



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Liderazgo y compromiso organizacional en
trabajadores de una Municipalidad de Huaura, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Huayaney Espinoza, Lady Evelyn (ORCID:0000-0003-3154-3529)

ASESOR:

Dr. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro (ORCID: 0000-0002-8564-7537)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia por haberme brindado su amor incondicional, principalmente a mi madre por su apoyo constante, su confianza y no rendirse en mi formación como profesional.

A mis hermanos por su compañía cuando más los necesite y por sus consejos que fueron un gran apoyo para lograr mis objetivos.

A mis 3 amados hijos que iluminan mi camino y me motivan día con día a ser mejor persona.

A mis padrinos que siempre me demuestran que puedo confiar en ellos.

A mis amigos que de alguna manera han contribuido en mi crecimiento profesional.

Agradecimiento

A nuestros profesores por sus grandes enseñanzas a lo largo de nuestra formación profesional.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimiento	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	32

Índice de Tablas

Tabla 1.	Distribución de la Muestra según el Sexo, Edad, Condición Laboral, y Área de Trabajo	12
Tabla 2.	Consistencia Interna de los Instrumentos de las Variables Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional	16
Tabla 3.	Relación entre Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional	18
Tabla 4.	Actitud frente al Estilos de liderazgo de los trabajadores	19
Tabla 5.	Niveles de los Componentes del Compromiso Organizacional	20
Tabla 6.	Relación entre Estilos de Liderazgo y los Componentes del Compromiso Organizacional	21

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de Liderazgo y los niveles de compromiso organizacional en una muestra de 138 trabajadores de una municipalidad de Huaura, bajo un método cuantitativo no experimental, de corte transversal correlacional. Para lo cual se hizo uso del Test Estilo de Liderazgo de Kurt Lewin y El Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, obteniendo como resultado que no existe relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional sin embargo se encuentra correlación entre el estilo de liderazgo autoritario y el componente normativo del compromiso organizacional siendo esta una correlación lineal positiva ($r_s = 0.208$ $p = 0.014$) siendo el tamaño del efecto pequeño ($r^2 = 0.043$).

Palabras clave: Estilo de liderazgo, Compromiso organizacional, grupo etario, condición laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between Leadership styles and levels of organizational commitment in a sample of 138 workers from a municipality of Huaura, under a non-experimental, cross-correlational quantitative method. For which, the Kurt Lewin Leadership Style Test and the Meyer and Allen Organizational Commitment Questionnaire were used, obtaining as a result that there is no relationship between leadership styles and organizational commitment, however, there is a correlation between the style of leadership. authoritarian leadership and the normative component of organizational commitment, this being a positive linear correlation ($r_s = 0.208$ $p = 0.014$), the size of the effect being small ($r^2 = 0.043$).

Keywords: Leadership style, Organizational commitment, age group, work condition.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos variables como liderazgo y compromiso organizacional han cobrado gran importancia por la influencia que ejercen en el desarrollo que toda organización desea alcanzar.

En este sentido las municipalidades al ser un tipo de organización, la misma que tiene como objetivo conseguir el desarrollo de una comunidad, para tal efecto, resulta necesario que cuenten con un equipo en donde la presencia de un líder es fundamental a fin de gestionar actividades que le permitan el desarrollo efectivo de toda una comunidad.

Por lo tanto, el liderazgo es una característica que involucra una serie de habilidades que las personas poseen y que van a favorecer su accionar en función de la situación, dinamizando a un grupo, colectivo o institución concreta (Pareja, Lopez, El Homrani y Lorenzo, 2012) en este sentido el ejercicio adecuado del liderazgo es algo fundamental ya que al parecer contribuye en promover el compromiso organizacional (Rojas, 2017), el mismo que según los estudios llevados a cabo en Europa refieren que es una variable que tiene un carácter multidimensional entre las cuales se encuentran las siguientes: dimensión normativa, afectiva y temporal (Martín, 2005)

A nivel nacional se observa que los problemas por los que atraviesa las instituciones públicas del estado tiene que ver con la poca capacidad de gasto que tienen, entre las cuales destacan las municipalidades, sin embargo en la Plataforma digital única del estado peruano (2021) se ha publicado que en el año anterior la municipalidad provincial de Capitán Portillo llego a ocupar el primer lugar entre las entidades del estado dado que llego a ejecutar el 81,4% de su presupuesto asignado, esto debido a diversos factores, entre los que se destaca el trabajo en equipo así como el compromiso de las autoridades y de los trabajadores (Plataforma digital única del estado peruano, 2021).

Estudios llevados a cabo dentro de nuestro contexto reflejan la contribución significativa que aporta el compromiso en el desarrollo exitoso de las empresas (Abanto, 2017)

En las municipalidades de Huaura donde se desarrolla el presente estudio se observa la ausencia de liderazgo en las autoridades lo cual es percibido por los trabajadores y como consecuencia ello se genera la falta de compromiso por parte de ellos, existiendo de esta forma una división entre las autoridades y los trabajadores que conlleva al incumplimiento de sus labores y de los objetivos institucionales planteados.

En tal sentido se asume que, si los trabajadores perciben de su autoridad un manejo adecuado de liderazgo, esto se verá reflejado en su integración; repercutiendo en el compromiso que tengan ellos con la institución y por ende mejorando la productividad laboral.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional que presentan trabajadores de una municipalidad de Huaura 2021?

El presente estudio se justifica teóricamente toda vez que busca proporcionar y complementar la información en cuanto a las variables en estudio, a nivel práctico, a partir de los hallazgos encontrados se propondrán estrategias para mejorar la capacidad de liderazgo así como su influencia dentro del compromiso que muestran los colaboradores, en lo metodológico, es importante a partir del empleo de instrumentos debidamente válidos a nuestro contexto, finalmente a nivel social, los resultados obtenidos permitirán que los gobiernos locales implementen estrategias para mejorar las condiciones según las variables de estudio y de esta manera se pueda ofrecer una mejor calidad de servicio a la comunidad.

Siendo el objetivo general: Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo (autoritario, democrático y laissez-faire) y el compromiso organizacional que presentan los trabajadores de una municipalidad de Huaura 2021 y como objetivos específicos: Identificar los estilos de liderazgo (autoritario, democrático y laissez-faire) y los componentes del compromiso organizacional (componente afectivo, normativo y continuidad) que presentan los trabajadores de una municipalidad de Huaura 2021; determinar la relación entre los estilos de liderazgo (autoritario, democrático

y laissez-faire) y los componentes de compromiso organizacional (componente afectivo, normativo y continuidad) que presentan los trabajadores de una municipalidad de Huaura 2021.

Así mismo se planteó la siguiente hipótesis general de investigación: Los estilos de liderazgo (autoritario, democrático y laissez-faire) se relacionan significativamente con el compromiso organizacional que presentan trabajadores de una municipalidad de Huaura 2021 y como hipótesis específica, existe relación entre los estilos de liderazgo (autoritario, democrático y laissez-faire) y los componentes de compromiso organizacional (componente afectivo, normativo y continuidad) en trabajadores de una municipalidad de Huaura 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del presente estudio se revisaron una serie de evidencias empíricas que en un primer momento serán de carácter internacional:

Rovayo y Mesias (2020), investigo de forma cuantitativa a través de un diseño correlacional, su objetivo fue determinar la correlación entre compromiso organizacional y la gestión pública, en una muestra de 190 servidores en direcciones distritales del MTOP zona 3 de Ambato – Ecuador, utilizaron el Cuestionario del compromiso del trabajador con su organización y la encuesta dirigida a los funcionarios de las direcciones distritales del MTOP Zona 3 en donde el compromiso alcanzo el 74% y la satisfacción el 49.04%, donde el compromiso afectivo presenta un 89% , el de continuidad 62.21% y finalmente el normativo 72.53%.

Pardo (2018), investigó bajo un enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo-correlacional, el principal objetivo estudiar el perfil del liderazgo empresarial y el compromiso organizacional en el sector de confección textil, en una muestra de 46 trabajadores en Ambato – Ecuador, hizo uso del cuestionario de liderazgo situacional de Hersy y Blanchard, (1974) y Test de compromiso organizacional de Meyer y Alllen (1997), cuyos resultados evidenciaron que el liderazgo femenino interviene en el compromiso organizacional dentro del sector de confección textil.

López (2018), investigó de forma cuantitativa, con un diseño correlacional, tuvo como objetivo fundamental la relación entre el estilo de liderazgo de directores de unidades y direcciones así como también entre el compromiso hacia el trabajador, del personal a su cargo de las secretarías de la presidencia de la república de Guatemala, en una muestra de 130 personas, haciendo uso del cuestionario Multifactorial Leadership Questionnaire de Bass y Avolio (MLQ-5X, 1995) y el Modelo utrecht work engagement scale (UWES) obteniendo como resultado el predominio del liderazgo transformacional, de igual forma se observa que el liderazgo y compromiso se relacionan de forma positiva por lo tanto esta asciende en función de los promedios del liderazgo transformacional.

García, Salas, y Gaviria (2017), realizaron un estudio cuantitativo de diseño correlacional, tuvo como objetivo identificar el estilo de liderazgo en función del género de los gerentes de las pymes de Cali del sector manufacturero y de alta tecnología, en 142 gerentes, cuyos resultados mostraron que predomina el estilo transformacional en hombres como en mujeres, por lo que no evidencia diferencia en el estilo de liderazgo.

Flores (2016), llevó a cabo una propuesta de tipo cuantitativo, de diseño no experimental transversal descriptivo, la razón principal de este estudio fue describir el liderazgo y compromiso de mujeres en cargos de responsabilidad en municipalidades del Gran Concepción, en una muestra de 17 trabajadoras de la municipalidad del Gran Concepción – Chile, utilizó el Cuestionario de Estilo y Efectividad del Liderazgo CEEL de Hersey y Blanchard así como también el test de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) cuyos resultados evidencia que el estilo de predominante es el liderazgo Integrado (80%) de igual forma las mujeres presentan un elevado compromiso hacia organización, sobre todo en las dimensiones Afectiva y Normativa. La dimensión de Continuidad en término medio ya que las trabajadoras han perdido el temor de perder, debido a la experiencia de años trabajados.

Perozo y Paz (2016), investigaron cuantitativamente, haciendo uso de un diseño no experimental transversal de campo, como objetivo realizó un análisis de los estilos de liderazgo femenino como factor influyente en las habilidades de los equipos de trabajo en el sector asegurador en una muestra de 79 sujetos en Magdalena – Colombia, hicieron uso de dos instrumentos que fueron uno para medir los estilos de liderazgo femenino y el otro destinado a medir habilidades de los equipos de trabajo, obteniendo como resultado que el estilo predominante fue el situacional.

A nivel nacional se tiene lo siguiente:

Linares (2021), investigó de forma cuantitativa, mediante un diseño descriptivo – correlacional, su objetivo fue ver de qué forma se relaciona el ejercicio del liderazgo con el compromiso organizacional de los colaboradores en la municipalidad de Chepén- Chiclayo, en una muestra de

249 colaboradores, para lo cual se elaboró un cuestionario específico sobre el ejercicio del liderazgo en la municipalidad de Chepén, obtuvo como resultados un nivel significativo de relación entre la variable liderazgo y compromiso organizacional.

Paredes, Palomino, Cárdenas y Gonzales (2021), realizaron una investigación cuantitativa de diseño descriptivo, su objetivo fue describir los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores financieros en la región Junín en una muestra de 210 colaboradores obteniendo como resultado niveles medios de compromiso organizacional, mientras que los niveles dentro sus componentes son: afectivo alto, normativo y de continuidad medio.

Uriarte (2020), investigó bajo un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional cuyo objetivo fue conocer la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una municipalidad de la región de Lambayeque en 120 trabajadores, el instrumento que utilizó fue el cuestionario multifactorial de liderazgo corto de Bass y Aviola validado en Perú, obteniendo como resultado una relación positiva entre el componente afectivo y normativo sin embargo el estilo *laissez faire* presenta una relación negativa con el compromiso afectivo y normativo, así mismo se determinó que no existe relación entre las dimensiones de la variable estilos de liderazgo y el componente de continuidad lo cual permite concluir que a mayor presencia de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional mayor compromiso afectivo y normativo a mayor presencia del estilo de liderazgo *laissez faire* menor compromiso afectivo y normativo a mayor presencia del resultado del líder mayor compromiso afectivo y normativo.

Gutiérrez (2020), investigó de forma cuantitativa, con diseño no experimental transversal de nivel explicativo, el objetivo se basó en determinar la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral, en 139 trabajadores de la municipalidad distrital de Yarada los palos en Tacna, donde obtuvieron como resultado que el desempeño laboral se ve influenciado por el compromiso organizacional en un 88% esto refleja que el compromiso de los trabajadores de la municipalidad medido a partir de su

compromiso afectivo, la voluntad por continuar en la institución y por cumplir con las disposiciones laborales son fundamentales para que este logro desempeños acordes a la exigencia del puesto de trabajo y de la institución.

Vidal (2016), investigó de forma cuantitativa, diseño correlacional, su objetivo era determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública, en 120 administrativos en Nuevo Chimbote, utilizó la escala de liderazgo organizacional de Egoavil (2003) y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen adaptado en 1998, en los resultados obtenidos tenemos que el mayor número de colaboradores presentan un nivel promedio de liderazgo generativo punitivo mientras que el estilo de liderazgo racional, presenta nivel alto, respecto al compromiso organizacional evidencia un nivel promedio (97.5%), al relacionar ambas variables se evidencia la existencia de una correlación con los estilos de liderazgo, el generativo punitivo (-0.191**) y el emotivo dócil (-0.165).

A nivel teórico encontramos que el liderazgo a lo largo de la historia ha sido definido a partir de diferentes perspectivas destacando aquella que lo define como un proceso transaccional que ocurre entre los miembros de un grupo de trabajo, esto nos muestra que no es una condición innata o una característica que nace con el líder (Jankurova, Ljudvigova y Gubova, 2017). Si no que por el contrario se da en función de capacidades, aptitudes y características innatas o adquiridas que se tiene como individuo y que se ponen de manifiesto en el momento que toca guiar a un equipo de trabajo hacia el logro de sus objetivos propuestos, por lo que el hecho de liderar de forma exitosa dependerá del alcance que tienen las empresas en el momento de hacer frente a los retos que diariamente tienen que enfrentar las organizaciones. (Uzurriaga, Osorio y Arias, 2020).

En este sentido el liderazgo debe ser visto de manera clara, lo cual implica definir adecuadamente las tareas del líder y responsabilidades de los subordinados, permitiendo realzar y establecer los estándares de desempeños, así como los y canales de comunicación (Wipulanusat, Panuwatwanich y Stewart, 2017).

Por lo tanto, los estilos de liderazgo vienen a ser una forma especial de influenciar en un grupo de personas a fin de conseguir los objetivos de la organización” (Londoño, 2018).

Según Sanchez (2017), menciona que entre los planteamientos teóricos sobre el comportamiento de los líderes tenemos la propuesta por Lewin quien estableció tres estilos de liderazgo que son:

Estilo autocrático o autoritario: el líder se muestra dogmático e impositivo dando órdenes, supervisando, dirigiendo mediante un sistema de restricciones otorgando recompensas y castigos.

Estilo democrático o participativo se caracteriza por socializar a sus colaboradores las acciones y decisiones promoviendo de esta manera la participación de todos.

En el estilo Laissez-Faire o políticas laxas: se caracteriza por otorgar a sus colaboradores una gran cantidad de autonomía e independencia en sus actividades.

En relación a la segunda variable podemos mencionar que el compromiso organizacional viene a ser una forma particular de identificarse individualmente con una organización particular involucrando la aprobación de objetivos, valores y visión organizacional, llevando a generar un mayor esfuerzo que favorece a la organización, así como el deseo de permanencia en la misma, permitiendo de esta manera la integración de los objetivos tanto de la empresa como el de los individuos (Vega, Martinez y Garcia, 2020).

Por lo tanto, el compromiso organizacional viene a ser parte de diversos aspectos personales que proporcionan un sentido de pertenencia en función a los desafíos profesionales generando influencia en la motivación, comunicación, aprendizaje, percepción de conflictos, tensión laboral y el desarrollo del trabajo (Betanzos, Palos y Paz, 2006; Robbins, Judge y Estrada, 2009).

Tomando en cuenta lo referido anteriormente se puede mencionar que interviene en el cumplimiento de las metas programadas, contribuyendo a la mejora y al logro de los objetivos (De la Puente, 2017; Cervera, 2018 y

Paredes A. , 2018), incrementando así la productividad y perfeccionamiento del servicio.

Para Rios (2018); Neyra, Aliaga, Santos y Alvarez (2020), consideran que el compromiso viene a ser una característica actitudinal que está formado por tres componentes:

Compromiso afectivo

Este componente se genera debido al involucramiento o lazos emocionales que el trabajador desarrolla con la organización.

Compromiso de continuidad

Se da en función a la necesidad que tiene el trabajador en relación al tiempo que pretende seguir en su puesto de trabajo y como el dejarlo lo afectaría.

Compromiso Normativo

Este componente se da toda vez que el trabajador siente un tipo sensación de obligación con la organización como consecuencia de los beneficios o trato que recibió.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica, debido a que proporciona un mayor conocimiento sobre la relación entre las dos variables en estudio permitiendo de esta manera corroborar e incrementar las teorías ya existentes (Gallardo, 2017).

Por otra parte, el presente estudio se basa en un diseño no experimental transversal correlacional (Arispe, et al., 2020).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo:

Definición Conceptual: Conjunto de acciones que influyen sobre los demás, conduciéndolos de tal forma que les permita lograr los objetivos trazados por una organización. (Jones y George, 2017).

Definición operacional: El liderazgo será evaluado mediante el Test de Estilo de Liderazgo de Kurt Lewin (1939); con la adaptación de Vásquez, 2018.

Indicadores: consta de tres dimensiones que son estilo autoritario, democrático y laissez faire cada uno con sus respectivos indicadores: que van en función de las puntuaciones obtenidas que pueden ser: actitud desfavorable, indiferente, favorable, su calificación es tipo Likert con valores de 0 a 6.

Nivel de Medición: ordinal ya que permite establecer un orden entre categorías. (Ñaupas, Mejia, Novoa, y Villagomez, 2011).

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Viene a ser el estado interno que describe la relación que se establece entre el trabajador y la organización (Meyer & Allen, 1990).

Definición Operacional: se procederá a medir la variable a través del Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) de Meyer, Allen y Smith (1993), el cual fue traducido con ítems reformados en positivos por Arciniega y Gonzales (2006) y adaptado en Perú por Livia y Quispe, (2015).

Indicadores: consta de 3 dimensiones que son componente afectivo, normativo, y continuidad con sus respectivos indicadores que están función de sus puntajes; puntaje alto, promedio y bajo su calificación es tipo Likert con valores de 0 a 7.

Nivel de Medición: ordinal ya que permite identificar categorías en un orden específico. (Vásquez W, 2020).

3.3. Población, muestra y muestreo:

Constituida por el grupo de personas que comparten particularidades en común y se encuentran ubicados en un espacio determinado (Moran y Alvarado, 2010) en este sentido la población que formará parte del estudio estará constituida 138 trabajadores de una municipalidad de Huaura.

Sin embargo, al existir un número mínimo de trabajadores se opta por trabajar con toda la población como muestra.

Criterios de inclusión:

Trabajadores cuyas edades estén comprendidas entre 20 a 55 años de edad, que sean de ambos sexos, tengan como mínimo secundaria completa, lleven trabajando como mínimo 3 meses, que no presenten ningún tipo de alteración mental, que laboren dentro de una municipalidad de Huaura y que participen en el estudio de forma voluntaria.

Criterios de exclusión

Trabajadores cuyas edades sean inferiores a los 22 años, que no hayan terminado sus estudios de secundaria, que tengan menos de tres meses de servicio, que presenten algún signo de alteración mental, que pertenezcan a otras municipalidades, que no acepten participar voluntariamente en el estudio.

El muestreo utilizado en el presente estudio fue de tipo intencional que no involucra ningún elemento aleatorio en su selección (Alarcón, 2008), razón por la cual la muestra estuvo integrada por sujetos que cumplieron los criterios antes mencionados.

TABLA 1

Distribución de la Muestra según el Sexo, Edad, Condición Laboral, y Área de Trabajo

		f	%
Sexo	Masculino	89	64,5
	Femenino	49	35,5
	Total	138	100,0
Edad	22-30	59	42,8
	31-39	16	11,6
	40-48	28	20,3
	49-57	26	18,8
	58-67	9	6,5
	Total	138	100,0
Condición laboral	Nombrado	13	9,4
	Contratado	125	90,6
	Total	138	100,0
Área de trabajo	Seguridad ciudadana	19	13,8
	Servicios públicos	37	26,8
	Administrativos	72	52,2
	Fiscalizadores	10	7,2
	Total	138	100,0

En la tabla 1 se presenta la distribución de la muestra en función de las características sociodemográficas, según sexo se tiene que el 64.5% (89) pertenecen al sexo masculino mientras que solo el 35,5% (49) pertenecen al sexo femenino, en relación al rango de edad el mayor porcentaje 42.8 % (59) se encuentran comprendidos en el rango de edad de 22 – 30 años mientras que solo el 6.5%(9)

pertencen al rango de 58-67 años de edad, con respecto a su condición laboral el 90.6% (125) tiene la condición de contratado finalmente según el área de trabajo el 52.2%(72) pertenece al área administrativa y solo el 7.2%(10) al área fiscalizadora.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Constituyen el procedimiento que se lleva a cabo con el fin obtener la información que permitirá alcanzar los objetivos y contrastar las hipótesis formuladas (Arispe, et al., 2020). Por lo tanto, se hizo uso de la encuesta debido a que permite el recojo de información en un grupo de la población en estudio a través procedimientos estandarizados a fin de recolectar los mismos datos (Gallardo, 2017), para tal efecto se hace uso de cuestionarios los mismos que se aplicaron en forma anónima a fin de conocer el comportamiento de la muestra en estudio para lo cual se utilizaron los siguientes instrumentos:

Para el estudio de la variable Liderazgo se empleó el test de estilos de liderazgo de Kur Lewin (1939), con la adaptación de Vásquez (2018), en una muestra de empleados de la municipalidad provincial de Trujillo, tiene como objetivo evaluar los estilos de liderazgo que posee una persona, consta de 33 ítems, posee tres dimensiones, su calificación es tipo Likert con una duración de 15 a 20 minutos, se aplica en forma individual – colectiva.

Validez y confiabilidad

Vásquez (2018), llevó a cabo una validación de jueces siendo esta aceptable y una confiabilidad que indica bajo riesgo de error obteniendo un alfa de Cronbach superior a 0.80.

Por otra parte, el alfa de Cronbach fue de 0,846 para el instrumento, mientras que las dimensiones puntuaron de la siguiente manera: compromiso afectivo =0,76, compromiso de continuidad =0,79, y compromiso normativo = 0,75.

La variable compromiso organizacional se empleó el Cuestionario de compromiso organizacional (CCO) de Meyer, Allen y Smith (1993) el cual fue adaptado en Perú por Livia y Quispe (2015), en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador en Lima, el cuestionario consta de 18 ítems,

consta de tres dimensiones, su calificación es de tipo Likert, con una duración de 15min y es de aplicación individual o colectiva.

Validez y confiabilidad

Livia y Quispe (2015), la muestra empleada fueron los trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador Lima, se llevó a cabo la validación de jueces, utilizándose la V de Aiken cuyos resultados fueron altos ($p < .001$); así mismo los resultados del análisis factorial confirmaron las tres dimensiones, en el análisis de confiabilidad el resultado hallado fue un alfa de Cronbach de .737 ($p < .001$); y el coeficiente de mitades es de .765 ($p < .001$).

3.5. Procedimiento

Para llevar a cabo la investigación se procedió a realizar la búsqueda de diversos fundamentos teóricos y estudios, en diversos medios como son artículos científicos, revistas electrónicas, (en español e inglés) los mismos que permitieron dar sustento a los antecedentes y comprender mejor las variables del estudio.

Luego se procedió a ubicar los instrumentos, así como también la información necesaria referida a las características psicométricas con la finalidad de comprobar que se encuentran adaptados a nuestra realidad.

Durante la etapa de medición o aplicación del instrumento se llevaron a cabo de forma previa coordinaciones con el fin de obtener el permiso para poder aplicar los instrumentos respectivos una vez obtenida la autorización y a fin de poder asegurar la privacidad y seguridad de los datos de los participantes se les hizo llegar el formato de cada instrumento para ser contestado de forma anónima, así como también un formato de consentimiento informado.

En la fase de procesamiento de datos se confeccionó una base de datos en Excel para luego importarlos en el paquete estadístico IBM SPSS versión 27 a fin de procesar los datos de forma estadística.

Finalmente se hizo uso de Word para la redacción del presente estudio.

3.6. Método de análisis de datos:

Una vez diseñado la base de datos en Excel se procedió a importar los datos al programa SPSS versión 27 con lo cual se procedió de la siguiente manera:

Primero se llevó a cabo el análisis descriptivo lo cual permitió tener información sociodemográficos, describir el nivel de cada variable en función de su frecuencia y porcentaje.

Para llevar a cabo la contrastación de las hipótesis destinadas a establecer relación se tendrá en cuenta lo siguiente: evaluar la existencia de una distribución normal de la muestra mediante el estadístico de bondad de ajuste Kolmogorov- Smirnov, se tendrá en cuenta el nivel de significancia de $p < 0.05$ de ser así se procederá a rechazar la hipótesis de normalidad lo cual permitirá determinar el uso de la prueba estadística.

Se procederá a contrastar las hipótesis entre las dimensiones de cada una de las variables permitiéndonos de esta manera conocer el tipo de relación que existe.

En cuanto a los valores que permiten la valoración del tamaño del efecto fueron calculados mediante la d de Cohen, quien señala que valores menores de 0.20, no presenta efecto; de 0.21 a 0.49 tienen efecto pequeño; 0.50 a 0.70 es un efecto moderado y aquellos valores iguales o superiores a 0.80 representan a un efecto grande (Muriel, y otros, 2017).

Previamente se determinó la confiabilidad de los instrumentos para lo cual se hizo uso de los software estadísticos IBM SPSS V. 27 y Jamovi los cuales nos permitieron conocer la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach's y el Omega de Mc Donal's (Revelle, W. 2019, Hayes, A. 2020). Los mismos que se presentan en la Tabla 2.

TABLA 2

Consistencia Interna de los Instrumentos de las Variables Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional

	N	α	Ω
Variable Liderazgo	33	0.860	0.860
• Estilo Autoritario	11	0.763	0.795
• Estilo Democrático	11	0.757	0.795
• Estilo Laissez – Faire	11	0.687	0.725
Variable Compromiso Organizacional	18	0.869	0.872
• Componente afectivo	6	0.720	0.741
• Componente de Continuidad	6	0.658	0.639
• Componente Normativo	6	0.604	0.575

En la tabla 2, se presenta la consistencia interna de cada una de los instrumentos que permitieron llevar a cabo la medición de las variables, para tal efecto se utilizó coeficiente de Alfa de Cronbach's llegando a obtener un alfa total de $\alpha = 0.860$ para liderazgo y $\alpha = 0.869$ para compromiso organizacional, las cuales son puntuaciones buenas (George y Mallery , 2003) sin embargo para obtener una mayor precisión también se trabajó con el coeficiente omega de McDonald's donde se obtuvo $\omega = 0.860$ para liderazgo y $\omega = 0.872$ para compromiso organizacional, siendo valores buenos para las variables así como en cada una de sus dimensiones.

3.7. Aspectos éticos:

En el presente estudio se buscó proteger, así como también proporcionar el respaldo ético respectivo para la información que se obtuvo en la investigación.

En este sentido en todo momento se proporcionó una información de los objetivos, aspectos relacionados con la investigación (propósito y duración) beneficios así como también los riesgos o molestias, sobre la confidencialidad de sus datos, a fin de asegurar que la participación de cada sujeto sea de forma voluntaria, razón por la cual se hizo uso de consentimiento informado

con lo cual se tomó en cuenta los artículos 24 del Código de ética del psicólogo peruano y el artículo 10° v código de ética en investigación de la universidad de Cesar Vallejo (Colegion de Psicologis del Perú, 2017 y código de ética en investigación de la universidad de Cesar Vallejo, 2017).

De igual forma se consideró el hecho de beneficios y salvaguardar la salud mental de los participantes la cual prevalece sobre los intereses de la ciencia con lo cual se toma en cuenta el art 25° del código de ética del psicólogo (Colegion de Psicologis del Perú, 2017).

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Relación entre Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional

<u>Estilos de Liderazgo</u>		<u>Compromiso organizacional</u>
Estilo Autoritario	r_s	0,103
	p	0,228
	r^2	0.010
Estilo democrático	r_s	0,004
	p	0,962
	r^2	0,000
Estilo laissez - faire	r_s	0,066
	p	0,443
	r^2	0.004

Nota: r_s = tipo de relación; p = nivel de significancia; r^2 = tamaño del efecto.

En la tabla 3, se muestra que no existe relación entre las variables estilos de liderazgo y compromiso organizacional.

Tabla 4*Actitud frente al Estilos de liderazgo de los trabajadores*

	Actitud Favorable		Actitud Indiferente		Actitud desfavorable		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Estilos de Liderazgo								
Autoritario			125	90.6	13	9.4	138	100
Democrático	22	15.9	109	79.0	7	5.1	138	100
Laissez Faire	2	1.4	121	87.7	15	10.9	138	100

En la tabla 4 se puede observar que el 15.9% (22) presentan una actitud favorable hacia el estilo democrático, el 90.6% (125) de la muestra presentan una actitud indiferente hacia el estilo autoritario y finalmente el 10.9% (15) muestran una actitud desfavorable al estilo Laissez Faire.

Tabla 5*Niveles de los Componentes del Compromiso organizacional*

	Nivel Alto		Nivel Media		Nivel Bajo		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Componentes del Compromiso Organizacional								
Afectivo	30	21.7	72	52.2	36	26.1	138	100
Normativo	33	23.9	78	56.5	27	19.6	138	100
Continuidad	50	36.2	78	56.5	10	7.2	138	100

En la tabla 5 se puede observar que el 36.2% presenta un nivel alto en el componente de continuidad, mientras que el 56.5% (78) presentan un nivel medio en el componente normativo y de continuidad, y finalmente el 26.1% (30) se ubica en el nivel bajo en relación al componente afectivo.

Tabla 6*Relación entre Estilos de Liderazgo y los Componentes del Compromiso Organizacional*

Estilos de Liderazgo		Afectivo	Normativo	Continuidad
Estilo Autoritario	r_s	0,125	0,208*	0,034
	p	0,144	0,014	0,692
	r^2	0.015	0.043	0.001
Estilo democrático	r_s	-0,085	0,022	0,043
	p	0,319	0,801	0,614
	r^2	0.007	0.000	0.001
Estilo laissez - faire	r_s	0,020	0,149	0,139
	p	0,814	0,082	0,104
	r^2	0.000	0.022	0.019

Nota: r_s = tipo de relación; p = nivel de significancia; r^2 = tamaño del efecto.

En la tabla 6, se muestra la relación entre el Estilo de Liderazgo Autoritario y el componente normativo del compromiso organizacional siendo esta una correlación lineal positiva ($r_s= 0.208$ $p= 0.014$) siendo el tamaño del efecto pequeño ($r^2= 0.043$) (Cohen, 1988).

V. DISCUSIÓN

El presente apartado está en función de los resultados, al respecto podemos mencionar que el objetivo general formulado para el presente estudio, fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional que presentan los trabajadores de una municipalidad de Huaura y cuya hipótesis corroborar dicha relación, se llegó a la conclusión que no existe relación lo cual estaría indicando que ambas variables tienen un comportamiento individual no ejerciendo ningún tipo de influencia de forma recíproca. Estos resultados estarían en una situación de discrepancia con el estudio realizado por Uriarte (2020) donde obtuvo que a mayor presencia de estilos de liderazgo mayor compromiso afectivo y normativo, así como también con los resultados obtenidos en la investigación llevado a cabo por López (2018) en donde se observa una correlación positiva entre liderazgo y compromiso, estos resultados podrían estar indicando que ambas variables actúan de forma independiente y que si bien es cierto ambas de alguna forma son parte de las habilidades que posee toda persona es posible que estén condicionadas por estímulos externos que hacen que de alguna forma prevalezca una más que otra como es el caso del compromiso organizacional que se ve mediado por una serie de factores externos que pueden estar en función de la percepción de los participantes y de las consecuencias que estos experimenten.

En cuanto al objetivo específico relacionado con la identificación de estilos de liderazgo que presentan los trabajadores de una municipalidad de Huaura se observa que el 15.9% (22) presentan una actitud favorable hacia el estilo democrático, el 90.6% (125) de la muestra presentan una actitud indiferente hacia el estilo autoritario y finalmente el 10.9% (15) muestran una actitud desfavorable al estilo Laissez Faire, estos resultados resultan contradictorio con los encontrados por Linares (2021) en donde encuentran que uno de los estilos de liderazgo que obtienen un porcentaje favorable es el Laissez Faire, estos resultados nos indican que los trabajadores muestran una actitud favorable hacia el estilo democrático dado que al percibir comportamientos que están relacionados con el hecho de sentir

que se preocupan por ellos, confían en sus capacidades, les explican claramente lo que tienen que hacer y sobre todo el hecho de permitir la participación activa dentro del desarrollo de los objetivos les permite sentirse cómodos y de esta forma motivados para desarrollar cada una de sus actividades y con ello poder alcanzar el logro de los objetivos planteados por la institución.

En cuanto al objetivo específico relacionado con la identificación de los componentes del compromiso organizacional (componente afectivo, normativo y continuidad) que presentan los trabajadores de una municipalidad de Huaura, se puede observar que el 36.2% presenta un nivel alto en el componente de continuidad, mientras que el 56.5% (78) presentan un nivel medio en el componente normativo y de continuidad, y finalmente el 26.1% (30) se ubica en el nivel bajo en relación al componente afectivo, dichos resultados discrepan con los hallados por Rovayo y Mesias (2020) en donde el compromiso afectivo se sitúa en 89%, el de continuidad obtiene el 62.21% y finalmente el normativo alcanza el 72.53%, de igual forma con los encontrados por Flores (2016) donde reporta altos niveles de porcentaje en el componente afectivo y normativo, estos resultados pueden estar expresando que el compromiso de mucho de los trabajadores estaría fortalecido por el interés de cada uno de ellos, así como también por las consecuencias que perciben en función de su comportamiento toda vez que se contempla el hecho de los costos que puede acarrear para cada uno de ellos, como es el hecho de las prestaciones que cada uno de ellos pueda recibir.

Respecto al último objetivo que busca Identificar la relación entre los estilos de liderazgo (autoritario, democrático y *laissez-faire*) y los componentes de compromiso organizacional (componente afectivo, normativo y continuidad) que presentan los trabajadores de una municipalidad de Huaura y cuya hipótesis afirma la relación entre dichas variables, en donde se observa que hay relación entre el Estilo de Liderazgo Autoritario y el componente normativo del compromiso organizacional siendo esta una correlación lineal positiva ($r_s = 0.208$ $p = 0.014$) y el tamaño del efecto pequeño ($r^2 = 0.043$),

estos resultados difieren con los hallados en la investigación llevada a cabo por Uriarte (2020) en donde se evidencian que el estilo de liderazgo laissez faire presento una relación negativa significativa con el compromiso afectivo y normativo, estos resultados evidencian que mientras más actitudes autoritarias muestran los líderes mayor nivel de compromiso normativo muestran los trabajadores es decir se sienten obligados a cumplir con las consignas emitidas a fin de evitar consecuencias negativas como es el hecho de ser despedidos o perder algún tipo de beneficios.

Por otro lado, se debe mencionar que algunos trabajadores al ser evaluados por una persona extraña a la institución mostraron resistencia e incomodidad a la hora de responder las pruebas de evaluación lo cual puede repercutir en las respuestas dadas en los instrumentos.

Finalmente, el presente estudio al ser pionero pueda servir de base a futuras investigaciones.

VI. CONCLUSIONES

1. No se encontró correlación entre los estilos de liderazgo y el nivel de compromiso que presentan los trabajadores de una municipalidad de Huaura.
2. La mayor cantidad de trabajadores representados por el 90.6% de la muestra presenta una actitud indiferente hacia los tres estilos de liderazgo, sin embargo, el 15.9% tiene una actitud favorable hacia el estilo democrático.
3. Del total de la muestra el 56.5% presentan un nivel medio en los componentes normativo y de continuidad mientras que el 36.2% se ubica en un nivel alto en el componente de continuidad.
4. Se encontró relación en el Estilo de Liderazgo Autoritario y el componente normativo del compromiso organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

1. Llevar a cabo talleres dirigido a los trabajadores a fin de que puedan desarrollar actitudes favorables hacia el estilo de liderazgo democrático.
2. Sugerir a la institución el uso de estrategias de recompensa hacia los trabajadores a fin de fortalecer el componente de continuidad del compromiso organizacional
3. Fomentar el desarrollo de nuevas investigaciones relacionados con el presente estudio en las diferentes municipalidades de Huaura con el fin de corroborar resultados y contribuir en la mejora del desarrollo de cada institución.
4. Elaborar y validar instrumentos que respondan a la realidad psicosocial de la provincia de Huaura a fin de llevar a cabo investigaciones más exactas y adecuadas al contexto.

REFERENCIAS

- Abanto, S. (2017). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Institución de Salud Pública de Sullana*. Sullana. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2881/1/RE_PSICO_SUSAN.ABANTO_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF
- Alarcon, R. (2008). *Metodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: Universidad Ricardo Palma. doi:9972236433
- Arispe, C., Yangall, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La Investigación Científica*. Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador. doi:978-9942-38-578-9
- Betanzos, N., Palos, P., & Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Redalyc*, 25-43. Obtenido de Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002>
- Cervera, F. (2018). *Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante "el tiburón" en la ciudad de Lambayeque*. Lambayeque: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrobejo.
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la municipalidad provincial de Trujillo*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Flores, D. (2016). *Liderazgo y compromiso de mujeres en cargos de responsabilidad en municipalidades del Gran Concepción*. Chile. Obtenido de http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2494/1/Flores_Mejias_Daniela_Irene.pdf
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de <http://repositorio.continental.edu.pe/>
- García, M., Salas, L., & Gaviria, E. (2017). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las PYMES. *AD-MINSTER*, 25-46. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fwww.scielo.org.co%2Fpdf%2Fadter%2Fn31%2F1692-0279-adter-31-00025.pdf&clen=178139&chunk=true>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update*. Boston: Allyn y Bacon.
- Gutiérrez, C. (2020). *El compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Yareda Los Palos*. Tacna. Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/1523>
- Hayes, A., & Coutts, J. (2020). Use Omega Rather than Cronbach's Alpha for Estimating Reliability. *Communication Methods and Measures*, 1-24. doi:<https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>

- Jankurova, A., Ljudvigova, I., & Gubova, K. (2017). Research of the nature of leadership activities. *Economics and Sociology*, 135-151. doi:10.14254/2071-789X.2017/10-1/10
- Jones, G., & George, J. (2017). *Administration of Contemporary Times*. Mexico.
- Linares, J. (2021). *Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la municipalidad de chepen*. Chiclayo - Perú. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500.12692%2F57843%2FLinares_MJM-SD.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&clen=1756996
- Livia, J., & Quispe, M. (2015). *Adaptacion y propiedades psicometricas del inventario de compromiso organizacional de Allen y Meyer en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador*. Lima. Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:o3uyeMHkQWoJ:repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/226&hl=es&gl=es&strip=1&vwsr=0>
- Londoño, C. (2018). El liderazgo y la comunicacion estrategica: una aproximacion teorica. *Razon y palabra*, 358-351. Obtenido de file:///C:/Users/carlo/Downloads/16-londonzo%20(1).pdf
- Lopez, A. (2018). *Estilo de liderazgo y su relacion con el compromiso hacia el trabajo del personal de las secretarias de la presidencia de la republica de guatemala en el periodo 2016-2017*. Guatemala. Obtenido de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_5918.pdf
- Martin, S. (2005). *Una comparacion del compromiso organizacional del trabajador Español y el trabajador mejicano*. Burgos. Obtenido de <http://archives.marketing-trends-congress.com/2006/Materiali/Paper/Fr/SanMartinGutierrez.pdf>
- Meyer, J., & Allen, N. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time lagged. *Journal of applied psychology*, 75, 710-720.
- Moran, G., & Alvarado, D. (2010). *Metodos de investigacion*. Mexico: Pearson. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2F190.116.26.93%3A2171%2Fmdv-biblioteca-virtual%2Flibro%2Fdocumento%2Ffu-RQyoPA7f8-NcHRiWEX9_METODOS_DE_INVESTIGACION.pdf&clen=7431568
- Muriel, R., Treviño, G., Murata, C., Staines, A., Yamazaki, M., Espinosa, S., & Espinosa, F. (2017). Magnitud del tamaño del efecto y su importancia en la investigación pediátrica. En relación con el artículo: Calidad de vida de los pacientes con inmunodeficiencias primarias de anticuerpos. *Acta Pediátrica*,

136-138. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2017/apm172i.pdf>

- Neyra, M., Aliaga, B., Santos, V., & Alvarez, V. (2020). *Validación del Instrumento compromiso organizacional en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima*. Lima: Universidad privada union.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima: editorial de la universidad mayor de san marcos.
- Pardo, E. (2018). *Liderazgo femenino empresarial y el compromiso organizacional en el sector de confección textil*. Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28318/1/42%20GTH.pdf>
- Paredes, A. (2017). *Compromiso organizacional de trabajadores de una empresa de trade marketing del distrito de san borja*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la vega.
- Paredes, M., Palomino, A., Cardenas, V., & Gonsales, C. (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región junin. *Gaceta Científica*, 29-35. Obtenido de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1062/888>
- Pareja, J., Lopez, J., El Homrani, M., & Lorenzo, R. (2012). El Liderazgo en los estudiantes universitarios: una fructifera línea de investigación. *Educar*, 91-119. Obtenido de <https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/252994/339739>
- Perozo, B., & Paz, A. (2016). Estilo de liderazgo femenino como factor influyente en las habilidades de los equipos de trabajo en el sector asegurador. *Clio america*, 8-22. Obtenido de <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/1656/1116>
- Perú, C. d. (2017). *Código de Ética y Deontología*. Lima. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fapi.cpsp.io%2Fpublic%2Fdocuments%2Fcodigo_de_etica_y_deontologia.pdf&clen=5538451&chunk=true
- Rios de la Cruz, K. C. (2018). *Estilos de Liderazgo y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas*. Trujillo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24536/rios_dick.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S., Judge, T., & Estrada, R. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico.

- Rojas, J. (2017). *Liderazgo y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos del area de gestion comercial en electrosur S.A.* Moquegua. Obtenido de https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/758/Jamilet_tesis_titulo_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rovayo, D., & Mesias, J. (2020). *El compromiso organizacional en la gestion publica del ministerio de transporte y obras en la zona 3.* Ambato - Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31911/1/4907M.pdf>
- Sanchez, I. (2017). *Estilos de direccion y liderazgo en las organizaciones: propuestas de un modelo para su caracterizacion y analisis.* Cali: Universidad del Valle. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fbibliotecadigital.univalle.edu.co%2Fbitstream%2Fhandle%2F10893%2F10312%2FEstilos-de-direccion.pdf%3Fsequence%3D6%26isAllowed%3Dy&clen=3488056>
- Uriarte, A. (2020). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en una municipalidad de la region lambayeque.* Lima. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7833/Uriarte%20Villalobos%2C%20Anahis%20Alexandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Uzurriaga, M., Osorio, C., & Arias, O. (2020). *Liderazgo: Definicion y Estilos.* Cali. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepository.usc.edu.co%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500.12421%2F4680%2FLIDERAZGO%253a%2520DEFINICIONES%2520Y%2520ESTILOS.pdf%3Fsequence%3D3%26isAllowed%3Dy&clen=410149>
- Vasquez, R. (2018). *Liderazgo y actitudes ante el cambio organizacional en los empleados de la municipalidad provincial de trujillo - 2018.* Trujillo - Perú. Obtenido de file:///C:/Users/carlo/Downloads/vasquez_br.pdf
- Vasquez, W. (2020). *Metodologia de la Investigacion.* Lima: Universidad San Martin de porres. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.usmp.edu.pe%2Festudiosgenerales%2Fpdf%2F2020-I%2FMANUALES%2FII%2520CICLO%2FMETODOLOGIA%2520DE%2520INVESTIGACION.pdf&clen=2112086&chunk=true>
- Vega, J., Martinez, M., & Garcia, J. (2020). La influencia del compromiso organizacional y la orientacion al aprendizaje sobre innovacion y desempeño en los negocios. *Revista Espacios*, 29. Obtenido de <http://revistaespacios.com/a20v41n17/a20v41n17p29.pdf>

Vidal, Q. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad publica, nuevo chimbote*. Chimbote - Peru. Obtenido de file:///C:/Users/carlo/Downloads/quin_vy.pdf

Wipulanusat, W., Panuwatwanich, k., & Stewart, R. (2017). Exploring leadership styles for innovation: an exploratory factor analysis. *Engineering Management in Production and Services*, 7-17. doi: 10.1515/emj-2017-0001

ANEXOS

ANEXO 1: Prueba de Normalidad

Tabla 5.

Prueba de Normalidad para las variables Liderazgo y Compromiso Organizacional

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	p
Variable Liderazgo	.506	138	.000
• Estilo Autoritario	.532	138	.000
• Estilo Democrático	.437	138	.000
• Estilo Laissez - Faire	.501	138	.000
Variable Compromiso Organizacional	.240	138	.000
• Componente afectivo	.287	138	.000
• Componente de Continuidad	.325	138	.000
• Componente Normativo	.287	138	.000

Anexo2: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
	General	General	Variable 1: Estilos de Liderazgo		Diseño:
			Dimensiones	Ítems	
	Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el compromiso organizacional que presentan trabajadores de una municipalidad de Huaura 2021	Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional que presentan los trabajadores de una municipalidad de Huaura 2021	• Estilo Autoritario	• 1,4,7,10,13,16,19, 22, 25, 28,31	No experimental y transversal
			• Estilo democrático	• 2,5,8,11,14,17,20,23,26,29,32	
			• Estilo laissez-faire	• 3,6,9,12,15,18,21,24,27,30,33	Nivel: descriptivo correlacional.
	Específicos	Específicos	Variable 2: Compromiso organizacional		POBLACIÓN-MUESTRA
			Dimensiones	Ítems	
¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional que presentan trabajadores de una municipalidad de Huaura 2021?		• Identificar los estilos de liderazgo (autoritario, democrático y laissez-faire) que presentan los trabajadores de una municipalidad de Huaura 2021	• Componente afectivo	6,9,12,14,15,18	N= 138 n= 138
		• Identificar los componentes del compromiso organizacional (componente afectivo, normativo y continuidad) que presentan los trabajadores de una municipalidad de Huaura 2021.	• Componente normativo	2,7,8,10,11,13	
			• Componente de continuidad.	1,3,4,5,16,17	Instrumentos
	• Existe relación entre los estilos de liderazgo (autoritario, democrático y laissez-faire) y los componentes de compromiso organizacional (componente afectivo, normativo y continuidad) en trabajadores de una municipalidad de Huaura 2021.	• Identificar la relación entre los estilos de liderazgo (autoritario, democrático y laissez-faire) y los componentes de compromiso organizacional (componente afectivo, normativo y continuidad) que presentan los trabajadores de una municipalidad de Huaura 2021.			• Test de Estilo de Liderazgo de Kurt Lewin • Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) de Meyer, Allen

Anexo 3: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Liderazgo	Conjunto de acciones que influyen sobre los demás, conduciéndolos de tal forma que les permita lograr los objetivos trazados por una organización. (Jones y George, 2017).	El liderazgo será evaluado mediante el Test de Estilo de Liderazgo de Kurt Lewin (1939), conformado por 33 ítems con opciones de Respuesta tipo Likert.	Estilo autoritario	11 -29 30-48 48-66	1,4,7,10 ,13,16,1 9,22,25, 28,31	Ordinal	actitud desfavorable, indiferente, favorable
			Estilo democrático	11 -29 30-48 48-66	2,5,8,11 ,14,17,2 0,23,26, 29,32		actitud desfavorable, indiferente, favorable
			Estilo laissez-faire	11 -29 30-48 48-66	3,6,9,12 ,15,18,2 1,24,27, 30,33		actitud desfavorable, indiferente, favorable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Compromiso Organizacional	Viene a ser el estado interno que describe la relación que se establece entre el trabajador y la organización (Meyer & Allen, 1990)	La variable será medida a través del Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) de Meyer, Allen y Smith (1993), constituida por 18 reactivos, con respuesta tipo Likert.	Componente afectivo	8-25	6,9,12,14,15,18	Ordinal	Puntuación alta
				26-35			Puntuación promedio
				36-41			Puntuación baja
			Componente normativo	6-24	2,7,8,10,11,13		Puntuación alta
				25-33			Puntuación promedio
				34-41			Puntuación baja
Componente continuidad	6-20	1,3,4,5,16,17	Puntuación alta				
	21-30		Puntuación promedio				
	31-38		Puntuación baja				

Nº	SITUACIONES	DD	MD	D	A	MA	DA
01	La autoridad que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina						
02	Los colaboradores se comprometen más con las autoridades amistosas que con las que no lo son						
03	Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe.						
04	El jefe debe hacer sentir a su personal que él es el que tiene el control						
05	El jefe convoca a reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.						
06	El jefe debe evitar implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados.						
07	Sancionar el desacato a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina.						
08	Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la organización.						
09	Cuando un colaborador está descontento con la solución que su jefe da a un problema, es mejor pedirle su propuesta y atenerse a ella.						
10	Es preferible que los objetivos de la organización los determine solo el jefe.						
11	El jefe debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte.						
12	El jefe debe establecer los objetivos, los colaboradores repartirse los trabajos y la forma de llevarlos a cabo						
13	El jefe considera la fecha para hacer mantenimiento. La mayoría de los trabajadores prefieren otra fecha, es el jefe quien decide.						
14	El jefe fija una fecha para hacer mantenimiento. La mayoría prefiere otra fecha. La mejor solución es someter el asunto a votación.						
15	Para comunicaciones diarias de rutina, el jefe debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.						
16	En grupo rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.						
17	Dos colaboradores discuten la forma de ejecutar una tarea, el jefe deberá citarlos, y entre los tres buscar la solución.						
18	Es innecesario supervisar a los colaboradores que demuestren ser competentes.						

19	Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor impedirá al colaborador que exprese sus diferencias de opiniones, excepto en privado.						
20	El jefe debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal.						
21	Si dos colaboradores discuten sobre la forma de ejecutar una tarea, el jefe debe pedirles que resuelvan sus diferencias y le avisen del resultado.						
22	Un verdadero jefe es aquél que puede despedir fácilmente a un colaborador cuando lo crea justificado.						
23	Lo mejor que puede hacer un supervisor al asignar un trabajo es solicitar al colaborador que le ayude a preparar los objetivos.						
24	Un jefe evita preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiene al buen juicio de sus subordinados.						
25	Un subordinado le debe lealtad en primer lugar a su jefe inmediato.						
26	Cuando un colaborador critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva.						
27	Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.						
28	Cuando se fijan objetivos, el jefe debe filtrar con bastante prudencia las recomendaciones de sus subordinados.						
29	Cuando se determinan objetivos, el supervisor debe fijarlos a través de una discusión amplia con los colaboradores inmediatos.						
30	Son los propios colaboradores quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol.						
31	Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes, que en reuniones de pequeños grupos con el personal.						
32	Para ventilar problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el jefe, que en una asamblea.						
33	El jefe verdadero se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal.						

Anexo 5: Cartas de presentación de la escuela firmada para la muestra final



San Juan de Lurigancho, 18 de julio de 2021.

CARTA N° 038 - 2021-UCV-CCP/PSI

Señora
Sandra Fiorella Churrango
Alcalde
Distrito de Hualmay

Presente:

De mi consideración:

Nos place extenderle un cordial saludo y presentarle en esta ocasión, a la alumna: Lady Evelyn Huayaney Espinoza, con DNI 45312819 y código N° 7002709546, matriculada en el Programa de Titulación de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo-Campus San Juan de Lurigancho, quien viene desarrollando la investigación titulada:

"Liderazgo y compromiso organizacional en trabajadores de una municipalidad de Huaura, 2021"

En este sentido, solicitamos a usted la autorización para la aplicación de los instrumentos de evaluación en la institución que usted gestiona, estudio que impactará positivamente en su institución y en la sociedad; dada la importancia del tema a tratar.

Agradeciéndoles por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarles nuestra más alta consideración y estima, y vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALMAY
Bach. Loarte Cepedez Yamilie
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALMAY

PROVINCIA DE HUAURA - DEPARTAMENTO DE LIMA

CREADO POR LEY N° 2918 DEL 05 DE DICIEMBRE DE 1918

"TIERRA DE AGRICULTORES Y CUNA DEL DEPORTE"

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

R.U.C. N° 20148241385

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Hualmay, 05 de agosto del 2021

OFICIO N° 053-2021-ORH/MDH.

Srta:

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa

Coordinadora de la C.P. de Psicología

UCV – Campus de San Juan de Lurigancho

REFERENCIA: Expediente N°5101-2021 de fecha 20.07.2021

De nuestra mayor consideración.

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo el saludo cordial y sincero a nombre de la Municipalidad Distrital de Hualmay, y mío propio como jefe de Recursos Humanos de la entidad; y en atención al documento de la referencia, nos permitimos notificar la **ACEPTACIÓN** del proyecto Liderazgo y compromiso organizacional de una municipalidad de Huaura 2021 a llevarse a cabo por la Bachiller Lady Evelyn Huayanay Espinoza; conscientes de la contribución del presente estudio y más aún de la importancia del aporte de la psicología organizacional en el desarrollo de las instituciones públicas de nuestra región es que solicitamos a través de su persona:

Autorizar a la Bachiller que lleve a cabo el desarrollo de 4 talleres durante el presente mes agosto 2021 en los horarios de jueves a horas 10:00 am y 12:00 mm y viernes 03:00 pm con participación voluntaria de los colaboradores de las distintas áreas.

Esperando su atención a la presente, me despido de usted.

Atentamente.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALMAY
Bach. Loarte Cepedez Yamile
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

cc.
Archivo

Anexo 6: Consentimiento informado o asentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Lady E. Huayaney Espinoza** estudiante de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Liderazgo y Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Municipalidad de Huaura, 2021”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **el Test Estilo de Liderazgo de Kurt Lewin y El Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. **Lady E. Huayaney Espinoza.**

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“Liderazgo y Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Municipalidad de Huaura, 2021”** de la señorita **Lady E. Huayaney**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Firma