 : No existe una relación significativa entre el ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén.

VII. RECOMENDACIONES

A la alcaldesa provincial de Chepén, motivar a los colaboradores a ser mejor cada día, así mismo debe de alentar a lograr los objetivos de la institución. También se debe estimular las capacidades intelectuales para que realicen un mejor trabajo. Finalmente debe motivar a los jefes inmediatos de las diferentes áreas para que se caractericen por ser proactivos.

Al Sub -gerente de gestión de talento humano debe de premiar el trabajo bien hecho por los colaboradores, igualmente debe otorgar recompensa por cumplimiento de los objetivos. De igual forma se debe de realizar una supervisión constante del trabajo para monitorear el desarrollo de las actividades con el fin de evitar errores.

A los jefes inmediatos de las diversas áreas, deben tomar decisiones importantes además se deben involucrarse en el trabajo que realizan los colaboradores e inspirar a realizar un trabajo de calidad para que así los trabajadores no sientan la necesidad de dejar la institución.

Al Sub -gerente de gestión de talento humano, debe de buscar estrategias para que los colaboradores se sientan orgullosos de pertenecer a esta institución, ligándolos emocionalmente y buscando su integración y resolviendo los problemas que puedan tener en el ámbito personal y laboral. Finalmente se debe buscar la felicidad del trabajador para que este más tiempo laborando en la comuna.

Referencias

- Abanto Ancajima, S. (Junio de 2017). <http://repositorio.upao.edu.pe/>. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2881/1/RE_PSICO_SUSAN.ABANTO_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF. Trujillo - Perú.
- Alcaraz Rodriguez, R. (2017). . <https://www.researchgate.net/>. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/314151982_Liderazgo_para_el_Exito_Estilos_de_Liderazgo.
- Angulo, V. (2020). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019. Universidad Cesar Vallejo (Tesis)*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44388/Angulo_GV-SD.pdf?sequ. Chepen.
- Ascencio, P. (2019). *Análisis de la comunicación organizacional y su relación con el liderazgo transformacional dentro de empresas Guayaquileñas. Universidad de Guayaquil (Tesis)*. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/38581>. Ecuador.
- Avolio, B., Bass, B., & Jung, D. (1995). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire. Technical report. Mind Garden, California*. <https://www.mindgarden.com/documents/MLQGermanPsychometric.pdf>.
- Bass, B. y. (2006). *Transformational Leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.: <http://www.scielo.org.co/scieloOrg/php/reference.php?pid=S1657-92672007000300018&caller=www.scielo.org.co&lang=es>.
- Bass, B. y. (2006). *Transformational Leadership*. Mahwah, . NJ: Lawrence Erlbaum Associates. <http://www.scielo.org.co/scieloOrg/php/reference.php?pid=S1657-92672007000300018&caller=www.scielo.org.co&lang=es>.
- Becker, H. (1960). *Notes on the Concept of Commitment"*. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/222820>. American Journal of Sociology,66,32-40. .
- Belmont. (1979). *Informe Belmont: Principios éticos y normas para el desarrollo de las investigaciones*. http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10._INTL_Informe_Belmont.pdf.
- Bohn, J. a. (2002). *"The relationship of perceived leadership behaviors to organizational efficacy"*, https://www.academia.edu/28521366/A_study_on_relationship_among_lea. Journal of leadership & Organisational studies, vol.9no.2,pp.65-79.

- Congreso de la Republica. (2003). *Ley Orgánica de Municipalidades 27972*. Lima - Peru: Diario Oficial El Peruano.
- Chiavenato, I. (1992). Compromiso Organizacional . https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestion del talento Humano* . Brazil: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYCulturaOrganizacionalEnLas-2950226%20(3).pdf.
- Daft, R. (2015). *Teoría y diseño organizacional*. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a470398d881ef04626b994461fc4879b.pdf>. 10 Ed. Cenage Learning. .
- Dongen, M. v. (2015). *Leadership development of high potentials in international organizations*. https://www.researchgate.net/publication/277009216_PhD_Dissertation_Leadership_development_of_high_potentials_in_international_organizations.
- Fisher, C. D. (2010). *Happiness at work*. *International Journal of Management Review*, 12(4), 384-412. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>.
- Franklin, K. (2016). *Examining the Impact of Leadership Styles on the Motivation of U.S. Teachers*. <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4131&context=dissertations>.
- French, W. &. (1996). *Desarrollo Organizacional*. . Mexico: <https://www.iberlibro.com/buscar-libro/titulo/desarrollo-organizacional/autor/french/>.
- Gestión. (22 de SEPTIEMBRE de 2020). *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/claves-para-liderar-cambios-efectivos-en-tu-organizacion-nnda-nnlt-noticia/?ref=gesr>
- Hecht, T. (2017). *Gender And Leadership In Business: A Comparative Analysis In Germany And The United States*. http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/116782/1/TFM-REC_Hecht_2017.pdf.
- Heifetz, S. y. (1997). *The work of leadership. The Voice of the NHS organisations in wales*. https://csp.treasury.gov.za/Resource%20_Centre/Conferences/Documents/Leadership%20Course%20Global%20Cities/Course%20Readings/Work%20of%20Leadership%20Heif.

- Hernández, R. F. (2010). *Metodología de la investigación*. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Ed. Mexico: México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Jerico, P. (2001). *La nueva gestión del talento*. https://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_del_talento.pdf. Mexico: Preticen Hall. .
- Kelly, J. (2015). *THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANISATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION OF COMMISSIONED OFFICERS WITHIN AN ARM OF THE SOUTH AFRICAN NATIONAL DEFENCE FORCE*. <https://core.ac.uk/download/pdf/58915972.pdf>.
- Lewin, K. (2012). *The Impact of Autocratic and Democratic Leadership Style on Job Performance*. *International Business Research: Volum 5, No. 2*, 193-201. <https://pdfs.semanticscholar.org/c77d/d8329450cc1e5594d2717d3d27a34ae76676.pdf>.
- Lizote, S. A. (2017). *Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants*. https://www.scielo.br/pdf/rap/v51n6/en_1982-3134-rap-51-06-947.pdf.
- Loya, S. (2006). *Liderazgo en el comportamiento organizacional*. Mexico. <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=32182>. Editorial Trillas.
- Lussier, R. y. (2010). *Liderazgo, teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. https://www.academia.edu/33254885/Teor%C3%ADa_aplicaci%C3%B3n_y_desarrollo_de_habilidades_Liderazgo_Cuarta_edici%C3%B3n. 4ta edición. Cengage learning. .
- McKeever, M. T. (2018). *EMPLOYEE COMMITMENT TO THE ORGANIZATION: A COMPARATIVE QUANTITATIVE EXPLORATION OF EMPLOYEES BASED ON ROLE AND PRIMARY WORK LOCATION AT MULTI-CAMPUS COMMUNITY COLLEGES*. . <https://mountainscholar.org/bitstream/handle/10217/193>.
- Meyer, J. &. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. https://www.researchgate.net/publication/315940329_A_three-Component_Conceptualization_of_Organizational_Commit.
- Mosadeghrad. (2003). *Principles of Health Care Administration*. Dibagran Tehran, Tehran. https://www.researchgate.net/publication/305638796_Principles_of_Health_care_management.

- Mowday, R. S. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment". Journal of Vocational Behavior, 14,224-247.*
https://www.academia.edu/3379532/The_measurement_of_organizational_commitment_1.
- Ñaupas, M. N. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis.* Obtenido de <http://pacarinadelsur.com/home/senas-y-resenas/1001-metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cua>. Peru.
- Omira, O. D. (2015). *The effect of leadership styles and organizational culture on organizational performance of the public sector in saudi arabia.*
<https://core.ac.uk/download/pdf/268141784.pdf>.
- Ortiz, M. y. (2006). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas*
https://www.researchgate.net/publication/28141930_El_Liderazgo_Transformacional_Dimensiones_e_Impacto_en_la_Cultura_Organi.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas. Tesis para optar el Título de Magister en Educación en la Universidad César Vallejo.* Lima.
- Robbins, S. y. (2009). *Comportamiento Organizacional.*
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBI%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf (Romero, 2018, párr. 6). *Compromiso* . Argentina: 13 Ed. Mexico. Pearson.
- Romero, J. (2019). *Relación entre los estilos de liderazgo y la cultura organizacional en nueve startup de línea tecnológica que ganaron el concurso de startup Peru, Lima 2019. Universidad San Ignacio del Loyola (Tesis).*
<http://repositorio.usil.edu.pe/han>. Lima - Peru.
- Salancik, G. (1977). *Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief". In B.Staw and G.Salancik (Eds), New Directions in Organizational Behavior Chicago: St Clair Press, 1-59.*
[https://www.scirp.org/\(S\(oyulxb452alnt1aej1nfow45\)\)/referen](https://www.scirp.org/(S(oyulxb452alnt1aej1nfow45))/referen).
- Salvador, E. y. (2018.). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente.* Recuperado de:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011. *Revista de Investigaciones Altoandinas*.
- Sánchez, H. y. (2006). *Manual de términos de investigación científica, tecnología y humanística. Universidad Ricardo Palma.*
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>. Lima.

- Santamaría, J. (2018). *Liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018*. Universidad Cesar Vallejos (Tesis). Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19378/Santamar%C3%AD>. Lima.
- Saucedo. (2019). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2019*.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44873?show=full>. Pacanga.
- Scales, A. N. (2018). *The Effects of Organizational Commitment and Harmonious Passion on Voluntary Turnover Among Social Workers: A Mixed Methods Study*.
<https://aquila.usm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2583&context=dissertations>.
- Tamayo y Tamayo, M. (2013). *El proceso de la investigación científica*.file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-SignificatividadDelMarcoMetodologicoEnEIDesarrollo-7062667%20(2).pdf. Cuarta edición. Limusa. Mexico.
- Timothy, C. O. (2011). *Effects of leadership style on organizational performance: A survey of selected small scale enterprises in Ikosi*. *Australian Journal of Business and Management Research*. Vol.1, No.7,. Nigeria.
- Totlund, M. (2014). *Which influence/impact have leadership development programs had to your development as a leader?*.
<https://core.ac.uk/download/pdf/52121592.pdf>.
- Valdebenito. (2020). *Efectividad de las prácticas de gestión de personas sobre la satisfacción laboral y compromiso organizacional: estudio en la Subsecretaría de Servicios Sociales*
<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/176746?show=full>. Chile.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación Científica*. https://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=56846&shelfbrowse_itemnumber=76143. (1ra. Edición).
- Wertheim, V. V. (2016). *The Effect of Organizational Commitment, Organizational Based Self Esteem and Work Engagement on Nurses' Perception of Medication Errors*.
<https://digital.sandiego.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1061&context=dissertations>.

ANEXOS

ANEXO 1. Operacionalización de las variables

Tabla. Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Variable X: Ejercicio de liderazgo	Se define al liderazgo como un proceso donde tanto líder como seguidor llevan un aprendizaje constante mutuo, y en el que el líder pone en práctica todas sus habilidades para el lograr los objetivos planteados por la organización. (French y Bell, 1996).	Esta variable se operacionalizó a través de sus dimensiones con los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire. Para su evaluación se utilizará un cuestionario de ejercicio de liderazgo.	Transformacional	Motivación Estimulación intelectual	Ordinal	Cuestionario
			Transaccional	Recompensa contingente. Monitoreo y supervisión constante		
Variable Y: Compromiso organizacional	Se conceptualiza al compromiso organizacional como el apego o estado psicológico de los colaboradores, esto se ve reflejado en su desempeño laboral (Meyer y Allen, 1991).	Esta variable se operacionalizó a través de sus componentes: afectivo, normativo y continuo. Para su evaluación se considerará el cuestionario de compromiso organizacional.	Laissez faire (dejen hacer, dejen pasar)	Evasión en la toma de decisiones. Escasa capacidad de dirección y motivación.	Ordinal	Cuestionario
			Componente afectivo	Identificación con el trabajo Significación y pertenencia Lazos emocionales		
			El componente de continuidad	Necesidad Económica Beneficios laborales Responsabilidad Deber		
			Componente normativo	Ética Moral		

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir la variable liderazgo

Estimado colaborador

A continuación se presentan una serie de afirmaciones, léalas detenidamente y responda de acuerdo a su opinión, la información que usted brinde se mantendrá en absoluta reserva.

(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indiferente (2) En desacuerdo (1)

Totalmente en desacuerdo

	1	2	3	4	5
Mi jefe inmediato me motiva a ser mejor cada día					
Mi jefe inmediato me motiva y me alienta a lograr los objetivos de la institución					
Mi jefe inmediato estimula mis capacidades intelectuales para realizar un mejor trabajo					
Mi jefe inmediato se caracteriza por ser proactivo					
Mi jefe inmediato premia el trabajo bien hecho					
En la institución los jefes inmediatos, recompensa el cumplimiento de los objetivos					
Mi jefe inmediato se caracteriza por realizar una supervisión constante del trabajo					
Mi jefe inmediato monitorea el desarrollo de mis actividades con el fin de evitar errores.					
Mi jefe inmediato se caracteriza por evitar tomar decisiones importantes					
Mi jefe inmediato no se involucra en el trabajo que realizo					
Mi jefe inmediato no me motiva					
Mi jefe inmediato no me inspira a realizar un trabajo de calidad					

Cuestionario para medir la variable compromiso organizacional

Estimado colaborador

A continuación se presentan una serie de afirmaciones, léalas detenidamente y responda de acuerdo a su opinión, la información que usted brinde se mantendrá en absoluta reserva.

(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indiferente (2) En desacuerdo

(1) Totalmente en desacuerdo

Preguntas	1	2	3	4	5
Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa					
Me siento ligado emocionalmente a mi organización					
No me siento plenamente integrado a mi organización					
Realmente tomo los problemas de la empresa como míos					
Esta empresa significa personalmente mucho para mí					
No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización					
Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa					
Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo					
Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones					
Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera					
Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización					
Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora					
No abandonaría a mi empresa en estos momentos					
Estoy en deuda con la organización					
Esta organización merece mi lealtad					
Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización					
No siento obligación alguna de permanecer					

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

**Estadísticas de fiabilidad
del instrumento
compromiso
organizacional**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,749	18

**Estadísticas de fiabilidad
del instrumento
Liderazgo**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,616	12

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de
Chepén

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL Ítem		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ejercicio de liderazgo	Transformacional	Motivación	Mi jefe inmediato me motiva a ser mejor cada día	x		x		x		x		
			Mi jefe inmediato me motiva y me alienta a lograr los objetivos de la institución	x		x		x		x		
		Estimulación intelectual	Mi jefe inmediato estimula mis capacidades intelectuales para realizar un mejor trabajo	x		x		x		x		
			Mi jefe inmediato se caracteriza por ser proactivo	x		x		x		x		
		Transaccional	Recompensa inteligente	Mi jefe inmediato premia el trabajo bien hecho	x		x		x		x	
	En la institución los jefes inmediatos, recompensa el cumplimiento de los objetivos			x		x		x		x		
	Monitoreo y supervisión constante		Mi jefe inmediato se caracteriza por realizar una supervisión constante del trabajo	x		x		x		x		

		Mi jefe inmediato monitorea el desarrollo de mis actividades con el fin de evitar errores.	x		x		x		x		
Laissez faire	Evasión en la toma de decisiones	Mi jefe inmediato se caracteriza por evitar tomar decisiones importantes	x		x		x		x		
		Mi jefe inmediato no se involucra en el trabajo que realizo	x		x		x		x		
	Escasa capacidad de dirección y motivación	Mi jefe inmediato no me motiva	x		x		x		x		
		Mi jefe inmediato no me inspira a realizar un trabajo de calidad	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Carla Arleen Anatacio Vallejos

Firma del experto :

Mg. Carla Arleen Anatacio Vallejos
DNI N° 43637619

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir ejercicio de liderazgo

2. TESISISTA:

Br.: Linares Meléndez Jessica Maribel

3. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 07 de Noviembre de 2020



Mg. Carla Arleen Anastacio Vallejos
DNI N° 43637619

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de
Chepén

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Identificación con el trabajo	Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa	x		x		x		x		
			Me siento ligado emocionalmente a mi organización	x		x		x		x		
		Significación y pertenencia	No me siento plenamente integrado a mi organización	x		x		x		x		
			Realmente tomo los problemas de la empresa como míos	x		x		x		x		
		Lazos emocionales	Esta empresa significa personalmente mucho para mí	x		x		x		x		
			No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización	x		x		x		x		
	Compromiso de	Necesidad Económica	Estaría feliz de trabajar por	x		x		x		x		

continuidad		mucho más tiempo en esta empresa								
		Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo	x		x		x		x	
	Beneficios	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones	x		x		x		x	
	Opciones laborales	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera	x		x		x		x	
	Responsabilidad	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización	x		x		x		x	
	Deber	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	x		x		x		x	
Compromiso o normativo	Etica	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	x		x		x		x	
		No abandonaría a mi empresa en estos momentos	x		x		x		x	

		Estoy en deuda con la organización	x		x		x		x		
		Esta organización merece mi lealtad	x		x		x		x		
	Moral	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización	x		x		x		x		
		No siento obligación alguna de permanecer	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Carla Arleen Anastacio Vallejos

Firma del experto :

Mg. Carla Arleen Anastacio Vallejos
DNI N° 43637619

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir compromiso organizacional

3. TESISTA:

Br.: Linares Meléndez Jessica Maribel

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 07 de Noviembre de 2020



Mg. Carla Arleen Anastacio Vallejos
DNI N° 43637619

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de
Chepén

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL Ítem		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ejercicio de liderazgo	Transformacional	Motivación	Mi jefe inmediato me motiva a ser mejor cada día	x		x		x		x		
			Mi jefe inmediato me motiva y me alienta a lograr los objetivos de la institución	x		x		x		x		
		Estimulación intelectual	Mi jefe inmediato estimula mis capacidades intelectuales para realizar un mejor trabajo	x		x		x		x		
			Mi jefe inmediato se caracteriza por ser proactivo	x		x		x		x		
	Transaccional	Recompensa inteligente	Mi jefe inmediato premia el trabajo bien hecho	x		x		x		x		
			En la institución los	x		x		x		x		

		jefes inmediatos, recompensa el cumplimiento de los objetivos								
	Monitoreo y supervisión constante	Mi jefe inmediato se caracteriza por realizar una supervisión constante del trabajo	x		x		x		x	
		Mi jefe inmediato monitorea el desarrollo de mis actividades con el fin de evitar errores.	x		x		x		x	
Laissez faire	Evasión en la toma de decisiones	Mi jefe inmediato se caracteriza por evitar tomar decisiones importantes	x		x		x		x	
		Mi jefe inmediato no se involucra en el trabajo que realizo	x		x		x		x	
	Escasa capacidad de dirección y motivación	Mi jefe inmediato no me motiva	x		x		x		x	
		Mi jefe inmediato no me inspira a realizar un trabajo de calidad	x		x		x		x	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Julio Roberto Izquierdo Espinoza

Firma del experto :



Mg. Julio Roberto Izquierdo Espinoza
ASESOR ESPECIALISTA
CLAD. 16851

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir ejercicio de liderazgo

3. TESISISTA:

Br.: Linares Meléndez Jessica Maribel

3. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 07 de Noviembre de 2020


Mg. Julio Roberto Izquierdo Espinoza
ASESOR ESPECIALISTA
CLAD. 16651

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de
Chepén

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL Ítem		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Identificación con el trabajo	Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa	x		x		x		x		
			Me siento ligado emocionalmente a mi organización	x		x		x		x		
		Significación y pertenencia	No me siento plenamente integrado a mi organización	x		x		x		x		
			Realmente tomo los problemas de la empresa como míos	x		x		x		x		
		Lazos emocionales	Esta empresa significa personalmente mucho para mí	x		x		x		x		
			No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización	x		x		x		x		
	Compromiso de continuidad	Necesidad Economica	Estaría feliz de trabajar por mucho más	x		x		x		x		

		tiempo en esta empresa								
		Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo	x		x		x		x	
	Beneficios	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones	x		x		x		x	
	Opciones laborales	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera	x		x		x		x	
	Responsabilidad	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización	x		x		x		x	
	Deber	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	x		x		x		x	
Compromiso normativo	Etica	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	x		x		x		x	
		No abandonaría a mi empresa en	x		x		x		x	

			estos momentos								
			Estoy en deuda con la organización	x		x		x		x	
		Moral	Esta organización merece mi lealtad	x		x		x		x	
			Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización	x		x		x		x	
			No siento obligación alguna de permanecer	x		x		x		x	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Julio Roberto Izquierdo Espinoza

Firma del experto :


Mg. Julio Roberto Izquierdo Espinoza
 ASESOR ESPECIALISTA
 CLAD. 16851

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir compromiso organizacional

3. TESISISTA:

Br.: Linares Meléndez Jessica Maribel

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 07 de Noviembre de 2020


Mg. Julio Roberto Izquierdo Espinoza
ASESOR ESPECIALISTA
CLAD. 16851

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL Ítem		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ejercicio de liderazgo	Transformacional	Motivación	Mi jefe inmediato me motiva a ser mejor cada día	x		x		x		x		
			Mi jefe inmediato me motiva y me alienta a lograr los objetivos de la institución	x		x		x		x		
		Estimulación intelectual	Mi jefe inmediato estimula mis capacidades intelectuales para realizar un mejor trabajo	x		x		x		x		
			Mi jefe inmediato se caracteriza por ser proactivo	x		x		x		x		
	Transaccional	Recompensa inteligente	Mi jefe inmediato premia el trabajo bien hecho	x		x		x		x		
			En la institución los jefes inmediatos, recompensa el cumplimiento	x		x		x		x		

		de los objetivos								
	Monitoreo y supervisión constante	Mi jefe inmediato se caracteriza por realizar una supervisión constante del trabajo	x		x		x		x	
		Mi jefe inmediato monitorea el desarrollo de mis actividades con el fin de evitar errores.	x		x		x		x	
Laissez faire	Evasión en la toma de decisiones	Mi jefe inmediato se caracteriza por evitar tomar decisiones importantes	x		x		x		x	
		Mi jefe inmediato no se involucra en el trabajo que realizo	x		x		x		x	
	Escasa capacidad de dirección y motivación	Mi jefe inmediato no me motiva	x		x		x		x	
		Mi jefe inmediato no me inspira a realizar un trabajo de calidad	x		x		x		x	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Jaime Laramie Castañeda Gonzales

Firma del experto :



Mg. Jaime Laramie Castañeda Gonzales
CLAD - 15345

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir ejercicio de liderazgo

3. TESISISTA:

Br.: Linares Meléndez Jessica Maribel

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 07 de Noviembre de 2020



Mg. Jaime Laramie Castañeda Gonzales
CLAO - 15345

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de
Chepén

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL Ítem		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Identificación con el trabajo	Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa	x		x		x		x		
			Me siento ligado emocionalmente a mi organización	x		x		x		x		
		Significación y pertenencia	No me siento plenamente integrado a mi organización	x		x		x		x		
			Realmente tomo los problemas de la empresa como míos	x		x		x		x		
		Lazos emocionales	Esta empresa significa personalmente mucho para mí	x		x		x		x		
			No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización	x		x		x		x		
	Compromiso de	Necesidad Economica	Estaría feliz de trabajar por	x		x		x		x		

continuidad		mucho más tiempo en esta empresa								
		Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo	x		x		x		x	
	Beneficios	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones	x		x		x		x	
	Opciones laborales	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera	x		x		x		x	
	Responsabilidad	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización	x		x		x		x	
	Deber	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	x		x		x		x	
Compromiso o normativo	Etica	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	x		x		x		x	
		No abandonaría a mi empresa en estos momentos	x		x		x		x	

		Estoy en deuda con la organización	x		x		x		x		
		Esta organización merece mi lealtad	x		x		x		x		
	Moral	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización	x		x		x		x		
		No siento obligación alguna de permanecer	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Jaime Laramie Castañeda Gonzales

Firma del experto :



Mg. Jaime Laramie Castañeda Gonzales
CLAD - 15345

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir compromiso organizacional

3. TESISISTA:

Br.: Linares Meléndez Jessica Maribel

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 07 de Noviembre de 2020



Mg. Jaime Laramie Castañeda Gonzales
CLAO - 15345

Anexo 4. Matriz de consistencia

Tabla: Matriz de consistencia

Título	Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología	Instrumento	Escala
Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén	¿Qué relación existe entre el ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén?	<p>Objetivo general: Determinar la relación del ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de ejercicio del liderazgo en la Municipalidad de Chepén, diagnosticar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén, analizar los niveles de los componentes de compromiso organizacional en la Municipalidad de Chepén.</p>	<p>H₁ Existe una relación significativa entre el ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén.</p> <p>H₀ No existe una relación significativa entre el ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén..</p>	<p>V₁= Ejercicio de liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> -Transformacional -Transaccional -Laissez faire (dejen hacer, dejen pasar) <p>V₂= Compromiso organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Componente afectivo -Componente de continuidad - Componente normativo 	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Diseño de investigación: No experimental descriptiva correlacional</p> <p>Población: 249 colaboradores</p> <p>Muestra: 53 colaboradores</p>	Cuestionario	Ordinal

Anexo 5. Autorización de la aplicación del instrumento

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Universalización de la Salud"

FECHA: 7 NOV 2020	EXPL. 9,188
HORA: 10:20	RECIBIDO POR: EJ
FOLIOS: 01	

CHICLAYO 10 de Noviembre de 2020

SEÑORA
MARÍA DEL CARMEN CUBAS CÁCERES
ALCALDESA PROVINCIAL DE CHEPÉN
CHEPÉN

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del (a) interesado (a) de fecha: 09 de Noviembre de 2020

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo (a) cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

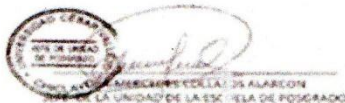
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Linares Melendez Jessica Maribel
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : **Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén**
- 6) Asesor : Dr. Ramos de la Cruz, Manuel

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



arp (Cl).

AUTORIZACIÓN
CONFIRMADA POR
SUBGERENTE DE TALENTO
HUMANO

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN
C.P.C. Jimmy Luis Suárez Cabanillas
SUBGERENTE DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Anexo 6. Cuadros, figuras y fotos

