



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estilos de liderazgo y compromiso laboral en los trabajadores de
la Institución Educativa Juan Guerra, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

Marrese Mori, Maria Gracia (orcid.org/0000-0002-0171-6735)

ASESORA:

Mtra. Saavedra Meléndez, Janina (orcid.org/0000-0002-7571-7271)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A dios y a mi abuela Zulma García.

María

Agradecimiento

A Dios, a mi familia y amigos, en especial a mi abuela Zulma García.

La autora

Índice de contenidos

| | |
|--|------------------------------|
| Carátula | Error! Bookmark not defined. |
| 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 | 13 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 13 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 14 |
| 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo | 15 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 15 |
| 3.5. Procedimientos | 18 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 18 |
| 3.7. Aspectos éticos | 19 |
| IV. RESULTADOS | 21 |
| V. DISCUSIÓN | 24 |
| VI. CONCLUSIONES | 28 |
| VII. RECOMENDACIONES | 29 |
| REFERENCIAS | 30 |
| ANEXOS | 39 |

Índice de tablas

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1 | Prueba de normalidad | 21 |
| Tabla 2 | Relación entre el compromiso laboral y los estilos de liderazgo | 21 |
| Tabla 3 | Relación entre el compromiso laboral y el liderazgo transformacional | 22 |
| Tabla 4 | Relación entre el compromiso laboral y el liderazgo transaccional | 22 |
| Tabla 5 | Relación entre el compromiso laboral y el liderazgo laissez-faire | 23 |
| Tabla 6. | Tabla de validación de jueces | 55 |

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general Determinar la relación entre estilos de liderazgo y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022. La metodología empleada fue de tipo básica, con diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional, como muestra se consideró a la totalidad de la población los cuales fueron 26 trabajadores de la entidad. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Para los estilos de liderazgo se usó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ -5X) adaptado por Ríos y Mendoza (2018) y para el compromiso laboral la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, adaptado por Pajuelo (2019). Según los resultados, no existe relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral, pero por cada estilo únicamente el liderazgo transformacional posee una relación significativa y directa con el compromiso laboral ($r = 0.605^{**}$, $p < 0.01$), siendo de igual manera con las dimensiones de la motivación y el estrés. Llegando a la conclusión de que cuanto más elevado sea el grado de liderazgo transformacional, más comprometidos estarán los trabajadores de la institución educativa.

Palabras clave: compromiso laboral, estilos de liderazgo, trabajadores

Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship between leadership styles and work commitment in the workers of the I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022. The methodology used was basic, with a non-experimental design, cross-sectional and correlational level, as a sample, the entire population was considered, which were 26 workers of the entity. The data collection technique was the survey and the instrument the questionnaire. For leadership styles, the Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ -5X) adapted by Ríos and Mendoza (2018) was used, and for work commitment, the Meyer and Allen Organizational Commitment Scale, adapted by Pajuelo (2019). According to the results, there is no relationship between leadership styles and work commitment, but for each style only transformational leadership has a significant and direct relationship with work commitment ($r = 0.605^{**}$, $p < 0.01$), being equal way with the dimensions of motivation and stress. Concluding that the higher the degree of transformational leadership, the more committed the workers of the educational institution will be.

Keywords: work commitment, leadership styles, workers

I. INTRODUCCIÓN

Toda entidad es manejada por un gerente, el cual delega a otras personas para dirigir, cada quien debe hacer su mejor esfuerzo para que mediante su liderazgo pueda sacar adelante a la empresa, no obstante, suele suceder, que la omisión o déficit del mismo, puede perjudicar a la entidad, cuando los colaboradores no se comprometen y hasta dejan de trabajar, ya que el liderazgo y sus estilos, son maneras para influir en otros para conseguir metas (Abarca, 2019). Lo mencionado se puede observar a nivel internacional, tal es el caso de un estudio en Hong Kong que encontró una media de compromiso de 3.53, señalando a puntajes medios en esta variable y sus dimensiones (Chan et al., 2020). Aquello podría estar influenciado justamente por un liderazgo deficiente, o uno inadecuado, ya que de los distintos estilos que pueden haber, alguno que otro puede estar más vinculado y tal vez incidir en el compromiso.

En el Perú, el estudio de Mancha y Zuñiga (2018) con respecto al liderazgo, se encontró niveles medios en sus tipologías casi al 100%, de igual manera con el compromiso organizacional, en personal administrativo del Municipio de Huancavelica. Un estudio en colaboradores de un hospital, denota un nivel medio de compromiso organizacional al 65,3% (Fabián, 2019). Indicando así que existe un problema que aún no se supera con respecto al liderazgo y el compromiso, comprendiendo que los colaboradores padecen de experiencias negativas con su jefe. En el departamento de San Martín, también se puede observar dicho problema, tal como lo refiere Arévalo (2019) en el Centro Emergencia Mujer Región San Martín, donde, existe niveles regulares de compromiso, asociado más que todo a un liderazgo transformacional, menos con el transaccional y Laissez faire, lo cual llama la atención seguir investigando este hecho.

A nivel local se ha observado también problemas relacionados al, compromiso organizacional, debido a que ha habido docentes que no han estado muy conformes con la manera que se maneja actualmente las clases en la entidad, justamente por la virtualidad con ciertas complicaciones, ya que perciben que su director no los está apoyando constantemente, siendo comentarios percibidos por los docentes y administrativos. Por otra parte, algunos han comentado que

casi no les genera motivación, que suelen sentirse solos en la labor que realizan y que les falta cierta capacitación. Además, algunos de ellos no se sienten tan identificados con la entidad, ya que a veces están pendientes en buscar otro trabajo, algunos han faltado o iniciado tarde sus clases virtuales y con los comentarios anteriores se denota que no están realmente vinculados con la entidad.

De seguir con este problema, es posible que los docentes y otros trabajadores del colegio, se alejen de ella perjudicando la continuidad de las labores institucionales, perjudicando además a los estudiantes. Por tanto, el presente estudio, tiene como propósito conocer la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral en los trabajadores de la entidad para así generar las recomendaciones necesarias para una futura mejora del mismo.

De tal modo es que se presenta la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo y compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022?, como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022?, ¿Cuál es la relación entre liderazgo transaccional y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022? y ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo laissez-faire y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022?.

Justificando el presente estudio, será conveniente, debido a que podrá corroborar mediante la metodología, la relación entre las variables de estudio y sus dimensiones, corroborando así las hipótesis de estudio, para que la entidad tome acciones, partiendo desde la mejora del liderazgo para generar compromiso en los colaboradores, desde una óptica de desarrollo organizacional. De manera teórica, el estudio desde su perspectiva empírica, comprueba las hipótesis de estudio que refuerzan las teorías existentes incrementando así el conocimiento, sobre todo en la realidad local, debido a que es un tema poco estudiado. Por otra parte, se emplean autores de fuentes fiables

para el sustento de las teorías y los instrumentos de evaluación. De manera práctica, es importante para la Institución Educativa Juan Guerra, ya que permitirá por medio de los resultados, generar acciones para mejorar el tipo de liderazgo que más se ajuste a la generación de un compromiso adecuado dentro de la entidad, para mantener a los colaboradores de la institución. A nivel social, el estudio se puede extrapolar a otras entidades educativas de la zona, para que ellos tomen en cuenta los resultados y de esta manera tomar acciones o también realizar estudios en la misma, beneficiando así a los docentes y demás personal dentro de la entidad y por ende a los estudiantes que necesitan a profesores constantes en su labor y muy comprometidos a ella. Además, servirá como un antecedente de estudio para otros investigadores interesados en el tema. De manera metodológica, el estudio aporta con la validación y confiabilidad de los instrumentos empleados en el contexto de una Institución Educativa, siendo útil para otros investigadores que deseen realizar estudios similares o de distinto nivel investigativo.

Como objetivo principal, se considera determinar la relación entre estilos de liderazgo y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022. Los específicos plantean lo siguiente: Identificar la relación entre liderazgo transformacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022. Identificar la relación entre liderazgo transaccional y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022. Identificar la relación entre el estilo de liderazgo laissez-faire y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022.

La hipótesis central de la investigación es que existe relación significativa entre estilos de liderazgo y el compromiso laboral en los trabajadores de la I.E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022. Como hipótesis específicas: Existe relación entre liderazgo transformacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022. Existe relación entre liderazgo transaccional y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022. Existe relación entre el estilo de liderazgo laissez-faire y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se presenta a continuación los antecedentes de estudio y las teorías que fundamentan las variables de la investigación. Por lo que, considerando los estudios previos, a nivel internacional, Aboramadan y Dahleez (2020) en su investigación en Italia, consideraron como objetivo central investigar los efectos de los comportamientos de los líderes transformacionales y transaccionales en el compromiso afectivo de los colaboradores y su conducta ciudadana organizacional en entidades sin fines de lucro. La metodología empleada fue de un diseño no experimental, transversal de nivel correlacional. Tuvo en cuenta una muestra de 400 trabajadores de ONGs italianas. Las variables se midieron por medio de cuestionarios como herramientas. Dentro de sus resultados, encontró que el liderazgo transformacional, se vincula de manera positiva con el compromiso laboral (0.479; $p < 0.05$) y de igual manera el liderazgo transaccional (0.448; $p < 0.05$), concluyendo que cuanto mejor sea desarrollen estos tipos de liderazgo el compromiso se incrementará.

Ariussanto et al. (2020) en su estudio en Indonesia, tuvieron como objetivo el análisis del liderazgo en la participación de los trabajadores, así como en su empoderamiento. Empleó el diseño no experimental, correlacional causal de corte transversal. La población y muestra fueron 50 colaboradores de una entidad manufacturera, recopilando sus datos por medio de cuestionarios. Como resultados, encontró que el estilo de liderazgo posee un efecto positivo en el compromiso de los empleados ($t = 10,835$, $p < 0.05$). Concluyen que, a mejor liderazgo el compromiso de los colaboradores va a aumentar.

Gemeda y Lee (2020) en su estudio en Etiopía y Corea del Sur, como objetivo central consideró examinar el vínculo entre los estilos de liderazgo, el compromiso laboral y los resultados laborales en trabajadores de tecnologías de información y comunicación. Como muestra, seleccionó a 147 individuos de Etiopía y 291 de Corea del Sur. Su metodología se enmarca en el diseño no experimental, correlacional causal y transversal. Empleó cuestionarios para medir las variables y encontró como resultados que el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso, ($r = 0.52$; $p < 0.01$), el liderazgo transaccional no

se correlaciona significativamente ($r=0.16$) y el liderazgo laissez-faire si se relaciona con la variable ($r= -.21^*$; $p<0.05$), concluyendo así que cuanto mejor sea el liderazgo transformacional y menor el liderazgo laissez-faire, mejor será el compromiso de los colaboradores.

Towsen et al. (2020) en su estudio en Sudáfrica, analizó el posicionamiento del del liderazgo auténtico y el empoderamiento psicológico para generar compromiso organizacional. Fue un estudio no experimental, nivel correlacional causal de corte transversal. Como población y también la muestra fueron 236 trabajadores de una minera de carbón. La recopilación de datos se realizó por medios de cuestionarios. Según los resultados existe relación positiva y significativa entre el liderazgo auténtico y el compromiso laboral ($r=0.49$; $p<0.05$), por tanto, cuanto mejor sea el liderazgo auténtico, mejor será el compromiso laboral.

Hasibuan et al. (2018) en su investigación en Indonesia, tuvo como objetivo, analizar el desempeño organizacional por medio de su optimización con el efecto del liderazgo, compromiso y autoaprendizaje. Su metodología fue no experimental, de El estudio fue de tipo no experimental, de corte transversal a nivel correlacional – causal. Consideró una población y muestra de 30 individuos. Empleó la encuesta con sus respectivos cuestionarios para evaluar las variables. Empleo cuestionarios para recolectar los datos. Según los resultados, se encuentra un efecto positivo del liderazgo sobre el compromiso de los colaboradores. Según sus resultados, el liderazgo influye positivamente en el compromiso ($\beta_3 > 0$) a su vez generando vínculos de afecto con la entidad, concluyendo que a mejor liderazgo el compromiso también será mayor.

En los que respecta al Perú, Flores (2022) en su tesis, su objetivo fue identificar la relación en los estilos de liderazgo de los funcionarios públicos con el Engagement laboral de los colaboradores de un municipio en San Román. Como población fueron 862 trabajadores y muestra 204. Como técnica empleó la encuesta y como instrumento, el cuestionario. La metodología que empleó, fue el diseño no experimental de corte transeccional, de método deductivo, con un

enfoque cuantitativo, de tipo básico descriptivo- correlacional. Como resultados encontró que existe un nivel alto de liderazgo transformacional (65.69%), liderazgo transaccional (75.49%) y nivel medio en liderazgos laissez faire (58.82), además existe relación significativa y positiva entre los tres estilos con el compromiso laboral ($r=0.358;0.354;0.244$) aunque en valores relativamente bajos, siendo el transformacional el que más se vincula. Concluye por tanto que cuanto mejor sean los estilos y más se acerque el estilo de liderazgo al transformacional, un poco mejor será el compromiso laboral.

Palomino (2021) buscó el vínculo entre los estilos de liderazgo y el compromiso en un municipio. La población y muestra seleccionada estuvo conformada por una cantidad de 453 trabajadores. Como técnica se hizo uso de la encuesta y como instrumento el cuestionario. El estudio fue de diseño descriptivo- correlacional, no experimental- transversal con enfoque cuantitativo. Como resultados encontró que los niveles de liderazgo están generalmente moderados en el tipo transformacional y transeccional, pero bajo en laissez-faire. También el compromiso laboral se encuentra en su mayoría en niveles medios. Por otra parte, de manera general existe relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral de manera positiva y significativa ($r=0.502$), concluye que cuanto mejor sea el liderazgo mejor el compromiso.

Cáceres (2020) en su estudio, analizó cuánto influye el estilo de liderazgo en relación al compromiso laboral de los trabajadores de la empresa industrial en Arequipa. Su población y muestra fue de 39 colaboradores que conforman el total de empleados en la empresa. Como técnica fue aplicada la encuesta y como instrumento el cuestionario. Fue de tipo descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo un estudio de tipo correlacional descriptivo, con un diseño no experimental. En sus resultados encontró que el nivel de compromiso es bajo (61.4%), por otra parte, el estilo transformacional y transaccional, presentan puntajes elevados (más del 89%), aunque el estilo laissez faire de igual manera, pero al 66.7%. Por otro lado, no encontró correlación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral. Concluye que los estilos de liderazgo no

se relacionan con el compromiso laboral, existiendo otros factores que intervienen en los colaboradores de la entidad.

Guerrero (2020) en su investigación, tuvo como objetivo el establecimiento de la influencia de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de empresas de servicio en Guayaquil. En la cual se consideró una población de 15 trabajadores de 20 empresas que conto con una muestra probabilística. Como técnica para empleó la encuesta, y como instrumento el cuestionario. El estudio tuvo un diseño transaccional transversal, siendo de tipo cuantitativo y no experimental. En sus resultados encontró que el liderazgo transformacional se relaciona positiva y significativamente con el compromiso laboral ($r=0.218;p<0.05$), pero no hay relación con el estilo transeccional. Llega a concluir que cuanto mejor sea el estilo transformacional, más compromiso existirá en el colaborador.

Solís (2017) en su investigación, estableció el vínculo entre el estilo de liderazgo autoritario y el compromiso laboral del personal militar y civil. Su población y muestra estuvo compuesta por una cantidad de 60 trabajadores civiles y militares. Como técnicas empleadas se usó de la observación al igual que la encuesta, y como instrumento la lista de cotejo y el cuestionario. El estudio fue de diseño no experimental, de tipo básica y como método Hipotético- Deductivo. Sus hallazgos denotan que los estilos de liderazgo, poseen relación significativa y directa con el compromiso laboral de los trabajadores, por tanto, sin importar cuál estilo se emplee, si este es bien aplicado, el compromiso de los colaboradores será mucho mejor.

Prosiguiendo con los fundamentos de las variables, para entender sobre los estilos de liderazgo, primero debemos comprender su concepto en sí, de este modo de acuerdo con Bunmi (2007) es un proceso para influenciar de manera social en los subordinados, para que participen de forma voluntaria y coloquen su energía para conseguir los objetivos organizacionales. De igual manera lo explica Martínez (2012) generalizándolo a que se desarrolla en cualquier grupo

social. Además de que diferencia a una persona con poder, por el hecho de que el liderazgo, posee el potencial de la influencia.

Sobre lo estilos Fiedler, refiere que este representa un indicador o una manifestación del modo en que se priorizan jerárquicamente los requerimientos de un individuo, así como su conducta. Por tanto, el estilo es una forma de ser en la motivación y necesidades de la persona según su personalidad, que llegan a satisfacerse mediante cierta conducta. El estilo de un individuo es un sello característico, así como hay aspectos individuales, también hay cuestiones generales, como las que deben poseer los dirigentes, debido a que desarrollan determinada actividad. Las características comunes y resaltantes fueron sistematizadas para generar una cantidad limitada de estilos (Casales, 1999).

En los enfoques teóricos del tema, cabe destacar se pueden comprender desde tres enfoques: el rasgo, comportamiento e inspiración. Los teóricos de los rasgos buscan identificar un conjunto de rasgos universales de liderazgo, mientras que los conductistas se enfocan en los comportamientos exhibidos por líderes específicos. Enfoque inspirador, es aquel refiere que el líder es aquel que mueve a sus subordinados mediante palabras, pensamientos y conducta (Robbins et al., 2009).

No obstante, la teoría central del presente estudio es el modelo teórico de Bass, el cual establece tres tipos de liderazgo importante en una entidad, siendo la primera como primera dimensión de la variable, el liderazgo transformacional, dicho liderazgo busca que se generen cambios de manera directa e indirecta en toda la entidad, de manera directa se muestra cuando el líder influencia en los seguidores, generando que de manera indirecta la entidad cambie a mejor. Esto se realiza por medio de un proceso motivacional (Bass & Avolio, 1994). También Uchenwangbe (2013) refiere que en este liderazgo, existe preocupación por los trabajadores, implementando mejoras para ellos y estableciendo incentivos.

Como indicadores posee la influencia idealizada atribuida, donde el líder es observado como alguien a quien se admira y respeta consiguiendo que confíen

en él y lo imiten. El segundo indicador es la influencia idealizada en conducta, donde se establecen conductas específicas a observar del líder de manera concreta para ganar respeto, admiración y confianza. El tercer indicador, que es la motivación inspiracional, se basa en líderes que pueden motivar a otros, creando una visión atractiva del futuro para los colaboradores. El cuarto indicador es la estimulación intelectual, que refiere a la capacidad del líder para estimular a los colaboradores a innovar, ser creativos y que ellos busquen soluciones por cuenta propia. Como quinto indicador está la consideración individual, que conlleva observar en el líder, la capacidad de estar atento a lo que necesitan los trabajadores en relación a su desarrollo individual, siendo guías u orientadores (Bass & Avolio, 1994).

La segunda dimensión, correspondiente al liderazgo transaccional, se basa la aceptación de roles y deberes que se interconectan para conseguir las metas de la entidad, concordando qué cosas tiene que realizar el subordinado para conseguir las recompensas o evitar sanciones según el contrato que posea. En este aspecto, los subordinados esperan para que el líder sea capaz de habilitarlos para conseguir un óptimo desempeño, percibiendo que el intercambio es algo justo cuando existe equidad en la distribución de las mismas. (Bass, 1990). Así también Brown et al. (1996) refiere que tiene gran importancia el vínculo entre líder y el equipo, sobre todo buscando que sea positiva, generando satisfacción en los empleados y compañerismo (Brown et al. 1996).

Como indicadores posee, recompensa contingente, la cual se basa en el tipo de recompensa que entrega el líder por conseguir lo establecido según su desempeño. La segunda dimensión dirección por excepción (activa), conlleva que el líder establezca estándares y monitoree la actividad de los colaboradores para corroborar si los alcanzan. El tercer indicador dirección por excepción (pasiva), conlleva que los colaboradores sean informados de los errores encontrados previo a una decisión, siendo capaz de obtener recursos necesarios para conseguir la meta (Bass, 1990). La tercera dimensión, se basa en líderes que casi no influyen sobre otros, evadiendo roles de control sin confiar en su capacidad de dirección. La responsabilidad la otorgan a sus subordinados, las

metas establecidas no son claras y no favorecen a la toma de decisiones, por otra parte, las evitan (Bass, 1990). Este estilo influye en una entidad, en donde sus trabajadores lo hacen crecer a voluntad, sin haber una dirección en concreto, lo que significa, que el esfuerzo de cada uno desaparece en tanta burocracia y ninguno se hace responsable de las consecuencias de modo directo (Yang, 2015).

Los estilos de liderazgo son importantes por su influencia, obteniendo una serie de resultados laborales de los empleados críticos para la productividad y eficacia de una organización, como la satisfacción laboral, el compromiso, el rendimiento y la motivación (Judge y Piccolo, 2004; Pourbarkhordari et al., 2016; Seblewongel, 2016). Además, Khan et al. (2012) examinaron los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y laissez-fair) evaluados con el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial, como variables indicadoras en la predicción del comportamiento innovador, siendo una relación directa con el liderazgo transformacional y transaccional, pero inversa con el laissez-faire.

En relación al compromiso laboral, este se define como un estado psicológico que refleja el vínculo que posee el colaborador con la entidad, que conlleva consecuencias sobre la decisión de permanencia o retiro del colaborador en la empresa por parte de él mismo (Meyer & Allen, 2004). Así también lo refuerza Leal-Soto et a. (2018) que refiere que es un estado de la mente de tipo positivo, vinculado con el lugar de trabajo, destacando el alto sentido de conexión y motivación con el trabajo que muestran quienes alcanzan puntuaciones altas en esta variable. Aunque ya desde 1990 William Kahn, llegó a introducir el constructo como una inversión de la energía de la mente, las emociones y el físico dentro de un trabajo (Kahn, 1990). Otros autores, consideran parte del compromiso como la devoción y pasión hacia el trabajo, sintiéndose satisfechos, el cual se puede establecer con el apoyo y motivación por parte de quienes dirigen una entidad (Sarangi & Nayak, 2016; Windergeren & Stoep, 2018).

Dentro de las teorías sobre esta variable, se encuentra desde sus inicios al autor Kahn (1990) el cual generó su propuesta de que la variable era diferente y que

era capaz de establecerse en niveles, pero que era unidimensional, que a su vez podía conocerse mediante la expresión del mismo de manera emocional, cognitiva y física en distintos grados, entendiendo que el colaborador puede estar desconectado y muy comprometido. Otro enfoque es el que presenta más adelante de Maslach et al. (2001), que habla sobre la teoría del agotamiento, considerándolo opuesto al compromiso, que se asocia con bajos niveles de satisfacción a nivel emocional y motivacional. Por tanto, desde este enfoque se trató de comprender el aspecto contrario y positivo del mismo, que parte del compromiso hacia el trabajo. Luego Schaufeli et al. (2002) generaron una nueva medida de esta variable el UWES, que también enlazó la teoría del burnout y el compromiso, presentando una bipolaridad entre ellos basadas en dos dimensiones siendo el vigor y la dedicación, con sus contrarios, agotamiento y despersonalización. De acuerdo con su investigación, niveles bajos era agotamiento y altos compromiso (Kuok & Taormina, 2017).

No obstante ante las teorías mencionadas, únicamente se empleará para su medición, el instrumento que parte del modelo teórico propuesto por Meyer y Allen (1997), el cual posee tres dimensiones, la primera es el compromiso afectivo, el cual es un factor emocional que poseen los colaboradores que genera un vínculo de apega el cual se observa al momento en el que el colaborador está satisfecho en sus necesidades psicológicas, además de que se cumplen sus expectativas, disfrutando estar en la entidad. De este modo, como indicadores posee el sentir que se trabaja a gusto, tener un sentido de pertenencia, darle un significado personal a la misma, sentirse en familia, hablar bien de la entidad y sentir empatía estando siempre a disposición (Meyer et al. 1993).

La segunda dimensión, es el compromiso de continuidad, la cual conlleva, que el colaborador sea consciente de los problemas que trae el dejar su labor, por tanto genera consecuencias a nivel económico y psicofisiológico, así como laboral, debido a que considera que le dificultaría encontrar otro trabajo. Como indicadores posee, el estar dentro de la entidad por lo beneficios que se obtienen, las pocas opciones de conseguir otro empleo, la complejidad de dejar la empresa y sus problemas asociados (Meyer et al. 1993).

Finalmente, el compromiso normativo conlleva que el colaborador, tenga el sentimiento de estar agradecido y en deuda con la entidad, por la confianza y oportunidad otorgada, por tanto, se siente obligado a estar en la entidad por cuenta propia, por tanto, le genera el sentimiento de pertinencia siendo fiel a la entidad. Como indicadores posee, el sentimiento de obligación moral, mantenerse en la entidad, aunque pudiera salir de ella, sentir culpa si se va de la misma, sentimiento de lealtad y deber (Meyer et al. 1993).

La importancia que tiene el compromiso es amplia, debido a las consecuencias positivas que genera, como un humor positivo ya sea dentro del trabajo o en su vida en general. Este componente es necesario para alcanzar las metas organizacionales, además de facilitar los procesos de cambio y mejora de manera efectiva (Shahid, 2019). Además, los colaboradores comprometidos poseen una mente más amplia y suelen ser más atentos y concentrados en su labor (Sendawula, et al., 2018). En una entidad educativa, siendo los docentes el cuerpo de trabajo más amplio dentro de ella, es importante su compromiso. De acuerdo con Leal-Soto et al. (2018), conlleva a que el docente sea capaz de promover un clima motivacional en el aula orientado al aprendizaje a través de sus prácticas en el aula. Por tanto, de manera general, para mejorar esta variable es necesario que un directivo tenga en cuenta las dimensiones que posee, trabajarlas y buscar la satisfacción del empleado ya sea en el ambiente, la conducta hacia ellos, la cultura, etc., sobre todo el reconocimiento del mismo (Kanigiri & Quinones, 2016).

III. METODOLOGÍA

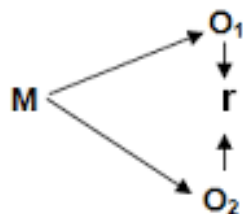
3.1 Tipo y diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de investigación: El estudio fue de tipo básico, ya que busca el incremento de saberes con respecto a un tema en ciertos contextos o reforzar los que ya existen (2018), así lo refuerza la CONCYTEC SUNEDU en la Ley N° 30806 (2018), que refiere que son investigaciones que buscan comprender ampliamente un fenómeno. Por tanto, el presente estudio, trata de conocer y comprender mejor el vínculo que existe entre las dos variables de estudio dentro de un contexto específico que es el ámbito educativo desde una perspectiva organizacional.

3.1.2 Diseño de investigación:

- **Diseño no experimental:** El diseño de investigación según Abutabenjeh y Jaradat (2018) es un camino el cual, el investigador sigue para que se oriente y pueda conseguir sus objetivos de estudio. Teniendo en cuenta que fue un estudio no experimental, no se va a intervenir en las variables o modificarlas para esperar un cambio, simplemente se observa cómo se encuentra en su realidad, por tanto, fue de corte transversal ya que se recopila la información en un solo momento. Con respecto a su nivel, fue correlacional, ya que buscó comprender el grado del vínculo que existe entre las variables de estudio y conocer también cómo se encuentran. Además, posee un enfoque cuantitativo, debido a que los datos a emplear se recopilan en números o cantidad a su vez que se emplea la estadística para su procesamiento (Hernández & Mendoza, 2018).

Su diseño representativo es el siguiente:



Donde:

M : Trabajadores de la Institución Educativa Juan Guerra
O1: Estilos de Liderazgo
O2: Compromiso Laboral
r : Relación

3.2 Variables y operacionalización

V1: Estilos de liderazgo

- **Definición conceptual:** Se basa en un proceso para influenciar de manera social en subordinados, para que participen de forma voluntaria y coloquen su energía para conseguir los objetivos organizacionales (Bunmi, 2007).
- **Definición operacional:** La variable estilos de liderazgo, será evaluada por medio del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ -5X) adaptado por Ríos y Mendoza (2018).
- **Indicadores:** Este posee en total 4 dimensiones, no obstante, una de ellas corresponde a conocer aspectos concretos del liderazgo, por tanto, solo tres de ellas miden los estilos, los cuales son, transaccional con cinco indicadores (12 ítems), transformacional con tres indicadores (20 ítems) y laissez-faire (4 ítems).
- **Escala de medición:** Cuenta con una escala de medición ordinal y una escala de respuesta tipo Likert de cuatro opciones que van desde el nunca hasta el siempre.

V2: Compromiso laboral

- **Definición conceptual:** Estado psicológico que refleja el vínculo que posee el colaborador con la entidad, que conlleva consecuencias sobre la decisión de permanencia o retiro del colaborador en la empresa por parte de él mismo (Meyer & Allen, 2004).
- **Definición operacional:** Se evalúa de acuerdo con la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, adaptado por Pajuelo (2019).
- **Indicadores:** Basado en sus dimensiones, las cuales son tres, posee 18 indicadores en total, la dimensión afectiva tiene 7 indicadores (7 ítems), la de continuidad 5 indicadores (5 ítems) y la normativa con 6 indicadores (6 ítems).

- **Escala de medición:** Cuenta con una escala de medición ordinal y una escala de respuesta tipo Likert de siete opciones que van desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población: La población se conformó de 26 colaboradores de la Institución Educativa Juan Guerra que se ubica en Tarapoto, según la planilla de trabajadores actual del presente año 2022.

- **Criterios de inclusión**

Estar en planilla y estar aproximadamente un año laborando como mínimo.

- **Criterios de exclusión**

No encontrarse apto para responder el cuestionario o no aceptar participar en el mismo.

3.3.2 Muestra: La muestra viene a ser una fracción que proviene de la población la cual es significativa para los propósitos del estudio (Martínez et al., 2016). Como muestra, al ser una cantidad pequeña y representativa de la población, se consideró la misma cantidad de la población, por tanto, se trata de una muestra censal que abarca a la totalidad de los individuos del estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica

Se usó la encuesta para recopilar datos, la cual es una técnica que consigue datos de varias formas, siendo su base un listado de preguntas sobre un asunto en específico (2015), de esta forma se recolectará los datos para las variables de interés en la presente investigación.

Instrumentos

La información se recolectó empleando el cuestionario, que según Jones et al., (2013) dicha herramienta consigue información sobre la percepción de las personas, siendo fácil de aplicar inclusive a grupos amplios. Estos instrumentos se describen a continuación con su respectiva ficha técnica.

Con respecto al instrumento de la variable estilos de liderazgo, se consideró al Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ -5X), elaborado por Bernard Bass y Bruce Avolio en Estados Unidos en el año 2000, el cual fue adaptado en Perú por Ríos y Mendoza (2018). Su objetivo fue evaluar el grado de los componentes del MLQ 5X de los estilos de liderazgo, el cual puede ser aplicado de manera individual o colectiva en un tiempo de aproximadamente 20 minutos. Posee 45 ítems divididos en 4 dimensiones. Puede ser aplicado desde los 20 años en adelante

El instrumento para su calificación, conlleva la suma de las respuestas de los participantes tanto en su totalidad como en sus dimensiones, según la escala de respuestas asignas, desde nunca (1 punto) a siempre (4 puntos). El instrumento no establece baremos, por lo que se puede desarrollarlos por medio de la generación de percentiles para ello con tres puntos de corte.

La validez del instrumento original, en su validez de constructo, posee estimaciones aceptables según el modelo de cuatro factores con gran significancia ($p < 0.001$). Por otro lado, en el análisis de los datos el índice de bondad de ajuste, ponderado, comparativo presentan valores aceptables. Por otra parte, en su confiabilidad, en estudios a lo largo del tiempo, encontró un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.88 (Ríos & Mendoza, 2018).

Con respecto a las propiedades psicométricas peruanas, en su validez, el análisis factorial dio como resultado un modelo de cuatro factores, incluyendo sub escalas adicionales, además de existe adecuados índices de bondad de ajuste. Por otra parte, en su confiabilidad, el índice de omega de McDonald fue superior a 0.7 tanto en las escalas como en el total, indicando que poseen puntajes adecuados para considerar que el instrumento es apto para su uso (Ríos & Mendoza, 2018).

Con respecto a la validez desarrollada para el presente estudio, tal como se muestra en la tabla 6, que los puntajes de los cinco jueces expertos en calificar el instrumento, dieron un promedio de 1, lo cual indica que el instrumento es aplicable. Por otra parte, la confiabilidad por alfa de Cronbach en una muestra de 15 individuos, fue de 0.834, indicando una alta confiabilidad (Anexo 8).

Sobre el segundo instrumento de la variable compromiso laboral, se empleó el instrumento TCM Employee Commitment Survey (CCS) de John P. Meyer y Natalie J. Allen proveniente de Estados Unidos elaborado el año 1997 y adaptado al Perú por Pajuelo (2019), aplicable a personas con edades entre los 25 a 60 años, con el objetivo de conocer el compromiso laboral de los trabajadores de una entidad, aplicado de manera individual o colectiva con un tiempo aproximado de 15 minutos. Posee 18 ítems estructurados en tres dimensiones.

El instrumento para su calificación, conlleva la suma de las respuestas de los participantes tanto en su totalidad como en sus dimensiones, según la escala de respuestas asignas, que va desde totalmente en desacuerdo (1 punto) a totalmente de acuerdo (7 puntos). Los puntajes que entrega, puede establecerse niveles en sus dimensiones y no en su totalidad, tal como lo genera Pajuelo (2019), siendo necesario realizar el proceso de baremación.

Con respecto a su validez original, emplearon el análisis factorial confirmatorio teniendo valores de RNI de .972, PNFI de .893 estableciendo así que los factores que teóricamente han propuesto se encuentran interrelacionados entre ellos. Por otro lado, en su confiabilidad, encontró un alfa de Cronbach de 0.79 en el total del instrumento y en sus dimensiones puntajes superiores a 0.73 (Meyer & Allen, 1997).

En relación a las propiedades psicométricas peruanas, el instrumento

adaptado por Pajuelo (2019), realizó el análisis psicométrico en una muestra de 410 docentes, el cual, para su validez, desarrolló la validez de contenido, correlación ítems-test y análisis factorial exploratorio y confirmatorio, los cuales demostraron que los datos recopilados poseen un adecuado ajuste a la teoría y escala original. Por otra parte, en relación a su confiabilidad el alfa de Cronbach tuvo índices superiores a 0.816 y por omega de McDonald superiores a 0.856.

Con respecto a la validez y confiabilidad del presente estudio, en la validez de contenido, tal como se muestra en la tabla 6, los puntajes de los cinco jueces expertos calificando el instrumento, dieron un promedio de 1, lo cual indica que el instrumento es aplicable. Por otra parte, la confiabilidad por alfa de Cronbach en una muestra de 15 individuos, fue de 0.787, indicando una alta confiabilidad (Anexo 8).

3.5 Procedimientos

El procedimiento a realizar, luego de haber identificado el problema, las variables de estudio, la teoría, la metodología, la muestra y los instrumentos, fue obtener el permiso de la institución para poder aplicar los instrumentos a sus colaboradores, una vez establecido el día de aplicación, se procedió a emplear un aula en específico para reunir a los colaboradores y de esta manera encuestarlos, previamente entregando los consentimientos informados y explicarles el propósito del estudio, considerando los protocolos de bioseguridad establecidos en la actualidad. Luego de recoger las encuestas físicas se verificó que todos hayan respondido de manera completa, para posteriormente hacer el vaciado de datos en el programa Excel.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez obtenido los datos y haberlos vaciados en el programa Microsoft Excel, se comenzó a realizar el análisis descriptivo de los mismos, realizando las sumas pertinentes por dimensiones y en su totalidad según corresponda. De dichas sumas y según los rangos, se estableció los niveles, presentando

la frecuencia y porcentaje de las mismas. Luego de ello, se trasladó los puntajes sumados al programa SPSS v24, en donde se realizará lo correspondiente a la estadística inferencial, desarrollando primero una prueba de normalidad por medio del estadístico Shapiro Wilk para muestras menores a 50 individuos, de tal modo que una vez identificado que hubo distribución normal en los datos, aunque solamente 1 no tuvo distribución normal, se procedió a realizar las correlaciones entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral, para cumplir así con los objetivos específicos, esto gracias a la prueba de correlación de Spearman y Pearson. Por otro lado, para el objetivo general, se desarrolló la prueba de chi cuadrado, para conocer el vínculo de las tipologías (variable nominal) con el compromiso laboral. Los resultados se plasmaron en tablas o figuras con su respectiva interpretación.

3.7 Aspectos éticos

En relación a los aspectos éticos que se tienen en consideración para el presente estudio, se hace referencia al Código Nacional de Integración Científica del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2019), el cual describe que existen varios principios importantes en la investigación, como el principio de justifica, el respeto de los autores, ser veraz en la información empleada y expuesta, objetivo e imparcial. También se considera el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (2020), el cual refiere que además de los principios ya expuestos, tiene en consideración al principio de beneficencia y no maleficencia, la autonomía para elegir participar en el estudio y el respeto por la integridad del participante y los autores que sustentan el estudio.

Internacionalmente, se considera importante hacer referencia a los principios éticos que aparecen en la Declaración Helsinki según la Asociación Médica Mundial (2017) y lo mencionado por la UNESCO (2005), que hacen referencia a los principios anteriormente expuestos. Finalmente, por el respeto a los autores que sustentan el estudio, dándole el crédito pertinente,

se empleó la normativa de la American Psychological Association APA (2020), corroborando que todo lo escrito sea según lo estipulado por ellos, por tanto, citando y referenciando adecuadamente, valorando así el trabajo de otros autores.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad

| | Estadístico | Shapiro-Wilk | |
|----------------------|-------------|--------------|------|
| | | gl | Sig. |
| Estilos de liderazgo | ,909 | 26 | ,025 |
| Transformacional | ,906 | 26 | ,022 |
| Transaccional | ,970 | 26 | ,634 |
| Laissez faire | ,925 | 26 | ,060 |
| Compromiso laboral | ,953 | 26 | ,276 |

Nota: Fuente: SPSS*.

Para la resolución de los objetivos, se tuvo en cuenta primero realizar una prueba de normalidad, que en este caso como se muestra en la tabla 1, teniendo en consideración a la prueba de Shapiro-Wilk por tener a menos de 50 participantes, los resultados en su mayoría se encuentran normalmente distribuidos, por tener una significancia mayor a 0.05, lo que corresponde para las correlaciones el empleo de la prueba de correlación de Pearson. Solo la distribución de datos de la dimensión liderazgo transformacional y estilos de liderazgo, no se encuentra normalmente distribuida, por lo tanto, se empleará para correlacionarla con la variable compromiso laboral la prueba Rho de Spearman.

Tabla 2

Relación entre el compromiso laboral y los estilos de liderazgo

| n=26 | Estilos de liderazgo | |
|--------------------|----------------------|---------|
| Compromiso laboral | r_s | 0.438** |
| | p | 0.025 |
| | r^2 | 0.192 |

Nota. n: tamaño de la muestra r_s : coeficiente de correlación de Rho de Spearman; p : probabilidad de significancia ($p < 0.01$); r^2 : tamaño del efecto

De este modo con respecto objetivo general, en la tabla 2 se observa que existe relación significativa y directa ($\rho = 0.438^{**}$, $p < 0.01$) entre los estilos

de liderazgo y el compromiso laboral en los trabajadores de la I.E Juan Guerra de Tarapoto, con un nivel de correlación baja (Hernández-Sampieri & Mendoza 2018). Por último, de acuerdo con el coeficiente de determinación, el tamaño de efecto está por debajo del mínimo necesario según Domínguez (2018).

Tabla 3

Relación entre el compromiso laboral y el liderazgo transformacional

| n=26 | Liderazgo transformacional | |
|--------------------|----------------------------|---------|
| Compromiso laboral | r_s | 0.605** |
| | p | 0.001 |
| | r^2 | 0.366 |

Nota. n: tamaño de la muestra r_s : coeficiente de correlación de Rho de Spearman; p : probabilidad de significancia ($p < 0.01$); r^2 : tamaño del efecto

De este modo con respecto al primero objetivo específico, en la tabla 3 se observa que existe relación significativa y directa ($\rho = 0.605^{**}$, $p < 0.01$) entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la I.E Juan Guerra de Tarapoto, con un nivel de correlación media (Hernández-Sampieri & Mendoza 2018). Por último, de acuerdo con el coeficiente de determinación, el tamaño de efecto es el mínimo necesario según Domínguez (2018).

Tabla 4

Relación entre el compromiso laboral y el liderazgo transaccional

| n=26 | Liderazgo transaccional | |
|--------------------|-------------------------|-------|
| Compromiso laboral | r | 0.234 |
| | p | 0.251 |
| | r^2 | 0.055 |

Nota. n: tamaño de la muestra r : coeficiente de correlación de Pearson; p : probabilidad de significancia ($p < 0.01$); r^2 : tamaño del efecto

En la tabla 4 se observa que no existe relación significativa ($\rho = 0.234^{**}$, $p > 0.05$) entre el liderazgo transaccional y el compromiso laboral en los trabajadores de la I.E Juan Guerra de Tarapoto.

Tabla**5***Relación entre el compromiso laboral y el liderazgo laissez-faire*

| n=26 | Laissez-faire | |
|--------------------|-----------------------|--------|
| | <i>r</i> | -0.241 |
| Compromiso laboral | <i>p</i> | 0.236 |
| | <i>r</i> ² | 0.058 |

Nota. n: tamaño de la muestra *r*: coeficiente de correlación de Pearson; *p*: probabilidad de significancia ($p < 0.01$); *r*²: tamaño del efecto

En la tabla 5 se observa que no existe relación significativa ($\rho = -0.241^{**}$, $p > 0.05$) entre el liderazgo transaccional y el compromiso laboral en los trabajadores de la I.E Juan Guerra de Tarapoto.

V. DISCUSIÓN

En el presente apartado, se realiza la discusión de los hallazgos del estudio en base a los objetivos del mismo. Por tanto, el resultado del objetivo general, determinó que existe relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral de los trabajadores de la I.E. Juan Guerra de Tarapoto, comprendiendo que cuanto más elevado sea el estilo de liderazgo en el directivo, los colaboradores podrán tener mayor grado de compromiso laboral. Este resultado es parecido al de Palomino (2021) que encontró relación directa y significativa en funcionarios públicos ($r=0.502$) y el de Solís (2017) que también encuentra relación significativa y directa entre las variables en la percepción del personal militar. Pero difiere con Cáceres (2020), que no encontró relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral en trabajadores de empresas industriales.

Esto indicaría que existe es común percibir dicha relación entre las variables analizadas, prevaleciendo el hecho de que los estilos de liderazgo suelen ser un factor para que mejore el compromiso de los trabajadores, como lo refieren varios autores, que estos ejercen influencia generando entre sus consecuencias el compromiso (Judge y Piccolo, 2004; Pourbarkhordari et al., 2016; Seblewongel, 2016), no obstante, puede que existan algunos elementos que los líderes no tengan en cuenta, como aspectos más tangibles tales como las recompensas monetarias, que los colaboradores valoren más que simplemente aspectos intangibles, como palabras de motivación y demás, pudiendo no existir relación en ciertas poblaciones como en el estudio de Cáceres (2020).

Con respecto al primero objetivo específico, se identificó que existe relación significativa y directa de grado medio entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la I.E. Juan Guerra de Tarapoto, por tanto, cuanto mayor sea el grado de liderazgo transformacional, mayor será el compromiso de los trabajadores en la Institución Educativa. El resultado se asemeja al de Guerrero (2020) que encuentra relación positiva y significativa entre este liderazgo y el

compromiso laboral ($r=0.218; p<0.05$), también Aboramadan y Dahleez (2020) encuentra un vínculo positivo ($0.479; p<0.05$) trabajadores de una ONG y Flores (2022) de igual manera en funcionarios públicos. Se denota que la relación va desde baja hasta media y es prevalente en los estudios referidos, indicando que, de manera predominante, este tipo de estilo es el que más se vincula con el compromiso de los trabajadores, quedando claro, que este es el más importante de todos. Su importancia con el compromiso es probablemente debido a las cualidades de este estilo, que como refiere Uchenwangbe (2013), existe preocupación por los trabajadores, implementando mejoras para ellos y estableciendo incentivos, lo cual, serían elementos que influyen en las emociones y la necesidad de mantenerse en la misma por los beneficios que obtienen por parte de su líder.

En relación al segundo objetivo específico, se identificó que no existe relación entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso laboral de los trabajadores de la I.E. Juan Guerra de Tarapoto, por tanto, independientemente del grado en que se encuentre este estilo, los trabajadores podrán tener un mayor o menos compromiso laboral en la Institución Educativa. Este resultado difiere con el de Aboramadan y Dahleez (2020) que encuentra relación positiva entre el liderazgo transaccional y el compromiso laboral ($0.448; p<0.05$), en trabajadores de una ONG, de igual manera Flores (2022) en funcionarios públicos. No obstante, se asemeja al de Guerrero (2020) que no encuentra relación entre este estilo y el compromiso laboral, de igual manera Gameda y Lee (2020) que no hay relación entre dicho estilo y el compromiso en trabajadores de las TICs. Se observa que este estilo puede tener diversos factores para que sea significativo en el compromiso de los colaboradores, ya que no siempre habrá correlación, muy probablemente a la calidad de líder que es el transformacional, que no solo se basa en transacciones, sino que le coloca más componente humanista (ética, valores, necesidades, etc), tal como indican sus indicadores (Bass, 1990), por tanto es probable que dependa de la necesidad que tenga el colaborador para que este estilo pueda ser el adecuado para incrementar su compromiso. En este aspecto,

probablemente, también carezca de relación, ya que como refiere Robbins et al. (2009) sobre el enfoque inspirador, el líder es aquel que mueve a sus subordinados mediante palabras, pensamientos y conducta. Por tanto, un buen liderazgo no solo se basaría en las transacciones, siendo insuficiente para mantener el compromiso en el trabajador.

Con respecto al tercer objetivo específico, se identificó que no existe relación entre el estilo de liderazgo laissez-faire y el compromiso laboral de los trabajadores de la I.E. Juan Guerra de Tarapoto, por tanto, independientemente del grado en que se encuentre este estilo, los trabajadores podrán tener un mayor o menos compromiso laboral en la Institución Educativa. Se asemeja al estudio de Cáceres (2020) que no encuentra relación entre los estilos de liderazgo, como en el presente resultado. No obstante, difiere con Flores (2022) que encuentra una relación positiva ($r=0.244$), en cambio Gameda y Lee (2020) encuentra relación, pero negativa con el compromiso ($r= -.21^*$; $p<0.05$), trabajadores de tics. En este aspecto se destaca los antecedentes empleados, que en el caso de Flores (2022), indicaría que cuanto más del estilo Laissez-faire se aplique, mayor compromiso habrá, reconociendo que son líderes que no toman responsabilidades y no está muy involucrado, esto se establece en una población que trabaja en una municipalidad, entendiendo que este tipo de personas no poseen expectativas de liderazgo en su jefe y cuanto más les deja a su propia responsabilidad, ellos trabajan más comprometidos a su municipio.

Por otra parte, Gameda y Lee (2020) encuentra relación negativa, que también es similar al del presente estudio (pero esta vez de manera significativa), lo cual se puede inferir la tendencia de una correlación negativa de esta variable, que sería lo más congruente, ya que cuanto más ausente, menos se involucre y tome decisiones los colaboradores no estarían comprometidos y como refiere Kanigiri y Quinones (2016) el directivo tiene que velar por mejorar las condiciones de sus trabajadores, desde la cultura en general, la búsqueda de satisfacción, hasta su propia conducta hacia

ellos.

La investigación dentro de las limitaciones encontradas, se puede considerar el tamaño de la población la cual fue ciertamente poca, no obstante, a su vez fue representativa, ya que los involucrados fueron trabajadores de toda una entidad educativa. Sin embargo, se sugiere poder ampliar la misma, a futuros investigadores que pueden tener un mejor alcance, ya que el contexto actual y el tiempo genera limitaciones para poder abordar a varias entidades.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Se determinó que existe relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral de los trabajadores de la I.E. Juan Guerra de Tarapoto, por tanto, cuanto mejor sea el estilo de liderazgo en los directivos, los colaboradores podrán tener mayor grado de compromiso laboral.

- 6.2.** Se identificó que existe relación significativa y directa de grado medio entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la I.E. Juan Guerra de Tarapoto, por tanto, cuanto mayor sea el grado de liderazgo transformacional, mayor será el compromiso de los trabajadores en la Institución Educativa.

- 6.3.** Se identificó que no existe relación entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso laboral de los trabajadores de la I.E. Juan Guerra de Tarapoto, por tanto, independientemente del grado en que se encuentre este estilo, los trabajadores podrán tener un mayor o menos compromiso laboral en la Institución Educativa.

- 6.4.** Se identificó que no existe relación entre el estilo de liderazgo laissez-faire y el compromiso laboral de los trabajadores de la I.E. Juan Guerra de Tarapoto, por tanto, independientemente del grado en que se encuentre este estilo, los trabajadores podrán tener un mayor o menos compromiso laboral en la Institución Educativa.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Se recomienda al directivo de la entidad, reforzar su liderazgo transformacional por medio de un taller o capacitación mediante un agente externo que le permite mediante un proceso de coaching reforzar este estilo.
- 7.2.** Se recomienda al directivo de la entidad, mejorar los procesos de transacción entre los colaboradores, los cuales involucran las características de este liderazgo como mejores recompensas y mejor dirección para satisfacer las necesidades de los mismos a su vez que puede incidir en su rendimiento y probablemente en su compromiso.
- 7.3.** Se recomienda al directivo de la entidad, involucrarse en la mejora de una conducta más involucrada y cercana con sus trabajadores, para así reducir así los niveles de percepción de una actitud de liderazgo Laissez-faire, tomando decisiones conjuntas con ellos, estableciendo reuniones paulatinas para estar más comunicados con ellos.
- 7.4.** Se recomienda a los colaboradores de la entidad, asistir o exigir talleres de liderazgo, para que ellos también fortalezcan estas capacidades, de tal modo que alguno de ellos sea capaz de mantenerlos motivados y posiblemente comprometidos con su trabajo. Por otra parte, se recomienda al directivo, analizar y comprender más a fondo los factores que se vinculan con el compromiso de los trabajadores y se pueda reforzarlo a futuro.
- 7.5.** Se recomienda a otros investigadores profundizar en realizar comparativas sobre los estilos de liderazgo tanto por sexo, edad u oficio, así como de comparar el compromiso laboral de distintos tipos de trabajadores y en el futuro desarrollar estudios experimentales sobre el tema.

REFERENCIAS

- Abarca, J. (2019). *Estilos de liderazgo y evaluación del desempeño por competencias en el Hospital Militar de Arequipa, 2018*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <https://bit.ly/3h3uFuN>.
- Aboramadan, M., & Dahleez, K. (2020). Leadership Styles and Employees' Work Outcomes in Nonprofit Organizations: The Role of Work Engagement. [Estilos de liderazgo y resultados laborales de los empleados en organizaciones sin fines de lucro: el papel del compromiso laboral]. *Journal of Management Development*, 39(7), 869-893. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2019-0499>
- Abutabenjeh, S., & Jaradat, R. (2018). Clarification of research design, research methods, and research methodology. [Aclaración del diseño de la investigación, los métodos de investigación y la metodología de la investigación]. *Teaching Public Administration*, 36(3), 1-22. <https://doi.org/10.1177/0144739418775787>
- American Psychological Association. (2020). *Guía resumen del estilo APA Séptima Edición*. American Psychological Association. http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_15/recursos/2020/documentos/27022020/normasapa-7.pdf
- Arévalo, T. (2019). *Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44519/Ar%c3%a9valo_RTb%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ariussanto, K., Tarigan, Z., Sitepu, R., & Singh, S. (2020). Leadership Style, Employee Engagement, and Work Environment to Employee Performance in Manufacturing Companies. [Estilo de liderazgo, compromiso de los empleados y ambiente de trabajo para el desempeño de los empleados en empresas manufactureras]. *SHS Web of Conferences*, 76, 121-131. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207601020>

- Asociación Médica Mundial AMM. (2017). *Declaración de Helsinki de la AMM - Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Bass, B. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. [Del liderazgo transaccional al transformacional: aprendiendo a compartir la visión]. *Organizational Dynamics*, 18, 19-32. [http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. [Mejorando la Efectividad Organizacional a través del Liderazgo Transformacional]. Thousand Oaks.
- Brown, W., Birnsthl, E., & Wheeler, D. (1996). Leading without authority: an examination of the impact of transformational leadership cooperative extension work groups and team. [Liderar sin autoridad: un examen del impacto del liderazgo transformacional en grupos y equipos de trabajo de extensión cooperativa]. *Jornal of Extension*, 34(5). <https://archives.joe.org/joe/1996october/a3.php>
- Bunmi, O. (2007). Effect of Leadership Style on Job-Related Tension and Psychological Sense of Community in Work Organizations: A Case Study of Four Organizations in Lagos State, Nigeria. [Efecto del estilo de liderazgo sobre la tensión relacionada con el trabajo y el sentido psicológico de comunidad en las organizaciones laborales: un estudio de caso de cuatro organizaciones en el estado de Lagos, Nigeria]. *Bangladesh e-Journal of Sociology*, 4(2), 30-37. <http://bangladeshsociology.org/Effect%20of%20Leadership%20Style4.2.pdf>
- Caceres, C. (2020). *Influencia de la Percepción del Estilo de Liderazgo en el Compromiso Laboral de los Trabajadores de la Empresa Industrial Full Glass Perú S.A.C. Arequipa, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Católica de San Pablo. http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16251/3/CACERES_VIZCARRA_CLA_LID.pdf

- Casales, J. (1999). Cuestionario para la medición del estilo de liderazgo manual de utilización (forma-b). *Revista Cubana de Psicología*, 16(1), 70-20.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v16n1/09.pdf>
- Chan, E., Ho, S., Ip, F., & Wong, M. (2020). Self-Efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong's Inclusive Education. *SAGE Open* 10(3), 1-11.
<https://doi.org/10.1177%2F2158244020941008>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.
<https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Domínguez, S. (2018). Magnitud del efecto, una guía rápida. Elsevier, 19(4), 251-254. *Educación Médica*, 19(4), 251-254.
<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.07.002>
- Fabián, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1-14.
<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/27861>
- Flores, J. (2022). *Relación de los Estilos de Liderazgo con el Engagement Laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, Periodo: 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad del Altiplano]. Repositorio Institucional Nacional del Altiplano.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/17678/Flores_Miranda_Jeny.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gemeda, H., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. [Estilos de liderazgo, compromiso laboral y resultados entre los profesionales de la tecnología de la información y las comunicaciones: un estudio internacional]. *Heliyon*, 6(4), e03699.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699>
- Guerrero, M. (2020). *Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de empresas de servicio - Guayaquil*. [Tesis de Doctorado,

- Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Nacional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40926/Guerrero_BMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hasibuan, P., Akbar, M., & Suyanto, T. (2018). Effect of Leadership, Employee Engagement, and Self Learning on Effectiveness of Employee's Work. [Efecto del liderazgo, el compromiso de los empleados y el autoaprendizaje sobre la eficacia del trabajo de los empleados]. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(7), 522-539. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i7.em03>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativas y mixta*. McGraw-Hill.
- Jones, T., Baxter, M., & Khanduja, V. (2013). A quick guide to survey research. [Una guía rápida para la investigación de encuestas]. *The Annals of The Royal College of Surgeons of England*, 95(1), 5–7. <https://scihub.tw/10.1308/003588413X13511609956372>
- Judge, T., & Piccolo, R. (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. [Liderazgo transformacional y transaccional: una prueba metaanalítica de su validez relativa]. *Journal of applied psychology*, 89(5), 755-768. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. [Condiciones psicológicas del compromiso y desvinculación personal en el trabajo]. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kanigiri, M., & Quinones, D. (2016). *Engagement (awareness/tools) training – does it work?* Cornell University, Cornell University, ILR School. [Capacitación sobre participación (concienciación/herramientas): ¿funciona? Universidad de Cornell, Universidad de Cornell, Escuela ILR]. <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1123&context=student>
- Khan, M., Aslam, N., & Riaz, M. (2012). Leadership styles as predictors of innovative work behavior. [Los estilos de liderazgo como predictores del

- comportamiento innovador en el trabajo]. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(2), 17-22.
<https://gcu.edu.pk/pages/gcupress/pjscp/volumes/pjscp2012april-3.pdf>
- Kuok, A., & Taormina, R. (2017). Work Engagement: Evolution of the Concept and a New Inventory. [Work Engagement: Evolución del Concepto y Nuevo Inventario]. *Psychological Thought*, 10(2), 262–287.
<https://psyct.psychopen.eu/article/viewFile/236/pdf>
- Leal-Soto, F., Carmona, M., Dávila, J., & Valdivia, Y. (2018). Work engagement, teaching practices with motivational effects, and learning-oriented classroom motivational climate. [Compromiso laboral, prácticas docentes con efectos motivacionales y clima motivacional en el aula orientado al aprendizaje]. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology (IJP)*, 52(2), 162-170.
<https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/106/pdf>
- Ley N° 30806. Ley que modifica diversos artículos de la Ley 28303, Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC) (5 de julio de 2018).
https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/ADLP/Normas_Legales/30806-LEY.pdf
- Mancha, G., & Zuñiga, D. (2018). *Estilos de liderazgo y el compromiso organizacional del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Acoria, año 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica] Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica.
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2463/TESIS-2018-ADMINISTRACION-30806-MANCHA%20JORGE%20Y%20ZU%20IGARZA%20PARI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, C. (2012). *Liderazgo*. Ediciones Díaz de Santos.
https://books.google.com.pe/books?id=1o_R_3lgTCEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Martínez, J., Pereira, R., Luiz, J., González, D. & Rangel, R. (2016). Sampling: how to select participants in my research study? [Muestreo: ¿cómo seleccionar a

- los participantes en mi estudio de investigación?]. *Anais Brasileiros de Dermatologia*, 91(3), 326-330. <http://www.scielo.br/pdf/abd/v91n3/0365-0596-abd-91-03-0326.pdf>
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job burnout. [Desgaste profesional]. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Meyer, J., & Allen, N. (2004). *TCM employee commitment survey academic users guide 2004*. [Guía de usuarios académicos de la encuesta de compromiso de los empleados de TCM 2004]. The University of Western Ontario, Department of Psychology. <https://www.employeecommitment.com/TCM-Employee-Commitment-Survey-Academic-Package-2004.pdf>
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. [Compromiso en el lugar de trabajo: Teoría, investigación y aplicación]. Sage. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090309>
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. [Compromiso con las organizaciones y ocupaciones: extensión y prueba de una conceptualización de tres componentes]. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Ministerio de Salud. (19 de Agosto de 2009). *Resolución Ministerial N° 538-2009-MINSA*. Resolución Ministerial N° 538-2009-MINSA: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/246361-538-2009->
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2005). *Declaración universal sobre Bioética y Derechos Humanos*. http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=31058&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- Pajuelo, J. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en docentes de catorce colegios privados del distrito de Puente Piedra, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69065/Pajuelo_AJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Palomino, S. (2021). *Estilos de Liderazgo de los Funcionarios Públicos y su relación con el Engagement de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de San Román, Periodo 2019*. <http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/bitstream/handle/UNAJ/168/ESTILOS%20DE%20LIDERAZGO%20DE%20LOS%20FUNCIONARIOS%20PUBLICOS%20Y%20SERVIDORES%20PUBLICOS%20DE%20LA%20MUNICIPALIDAD%20PROVINCIAL~1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ponto, J. (2015). Understanding and Evaluating Survey Research. [Comprender y evaluar la investigación de encuestas]. *Journal of the Advanced Practitioner in Oncology*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4601897/>
- Pourbarkhordari, A., Zhou, E., & Pourkarimi, J. (2016). How Individual-focused Transformational Leadership Enhances Its Influence on Job Performance through Employee Work Engagement. [Cómo el liderazgo transformacional centrado en el individuo mejora su influencia en el desempeño laboral a través del compromiso laboral de los empleados]. *International Journal of Business and Management*, 11(2), 249-261. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v11n2p249>
- Ríos, D. & Mendoza, M. (2018). *Propiedades psicométricas del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ -5X) en empresas de servicios legales en Lima 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30130/R%c3%ados_TD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S., Judge, T. & Sanghi, S. (2009). *Organizational Behavior* [Comportamiento organizacional] (13ra ed.). DorlingKindersley pvt.Ltd. <https://lib.hpu.edu.vn/handle/123456789/26811>
- Sarangi, P. & Nayak, B. (2016). Employee Engagement and Its Impact on Organizational Success – A Study in Manufacturing Company, India. [Compromiso de los empleados y su impacto en el éxito organizacional: un estudio en una empresa manufacturera, India]. *Journal of Business and Management*, 18(4), 52-57. <http://dx.doi.org/10.9790/487X-1804015257>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor

- analytic approach. [La medición del compromiso y el agotamiento: un enfoque analítico de factor confirmatorio de dos muestras]. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Seblewongel, S. (2016). *The Relationship between Leadership Styles and Employees' Performance in Selected Sub-city Education Offices of Addis Ababa City Administration*. [La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los empleados en las oficinas de educación de las subciudades seleccionadas de la administración de la ciudad de Addis Abeba]. [Tesis de maestría, Addis Ababa University]. Repositorio de la Addis Ababa University. <http://thesisbank.jhia.ac.ke/id/eprint/7559>
- Sendawula, K., Kimuli, S., Bananuka, J., & Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. [Capacitación, compromiso de los empleados y desempeño de los empleados: Evidencia del sector de la salud de Uganda]. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1-12.
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Shahid, A. (2019). The Employee Engagement Framework: High Impact Drivers and Outcomes. [El Marco de Compromiso de los Empleados: Impulsores y Resultados de Alto Impacto]. *Journal of Management Research*, 11(2), 45-54.
<http://www.macrothink.org/journal/index.php/jmr/article/download/14612/11602>
- Solís, M. (2017). *Estilos de Liderazgo y Compromiso Laboral del Personal Militar y Civil del Centro de Investigación y Desarrollo de Proyecto de la Fuerza Aérea de Perú, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Nacional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23977/Solis_HMB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Towsen, T., Stander, M., & van der Vaart, L. (2020). The Relationship Between Authentic Leadership, Psychological Empowerment, Role Clarity, and Work Engagement: Evidence From South Africa. [La relación entre el liderazgo auténtico, el empoderamiento psicológico, la claridad de roles y el

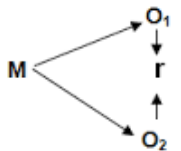
- compromiso laboral: evidencia de Sudáfrica]. *Frontiers in Psychology*, 11, 1973. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01973>
- Uchenwamgbe, B. (2013). Effects of Leadership Style on Organizational Performance in Small and Medium Scale Enterprises (SMEs) in Nigeria. [Efectos del estilo de liderazgo en el desempeño organizacional en pequeñas y medianas empresas (PYME) en Nigeria]. *European Journal of Business and Management*, 5(3), 53-73. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/7475/7797>
- Universidad César Vallejo. (2020). *Código de Ética en Investigación*. Universidad César Vallejo. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Windergen, J., & Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. [El potencial motivacional del trabajo significativo: relaciones con el uso de fortalezas, compromiso laboral y desempeño]. *PLoS ONE*, 13(6), e0197599. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>
- Yang, I. (2015). Positive effects of laissez-faire leadership: Conceptual exploration. [Efectos positivos del liderazgo laissez-faire: exploración conceptual]. *The Journal of Management Development*, 34(10), 1246-1261. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2015-0016>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------|--|--|------------------|---|--|--------------------|
| Estilos de liderazgo | Se basa en un proceso para influenciar de manera social en subordinados, para que participen de forma voluntaria y coloquen su energía para conseguir los objetivos organizacionales (Bunmi, 2007). | La variable estilos de liderazgo, será evaluada por medio del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ -5X) adaptado por Ríos y Mendoza (2018). | Transformacional | Influencia idealizada (conducta) Influencia idealizada (atributo) Motivación inspiracional Estimulación intelectual Consideración individual | 1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11,12 13,14,15,16 17,18,19,20 | Ordinal |
| | | | Transaccional | Recompensa contingente Dirección por excepción (activa) Dirección por excepción (pasiva) | 21,22,23,24 25,26,27,28, 29,30,31,32 | |
| | | | Laissez-faire | Unidimensional | 33,34,35,36 | |
| Compromiso laboral | Estado psicológico que refleja el vínculo que posee el colaborador con la entidad, que conlleva consecuencias sobre la decisión de permanencia o retiro del colaborador en la empresa por parte de él mismo (Meyer & Allen, 2004). | Se evalúa de acuerdo con la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, adaptado por Pajuelo (2019). | Afectivo | Trabajar a gusto Sentido de pertenencia Significado personal Sentido de familiaridad Empatía ante los problemas Hablar bien de la empresa Estar siempre en la empresa | 1 3 7 10 11 12 15 | Ordinal |
| | | | Continuidad | Quedarse por los beneficios Opciones de conseguir otro trabajo igual Dificultad de conseguir trabajo Dificultad de dejar la empresa Problemas en la vida por dejar la empresa | 4 8 13 16 17 | |
| | | | Normativo | Obligación moral No dejar la empresa, aunque pudiera Culpa si deja la empresa Obligación con los colaboradores Lealtad Le debo a la empresa | 2 5 6 9 14 18 | |

Anexo 2. Matriz de consistencia

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | | Técnica e Instrumentos |
|--|--|---|---|--|
| <p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo y compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022? • ¿Cuál es la relación entre liderazgo transaccional y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022? • ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo laissez-faire y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022? | <p>Objetivo general: Determinar la relación entre estilos de liderazgo y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre liderazgo transformacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022. • Identificar la relación entre liderazgo transaccional y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022. • Identificar la relación entre el estilo de liderazgo laissez-faire y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022. | <p>Hipótesis general: H1: Existe relación significativa entre estilos de liderazgo y el compromiso laboral en los trabajadores de la I.E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022. H0: No existe relación significativa entre estilos de liderazgo y el compromiso laboral en los trabajadores de la I.E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre liderazgo transformacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022. • Existe relación entre liderazgo transaccional y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022. • Existe relación entre el estilo de liderazgo laissez-faire y el compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022. | | <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> |
| Tipo y diseño de investigación | Población y muestra | Variables y dimensiones | | |
| <p>Tipo Básica</p> <p>Diseño No experimental Diseño descriptivo correlacional y transversal</p>  | <p>Población Estará conformada por 26 trabajadores.</p> <p>Muestra Estará conformada por 26 trabajadores.</p> | <p>Estilos de Liderazgo</p> <p>Compromiso laboral</p> | <p>Liderazgo Transformacional</p> <p>Liderazgo Transaccional</p> <p>Liderazgo Laissez-faire</p> <p>Afectivo</p> <p>Continuidad</p> <p>Normativo</p> | |

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ -5X) adaptado por Ríos y Mendoza (2018).

Edad _____ Sexo: V() M () _____ Puesto _____
Nombres y apellidos _____

Este cuestionario intenta describir el estilo de liderazgo de la persona o directivo que es su superior, en este caso el director de su institución. Por favor responda, todos los ítems. En las siguientes páginas se presentan 45 afirmaciones descriptivas. Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta con la persona que Ud. esta describiendo. Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente a su preferencia con una cruz o un círculo.

| Nunca | Casi Nunca | Casi Siempre | Siempre |
|-------|------------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| 1. Habla sobre sus valores y creencias más importantes | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Especifica la importancia de tener un propósito | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Hace que las personas se sientan orgullosas por trabajar con él/ella. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Va más allá del interés propio para el bien del grupo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Actúa de formas que genera respeto | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Muestra un sentido de poder y confianza en las decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Habla con optimismo sobre el futuro | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Habla con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Expresa con claridad una visión convincente del futuro | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Expresa su confianza sobre el logro de objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. Reexamina supuestos críticos para ver si son apropiados | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. Busca perspectivas diversas al momento de resolver problemas | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. Hace que vea los problemas desde distintos ángulos | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. Sugiere nuevas formas de realizar los deberes asignados | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. Genera espacios de tiempo para la enseñanza y el entrenamiento | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. Me trata como una persona y no únicamente como un miembro de un grupo. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. Considera que tengo diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones que los demás | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. Me ayuda a desarrollar mis fortalezas | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21. Me brinda apoyo por mis esfuerzos | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|
| 22. Debate en términos específicos respecto de quien es el responsable de lograr los objetivos de rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. Esclarece lo que uno puede recibir cuando se logran las metas de desempeño | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24. Expresa satisfacción cuando cumpla con las expectativas | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25. Centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de las normas | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26. Concentra toda su atención en el tratamiento de errores, quejas y fallas | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27. Hace un seguimiento de mis errores | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28. Dirige mi atención a los fracasos para cumplir con los estándares | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29. No interfiere hasta que los problemas se tornan serios | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30. Espera que las cosas vayan mal antes de tomar medidas | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31. Demuestra que cree en la frase "si funciona, no lo arregles" | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 32. Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar medidas | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 33. Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 34. Está ausente cuando se le necesita | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 35. Evita tomar decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 36. Retrasa las respuestas a preguntas urgentes | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 37. Consigue que haga más de lo que se esperaban que haga | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 38. Aumenta mi deseo de tener éxito | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 39. Aumenta mi disposición a esforzarme mas | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 40. Utiliza métodos satisfactorios de liderazgo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 41. Trabaja conmigo de manera satisfactoria | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 42. Es eficaz al satisfacer mis necesidades laborales | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 43. Es eficaz al representarme ante una autoridad superior | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 44. Es eficaz en el cumplimiento de los requisitos de organización | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 45. Dirige un grupo que es efectivo | 1 | 2 | 3 | 4 |

Escala de compromiso organizacional, adaptado por Pajuelo (2019)

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases. Indique su grado de acuerdo o desacuerdo utilizando la siguiente escala, y anote el número que corresponda a su respuesta en la línea que antecede al enunciado:

| AFIRMACIONES | PUNTAJE |
|--|---------|
| Totalmente de acuerdo (TDA) | 7 |
| De Acuerdo (DA) | 6 |
| Levemente de Acuerdo (LA) | 5 |
| Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA/ND) | 4 |
| Levemente es Desacuerdo (LD) | 3 |
| En Desacuerdo (ED) | 2 |
| Totalmente en Desacuerdo (TED) | 1 |

| | | |
|----|--|--|
| 1 | Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad. | |
| 2 | Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella. | |
| 3 | Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa. | |
| 4 | Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí. | |
| 5 | Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa | |
| 6 | Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado. | |
| 7 | Esta empresa tiene un gran significado personal para mí. | |
| 8 | Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa. | |
| 9 | Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente. | |
| 10 | Me siento como parte de una familia en esta empresa. | |
| 11 | Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas. | |
| 12 | Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella. | |
| 13 | Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí. | |
| 14 | Esta empresa se merece mi lealtad. | |
| 15 | Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa. | |
| 16 | Ahora mismo sería muy duro para mi dejar la empresa, incluso si quisiera hacerlo. | |
| 17 | Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa. | |
| 18 | Creo que le debo mucho a esta empresa. | |

Anexo 4. Validez por juicio de Expertos

Validación del instrumento de estilos de liderazgo



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EVALUA LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: TRANSFORMACIONAL | | | | | | | | |
| 1 | Habla sobre sus valores y creencias más importantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Especifica la importancia de tener un propósito | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Hace que las personas se sientan orgullosas por trabajar con él/ella. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Va más allá del interés propio para el bien del grupo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Actúa de formas que genera respeto | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Muestra un sentido de poder y confianza en las decisiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Habla con optimismo sobre el futuro | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Habla con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Expresa con claridad una visión convincente del futuro | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Expresa su confianza sobre el logro de objetivos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Reexamina supuestos críticos para ver si son apropiados | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Busca perspectivas diversas al momento de resolver problemas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Hace que vea los problemas desde distintos ángulos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Sugiere nuevas formas de realizar los deberes asignados | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Genera espacios de tiempo para la enseñanza y el entrenamiento | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Me trata como una persona y no únicamente como un miembro de un grupo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Considera que tengo diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones que los demás | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Me ayuda a desarrollar mis fortalezas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: TRANSACCIONAL | | | | | | | | |
| 21 | Me brinda apoyo por mis esfuerzos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Debata en términos específicos respecto de quien es el responsable de lograr los objetivos de rendimiento | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Esclarece lo que uno puede recibir cuando se logran las metas de desempeño | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de las normas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Concentra toda su atención en el tratamiento de errores, quejas y fallas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | Hace un seguimiento de mis errores | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Dirige mi atención a los fracasos para cumplir con los estándares | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | No interfiere hasta que los problemas se toman serios | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30 | Espera que las cosas vayan mal antes de tomar medidas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 31 | Demuestra que cree en la frase "si funciona, no lo arregles" | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 32 | Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar medidas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3: LAISSEZ FAIRE | | | | | | | | |
| 33 | Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 34 | Está ausente cuando se le necesita | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 35 | Evita tomar decisiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 36 | Retrasa las respuestas a preguntas urgentes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Angela Rosa Delgado Vela DNI: 71259554

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

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

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

de del 2022

C.P.C. Angela Rosa Delgado Vela
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
 N.º M 10-1500
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EVALUA LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: TRANSFORMACIONAL | | | | | | | | |
| 1 | Habla sobre sus valores y creencias más importantes | X | | X | | X | | |
| 2 | Especifica la importancia de tener un propósito | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones | X | | X | | X | | |
| 4 | Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión. | X | | X | | X | | |
| 5 | Hace que las personas se sientan orgullosas por trabajar con él/ella. | X | | X | | X | | |
| 6 | Va más allá del interés propio para el bien del grupo | X | | X | | X | | |
| 7 | Actúa de formas que genera respeto | X | | X | | X | | |
| 8 | Muestra un sentido de poder y confianza en las decisiones | X | | X | | X | | |
| 9 | Habla con optimismo sobre el futuro | X | | X | | X | | |
| 10 | Habla con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr | X | | X | | X | | |
| 11 | Expresa con claridad una visión convincente del futuro | X | | X | | X | | |
| 12 | Expresa su confianza sobre el logro de objetivos | X | | X | | X | | |
| 13 | Reexamina supuestos críticos para ver si son apropiados | X | | X | | X | | |
| 14 | Busca perspectivas diversas al momento de resolver problemas | X | | X | | X | | |
| 15 | Hace que vea los problemas desde distintos ángulos | X | | X | | X | | |
| 16 | Sugiere nuevas formas de realizar los deberes asignados | X | | X | | X | | |
| 17 | Genera espacios de tiempo para la enseñanza y el entrenamiento | X | | X | | X | | |
| 18 | Me trata como una persona y no únicamente como un miembro de un grupo. | X | | X | | X | | |
| 19 | Considera que tengo diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones que los demás | X | | X | | X | | |
| 20 | Me ayuda a desarrollar mis fortalezas | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: TRANSACCIONAL | | | | | | | | |
| 21 | Me brinda apoyo por mis esfuerzos | X | | X | | X | | |
| 22 | Debata en términos específicos respecto de quien es el responsable de lograr los objetivos de rendimiento | X | | X | | X | | |
| 23 | Esclarece lo que uno puede recibir cuando se logran las metas de desempeño | X | | X | | X | | |
| 24 | Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas | X | | X | | X | | |
| 25 | Centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de las normas | X | | X | | X | | |
| 26 | Concentra toda su atención en el tratamiento de errores, quejas y fallas | X | | X | | X | | |
| 27 | Hace un seguimiento de mis errores | X | | X | | X | | |
| 28 | Dirige mi atención a los fracasos para cumplir con los estándares | X | | X | | X | | |
| 29 | No interfiere hasta que los problemas se toman serios | X | | X | | X | | |
| 30 | Espera que las cosas vayan mal antes de tomar medidas | X | | X | | X | | |
| 31 | Demuestra que cree en la frase "si funciona, no lo arregles" | X | | X | | X | | |
| 32 | Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar medidas | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: LAISSEZ FAIRE | | | | | | | | |
| 33 | Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes | | X | X | | X | | |
| 34 | Está ausente cuando se le necesita | | | X | | X | | |
| 35 | Evita tomar decisiones | X | | X | | X | | |
| 36 | Retrasa las respuestas a preguntas urgentes | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): VÁLIDO PARA SU APLICACIÓN

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SIAN PIER TOCHÓN RUIZ DNI: 46308803

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS

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

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

20 de Julio del 2022

Mg. Sian Pier Tochón Ruiz
 C.O.P.N. N° 20091

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EVALUA LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: TRANSFORMACIONAL | | | | | | | | |
| 1 | Habla sobre sus valores y creencias más importantes | X | | X | | X | | |
| 2 | Especifica la importancia de tener un propósito | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones | X | | X | | X | | |
| 4 | Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión. | X | | X | | X | | |
| 5 | Hace que las personas se sientan orgullosas por trabajar con él/ella. | X | | X | | X | | |
| 6 | Va más allá del interés propio para el bien del grupo | X | | X | | X | | |
| 7 | Actúa de formas que genera respeto | X | | X | | X | | |
| 8 | Muestra un sentido de poder y confianza en las decisiones | X | | X | | X | | |
| 9 | Habla con optimismo sobre el futuro | X | | X | | X | | |
| 10 | Habla con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr | X | | X | | X | | |
| 11 | Expresa con claridad una visión convincente del futuro | X | | X | | X | | |
| 12 | Expresa su confianza sobre el logro de objetivos | X | | X | | X | | |
| 13 | Reexamina supuestos críticos para ver si son apropiados | X | | X | | X | | |
| 14 | Busca perspectivas diversas al momento de resolver problemas | X | | X | | X | | |
| 15 | Hace que vea los problemas desde distintos ángulos | X | | X | | X | | |
| 16 | Sugiere nuevas formas de realizar los deberes asignados | X | | X | | X | | |
| 17 | Genera espacios de tiempo para la enseñanza y el entrenamiento | X | | X | | X | | |
| 18 | Me trata como una persona y no únicamente como un miembro de un grupo. | X | | X | | X | | |
| 19 | Considera que tengo diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones que los demás | X | | X | | X | | |
| 20 | Me ayuda a desarrollar mis fortalezas | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: TRANSACCIONAL | | | | | | | | |
| 21 | Me brinda apoyo por mis esfuerzos | X | | X | | X | | |
| 22 | Debata en términos específicos respecto de quien es el responsable de lograr los objetivos de rendimiento | X | | X | | X | | |
| 23 | Esclarece lo que uno puede recibir cuando se logran las metas de desempeño | X | | X | | X | | |
| 24 | Expresa satisfacción cuando cumpla con las expectativas | X | | X | | X | | |
| 25 | centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de las normas | X | | X | | X | | |
| 26 | Concentra toda su atención en el tratamiento de errores, quejas y fallas | X | | X | | X | | |
| 27 | Hace un seguimiento de mis errores | X | | X | | X | | |
| 28 | Dirige mi atención a los fracasos para cumplir con los estándares | X | | X | | X | | |
| 29 | No interfiere hasta que los problemas se toman serios | X | | X | | X | | |
| 30 | Espera que las cosas vayan mal antes de tomar medidas | X | | X | | X | | |
| 31 | Demuestra que cree en la frase "si funciona, no lo arregles" | X | | X | | X | | |
| 32 | Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar medidas | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: LAISSEZ FAIRE | | | | | | | | |
| 33 | Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes | X | | X | | X | | |
| 34 | Está ausente cuando se le necesita | X | | X | | X | | |
| 35 | Evita tomar decisiones | X | | X | | X | | |
| 36 | Retrasa las respuestas a preguntas urgentes | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Válido Para Su Aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Roger Lopez Peña DNI: 70339187

Especialidad del validador: Gestión Pública

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

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

.....de.....del 2022

.....
 Lic. Adm. Mtro. Roger Lopez Peña
 CIAD N° 21838

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EVALUA LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: TRANSFORMACIONAL | | | | | | | | |
| 1 | Habla sobre sus valores y creencias más importantes | X | | X | | X | | |
| 2 | Especifica la importancia de tener un propósito | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones | X | | X | | X | | |
| 4 | Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión. | X | | X | | X | | |
| 5 | Hace que las personas se sientan orgullosas por trabajar con él/ella. | X | | X | | X | | |
| 6 | Va más allá del interés propio para el bien del grupo | x | | x | | x | | |
| 7 | Actúa de formas que genera respeto | X | | X | | X | | |
| 8 | Muestra un sentido de poder y confianza en las decisiones | X | | X | | X | | |
| 9 | Habla con optimismo sobre el futuro | X | | X | | X | | |
| 10 | Habla con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr | X | | X | | X | | |
| 11 | Expresa con claridad una visión convincente del futuro | X | | X | | X | | |
| 12 | Expresa su confianza sobre el logro de objetivos | x | | x | | x | | |
| 13 | Reexamina supuestos críticos para ver si son apropiados | X | | X | | X | | |
| 14 | Busca perspectivas diversas al momento de resolver problemas | X | | X | | X | | |
| 15 | Hace que vea los problemas desde distintos ángulos | X | | X | | X | | |
| 16 | Sugiere nuevas formas de realizar los deberes asignados | X | | X | | X | | |
| 17 | Genera espacios de tiempo para la enseñanza y el entrenamiento | X | | X | | X | | |
| 18 | Me trata como una persona y no únicamente como un miembro de un grupo. | x | | x | | x | | |
| 19 | Considera que tengo diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones que los demás | X | | X | | X | | |
| 20 | Me ayuda a desarrollar mis fortalezas | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: TRANSACCIONAL | | | | | | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | Me brinda apoyo por mis esfuerzos | X | | X | | X | | |
| 22 | Debata en términos específicos respecto de quien es el responsable de lograr los objetivos de rendimiento | X | | X | | X | | |
| 23 | Esclarece lo que uno puede recibir cuando se logran las metas de desempeño | X | | X | | X | | |
| 24 | Expresa satisfacción cuando cumpla con las expectativas | X | | X | | X | | |
| 25 | centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de las normas | X | | X | | X | | |
| 26 | Concentra toda su atención en el tratamiento de errores, quejas y fallas | x | | x | | x | | |
| 27 | Hace un seguimiento de mis errores | X | | X | | X | | |
| 28 | Dirige mi atención a los fracasos para cumplir con los estándares | X | | X | | X | | |
| 29 | No interfiere hasta que los problemas se toman serios | X | | X | | X | | |
| 30 | Espera que las cosas vayan mal antes de tomar medidas | X | | X | | X | | |
| 31 | Demuestra que cree en la frase "si funciona, no lo arregles" | X | | X | | X | | |
| 32 | Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar medidas | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 3: LAISSEZ FAIRE | | | | | | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 33 | Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes | X | | X | | X | | |
| 34 | Está ausente cuando se le necesita | X | | X | | X | | |
| 35 | Evita tomar decisiones | X | | X | | X | | |
| 36 | Retrasa las respuestas a preguntas urgentes | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Válido para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Gianfranco Vergara Ruiz

DNI: 45612454

Especialidad del validador: Especialista de Planeamiento y Presupuesto

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

20 de julio del 2021


 Lic. Adm. Mg. Gianfranco Vergara Ruiz
 CLAD - 07130
 Especialista de Planeamiento y Presupuesto
 ODENAGED-MINEDU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE EVALUA LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: TRANSFORMACIONAL | | | | | | | | |
| 1 | Habla sobre sus valores y creencias más importantes | X | | X | | X | | |
| 2 | Especifica la importancia de tener un propósito | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones | X | | X | | X | | |
| 4 | Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión. | X | | X | | X | | |
| 5 | Hace que las personas se sientan orgullosas por trabajar con él/ella. | X | | X | | X | | |
| 6 | Va más allá del interés propio para el bien del grupo | X | | X | | X | | |
| 7 | Actúa de formas que genera respeto | X | | X | | X | | |
| 8 | Muestra un sentido de poder y confianza en las decisiones | X | | X | | X | | |
| 9 | Habla con optimismo sobre el futuro | X | | X | | X | | |
| 10 | Habla con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr | X | | X | | X | | |
| 11 | Expresa con claridad una visión convincente del futuro | X | | X | | X | | |
| 12 | Expresa su confianza sobre el logro de objetivos | X | | X | | X | | |
| 13 | Reexamina supuestos críticos para ver si son apropiados | X | | X | | X | | |
| 14 | Busca perspectivas diversas al momento de resolver problemas | X | | X | | X | | |
| 15 | Hace que vea los problemas desde distintos ángulos | X | | X | | X | | |
| 16 | Sugiere nuevas formas de realizar los deberes asignados | X | | X | | X | | |
| 17 | Genera espacios de tiempo para la enseñanza y el entrenamiento | X | | X | | X | | |
| 18 | Me trata como una persona y no únicamente como un miembro de un grupo. | X | | X | | X | | |
| 19 | Considera que tengo diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones que los demás | X | | X | | X | | |
| 20 | Me ayuda a desarrollar mis fortalezas | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: TRANSACCIONAL | | | | | | | | |
| 21 | Me brinda apoyo por mis esfuerzos | X | | X | | X | | |
| 22 | Debata en términos específicos respecto de quien es el responsable de lograr los objetivos de rendimiento | X | | X | | X | | |
| 23 | Esclarece lo que uno puede recibir cuando se logran las metas de desempeño | X | | X | | X | | |
| 24 | Expresa satisfacción cuando cumpla con las expectativas | X | | X | | X | | |
| 25 | centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de las normas | X | | X | | X | | |
| 26 | Concentra toda su atención en el tratamiento de errores, quejas y fallas | X | | X | | X | | |
| 27 | Hace un seguimiento de mis errores | X | | X | | X | | |
| 28 | Dirige mi atención a los fracasos para cumplir con los estándares | X | | X | | X | | |
| 29 | No interfiere hasta que los problemas se toman serios | X | | X | | X | | |
| 30 | Espera que las cosas vayan mal antes de tomar medidas | X | | X | | X | | |
| 31 | Demuestra que cree en la frase "si funciona, no lo arregles" | X | | X | | X | | |
| 32 | Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar medidas | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: LAISSEZ FAIRE | | | | | | | | |
| 33 | Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes | X | | X | | X | | |
| 34 | Está ausente cuando se le necesita | X | | X | | X | | |
| 35 | Evita tomar decisiones | X | | X | | X | | |
| 36 | Retrasa las respuestas a preguntas urgentes | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Válido Para su Aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Diego Martín García Pinchi DNI: 74045661

Especialidad del validador: Administración en Gestión Pública

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

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

.....de.....del 2022

Mg. CPC. Diego Martín García Pinchi
 MTRA: 19-1446

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento de compromiso organizacional



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: AFECTIVO | | | | | | | | |
| 1 | Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Esta empresa tiene un gran significado personal para mí. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Me siento como parte de una familia en esta empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: CONTINUIDAD | | | | | | | | |
| 8 | Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Ahora mismo sería muy duro para mí dejar la empresa, incluso si quisiera hacerlo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO | | | | | | | | |
| 13 | Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Esta empresa se merece mi lealtad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Creo que le debo mucho a esta empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Angela Rosa Delgado Vela DNI: 71259554

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

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

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

..... de del 2022

C.P.C. Angela Rosa Delgado Vela
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
N.º 10-1500
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: AFECTIVO | | | | | | | | |
| 1 | Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad. | X | | X | | X | | |
| 2 | Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa | X | | X | | X | | |
| 3 | Esta empresa tiene un gran significado personal para mí. | X | | X | | X | | |
| 4 | Me siento como parte de una familia en esta empresa. | X | | X | | X | | |
| 5 | Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas. | X | | X | | X | | |
| 6 | Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella. | X | | X | | X | | |
| 7 | Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: CONTINUIDAD | | | | | | | | |
| 8 | Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí. | X | | X | | X | | |
| 9 | Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa. | | X | | X | X | | |
| 10 | Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí. | X | | X | | X | | |
| 11 | Ahora mismo sería muy duro para mí dejar la empresa, incluso si quisiera hacerlo. | X | | X | | X | | |
| 12 | Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO | | | | | | | | |
| 13 | Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella. | X | | X | | X | | |
| 14 | Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa | X | | X | | X | | |
| 15 | Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado. | X | | X | | X | | |
| 16 | Ahora mismo no abandonaré mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente. | | X | | X | X | | |
| 17 | Esta empresa se merece mi lealtad. | X | | X | | X | | |
| 18 | Creo que le debo mucho a esta empresa. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): VÁLIDO PARA SU APLICACIÓN

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SILVIA PIER TOCHÓN RUIZ DNI: 46208803

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS

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

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

20 de Julio del 2022
 Mg. Silvia Pier Tochón Ruiz
 C.O.P.N° 20891

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: AFECTIVO | | | | | | | | |
| 1 | Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad. | X | | X | | X | | |
| 2 | Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa | X | | X | | X | | |
| 3 | Esta empresa tiene un gran significado personal para mí. | X | | X | | X | | |
| 4 | Me siento como parte de una familia en esta empresa. | X | | X | | X | | |
| 5 | Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas. | X | | X | | X | | |
| 6 | Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella. | X | | X | | X | | |
| 7 | Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: CONTINUIDAD | | | | | | | | |
| 8 | Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí. | X | | X | | X | | |
| 9 | Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa. | X | | X | | X | | |
| 10 | Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí. | X | | X | | X | | |
| 11 | Ahora mismo sería muy duro para mí dejar la empresa, incluso si quisiera hacerlo. | X | | X | | X | | |
| 12 | Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO | | | | | | | | |
| 13 | Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella. | X | | X | | X | | |
| 14 | Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa | X | | X | | X | | |
| 15 | Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado. | X | | X | | X | | |
| 16 | Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente. | X | | X | | X | | |
| 17 | Esta empresa se merece mi lealtad. | X | | X | | X | | |
| 18 | Creo que le debo mucho a esta empresa. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Válido Para Su Aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Roger Lopez Peña DNI: 70339187

Especialidad del validador: Gestión Pública

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

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

.....de.....del 2022

.....
 Lic. Adm. Mtro. Roger Lopez Peña
 CIAD 421838

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: AFECTIVO | | | | | | | | |
| 1 | Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad. | X | | X | | X | | |
| 2 | Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa | X | | X | | X | | |
| 3 | Esta empresa tiene un gran significado personal para mí. | X | | X | | X | | |
| 4 | Me siento como parte de una familia en esta empresa. | X | | X | | X | | |
| 5 | Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas. | X | | X | | X | | |
| 6 | Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella. | X | | x | | x | | |
| 7 | Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: CONTINUIDAD | | | | | | | | |
| 8 | Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí. | X | | X | | X | | |
| 9 | Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa. | X | | X | | X | | |
| 10 | Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí. | X | | X | | X | | |
| 11 | Ahora mismo sería muy duro para mí dejar la empresa, incluso si quisiera hacerlo. | X | | X | | X | | |
| 12 | Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO | | | | | | | | |
| 13 | Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella. | X | | X | | X | | |
| 14 | Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa | X | | X | | X | | |
| 15 | Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado. | X | | X | | X | | |
| 16 | Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente. | X | | X | | X | | |
| 17 | Esta empresa se merece mi lealtad. | X | | X | | X | | |
| 18 | Creo que le debo mucho a esta empresa. | x | | x | | x | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Válido para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Gianfranco Vergara Ruiz

DNI: 45612454

Especialidad del validador: Especialista de Planeamiento y Presupuesto

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

20 de julio del 2021


 Lic. Adm. Mg. Gianfranco Vergara Ruiz
 CLAD - 07130
 Especialista de Planeamiento y Presupuesto
 ODENAGED-MINEDU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: AFECTIVO | | | | | | | | |
| 1 | Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad. | X | | X | | X | | |
| 2 | Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa | X | | X | | X | | |
| 3 | Esta empresa tiene un gran significado personal para mí. | X | | X | | X | | |
| 4 | Me siento como parte de una familia en esta empresa. | X | | X | | X | | |
| 5 | Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas. | X | | X | | X | | |
| 6 | Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella. | X | | X | | X | | |
| 7 | Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: CONTINUIDAD | | | | | | | | |
| 8 | Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí. | X | | X | | X | | |
| 9 | Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa. | X | | X | | X | | |
| 10 | Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí. | X | | X | | X | | |
| 11 | Ahora mismo sería muy duro para mí dejar la empresa, incluso si quisiera hacerlo. | X | | X | | X | | |
| 12 | Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO | | | | | | | | |
| 13 | Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella. | X | | X | | X | | |
| 14 | Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa | X | | X | | X | | |
| 15 | Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado. | X | | X | | X | | |
| 16 | Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente. | X | | X | | X | | |
| 17 | Esta empresa se merece mi lealtad. | X | | X | | X | | |
| 18 | Creo que le debo mucho a esta empresa. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Válido Para su Aplicación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Diego Martín García Pinchi DNI: 74045661

Especialidad del validador: Administración en Gestión Pública

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

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

.....de.....del 2023

Mg. CPC. Diego Martín García Pinchi
 MTRA: 19-1446

Firma del Experto Informante.

Tabla 6.*Tabla de validación de jueces*

| Variable | Nº | Validador | Grado académico | Resultado | V-Aiken |
|-----------------------------|-----------|----------------------------|------------------------|------------------|----------------|
| Estilos de liderazgo | 1 | Angela Rosa Delgado Vela | Maestro | Aplicable | 1 |
| | 2 | Gian Pier Tochón Ruiz | Maestro | Aplicable | |
| | 3 | Roger López Piña | Maestro | Aplicable | |
| | 4 | Gianfranco Vergara Ruiz | Maestro | Aplicable | |
| | 5 | Diego Martín García Pinchi | Maestro | Aplicable | |
| Compromiso laboral | 1 | Angela Rosa Delgado Vela | Maestro | Aplicable | 1 |
| | 2 | Gian Pier Tochón Ruiz | Maestro | Aplicable | |
| | 3 | Roger López Piña | Maestro | Aplicable | |
| | 4 | Gianfranco Vergara Ruiz | Maestro | Aplicable | |
| | 5 | Diego Martín García Pinchi | Maestro | Aplicable | |

Anexo 5. Cartas de presentación



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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Tarapoto - Perú, 6 de Abril de 2022

Señor: Erika del Milagro Lozano Flores

Directora De la I.E Juan Guerra

Presente.-

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle nuestro cordial saludo y a la vez presentarme, soy **María Gracia Marrese Mori** con DNI 72547196, estudiantes del X Ciclo de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo quienes nos encontramos realizando un Proyecto de Investigación titulado: "**Estilos de liderazgo y compromiso laboral en los trabajadores de la I.E Juan Guerra 2021**". En tal sentido, necesitamos aplicar los instrumentos de recolección de datos como cuestionarios virtuales en la asociación que se encuentra a su cargo, con la finalidad de culminar dicha investigación en los plazos establecidos.

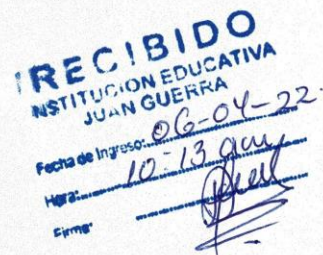
Por lo que, solicitamos tenga a bien autorizar a quien corresponda brindar el apoyo, permitiéndonos el acceso a dicha población. Agradecemos por antelación nos brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización y así proseguir con el desarrollo del proyecto de investigación cuyos fines son exclusivamente académicos.

A la espera de poder contar con su apoyo, aprovechamos la oportunidad para expresarle los sentimientos de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente,



María Gracia Marrese Mori
72547196





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

| | |
|--|------------------|
| Nombre de la Organización: | RUC: 20489119863 |
| I.E Juan Guerra | |
| Nombre del Titular o Representante legal: | |
| Nombres y Apellidos Erika del Milagro Lozano Flores | DNI: 00944512 |

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

| | |
|--|------------------|
| Nombre del Trabajo de Investigación | |
| "Estilos de liderazgo y compromiso laboral en los trabajadores de la I.E Juan Guerra 2022" | |
| Nombre del Programa Académico: | |
| Proyecto de Investigación | |
| Autor: Nombres y Apellidos Maria Gracia Marrese Mori | DNI: 72547196 |

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Tarapoto, 15 de marzo del 2022

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-TARAPOTO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN GUERRA
M^{te} Erika del Milagro Lozano Flores
DIRECTORA

Erika del Milagro Lozano Flores
Capitán PNP

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr/Mg:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del XI Ciclo de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Tarapoto, promoción 2022-I, aula CT1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtendré el título de licenciado(a) en psicología.

El título nombre de mi TRABAJO de investigación es: "Estilos de liderazgo y compromiso laboral en los trabajadores de la I. E. Juan Guerra, Tarapoto, 2022" siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Maria Gracia Marrese Mori
Interna de Psicología Nivel III – UCV
DNI: 72547196

Anexo 6. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

ESTIMADO COLABORADOR

Reciba un afectuoso saludo, con el debido respeto me presento a usted: **MARIA GRACIA MARRESE MORI**, estudiante de la asignatura de Desarrollo Del Proyecto de investigación de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Tarapoto.

Estoy realizando un trabajo de investigación sobre: “Estilos de liderazgo y Compromiso laboral en los trabajadores de la I.E Juan Guerra, Tarapoto, 2022”; por ello le pido muy gentilmente colabore respondiendo a los cuestionarios, que le tomará un tiempo aproximado de 25 minutos. Los datos recogidos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines académicos.

Su participación es voluntaria y anónima, si decide aceptar ser parte de esta investigación le agradezco responda afirmativamente, como muestra de haber recibido la información de los procedimientos del cuestionario.

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor marque el recuadro con un aspa “X”.

Si acepto

Día: / /

Agradecer de antemano su valioso tiempo y contribución en nuestra investigación

Anexo 7. Resultados piloto

CUESTIONARIO ESTILOS DE LIDERAZGO

Confiabilidad de alfa de Cronbach del cuestionario de estilos de liderazgo

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.834 | 45 |

Validez de índice de homogeneidad del cuestionario de estilos de liderazgo

| Ítems | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-------|--|---|
| p1 | -0.031 | 0.838 |
| p2 | -0.047 | 0.838 |
| p3 | -0.011 | 0.837 |
| p4 | 0.384 | 0.829 |
| p5 | 0.546 | 0.824 |
| p6 | -0.358 | 0.845 |
| p7 | 0.229 | 0.832 |
| p8 | 0.278 | 0.831 |
| p9 | 0.547 | 0.826 |
| p10 | -0.043 | 0.839 |
| p11 | -0.290 | 0.845 |
| p12 | 0.437 | 0.827 |
| p13 | 0.238 | 0.832 |
| p14 | 0.687 | 0.822 |
| p15 | 0.349 | 0.829 |
| p16 | 0.173 | 0.834 |
| p17 | 0.031 | 0.837 |
| p18 | -0.116 | 0.839 |
| p19 | 0.071 | 0.835 |
| p20 | 0.530 | 0.826 |
| p21 | 0.546 | 0.824 |
| p22 | -0.358 | 0.845 |
| p23 | 0.189 | 0.833 |
| p24 | 0.435 | 0.827 |
| p25 | 0.690 | 0.823 |
| p26 | 0.007 | 0.837 |
| p27 | 0.222 | 0.833 |
| p28 | -0.150 | 0.842 |
| p29 | 0.652 | 0.820 |
| p30 | 0.244 | 0.832 |
| p31 | 0.493 | 0.827 |
| p32 | 0.452 | 0.826 |
| p33 | -0.079 | 0.839 |
| p34 | 0.521 | 0.825 |
| p35 | 0.535 | 0.824 |
| p36 | 0.786 | 0.819 |
| p37 | 0.654 | 0.820 |
| p38 | -0.477 | 0.852 |
| p39 | 0.665 | 0.821 |
| p40 | 0.773 | 0.816 |
| p41 | 0.607 | 0.821 |
| p42 | 0.628 | 0.823 |
| p43 | 0.456 | 0.826 |
| p44 | 0.623 | 0.821 |
| p45 | 0.474 | 0.827 |

CUESTIONARIO COMPROMISO LABORAL

Confiabilidad de alfa de Cronbach del cuestionario de compromiso laboral

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.787 | 18 |

Validez de índice de homogeneidad del cuestionario de compromiso laboral

| | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|------------|---|--|
| p1 | 0.339 | 0.782 |
| p2 | 0.218 | 0.786 |
| p3 | 0.086 | 0.790 |
| p4 | 0.297 | 0.783 |
| p5 | 0.849 | 0.734 |
| p6 | -0.364 | 0.813 |
| p7 | 0.670 | 0.753 |
| p8 | 0.736 | 0.745 |
| p9 | 0.868 | 0.736 |
| p10 | 0.086 | 0.794 |
| p11 | -0.334 | 0.818 |
| p12 | 0.606 | 0.759 |
| p13 | 0.311 | 0.781 |
| p14 | 0.595 | 0.762 |
| p15 | 0.810 | 0.740 |
| p16 | 0.441 | 0.772 |
| p17 | -0.094 | 0.800 |
| p18 | 0.012 | 0.797 |

Anexo 8. Aplicación de los instrumentos



Anexo 9. Baremación de los niveles de las variables y dimensiones

| Estadísticos | | | | | | | | |
|--|----------|-----------------|-----------------|--------------|--------------|------------------|---------------|----------------|
| | | afectivo | continuidad | normativo | COMPROMISO | Transformacional | transaccional | laissez_faire |
| N | Válido | 26 | 26 | 26 | 26 | 26 | 26 | 26 |
| | Perdidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Media | | 34,65 | 21,15 | 27,62 | 83,42 | 66,92 | 32,15 | 8,96 |
| Mediana | | 37,00 | 20,00 | 28,50 | 86,00 | 68,50 | 32,50 | 10,00 |
| Moda | | 38 ^a | 18 ^a | 31 | 86 | 74 | 34 | 4 ^a |
| Desviación estándar | | 9,976 | 7,314 | 8,704 | 23,918 | 9,278 | 4,514 | 3,481 |
| Mínimo | | 16 | 9 | 11 | 38 | 43 | 22 | 4 |
| Máximo | | 49 | 35 | 42 | 126 | 80 | 41 | 15 |
| Percen tiles | 10 | 20,70 | 11,80 | 15,80 | 50,20 | 54,10 | 24,70 | 4,00 |
| | 20 | 22,40 | 15,40 | 18,80 | 63,60 | 60,00 | 29,00 | 5,00 |
| | 25 | 24,50 | 16,75 | 20,00 | 66,75 | 60,75 | 29,00 | 5,75 |
| | 30 | 30,10 | 18,00 | 23,10 | 70,00 | 61,10 | 30,10 | 6,00 |
| | 33 | 30,91 | 18,00 | 23,91 | 70,00 | 61,91 | 30,91 | 6,00 |
| | 40 | 34,40 | 18,00 | 25,60 | 78,20 | 66,00 | 32,00 | 8,00 |
| | 50 | 37,00 | 20,00 | 28,50 | 86,00 | 68,50 | 32,50 | 10,00 |
| | 60 | 38,00 | 21,40 | 31,00 | 86,60 | 72,00 | 34,00 | 10,20 |
| | 66 | 38,00 | 23,00 | 31,00 | 91,46 | 72,82 | 34,00 | 11,00 |
| | 70 | 38,90 | 23,00 | 31,00 | 92,00 | 73,90 | 34,00 | 11,90 |
| | 75 | 40,25 | 23,50 | 32,25 | 94,00 | 74,00 | 34,50 | 12,00 |
| 80 | 44,60 | 28,00 | 34,80 | 98,20 | 74,00 | 36,00 | 12,00 | |
| 90 | 49,00 | 34,30 | 41,30 | 125,00 | 76,90 | 37,90 | 13,30 | |
| a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño. | | | | | | | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JANINA SAAVEDRA MELENDEZ, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis Completa titulada: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JUAN GUERRA 2022", cuyo autor es MARRESE MORI MARIA GRACIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TARAPOTO, 15 de Julio del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| JANINA SAAVEDRA MELENDEZ DNI: 70761493 ORCID: 0000-0002-7571-7271 | Firmado electrónicamente por: JASAAVEDRAME el 12-08-2022 22:11:30 |

Código documento Trilce: TRI - 0347183