



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

"Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los
trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén en el año 2022"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Vilchez Parra, Estelita Arali (orcid.org/0000-0003-3099-4299)

ASESOR:

Dr. Pazos Almeyda, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-8264-9123)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis lo dedico a mis queridos hijos Javier Alexander y Liam Caleb, así como también a mi amado esposo y a mis maravillosos padres.

Estelita Aralí

Agradecimiento

Gracias a mis padres por el apoyo incondicional para realizar mis estudios y lograr este título. A todos que de alguna manera han contribuido con su asesoramiento para realizar la presente investigación.

Estelita Aralí

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	56

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de la variable liderazgo	26
Tabla 2: Nivel de las dimensiones del liderazgo	27
Tabla 3: Nivel de la variable compromiso organizacional	28
Tabla 4: Nivel de las dimensiones del liderazgo	29
Tabla 5: Prueba de normalidad	30
Tabla 6: Correlación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional	31
Tabla 7: Correlación liderazgo transformacional y compromiso organizacional	32
Tabla 8: Correlación entre liderazgo transaccional y compromiso organizacional	33
Tabla 9: Correlación entre liderazgo Laissez faire y compromiso organizacional	34

Índice de figuras

Figura 1: Nivel de la variable liderazgo	26
Figura 2: Nivel de las dimensiones del liderazgo	27
Figura 3: Nivel de la variable compromiso organizacional	28
Figura 4: Nivel de las dimensiones del compromiso organizacional	29

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar relación que existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén – Año 2022; se utilizó la metodología tipo básica, con diseño no experimental, de corte transversal, con nivel correlacional. La población estuvo conformada por 250 empleados y la muestra fue de 152. Se aplicó el cuestionario para los estilos de liderazgo de 34 ítems y para el compromiso organizacional con 24 ítems. Los hallazgos que se obtuvieron luego de procesar los datos en el SPSS y en el Microsoft Excel, fueron analizados y demostraron que existe una correlación positiva perfecta entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, con una correlación de Spearman de 0.993, aceptándose la hipótesis general y rechazándose la hipótesis general nula. Asimismo, se determinó que existe correlación positiva perfecta entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, con un valor de 0.953; existe correlación positiva perfecta entre el liderazgo transaccional y el compromiso organizacional, con un valor de 0.976; y existe correlación positiva muy fuerte entre el liderazgo laissez faire y el compromiso organizacional, con un valor de 0.896.

Palabras clave: Motivación, sentimiento, colaborador.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between leadership styles and the organizational commitment of employees in the Provincial Municipality of Jaen - Year 2022; the basic type methodology was used, with a non-experimental, cross-sectional design, with a correlational level. The population consisted of 250 employees and the sample was 152. The questionnaire for leadership styles with 34 items and for organizational commitment with 24 items was applied. The findings obtained after processing the data in SPSS and Microsoft Excel were analyzed and showed that there is a perfect positive correlation between leadership styles and organizational commitment, with a Spearman correlation of 0.993, accepting the hypothesis and rejecting the general null hypothesis. Likewise, it was determined that there is a perfect positive correlation between transformational leadership and organizational commitment, with a value of 0.953; there is a perfect positive correlation between transactional leadership and organizational commitment, with a value of 0.976; and there is a very strong positive correlation between laissez faire leadership and organizational commitment, with a value of 0.896.

Keywords: Motivation, feeling, collaborator.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el liderazgo establece varios procesos dinámicos entre diversos entes que tienen influencia en el que hacer de una organización y para ello se hace necesario el laborar en equipos y donde exista líderes que conozcan los procesos, las operaciones, el actuar y entregar motivación a los colaboradores, desarrollando capacidades para considerar diversas actitudes y aptitudes en sus colaboradores para orientar sus habilidades a lograr resultados esperados por una organización (Escandon y Hurtado, 2016).

Según la plataforma líder para buscar trabajo en España, InfoJobs, el tercio de colaboradores afirma que en su organización se ha implantado un patrón de dirección autocrático; sin embargo los empleados no aceptan este modelo. El más deseado es el liderazgo transformacional, ya que apuesta por las personas, su real potencial y gran implicancia y motivación; tanto así que para el 37% de los colaboradores es el modelo preferido; sin embargo, las tendencias cambian, los jóvenes defienden el estilo democrático o participativo, los de más edad el transformacional (RRHH Digital, 2018).

El liderazgo transformacional en los países de Europa como España es lo fundamental en una empresa, ya que los líderes transformacionales inspiran y orientan a los colaboradores, manifestando óptima confianza para realizar con eficiencia su trabajo, instaurando un clima de innovación internamente y externamente a la entidad. En las organizaciones en todo el mundo, cada miembro integrante de éstas tienen un rol fundamental, donde destacan los líderes transformacionales dando una orientación central al control interno en las entidades; cada actitud que se proyecta en la formación e integración del colaborador afectan de forma positiva o negativa, acarreando consigo resultados deseados (Enderica et al., 2018).

En la ciudad de Medellín en Colombia, un estudio en 72 empresas medianas y pequeñas se muestran que la estimulación intelectual y la motivación inspiracional tienen una influencia positiva mayor sobre el proceso de mejoramiento continuo, a estos les sigue la consideración individualizada, mientras que la influencia idealizada muestra una influencia parcial. Concluyendo el estudio que, el liderazgo transformacional influye en el proceso de mejoramiento continuo de las empresas en mención (Hincapié-Montoya, 2018).

Asimismo, en ciertos colaboradores de organizaciones argentinas, se analizó la relación entre los valores individuales con el compromiso organizacional. Los hallazgos muestran que se desarrolla en mayor nivel el compromiso afectivo, las damas y colaboradores con más antigüedad muestran mayor nivel en el compromiso afectivo y el normativo; los que están en cargos gerenciales y los colaboradores de grandes empresas se manifiestan estar unidos a sus organizaciones mediante compromisos normativos (Omar y Florencia, 2008, como se citó en Félix et al., 2018).

Según el informe de Oxford Economics, sólo el 13% de los trabajadores a nivel mundial sostienen estar comprometidos, el 39% que no se otorga compensaciones competitivas, el 35% que no se forma y desarrolla; en ese sentido, contar con trabajadores comprometidos estimula la productividad y el logro de resultados. Un trabajador comprometido es feliz, es más sano, crea un ambiente de trabajo favorable, su rendimiento será alto; por lo que, las empresas tienen que tener en cuenta otorgar compensaciones, beneficios sociales, formación y desarrollo, promover la participación y la colaboración, la motivación y la buena comunicación (ORH, 2019).

En el ámbito local, la Municipalidad Provincial de Jaén, según el diagnóstico FODA del plan estratégico del año 2019, pone de manifiesto la problemática de las diversas unidades orgánicas de la entidad; como por ejemplo, locales desagradables, mobiliario inadecuado, equipos obsoletos, malas relaciones laborales, bajas remuneraciones, escasa capacitación, falta de incentivos laborales, baja motivación, entre otros. Asimismo, en la investigación realizada por Aguilar y Paz (2021); indican que la motivación es baja el 63%, mientras que el desempeño laboral es bajo el 37%, regular 30% y bueno 33%. Motivo de importancia para desarrollar la siguiente investigación, por lo cual se ha planteado el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022?; y los problemas específicos son: ¿Qué relación que existe entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén - Año 2022?, ¿Qué relación que existe entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén - Año 2022?, ¿Qué relación que existe entre el estilo de liderazgo Laissez faire y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén - Año 2022?.

El estudio adquiere una justificación teórica, porque se tuvo en cuenta las teorías y conceptos de los estilos del liderazgo y del compromiso organizacional, las mismas que servirán para acrecentar el conocimiento en los temas mencionados; además permitirá operacionalizar las variables en sus dimensiones e indicadores. Tiene una justificación práctica, ya que será de utilidad para la alta gerencia de la entidad edil, así como de otras instituciones similares ya que de los resultados obtenidos se tomaran acciones para optimar el liderazgo y el compromiso de los colaboradores a nivel organizacional, con fines de lograr los objetivos institucionales. Finalmente, se justifica metodológicamente, ya que se usará y aplicará el método científico, así como se utilizará cierta metodología para la investigación y se aplicará el instrumento para la recogida de la información en ambas variables.

En tal sentido, se plasmó como objetivo general el siguiente: Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén - Año 2022; y los propósitos específicos: (a) Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén - Año 2022; (b) Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén - Año 2022; (c) Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo Laissez faire y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén - Año 2022.

Por último, se formuló en la investigación las hipótesis general: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén - Año 2022; y las hipótesis específicas: (a) Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén - Año 2022; (b) Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén - Año 2022; (c) Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Laissez faire y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén - Año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito mundial Lainez (2019) en su investigación cuya finalidad fue establecer la asociación entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional de los docentes de la unidad educativa, La Libertad - 2018. La metodología utilizada fue no experimental transversal, con diseño correlacional asociativo; contó con una población de 26 participantes y la muestra fue de 14, arribando a la siguiente conclusión: se determinó que no existe asociación entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional en los mencionados docentes. Respecto de la dimensión afectiva no se asocia con el liderazgo transformacional, lo mismo ocurre en la dimensión normativa que no se asocia de con el liderazgo transformacional, y por último se determinó que la dimensión calculada tampoco se asocia con la variable liderazgo transformacional.

Vilchez (2021) en su investigación cuya finalidad fue examinar si la forma de liderazgo tipo transformacional influye en el compromiso del colaborador en la Empresa Promine Cía. Ltda. Ecuador – 2020. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y con diseño correlacional; su población lo conformó 246 personas y la muestra fue de 150, la cual llegó a la siguiente conclusión: en la empresa se aplica un liderazgo transformacional de manera continua con el 35.8%, mientras que el compromiso organizacional se aplica en un 27.15%. La influencia idealizada se aplica en un 41.1%, la política de estimulación intelectual se aplica en un 68%. La política de consideración individualizada se aplica al 100%, la política de motivación inspiracional en 68%.

Chavarro y Tascón (2018) en su investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en micro, pequeñas y medianas empresas del Valle del Cauca - Colombia. La investigación fue de carácter explicativo de tipo correlacional, se realizó en 18 empresas, y en una muestra de 203 personas; la misma que concluyó: la no existencia de relación entre las variables objeto de estudio. De esta forma, el liderazgo transformacional produce un compromiso afectivo y normativo, y produce un compromiso de continuidad mediante la promoción con una percepción de justicia. Finalmente, se indica que el tamaño de la empresa importa, por cuanto más pequeña sea esta, más fuerte se vuelve la correlación entre los estilos del liderazgo y el nivel de compromiso de los miembros.

En lo nacional, Arévalo (2019) en su tesis cuyo objeto fue encontrar la asociación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, desde la percepción de los colaboradores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019; para lo cual el estudio utilizó como metodología el diseño descriptivo correlacional, con una población y muestra de 50 colaboradores, llegando a la siguiente conclusión: Existe asociación de significancia entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la percepción de las colaboradoras; el estilo de liderazgo que mayor predomina es el transformacional, con un 76%, le sigue el transaccional con el 20% y finalmente el Laissez faire con el 4%. El tipo de compromiso organizacional que predomina es el normativo, con el 48%, seguido del afectivo con el 46% y por último es el continuo con el 6%.

Solano (2021) en su estudio planteó estipular la correlación entre las formas de liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Salud de Lima, Gobierno Regional de Lima; por lo que, la investigación utilizó el nivel correlacional, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo, además contó con una población de 194 colaboradores y una muestra de 129, obteniendo la siguiente conclusión: el liderazgo coercitivo posee una correlación significativa positiva y moderada con el compromiso; el liderazgo benevolente posee una relación significativa positiva moderada con el compromiso organizacional; el liderazgo consultivo posee una relación significativa positiva moderada con el compromiso organizacional; el liderazgo participativo posee una relación significativa positiva moderada con el compromiso organizacional; por lo tanto se llegó a concluir que el liderazgo participativo posee una relación significativa positiva alta con el compromiso organizacional de los colaboradores de la institución.

Linares (2021) en su investigación cuyo objetivo fue establecer si existe relación en el ejercicio del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén; utilizando ésta una metodología tipo básica, descriptiva – correlacional, con diseño no experimental; la misma que llegó a la siguiente conclusión: el liderazgo en la entidad se aplica de forma media en las formas de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire. Asimismo, los colaboradores muestran un compromiso medio con las dimensiones afectivas, continuas y normativas, por lo que tienen un nivel medio de compromiso organizacional. Se

determinó que existe correlación significativa entre el liderazgo y compromiso organizacional.

En lo regional Chávez (2021) en su investigación cuya finalidad fue comprobar la correlación que existe entre las formas de liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital Regional Docente Cajamarca. La parte metodológica del estudio fue cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal, con diseño no experimental, la población fue de 160 colaboradores y la muestra de 132; concluyendo que: Existe asociación entre las formas de liderazgo y compromiso organizacional. La forma de liderazgo que predomina en los colaboradores es el transformacional con el 80.1%, y el nivel del compromiso organizacional es alto con el 48,5%, por lo que predomina el compromiso afectivo con el 57,4%.

Rabanal (2020) en su tesis donde el objeto fue decretar la existencia de relación entre el liderazgo de los directivos y el compromiso en la gestión en la I.E. Santa Rosa - Distrito de Namora en Cajamarca, 2019. El tipo de estudio es básica con diseño correlacional, se contó con una población y muestra de 26 docentes; el cual llegó a la siguiente conclusión: existe correlación alta y objetiva entre el liderazgo del directivo y el compromiso de gestión escolar en la mencionada Institución Educativa. La forma de liderazgo directivo predominante es el autocrático, el cual permite al supervisor tomar decisiones y establezcan directivas sin que participen el grupo. Asimismo, los niveles de compromiso en la gestión escolar es poca, siendo la que más se realiza la económica.

Con el propósito de darle fuerza teórica al estudio, se tiene primero en la variable liderazgo, por lo cual, Koontz et al. (2016) precisan respecto del liderazgo como un arte o la forma de influir en los colaboradores en que puedan participar predispuestos y entusiasmados para alcanzar los objetivos. No es solamente el aliento a los colaboradores para que tengan predisposición a laborar, sino también a que realicen las cosas con pasión y confianza. Según Chiavenato (2017) indica que es una habilidad para influir en los colaboradores para que logren objetivos, es decir que el líder se compenetra e involucra con otros colaboradores para alcanzar metas. El liderazgo es mutuo, se da entre diversos individuos y constituye una actividad que está enfocada en las personas y no en las actividades, como el archivo de papeles o la resolución de problemas; comprende utilizar el poder.

Por su parte Jones y Rudd (2008, como se citó en Muniz y Guimaraes, 2017) sostienen que uno de los grandes desafíos de los líderes es encauzar el potencial capital humano hacia lograr fines y resultados organizacionales. Dado a que el trabajo en equipos crece en el entorno organizacional, al igual que el papel del líder que guía a su equipo. Los líderes no pueden resolver problemas solo, el mundo complejo requiere una combinación de recursos y habilidades de varios empleados; por estas razones, se pone enérgico énfasis en trabajar en equipo y un fuerte liderazgo.

Dentro de las teorías que sustentan el liderazgo tenemos: Teoría de los rasgos de personalidad, según Chiavenato (2017) indica que los estudios del liderazgo se iniciaron de identificar de un líder los principales rasgos de personalidad. Según este autor la noción de este liderazgo o la teoría de los rasgos, era buscar hallar las fisonomías de personalidad que diferencian a los sujetos de las grandes multitudes, como por ejemplo Jesucristo, Pedro el Grande, Napoleón, etc., quienes fueron líderes con ciertas cualidades diferentes. Determinados rasgos tienen relación con el logro exitoso en forma personal y, una vez reconocidos, pueden ser manipulados para la selección de líderes; rasgos como la asertividad, la inteligencia, la astucia y el coraje, entre otros, pueden ser la base de un comportamiento propio de los líderes.

Otra teoría es la de Contingencia sobre el liderazgo, que comprende el Modelo de Fred Fiedler. Este modelo plantea que un desempeño seguro de un grupo dependerá de la coincidencia de la forma de un líder y la cuantía de influencia y control de una determinada situación; se parte de la premisa que la forma de liderazgo será efectiva en determinado contexto (Robbins y Coulter, 2018). También el liderazgo situacional de Hersey y Blanchard, la cual se orienta en la disposición de los discípulos o seguidores, quienes son los que aceptarán o rechazarán a su líder sin importarles lo que él realice; según estos autores la disposición constituye el grado en que los colaboradores poseen habilidades y deseos de hacer las tareas específicas (Robbins y Coulter, 2018).

Finalmente se cita a la teoría de la Ruta-Meta, la misma que argumenta respecto del rol de los líderes, el cual es auxiliar o apoyar a aquellos seguidores para conseguir sus metas, dando la dirección y la ayuda necesaria. Esta teoría desarrollada por Roben House, identifica ciertas formas de comportamiento del liderazgo: el líder directivo, donde los seguidores saben lo que se aguarda de ellos; líder solidario, por el cual el líder se interesa por lo que necesitan; el participativo, quien siempre consulta

con sus miembros de equipo; y el por último el líder con orientación a los logros, quien determina qué objetivos se deben alcanzar y está a la expectativa que los subordinados se esfuercen en su trabajo dando lo máximo de ellos (Robbins y Coulter, 2018).

Con respecto a las dimensiones de la variable estilos de liderazgo, se tiene la primera al liderazgo transformacional, que según Koontz et. al. (2016) sostienen respecto del líder transformacional que expresa con claridad su visión e inspira en sus colaboradores; asimismo, posee la capacidad de motivación, armonizar una cultura organizacional y establecer climas favorables que permita cambios en la organización. Mientras en el liderazgo transformacional se argumenta en realizar cambios en los valores, en las creencias y en las necesidades de sus colaboradores (Chiavenato, 2017). El liderazgo transformacional opera mediante todo en un espectro de mecanismos: como el afecto, las cogniciones y las conductas. De esta forma, el líder transformacional infunde en sus subordinados o seguidores influyendo y gestionando sus maneras de comportamientos mediante sistemas de creencias compartidos (cogniciones) y emociones positivas (afecto), y mediante la expresión mutua de una visión colectiva (Tziner y Shkoler, 2018). El estilo de liderazgo transformacional es aquel que crea cambios positivos en los seguidores, mientras que la organización crece significativamente, según Bass (1990, como se citó en Pérez-Ortega y Moreno-Freites, 2019).

La segunda dimensión es el Liderazgo transaccional, que de acuerdo a Koontz et al. (2016) manifiestan en que este líder transaccional prevé qué necesitan hacer los colaboradores para conseguir lograr los objetivos, lo cual comprende la clarificación de las funciones y las tareas, definir la estructura en la organización, otorgar recompensas por un buen desempeño y contribuir en la necesidad social de sus colaboradores. Estos líderes laboran duro y operan la organización con eficiencia y eficacia. El liderazgo transaccional involucra sólo relaciones de intercambios entre los líderes y sus seguidores (Chiavenato, 2017). El liderazgo transaccional es igualmente una forma de liderazgo que persigue la teoría del intercambio líder-miembro; por lo cual, siendo un proceso de intercambio social, los líderes que están bajo este enfoque tienen la confianza en que las recompensas y los castigos en la organización aumenten el desempeño de sus trabajadores (Zhang et al., 2013, como se citó en Asgari, 2020).

La tercera dimensión es el liderazgo Laissez faire, que según Blake y Mouton (1964, citado por Castaño, 2013) sostiene que el líder no realiza algún liderazgo, existe una libertad total en las decisiones del personal sin que intervenga el líder, quien actúa sólo en circunstancias extremas. Este líder no interviene por su iniciativa, por lo que genera un futuro incierto. Con frecuencia adopta la postura de trabajar como cualquier más, no señala el quehacer de cada colaborador, piensa que la persona ya es adulta y sabe lo que tiene que hacer; hace pocos comentarios sobre la actuación de sus miembros del grupo, no evalúa o controla lo que sucede de en su área. Este estilo de liderazgo laissez faire con frecuencia no representa un verdadero papel del líder, por lo que los trabajadores se aprovechan para tomar las decisiones y realizar el trabajo de la manera que más les conviene (Lewin et al., 1939, como se citó en Thanh y Quang, 2022). Pero esto parece ser el adecuado para trabajadores con autodisciplina y una alta responsabilidad, pero contrariamente este estilo no logra los objetivos con aquellos empleados que tienen una baja disciplina; además, este estilo lleva a una baja productividad entre los integrantes del equipo (Anbazhagan & Kotur, 2014, como se citó en Thanh y Quang, 2022).

A continuación, se muestran los artículos científicos indexados de la variable estilos de liderazgo: Gameda y Lee (2020), realizaron un estudio para examinar la relación entre los estilos de liderazgo, el compromiso y desempeño laboral; el mismo que fue realizado con 147 participantes de Etiopía y 291 de Corea del Sur. Los resultados fueron que se halló relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral, mientras que el transaccional tuvo relación con el desempeño de las tareas, mientras que el laissez faire tuvo una relación con el desempeño de la tarea.

Aboramadan y Dahleez (2020) efectuaron un estudio para ver el efecto del comportamiento del líder transformacional y transaccional en el compromiso afectivo del trabajador, así como examinar el papel del engagement en el trabajo, para lo cual la muestra fue de 400 empleados. Se determinó que, el liderazgo transformacional y el transaccional influyen en el compromiso afectivo y el comportamiento de ciudadanía organizacional.

Akparep et al. (2019), ejecutaron el estudio para ver si el liderazgo impacta en el desempeño general, determinándose que sí existe relación, siendo el liderazgo democrático el que influye en el desempeño de la empresa. Para estos investigadores

el liderazgo es la fuerza que impulsa la mejora del desempeño en una empresa. Entre los factores positivos que se muestran en la empresa son el trabajo arduo, trabajo en equipo, respeto mutuo, buen liderazgo, etc.

Al Khajeh (2018), examinó el impacto de los estilos de liderazgo en el desempeño, centrándose en seis estilos de liderazgo: transaccional, transformacional, burocrático, democrático, carismático, democrático y autocrático. El autor sostiene que, el liderazgo constituye un determinante clave que está asociado con el éxito de las organizaciones; indican que el estilo viene a ser la forma en que los trabajadores son motivados y dirigidos por cierto líder para que logren los objetivos y metas organizacionales.

Avunduk et al. (2020) realizaron un estudio para ver los efectos del liderazgo transformacional y el liderazgo laissez-faire en las formas de compromiso organizacional. Como resultado de los análisis ejecutados, se halló que el liderazgo transformacional tiene una alta influencia significativa y positiva en el compromiso organizacional y sus tres dimensiones. Asimismo, que mientras el liderazgo laissez-faire tiene una influencia significativa y positiva sobre el compromiso de continuidad y el compromiso normativo, pero no influye de manera significativa en el compromiso afectivo.

Karacsony (2021), efectuó un estudio para examinar la relación entre los estilos de líderes y el desempeño, a través de una muestra de 376 participantes; mostrando como resultado una correlación entre las variables de estudio. Estos resultados pueden apoyar a los gerentes a buscar una mejora de la efectividad en una organización. El autor sostiene que, un gerente exitoso puede influir en sus trabajadores y motivarlos para fortificar el desempeño. El estilo efectivo de liderazgo es la única manera de integrar a los trabajadores para lograr su visión y las metas.

Diem et al. (2022) en su estudio para realizar una revisión de la literatura y obtener una visión si los estilos de liderazgo se relacionan con el desempeño en seguridad en industrias de alto riesgo, así como hacer un análisis y comparación de la literatura revisada. Los resultados muestran que nueve estilos de liderazgo se utilizan con frecuencia. Estos estilos son: el transformacional, el transaccional, el líder-intercambio de miembros, el auténtico, el empoderador, la ética liderazgo, el paternalista, el carismático y el pasivo.

Tziner y Shkoler (2018) realizaron un estudio en empleados de diversas organizaciones (N = 260), para determinar la relación entre dos estilos de liderazgo (transformacional y transaccional) y el compromiso laboral. Ambos estilos de liderazgo se relacionaron de forma positiva con la justicia organizacional; y la justicia organizacional igualmente se relacionó de forma positiva con el compromiso laboral y la motivación laboral; tanto el liderazgo transformacional como el transaccional tuvieron una relación positiva con la motivación laboral; y únicamente el liderazgo transformacional se relacionó de forma positiva con el compromiso laboral. Pero además, el liderazgo transaccional y el compromiso laboral no tuvieron una correlación significativa.

Muniz y Guimares (2017) en su estudio cuyo objetivo fue analizar en el sector público si los estilos de liderazgo tienen influencia en el desempeño del equipo de trabajo. El estudio se llevó en 315 trabajadores del poder ejecutivo del estado de Minas Gerais - Brasil. Los resultados sostienen que los líderes con estilo transformacional son los responsables de los equipos con alto rendimiento. En los seguidores, un rendimiento alto resulta de un liderazgo transaccional. Concluye el estudio en cuanto a que, la dinámica en la administración pública de la gestión de personal fortifica el comportamiento que necesita el líder transaccional para asegurar en el equipo su rendimiento.

Mohammed y Wang (2018) efectuaron un estudio de la revisión de la literatura respecto de los estilos de liderazgo y su efecto en la formación de equipos. De la revisión de los tipos y estilos de liderazgo que tienen relación con la productividad en una organización asociado con factores estresantes, se asevera que el líder impacta positivamente en la eficiencia de una organización, influyendo en el desempeño laboral de los integrantes de un equipo. Además, se exploró conceptos de los factores estresantes, como la ambigüedad y el conflicto de roles, que son aspectos importantes de insatisfacción laboral y deficiente desempeño laboral.

Manlapaz (2022) realizó un estudio para evaluar si el estilo de liderazgo tiene impacto en la motivación. Se utilizó como método el diseño descriptivo correlacional, en un total de 105 profesores de 21 escuelas públicas de primaria de Palayan, provincia de Nueva Ecija, Filipinas. Los resultados indican que el tipo de liderazgo de preferencia es el transformacional y en cuanto a los factores motivacionales los

docentes enfatizaron en su trabajo como una razón fundamental para identificar quiénes son y porque se necesitan como el factor motivacional externo.

Schermuly et al. (2022) en su investigación realizada para ver los efectos de cuatro estilos de liderazgo sobre el empoderamiento psicológico. Específicamente se probó si el liderazgo de empoderamiento despierta más empoderamiento psicológico que el liderazgo transformacional, que el liderazgo de servicio y que el liderazgo transaccional. Se descubrió que, el liderazgo de empoderamiento, el transformacional y el de servicio favorecen por igual al empoderamiento psicológico. No se halló una correlación con el liderazgo transaccional.

Poels et al. (2020) realizaron un estudio para explorar si los estilos de liderazgo tienen resultados en los jefes de enfermería y directores de enfermería en hogares de ancianos basados. Se realizó mediante el análisis transversal con una muestra de 302 personas de hogares de ancianos. Los resultados que, el estilo de liderazgo pasivo-evitativo está excesivamente presente, en contraste con el estilo de liderazgo transformacional; esto destaca la necesidad de invertir en liderazgo de manera urgente.

Garzón-Lasso et al. (2021) en su estudio para determinar si existe relación entre ética y liderazgo. Para ello, el método no experimental, transversal, y cuantitativa, en una muestra de 219 líderes. Se llegó al resultado que, existe influencia de las diferentes posturas éticas sobre cada uno de los estilos de liderazgo de una entidad pública local; demostrándose que existe correlación entre la ética y el liderazgo en las organizaciones.

Le y Nham (2022) en su estudio donde examinan los aspectos determinantes en los estilos de liderazgo en pequeñas y medianas empresas vietnamitas. El estudio tuvo un diseño cualitativo y se realizaron entrevistas con 51 gerentes. Los hallazgos muestran que el líder debe ajustar su comportamiento y adaptarse al sector comercial; los estilos de liderazgo pueden servir como una referencia para que los gerentes de alineen su comportamiento en el liderazgo con ciertos modelos ideales.

Respecto de la variable compromiso organizacional, los autores Robbins y Judge (2017) lo definen como el nivel en el cual un colaborador con su organización se identifica, así también con los objetivos y metas de ésta, y tiene el deseo de custodiar su reciprocidad con ella. De acuerdo a ello, el involucramiento en el centro

laboral representa tener una identificación con las tareas o el trabajo específicamente, mientras que el compromiso en la organización es que el individuo se identifique con la organización que le permite trabajar. Para que los trabajadores permanezcan comprometidos depende de cómo las expectativas previas de éste a la entrada a la organización se han cumplido. El compromiso del trabajador será mucho mayor si concuerdan sus pre-expectativas con la realidad de la organización y viceversa. Aquellos que están altamente comprometidos tienen un irrefutable efecto constructivo en la organización, ya que, permanecerán asociados a la organización y habrá menos probabilidad de que se marchen. Por el contrario, al haber menos compromiso aumentará los comportamientos de abstinencia, menor lealtad, menor trabajo en equipo, lo cual aumenta los costos por contratar a nuevos trabajadores (Armstrong, 2016, como se citó en Bashir y Gani, 2020).

Por su parte Kruse (2013, citado por Aldana et al., 2018) sostiene que el concepto de compromiso organizacional lo relaciona con los sentimientos que un colaborador tiene para sentirse orgulloso por su organización, razone menos en encontrar otra oportunidad laboral y le sea más factible recomendarle la empresa u organización a un conocido. Evidenciando con ello una consolidación en el proceso para retener al colaborador y además la seducción de éste hacia la organización, resultado de tener apropiada y fortalecida imagen empresarial. Tomando la perspectiva de Nava y Lokman (2001, como se citó en Martínez et al., 2018) exponen que el compromiso organizacional está caracterizado por que los empleados aceptan los objetivos de la organización y tienen la voluntad de hacer sus esfuerzos a favor de su organización.

Una de las corrientes o teorías más distinguidas del compromiso, es el modelo de Meyer y Allen en 1997, los cuales identificaron tres formas o tipos de compromisos. El afectivo se refiere el estar apegado desde lo emocional, identificado e implicado con su organización, el de permanencia referido al costo que para una persona simboliza dejar la empresa, y el normativo que se refiere al sentimiento que una persona tiene como obligación para continuar o permanecer en la entidad (Blanco y Castro, 2011). Otra es la teoría de la disonancia cognoscitiva de Festinger, ésta se ha aplicado frecuentemente en la literatura de las ciencias sociales, la cual explica y predice la naturaleza de la motivación de la disonancia al producirse cambios de

actitudes y comportamientos en la toma de decisiones y dentro del contexto social (Hinojosa et al., 2016, como se citó en Yahya y Sukmayadi, 2020).

En la variable compromiso organizacional, se tienen las dimensiones siguientes: la primera dimensión es el Compromiso afectivo, que según Robbins y Judge (2017) señalan que constituye un peso o carga de emociones hacia la entidad u organización, así también el creer en sus principios y valores. Por su parte, Coronado et al. (2020) indica que es la unión o relación del colaborador con la entidad y que surge al apreciar un trato con justicia. El compromiso afectivo se define como aquel deseo del trabajador de estar involucrado de forma emocional a una organización, ésta comprende futuros sentimientos de los empleados hacia sus trabajos (Gulzar, 2020). Los gerentes de recursos humanos buscan de forma progresiva fortificar los lazos psicológicos de los empleados a través de cultivar sentimientos de dedicación emocional. Este sentimiento conectado se conoce como compromiso afectivo; donde los empleados perciben un sentido de pertenencia dentro de una entidad. Este se define como el apego emocional, la identificación y la participación dentro de una empresa (Allen y Meyer, 1991, como se citó en Contreras-Pacheco et al., 2020).

La segunda dimensión es el Compromiso de continuidad, para Robbins y Judge (2017) expresan que es una compensación monetaria que recibe el colaborador por permanecer en una entidad u organización, y que es comparada con lo que éste recibiría al dejarla. Para Coronado et al. (2020) define como la necesidad de mantenerse en la organización por cuanto el colaborador invirtió en ella, habiendo poca probabilidad de encontrar un trabajo que garantice y de prestaciones similares. Este modelo se inclina hacia una perspectiva psicológica, donde se pone énfasis en la fuerza que vincula a la persona y su organización; se describe por el gran deseo del trabajador para permanecer como integrante de la organización, por el cual acepta los valores y objetivos organizacionales pero a cambio de beneficios psicológicos y recompensas, como reconocimiento y apoyo (Mowday et al., 1979; Mathieu y Zajac, 1990, citados en Herrera y De Las Heras-Rosas, 2021).

La tercera dimensión es el Compromiso normativo, según Robbins y Judge (2017) constituye una obligación que el colaborador perdure en la organización por impulsos morales o éticos. Citando a Coronado et al. (2020) el compromiso normativo, es la obligación moral que la persona percibe al quedarse en la organización como

consecuencia de un contrato psicológico, por regulaciones y por normas sociales y que demuestran inversiones de la entidad en su colaborador. Esta permanencia surge de la inversión de la entidad al trabajador, que incluye el tiempo invertido, el dinero invertido y el esfuerzo invertido; que los trabajadores dedican con el pasar del tiempo y durante su permanencia en su cargo.

A continuación, se muestran los artículos científicos indexados de la variable compromiso organizacional: Nguyen et al. (2020), efectuaron un estudio para examinar los impactos del compromiso organizacional sobre la motivación de los empleados, mediante dos factores mediadores: el comportamiento oportuno y el intercambio de conocimientos. La muestra fue de 636 empleados en Vietnam; llegando a los siguientes resultados, existe influencia entre las dimensiones del compromiso tanto normativo, afectivo y de continuidad, sobre la motivación. Asimismo, el comportamiento oportunista impacta negativamente en el intercambio de conocimientos de los trabajadores en la empresa.

Grego-Planer (2019) realizó una investigación con el objetivo de examinar la correlación entre el compromiso organizacional y el comportamiento en organizaciones públicas y privadas de Polonia, la misma que contó con una muestra de 323 empleados. Se demostró que, el comportamiento de la población organizacional afecta muy significativamente en la eficiencia de la empresa; existiendo correlación positiva entre la dimensión efectiva y el compromiso organizacional.

Prasadika y Nishanthi (2018) llevaron un estudio con el propósito de identificar en los trabajadores el impacto de la voz percibida en el compromiso organizacional. Los empleados comprometidos dentro de la organización se han vuelto más valiosos para las organizaciones que se enfocan mucho en sostenerse y desarrollarse en este competitivo mundo empresarial. Se halló que la voz que se percibe de los trabajadores impacta de manera significativa con el compromiso organizacional. Se sugirió fortalecer la relación entre la gerencia y los empleados para permitir una mejor comunicación y mejorar el compromiso con la organización.

Fazriyah et al. (2019) efectuaron un estudio para reconocer la influencia de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el comportamiento organizacional de los trabajadores. Los resultados indican que, la satisfacción y el compromiso afectan de forma significativa al comportamiento de los trabajadores

asimismo, existe influencia positiva y significativa entre la satisfacción y el compromiso y de manera simultánea en el comportamiento de los trabajadores dentro de la organización.

Nagpal (2022), realizó un estudio para identificar los factores que favorecen al compromiso del trabajador (en sus tres dimensiones: afectivo, permanencia y normativo), y su relación con el compromiso organizacional. El estudio se realizó transversalmente con 750 profesionales de software de 12 empresas de TI. El estudio corrobora que el compromiso de los trabajadores tiene efecto e impacto positivo.

Ramalho Luz et al. (2016) realizaron un estudio con el objetivo de examinar si el compromiso organizacional y la satisfacción laboral tienen influencia en la intención de rotación. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, realizándose el estudio de caso en una empresa Porto Digital al Nordeste de Brasil; para lo cual se usó una muestra de 172 personas. Los resultados indican que el compromiso afectivo y normativo tiene satisfacción con el salario; asimismo, la satisfacción con las promociones y la naturaleza del trabajo tienen correlación significativa con la intención de rotación negativa. Mediante el análisis de regresión múltiple, se identificó que las variables que más impactan con la intención de rotación son el compromiso afectivo, la satisfacción con el salario y el compromiso normativo.

Sugiarto (2018) en su estudio cuyo propósito fue examinar la existencia de correlación entre el clima organizacional, el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados. Los resultados en 90 encuestados muestran que, de forma parcial el compromiso organizacional y el clima organizacional tienen un efecto positivo en la satisfacción laboral. Pero, de forma simultánea el compromiso organizacional y el clima organizacional afectan positivamente la satisfacción laboral. Asimismo, la satisfacción laboral tiene un positivo efecto en el desempeño de los empleados.

Falce et al. (2017) en su estudio cuyo propósito fue describir y analizar en una organización de educación superior pública, la configuración del compromiso organizacional. El estudio fue descriptivo, con un estudio de caso, llegando al resultado que existió una baja en el compromiso efectivo, pudiendo tener relación con el cambio de cargo del nuevo director, y aún se puede verificar cualitativa y

cuantitativamente respecto al cambio de compromiso organizacional en los años investigados.

Aranki et al. (2019) en su estudio cuyo propósito principal fue verificar si existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional, en empresas de tecnologías de la información en Jordania; para lo cual se seleccionó como muestra a trabajadores de 24 empresas. En total se encuestaron a 711 personas, donde se llegó a comprobar que la existencia de correlación positiva y significativa entre las variables.

Nikpour (2017) realizó un estudio con el propósito de examinar si el compromiso organizacional se relaciona con la cultura organizacional y desempeño de los trabajadores; siendo éste un estudio descriptivo y correlacional, conformado por una muestra de 190 personas de la provincia de Kerman. Los hallazgos fueron que la cultura organizacional impacta en la organización ($r = 0,68$); la cultura organizacional impacta en el compromiso organizacional de los empleados ($r = 0,81$); el compromiso organizacional del trabajador impacta en el desempeño organizacional ($r = 0.86$); el compromiso organizacional del trabajador interviene en la correlación entre la cultura organizacional y desempeño organizacional ($r = 0.7$).

Rodríguez-Fernández et al. (2021) realizaron un estudio para de la revisión de la literatura, construir un modelo de compromiso organizacional para mejorar el desempeño en los trabajadores del sector salud; siendo el principal resultado establecer políticas de gestión para evitar el abandono organizacional y lograr el compromiso y la satisfacción laboral. En ese sentido, es de importancia desarrollar prácticas innovadoras para diseñar un trabajo claro y que elimine ambigüedades y estrés en el desarrollo de las tareas. Finalmente, se propone una formación en liderazgo transformacional que promueva el bienestar y el compromiso de los trabajadores.

Nalla et al. (2019) realizaron un estudio para examinar la relación de la satisfacción laboral general con el compromiso afectivo, normativo y de continuidad; en un total de 550 oficiales que trabajan en las comisarías de policía de Lahore en Punjab, Pakistán. Teniendo como resultado que, la satisfacción laboral general tiene efecto positivo significativo sólo en el compromiso afectivo y normativo; mientras que con el compromiso de continuidad tiene asociación negativa.

Al Balushi (2022) realizaron un estudio para medir la influencia del compromiso organizacional en el crecimiento profesional y la intención de rotación. Este estudio identifica las dimensiones básicas del compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo). Se recopiló información de 500 trabajadores en 38 entidades gubernamentales del Sultanato de Omán. Los resultados indican que el crecimiento profesional es un elemento motivador para los trabajadores del sector público para fomentar la retención y disminuir la intención de irse.

Murray y Holmes (2021) en su estudio donde exploran como las dimensiones del empoderamiento de los trabajadores aumentan el compromiso organizacional y a su vez reducen el intento de rotación. El estudio se realizó en 346 trabajadores de la industria hotelera canadiense; donde se determinó que el empoderar a los trabajadores crea un fuerte compromiso emocional y se reduce el intento de abandono del centro de trabajo, pero debe haber un alineamiento entre los ideales del trabajador y los estándares de la organización.

Siregar et al. (2019) realizaron un estudio para ver el efecto del compromiso organizacional en la calidad del servicio en la Universidad Kristen de Indonesia. El método que utilizó fue el cuantitativo, y una muestra de 243 empleados. El resultado indica que existe un efecto positivo directo del compromiso organizacional a la calidad del servicio, del comportamiento de la ciudadanía organizacional hacia la calidad del servicio y del compromiso organizacional hacia el comportamiento de ciudadanía organizacional.

Abdul y Pakeer (2016) realizaron un estudio para examinar los factores que tienen influencia en los trabajadores públicos de colegios de la Universidad de Malaya. Los hallazgos de este estudio señalan la existencia de correlaciones significativas y positivas entre todos los factores (capacitación y desarrollo, compensación, desarrollo profesional y apoyo gerencial) con el compromiso de la organización. Además, se señala que el desarrollo profesional es el factor que más influye en el compromiso organizacional, le sigue la capacitación y la compensación.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, por cuanto Grebe (2018) indica que “Se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren” (p. 40). En ese sentido, de los resultados obtenidos servirán para ser utilizados por la entidad edil y resolver los problemas relacionados a las variables de estudio.

Según Sánchez (2019) expresa que “La investigación bajo el enfoque cuantitativo se denomina así porque trata con fenómenos que se pueden medir a través de la utilización de técnicas estadísticas para el análisis de los datos recogidos” (p. 104). Por lo que, en la presente investigación se utilizó el método cuantitativo a través de la recolección de datos permitiendo demostrar y comprobar las hipótesis y las teorías.

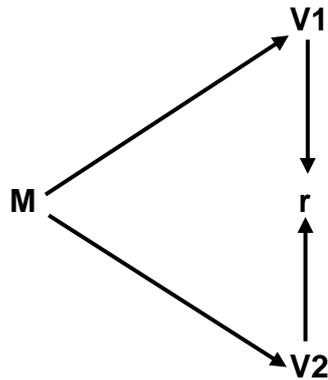
3.1.2 Diseño de la investigación

En cuanto al diseño fue no experimental, de corte transversal o transeccional y correlacional. El diseño no experimental de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), lo definen como aquella que se ejecuta sin llegar a manejar intencionadamente las variables; solo consiste en estudios en la cual no se varía intencionalmente a la variable independiente con el fin de ver si existe efecto sobre las otra variable.

Por otro lado, es de corte transversal o transeccional, ya que de acuerdo Hernández y Mendoza (2018) sostienen que en este diseño se recopilan datos en un tiempo único y en un solo momento. Su fin normal es describir una variable de una muestra, o determinar el nivel de una variable en un momento dado.

Asimismo, fue correlacional, por cuanto Hernández y Mendoza (2018) sustentan que este tipo de estudio asume el saber la correlación o asociación existente entre varias variables o categorías en una situación en particular.

Se realizó el esquema siguiente:



En dónde:

- M = Muestra de estudio
 V1 = Variable liderazgo
 V2 = Variable compromiso organizacional
 r = Correlación de las variables

3.2 Variables y operacionalización

Se estudiaron dos variables: Estilos de liderazgo y compromiso organizacional

Definición conceptual de la variable liderazgo

Koontz et al. (2016) quienes precisan como el influir, vale expresar un arte o la forma de influir en los colaboradores en que puedan participar predispuestos y entusiasmados para alcanzar los objetivos. No es solamente el aliento a los colaboradores para que tengan predisposición a laborar, sino también a que realicen las cosas con pasión y confianza.

Definición operacional de la variable liderazgo

La variable fue medida a través de la encuesta y aplicando el cuestionario propuesto por Chávez (2021), que constó de 34 preguntas, en sus tres dimensiones y sus indicadores respectivos.

Indicadores: se exponen en la matriz de operacionalización, en el Anexo 1

Escala de medición: ordinal.

Definición conceptual de la variable compromiso organizacional

Robbins y Judge (2017) lo definen como el nivel en el cual un colaborador con su organización se identifica, así también con los objetivos y metas de ésta, y tiene el deseo de custodiar su reciprocidad con ella. De acuerdo a ello, el involucramiento en

el centro laboral representa tener una identificación con las tareas o el trabajo específicamente, mientras que el compromiso en la organización es que el individuo se identifique con la organización que le permite trabajar.

Definición operacional de la variable compromiso organizacional

La variable fue medida a través de la encuesta y aplicando el cuestionario propuesto por Chávez (2021), que constó de 24 preguntas, en sus tres dimensiones y sus indicadores respectivos.

Indicadores: se exponen en la matriz de operacionalización, en el Anexo 1

Escala de medición: ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Según Mucha-Hospinal et al. (2020) sostiene que “La población teórica expresa el conjunto de elementos de estudio” (p. 45). Por lo tanto, se tiene que delimitar los elementos a investigar; si la unidad a observar son personas, se debe situar el lugar para saber cuál es la población objeto de investigación. La población en la investigación fue de 250 empleados.

Criterios de inclusión: se consideró a los empleados públicos contratados y nombrados que trabajan en la parte administrativa de la Municipalidad, de género masculino y femenino, de 20 a 70 años de edad, con estudios secundarios, técnicos y universitarios.

Criterios de exclusión: no se consideró a trabajadores de las áreas operativas como obreros, choferes, policía municipales y serenazgo; también aquellos empleados menores a 20 y mayores a 70 años. Asimismo, todos los empleados ausentes por vacaciones, enfermedad, maternidad o que no asistieron a laborar el día programado para aplicar el cuestionario.

3.3.2 Muestra

Calcular el tamaño de muestra es muy importante en el diseño de investigaciones cuantitativas, ya que nos permite establecer la cantidad mínima de sujetos necesarios para probar una hipótesis. De esta forma, se reducirán costos y maximizar la utilización de recursos para garantizar en el estudio su factibilidad

(Quispe et al. 2020). Para hallar el tamaño de la muestra, se recurrió a la fórmula estadística para poblaciones finitas, donde se obtuvo como resultado a 152 colaboradores. El cálculo se detalla en el anexo 5.

3.3.3 Muestreo

Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple, ya que según la posición de Otzen y Manterola (2017) sostienen que garantiza que la totalidad de sujetos que forman parte de la población, tienen igual oportunidad de ser considerados en la muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó como técnica la encuesta, la cual según Ponce y Pasco (2015) expresan que tiene como finalidad recabar información con precisión y de manera estandarizada respecto de cierto tema. Esta técnica a menudo utiliza el cuestionario, que incluye una serie de preguntas con respuestas cerradas o abiertas, donde se entregan a la persona alternativas de respuesta en número limitado para poder señalar la que mejor le parezca.

Como instrumento que se utilizó fue el cuestionario, el mismo que contó con la escala tipo Likert. Este se sustenta en Arias (2020) quien sostiene que un cuestionario se usa con mucha frecuencia y consta en diversas preguntas que van enumeradas con varias alternativas de posibles respuestas que debe responder una persona. Este instrumento es aplicado a cierta población, y en este no hay respuestas correctas o incorrectas. Respecto la escala Likert, los autores Hernández y Mendoza (2018) indican lo conforman diversos ítems que se muestran como afirmaciones, donde se pide a las personas una reacción, es decir, que se va a externalizar una reacción al elegir una de las categorías, las cuales tienen establecidos un valor numérico.

Éste lo conforma una secuencia de interrogaciones, que se exteriorizan con diversas alternativas para responder, donde el sujeto optará una de ellas. En la variable estilos de liderazgo, se usó el expuesto por Chávez (2021); el mismo que fue acondicionado para la presente investigación y comprende 34 interrogaciones. Respecto de la variable compromiso organizacional, se manejó el cuestionario también expuesto por Chávez (2021), del mismo modo acondicionado para la presente investigación y comprende 24 preguntas. La valoración o escala Likert en ambas variables se detallan en el anexo N° 2.

Validez

La validez según lo expuesto por Hernández et al. (2014), es de qué forma un instrumento mide realmente a una variable cuando se intenta medirla. En ese sentido, con el objeto de realizar la validez se concurrió el juicio de expertos, teniendo en cuenta el siguiente procedimiento: se realizó la invitación a tres profesionales a través de cartas, los cuales son: Dr. Pazos Almeyda Miguel Ángel, Dr. Malca Florindes Jorge y Dr. Altamirano Arana Andrés; proporcionándose para ello, el cuestionario, las definiciones de aquellos aspectos a medir, y los puntos que serán evaluados. Los expertos tuvieron la oportunidad de realizar las observaciones precisas según la redacción, el contenido, relevancia, claridad, coherencia, ambigüedad, entre otros aspectos que apreciaron por mejorarse. En último lugar, el procedimiento concluyó con las indicaciones y reflexiones de los especialistas, lo que condescendió en el rediseño del instrumento para después observar su fiabilidad. El detalle de las validaciones por los expertos se detalla en el Anexo 3.

Confiabilidad

La fiabilidad se refiere que cuando un instrumento es aplicado reiteradamente a los mismos sujetos, se obtienen hallazgos similares (Hernández et al., 2014). Para esto, se empleó el coeficiente de Alpha de Cronbach, el mismo que se refiere a valoraciones determinadas de asociación promedios de los reactivos al aplicar una prueba. El mencionado coeficiente obtendrá un valor de significancia mayor cuando se aproxime a uno (1). Después del procesamiento en el SPSS se consiguió como resultados: en los estilos de liderazgo $\alpha = 0.984$, y en el compromiso organizacional $\alpha = 0.973$; por lo que, para ambas variables la fiabilidad es muy fuerte. El detalle del cálculo del Alpha de Cronbach se detalla en el Anexo 4.

3.5 Procedimientos

Para poder concretizar la realización del estudio, se requirió la autorización a través de documento a la Alcaldía de la institución, quien a través de la jefatura de recursos humanos dio la venia y se nos permitió la realización de las encuestas a los colaboradores de la entidad edil; luego se realizaron diversas coordinaciones con los responsables de cada unidad orgánica donde se quedó los días y las horas en que se aplicarían los cuestionarios a los colaboradores; para ello fue muy importante el no provocar desorden en la entidad en su horario habitual de labores. Posteriormente, se

aplicó el cuestionario a los colaboradores y se recogieron los mismos, todo con normalidad tanto en los horarios y fechas, donde dieron sus respuestas con seguridad y honestidad.

3.6 Método de análisis de datos

El ingreso y procesamiento de información recabada, se efectuó manejando el software estadístico SPSS y Microsoft Excel. Luego de ello, se consiguieron los resultados, los mismos que posteriormente fueron analizados e interpretados para llegar a las conclusiones y recomendaciones. Para la presentación de los hallazgos y resultados, se utilizó la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

Según Mayorga-Ponce et al. (2020) la estadística inferencial abarca los procedimientos y métodos que a través de la inducción va a establecer en una población sus propiedades, y en la estadística descriptiva se obtienen, organizan, presentan y describen una serie de datos con el fin de facilitar su utilización, habitualmente con el soporte de tablas o gráficas.

De acuerdo a Medenhall et al. (2010, como se citó en Sucasaire, 2021) indican que la estadística descriptiva es la parte de la estadística que suministra procedimientos para realizar el resumen y la descripción de las principales características de observaciones realizadas. Asimismo, sostienen que la estadística inferencial es una serie de procedimientos para efectuar las conclusiones respecto de la población, partiendo de una muestra que ha sido tomada de ella.

3.7 Aspectos éticos

Para Rosales (2021) la ética “Exige que la investigación se realice con base en el cumplimiento de principios éticos, que aseguren el cumplimiento el avance del conocimiento, la comprensión y mejora de la condición humana y el progreso de la sociedad” (p. 15042). De acuerdo a las normas de la Universidad, se ha considerado lo siguiente: reserva de la información de la institución objeto de estudio, que comprende el estudio y el haber proporcionado al presente estudio información confiable y objetiva, el respeto a los derechos de autor que han sido utilizados como referencias bibliográficas, y el uso de los resultados y datos adquiridos sólo con finalidad académica.

Se han considerado los principios de: originalidad, para imposibilitar el plagio se valió del software turnitin que ha permitido verificar la originalidad de las fuentes

utilizadas en las diversas citas, con un porcentaje menor al 25% de similitud; benevolencia, donde se explicó y aclaró a los colaboradores los beneficios y utilidades que aportará el estudio; autenticidad, para realizar citas de diversos autores de acuerdo a las normas APA – Séptima Edición. Asimismo, se utilizó la Guía de elaboración de productos de investigación de fin de programa, aprobada con Resolución del Vicerrectorado de Investigación N°110-2022-VI-UCV.

IV. RESULTADOS

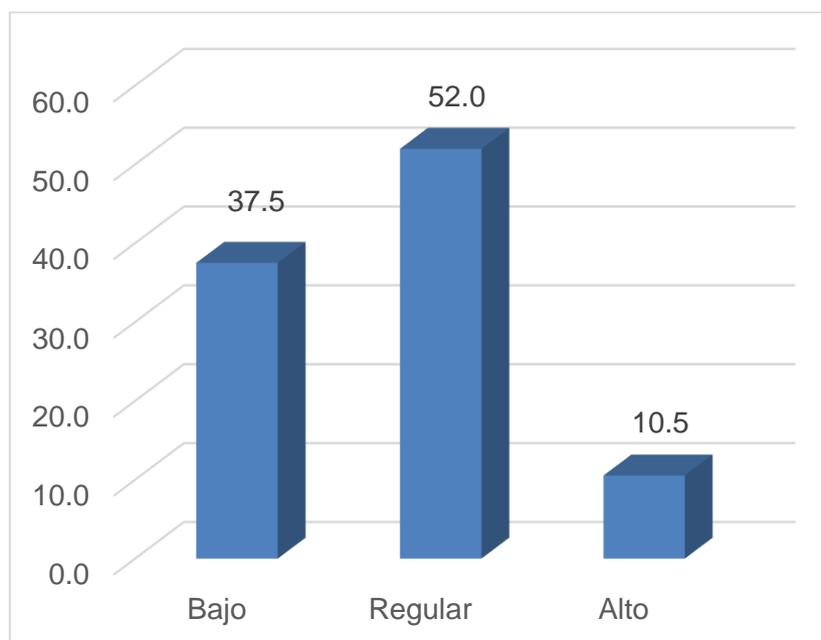
Tabla 1

Nivel de la variable liderazgo

Nivel	f	%
Bajo	57	37.5
Regular	79	52.0
Alto	16	10.5
Total	152	100.0

Figura 1

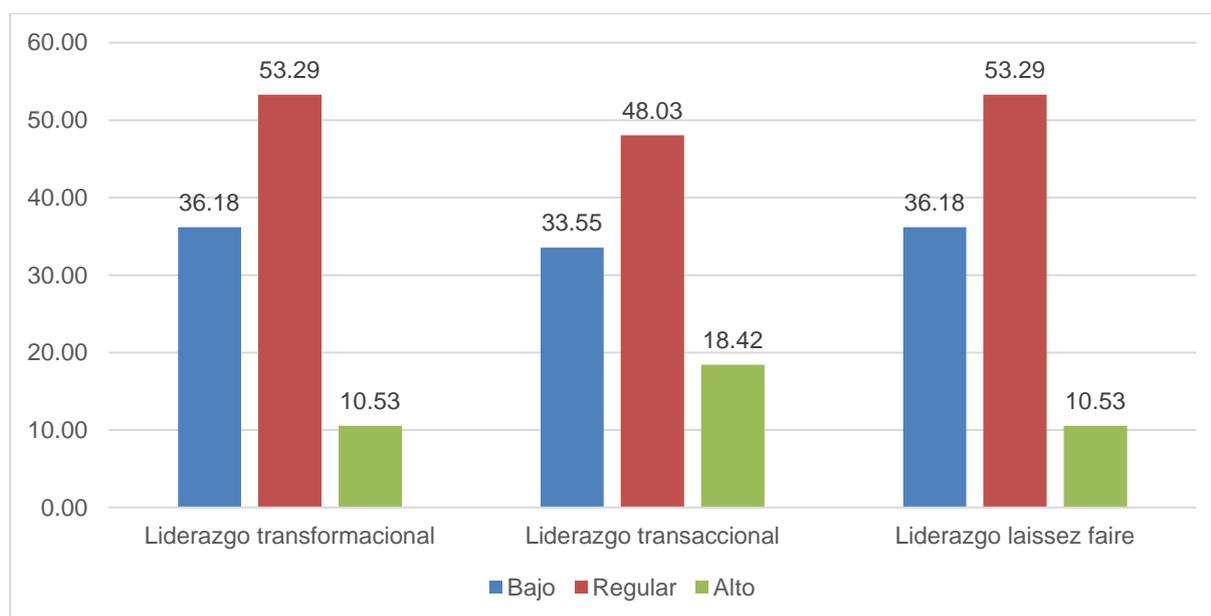
Nivel de la variable liderazgo



Nota. Según se observa en la tabla 1, el nivel de la variable liderazgo es el siguiente: bajo con el 37.5%, regular con el 52.0% y alto con el 10.5%.

Tabla 2*Nivel de las dimensiones del liderazgo*

Dimensiones	Nivel	f	%
Liderazgo transformacional	Bajo	55	36.18
	Regular	81	53.29
	Alto	16	10.53
	Total	152	100.00
Liderazgo transaccional	Bajo	51	33.55
	Regular	73	48.03
	Alto	28	18.42
	Total	152	100.00
Liderazgo laissez faire	Bajo	55	36.18
	Regular	81	53.29
	Alto	16	10.53
	Total	152	100.00

Figura 2*Nivel de las dimensiones del liderazgo*

Nota. Según se aprecia en la tabla 2 el nivel de las dimensiones de la variable liderazgo es el siguiente: el liderazgo transformacional el 36.18% bajo, el 53.29 regular y el 10.53% alto. El liderazgo transaccional el 33.55% bajo, el 48.03% regular y el 18.42% alto. Finalmente, en el liderazgo laissez faire el 36.18% bajo, el 53.29 regular y el 10.53 alto.

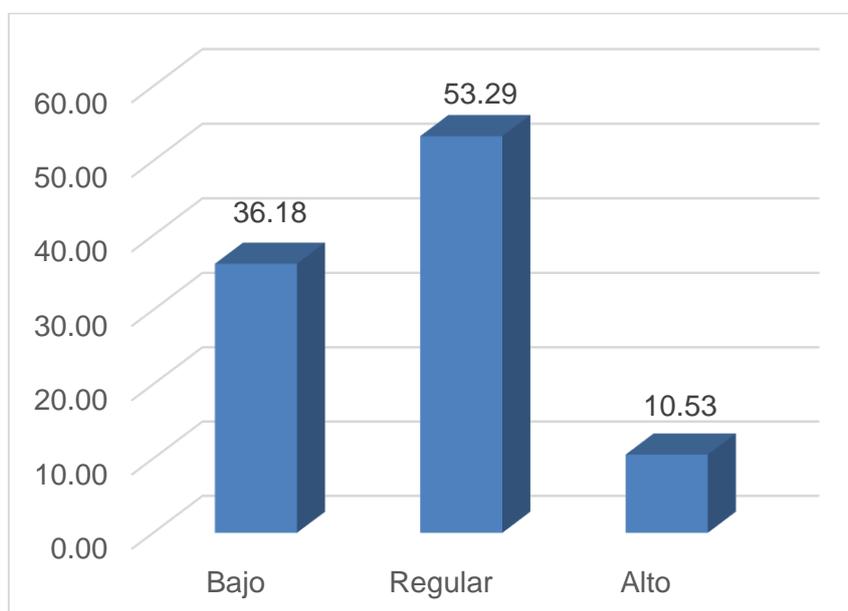
Tabla 3

Nivel de la variable compromiso organizacional

Nivel	f	%
Bajo	55	36.18
Regular	81	53.29
Alto	16	10.53
Total	152	100.0

Figura 3

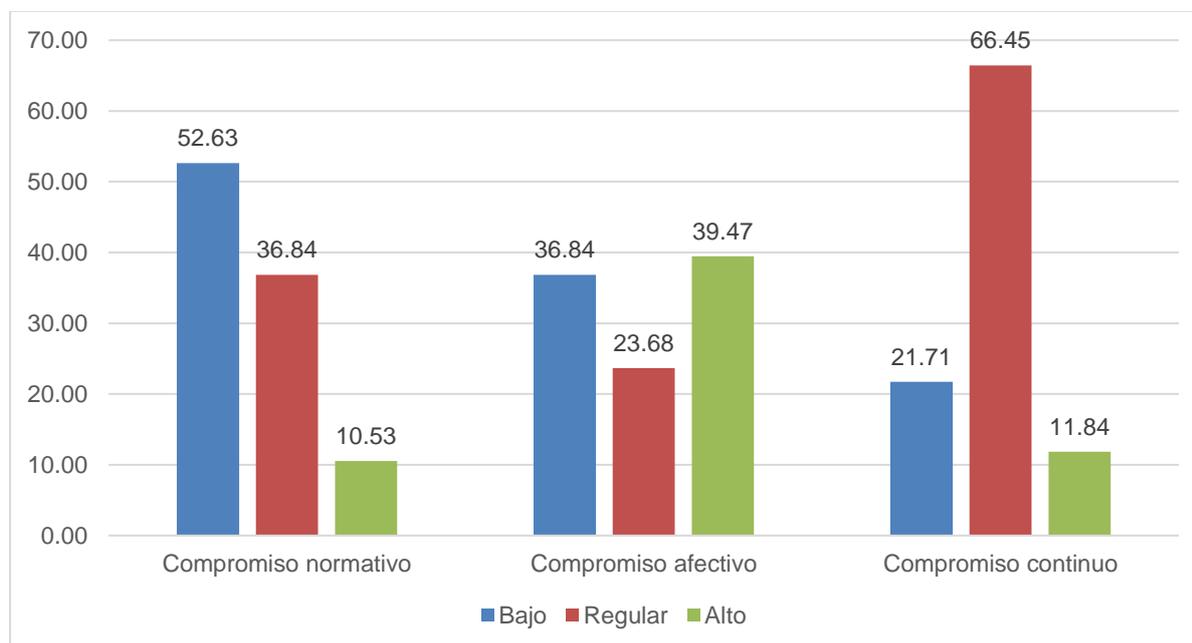
Nivel de la variable compromiso organizacional



Nota. Nota. Según se observa en la tabla 3, el nivel de la variable compromiso organizacional es el siguiente: bajo con el 36.18%, regular con el 53.29% y alto con el 10.53%.

Tabla 4*Nivel de las dimensiones del liderazgo*

Dimensiones	Nivel	f	%
Compromiso normativo	Bajo	80	52.63
	Regular	56	36.84
	Alto	16	10.53
	Total	152	100.00
Compromiso afectivo	Bajo	56	36.84
	Regular	36	23.68
	Alto	60	39.47
	Total	152	100.00
Compromiso continuo	Bajo	33	21.71
	Regular	101	66.45
	Alto	18	11.84
	Total	152	100.00

Figura 4*Nivel de las dimensiones del compromiso organizacional*

Nota. Según se aprecia en la tabla 4, el nivel de las dimensiones de la variable compromiso organizacional es el siguiente: normativo el 52.63% bajo, el 36.84 regular y el 10.53% alto. El afectivo el 36.84% bajo, el 23.68% regular y el 39.47% alto. Finalmente, en el continuo el 21.71% bajo, el 66.45 regular y el 11.84 alto.

Tabla 5*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estilos de liderazgo	.122	152	.000	.953	152	.000
Compromiso organizacional	.128	152	.000	.950	152	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota. Según lo mostrado en la tabla 5, se recurrió a la prueba de Kolmogorov-Smirnov, por cuanto la muestra fue de 152 sujetos, siendo esta mayor a 50. En ese aspecto, los resultados en el valor de significancia de ambas variables revelan un valor de 0.000, siendo éste menor a 0.05; lo cual indica que, no hay una distribución normal de datos y por lo tanto se utilizó la prueba de Rho de Spearman (estadística no paramétrica).

Prueba de hipótesis**Hipótesis general**

H1: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén - Año 2022.

Ho: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén - Año 2022.

Tabla 6*Correlación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional*

		Estilos de liderazgo	Compromiso organizacional
	Coeficiente de correlación	1.000	,993**
	Sig. (bilateral)		.000
Rho de Spearman	N	152	152
Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,993**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	152	152

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

Nota. Para hallar el grado de asociación entre las variables de estudio, se recurrió al Rho de Spearman; la misma que vislumbra un valor de significancia de 0.000 y asociación de 0.993. Ello indica una asociación o correlación positiva perfecta de los estilos de liderazgo y entre el compromiso organizacional; en ese sentido, se acepta la hipótesis general H1 y se rechaza la hipótesis general nula Ho.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén - Año 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén - Año 2022

Tabla 7*Correlación liderazgo transformacional y compromiso organizacional*

		Liderazgo transformacional	Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,953**	
	Liderazgo transformacional	Sig. (bilateral)	.000	
	N	152	152	
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,953**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000		
	N	152	152	

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

Nota. Para hallar el grado de asociación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, se recurrió al Rho de Spearman; la misma que vislumbra un valor de significancia de 0.000 y asociación de 0.953. Ello indica una asociación o correlación positiva perfecta; en ese sentido, se acepta la hipótesis específica H1 y se rechaza la hipótesis específica nula Ho.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén - Año 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén - Año 2022.

Tabla 8*Correlación entre liderazgo transaccional y compromiso organizacional*

		Liderazgo transaccional	Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,976**	
	Liderazgo transaccional	Sig. (bilateral)	.000	
	N	152	152	
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,976**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000		
	N	152	152	

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

Nota. Para hallar el grado de asociación entre el liderazgo tipo transaccional y el compromiso de los colaboradores en la organización, se recurrió al Rho de Spearman; la misma que vislumbra un valor de significancia de 0.000 y asociación de 0.976. Ello indica una asociación o correlación positiva perfecta; en ese sentido, se acepta la hipótesis específica H2 y se rechaza la hipótesis específica nula Ho.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Laissez faire y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén - Año 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Laissez faire y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén - Año 2022.

Tabla 9*Correlación entre liderazgo Laissez faire y compromiso organizacional*

		Liderazgo Laissez faire	Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,896**	
	Liderazgo Laissez faire	Sig. (bilateral)	.000	
		N	152	
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,896**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	152	152

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

Nota. Para hallar el grado de asociación entre el liderazgo tipo laissez faire y el compromiso de los colaboradores en la organización, se recurrió al Rho de Spearman; la misma que vislumbra un valor de significancia de 0.000 y asociación de 0.896. Ello indica una asociación o correlación positiva muy fuerte; en ese sentido, se acepta la hipótesis específica H1 y se rechaza la hipótesis específica nula Ho.

V. DISCUSIÓN

En esta tesis se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022. Por lo que, para hallar el grado de asociación entre las variables de estudio se recurrió al Rho de Spearman, el mismo que vislumbra un valor de significancia de 0.000 y asociación de 0.993. Ello indica una asociación o correlación positiva perfecta de los estilos de liderazgo y entre el compromiso organizacional; en ese sentido, se acepta la hipótesis general H1: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional y se rechaza la hipótesis general nula H0: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional. Este resultado se puede comparar con otras investigaciones realizadas y que están plasmadas en la presente, tal es el caso de Arévalo (2019), quien pretendió conocer la asociación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, en los colaboradores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019, llegando al resultado que existe asociación de significancia entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional.

Asimismo, se compara con los resultados obtenidos en la investigación de Chávez (2021), donde el objetivo fue comprobar la correlación entre los formas de liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital Regional Docente Cajamarca; llegando al resultado que existe una asociación positiva significativa entre las formas de liderazgo y compromiso organizacional, indicando que la forma de liderazgo más predominante en los colaboradores es el transformacional con un 80.1%. Por su parte, Rabanal (2020), realizó un estudio para determinar la existencia de relación entre el liderazgo de los directivos y el compromiso en la gestión en la I.E. Santa Rosa - Distrito de Namora en Cajamarca, 2019; llegando al resultado que existe una correlación alta y objetiva entre el liderazgo del directivo y el compromiso de gestión.

Estos resultados obtenidos en las investigaciones citadas y que corresponden a entidades del sector público, las cuales tienen problemas semejantes a nivel nacional, tienen un sustento teórico en la variable estilos de liderazgo con el autor Goetendia (2020), quien sostiene que el compromiso organizacional es un indicador que todo gerente de recursos humanos debe utilizar para explorar la lealtad y el vínculo de los colaboradores con su entidad. Este se da entre los miembros cuando los

colaboradores están identificados con la organización, cuando los objetivos particulares o de los individuos y los de la entidad se integran y son congruentes. Por su parte Ruiz (2013, citado por Oseda, et al., 2018) sostiene que el compromiso organizacional contribuye a mejoras, a lograr los objetivos y a comprometer al colaborador con su organización. Consideran además que, la motivación laboral y el compromiso son características que siempre deben estar unidos y cuando son adecuados favorecen de forma positiva a la organización. De igual forma, Khajeh (2018) luego de examinar el impacto de los estilos de liderazgo en el desempeño, centrándose en seis estilos de liderazgo: transaccional, transformacional, burocrático, democrático, carismático, democrático y autocrático; sostiene que, el liderazgo constituye un determinante clave que está asociado con el éxito de las organizaciones.

Por su parte, Diem et al. (2022) en su estudio luego de realizar una revisión de la literatura obtuvo una visión si los estilos de liderazgo se relacionan con el desempeño en seguridad en industrias de alto riesgo, así mismo hizo un análisis y comparación de la literatura revisada. Los resultados mostraron que nueve estilos de liderazgo se utilizan con frecuencia. Estos estilos son: el transformacional, el transaccional, el líder–intercambio de miembros, el auténtico, el empoderador, la ética liderazgo, el paternalista, el carismático y el pasivo. Igualmente, Nguyen et al. (2020), efectuaron un estudio donde examinaron los impactos del compromiso organizacional sobre la motivación de los empleados, llegando al resultado que existe influencia entre las dimensiones del compromiso tanto normativo, afectivo y de continuidad, sobre la motivación. Asimismo, Grego-Planer (2019) donde examinó la correlación entre el compromiso organizacional y el comportamiento en organizaciones públicas y privadas de Polonia; se demostró que, el comportamiento de la población organizacional afecta muy significativamente en la eficiencia de la empresa; existiendo correlación positiva entre la dimensión efectiva y el compromiso organizacional.

De igual modo, Gameda y Lee (2020) propusieron y experimentaron un modelo en el que el compromiso laboral se relaciona en parte con los estilos de liderazgo, y en los resultados laborales del desempeño de la tarea y la innovación en el trabajo. En ese sentido, Al Khajeh (2018) sostiene que el liderazgo es uno de los aspectos clave para el éxito o el fracaso de cualquier organización; donde el estilo de liderazgo es la forma en que los trabajadores son dirigidos y motivados por un líder para alcanzar los objetivos de la organización. Por lo que, para Avunduk et al. (2020) en

este entorno competitivo actual, las empresas que intentan sobresalir tienen que hallar, emplear y retener trabajadores calificados, que son los primordiales actores en esta competencia. Esto sólo será posible haciendo que la fuerza laboral se comprometa; sin duda, la más significativa tarea para establecer y fortalecer el compromiso recae en los líderes dentro de la organización. Este liderazgo efectivo según Karacsony (2021) es una de las herramientas más fundamentales para que una organización mantenga su negocio frente a diversos problemas originados por el actual entorno económico a nivel mundial.

Asimismo, Nguyen et al. (2020), en su estudio para examinar los impactos del compromiso organizacional sobre la motivación de los empleados, llegaron al resultado que existe influencia entre las dimensiones del compromiso tanto normativo, afectivo y de continuidad, sobre la motivación. Por su parte Grego-Planer (2019) realizó una investigación para examinar la correlación entre el compromiso organizacional y el comportamiento en organizaciones públicas y privadas de Polonia. Se demostró que, el compromiso organizacional de la población afecta muy significativamente en la eficiencia de la empresa. Así también, Prasadika y Nishanthi (2018) realizaron un estudio para identificar en los trabajadores el impacto de la voz percibida en el compromiso organizacional. Se halló que la voz que se percibe de los trabajadores impacta de manera significativa con el compromiso organizacional. Se sugirió fortalecer la relación entre la gerencia y los empleados para permitir una mejor comunicación y el compromiso con la organización.

De acuerdo al primer objetivo específico determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo tipo transformacional y el compromiso de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén; se tiene que para hallar el grado de asociación se recurrió al Rho de Spearman; el mismo que vislumbra un valor de significancia de 0.000 y asociación de 0.953. Ello indica una asociación o correlación positiva perfecta; en ese sentido, se acepta la hipótesis específica H1 y se rechaza la hipótesis específica nula H0. Este resultado lo comparamos con Vilchez (2021), quien en su investigación cuya finalidad fue examinar si la forma de liderazgo transformacional incide en el compromiso del colaborador de los colaboradores de la Empresa Promine Cía. Ltda. Ecuador – 2020, quien arribó al resultado de comprobar que el liderazgo transformacional incide en el compromiso organizacional de los colaboradores en la mencionada empresa.

Se compara además, con Arévalo (2019) quien desarrolló una investigación para conocer la existencia de asociación entre las variables estilos de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019; llegando a la conclusión que existe asociación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, con una correlación de Pearson de 0.440. Por su parte, Gameda y Lee (2020) en su estudio examinaron la relación entre los estilos de liderazgo, el compromiso y desempeño laboral; los resultados fueron que se halló relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral, mientras que el transaccional tuvo relación con el desempeño de las tareas, mientras que el *laissez faire* tuvo una relación con el desempeño de la tarea. También, con el estudio realizado por Aboramadan y Dahleez (2020), quienes efectuaron el estudio para ver el efecto del comportamiento del líder transformacional y transaccional en el compromiso afectivo del trabajador, así como examinar el papel del engagement en el trabajo; donde se determinó que, el liderazgo transformacional y el transaccional influyen en el compromiso afectivo y el comportamiento de ciudadanía organizacional.

Para Aboramadan y Dahleez (2020) indican que si los colaboradores perciben que el líder transformacional motiva y sabe reconocer personalmente sus habilidades, es probable que les correspondan exponiendo actitudes y comportamientos positivos. De forma similar, si los colaboradores perciben que su líder transaccional es justo, se considerarán motivados mostrando actitudes y comportamientos positivos en el trabajo. Por su parte Akparep et al. (2019), sostienen que los líderes juegan un papel importante para garantizar un desempeño organizacional excelente, y no puede dejar de dar énfasis en la motivación, en ambientes adecuados, en la compensación, en una comunicación eficiente con sus trabajadores. Asimismo, Tziner y Shkoler (2018) sostienen que el liderazgo transformacional y el transaccional inducen una mayor motivación y compromiso laboral. Por lo que, el compromiso con el trabajo proviene del apoyo motivacional, vale decir del liderazgo transformacional o del liderazgo transaccional.

Estos estudios tienen un sustento teórico en la variable compromiso organizacional, con Fazriyah et al. (2019) en su estudio determinaron que, la satisfacción y el compromiso afectan de forma significativa al comportamiento de los trabajadores; asimismo, existe influencia positiva y significativa entre la satisfacción y

el compromiso. De igual forma, Nagpal (2022), realizó un estudio para identificar los factores que favorecen al compromiso del trabajador y su relación con el compromiso organizacional. El estudio corrobora que el compromiso de los trabajadores tiene efecto e impacto positivo. Por su parte, Ramalho Luz et al. (2016) realizaron un estudio donde los resultados indican que el compromiso afectivo y normativo tiene satisfacción con el salario; asimismo, la satisfacción con las promociones y la naturaleza del trabajo tienen correlación significativa con la intención de rotación negativa. Aunado a ello, Falce et al. (2017) en su estudio se llegó al resultado que existió una baja en el compromiso efectivo, pudiendo tener relación con el cambio de cargo del nuevo director.

De acuerdo al segundo objetivo específico determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo tipo transaccional y el compromiso de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén; se indica que para hallar el grado de asociación entre el liderazgo transaccional y el compromiso organizacional, se recurrió al Rho de Spearman; la misma que arroja un valor de significancia de 0.000 y asociación de 0.976, lo cual indica una asociación o correlación positiva perfecta, aceptándose la hipótesis específica H2 y se rechaza la hipótesis específica nula H0. Este resultado se compara con la investigación realizada por Arévalo (2019), quien en su tesis para conocer la asociación entre las variables estilos de liderazgo y compromiso organizacional, del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019; llegó a la conclusión que existe asociación sobresaliente entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los colaboradores; con una correlación r de Pearson es 0.978.

Asimismo, se compara con Chávez (2021) en su investigación para comprobar que correlación existe entre las formas de liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital Regional Docente Cajamarca; concluyendo que existe una asociación positiva significativa entre las formas de liderazgo y compromiso organizacional, además existe asociación objetiva y significativa entre el liderazgo transaccional y el compromiso organizacional. Además, con Muniz y Guimares (2017) quienes en su estudio analizaron en el sector público, si los estilos de liderazgo tienen influencia en el desempeño del equipo de trabajo. Los resultados sostienen que los líderes con estilo transformacional son los responsables de los equipos con alto rendimiento. En los seguidores, un rendimiento alto resulta de un liderazgo

transaccional. Concluye el estudio en cuanto a que, la dinámica en la administración pública de la gestión de personal fortifica el comportamiento que necesita el líder transaccional para asegurar en el equipo su rendimiento.

De igual forma, se compara con Tziner y Shkoler (2018) quienes en su estudio para determinar la relación entre dos estilos de liderazgo (transformacional y transaccional) y el compromiso laboral, concluyeron que ambos estilos de liderazgo se relacionaron de forma positiva con la justicia organizacional; y la justicia organizacional igualmente se relacionó de forma positiva con el compromiso laboral y la motivación laboral; tanto el liderazgo transformacional como el transaccional tuvieron una relación positiva con la motivación laboral. Pero además, el liderazgo transaccional y el compromiso laboral no tuvieron una correlación significativa. Por su parte, Schermuly et al. (2022) en su investigación para ver los efectos de cuatro estilos de liderazgo sobre el empoderamiento psicológico. Se probó que, el liderazgo de empoderamiento, el transformacional y el de servicio favorecen por igual al empoderamiento psicológico. No se halló una correlación con el liderazgo transaccional.

Estos estudios se sustentan teóricamente, con lo propuesto por Aranki et al. (2019) en su estudio para verificar si existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional, en empresas de tecnologías de la información en Jordania; se llegó a comprobar que la existencia de correlación positiva y significativa entre las variables. Asimismo, Nikpour (2017) realizó un estudio para examinar si el compromiso organizacional se relaciona con la cultura organizacional y desempeño de los trabajadores. Los hallazgos fueron que la cultura organizacional impacta en el compromiso organizacional de los empleados. Aunado a ello, Sugiarto (2018) en su estudio muestra que, de forma parcial el compromiso organizacional y el clima organizacional tienen un efecto positivo en la satisfacción laboral. Por otro lado, Murray y Holmes (2021) en su estudio para explorar como las dimensiones del empoderamiento de los trabajadores aumentan el compromiso organizacional y a su vez reducen el intento de rotación; se determinó que el empoderar a los trabajadores crea un fuerte compromiso emocional y se reduce el intento de abandono del centro de trabajo.

De acuerdo al tercer objetivo específico determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo tipo Laissez faire y el compromiso de los colaboradores la

Municipalidad Provincial de Jaén; por lo que para hallar el grado de asociación entre el liderazgo *laissez faire* y el compromiso organizacional, se recurrió al Rho de Spearman; la misma que arroja como resultado un valor de significancia de 0.000 y asociación de 0.896. Ello indica una asociación o correlación positiva muy fuerte; en ese sentido, se acepta la hipótesis específica H3 y se rechaza la hipótesis específica nula H0. Este resultado se compara con Chávez (2021) en su investigación cuyo objetivo fue comprobar existencia de correlación entre las formas de liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital Regional Docente Cajamarca, llegó al resultado que existe una asociación positiva significativa entre las formas de liderazgo y compromiso organizacional. Además, que existe una asociación no significativa entre el liderazgo *laissez faire* y el compromiso organizacional.

Por su parte, Avunduk et al. (2020) quienes realizaron su estudio para ver los efectos del liderazgo transformacional y el liderazgo *laissez-faire* en las formas de compromiso organizacional. Como resultado de los análisis ejecutados, hallaron que el liderazgo transformacional tiene una alta influencia significativa y positiva en el compromiso organizacional y sus tres dimensiones. Asimismo, que mientras el liderazgo *laissez-faire* tiene una influencia significativa y positiva sobre el compromiso de continuidad y el compromiso normativo, pero no influye de manera significativa en el compromiso afectivo. Del mismo modo, Poels et al. (2020) realizaron un estudio para explorar si los estilos de liderazgo tienen resultados en los jefes de enfermería y directores de enfermería en hogares de ancianos basados. Los resultados muestran que, el estilo de liderazgo pasivo-evitativo (*laissez-faire*) está excesivamente presente, en contraste con el estilo de liderazgo transformacional; esto destaca la necesidad de invertir en liderazgo de manera urgente. Por lo que, Nagpal (2022), quien realizó un estudio para identificar los factores que favorecen al compromiso del trabajador (en sus tres dimensiones: afectivo, permanencia y normativo), y su relación con el compromiso organizacional. Concluye que, el compromiso de los trabajadores tiene efecto e impacto positivo sobre su rendimiento en la empresa.

Estos resultados obtenidos sobre el estilo de liderazgo *laissez faire* se sustentan teóricamente con Goleman (2015, como se citó en Jiménez et al., 2018), donde sostiene que el estilo *laissez faire*, es una palabra francesa que tiene el significado de dejar hacer o dejar pasar. Por lo cual, este forma de liderazgo se describe por haber una completa libertad en el grupo en las decisiones y una mínima

participación del líder, ya que este no ejercita su función, no asume la responsabilidad del grupo y lo abandona a su iniciativa propia. Aunque diversos estudios han demostrado lo importante de emplear diversos estilos, de los cuales predomina el autoritario, el *laissez faire* y el democrático. Al respecto, Al Balushi (2022) quien en su estudio para medir la influencia del compromiso organizacional en el crecimiento profesional y la intención de rotación, según sus resultados indican que el crecimiento profesional es un elemento motivador para los trabajadores del sector público para fomentar la retención y disminuir la intención de irse. Por eso que, Mohammed y Wang (2018) afirman que los líderes impactan positivamente en la eficiencia de la organización, cuando influyen en el desempeño laboral de los integrantes del equipo. Lo mismo opina Manlapaz (2022) en que un líder debe brindar orientación, debe implementar planes y motivar a sus trabajadores para lograr los objetivos; a esto se le conoce como el estilo de liderazgo.

Por otro lado, Nalla et al. (2019) realizaron un estudio para examinar la relación de la satisfacción laboral general con el compromiso afectivo, normativo y de continuidad; se tiene como resultado que, la satisfacción laboral general tiene efecto positivo significativo sólo en el compromiso afectivo y normativo; mientras que con el compromiso de continuidad tiene asociación negativa. De igual forma, Al Balushi (2022) realizaron un estudio para medir la influencia del compromiso organizacional en el crecimiento profesional y la intención de rotación. Los resultados indican que el crecimiento profesional es un elemento motivador para los trabajadores del sector público para fomentar la retención y disminuir la intención de irse. Siregar et al. (2019) realizaron un estudio para ver el efecto del compromiso organizacional en la calidad del servicio. El resultado indica que existe un efecto positivo directo del compromiso organizacional a la calidad del servicio.

VI. CONCLUSIONES

En la presente investigación se concluye:

Primera: Partiendo de los resultados obtenidos de las opiniones de los trabajadores sobre la variable estilos de liderazgo, se obtuvo que el nivel del liderazgo el 10.5% lo ubicó en el nivel alto, lo cual indica que poco se ejerce el liderazgo en la entidad, el 52.0% lo considera un nivel regular, y el 37.5% lo considera en un nivel bajo. En cuanto a la variable compromiso organizacional, el 10.53% lo consideró en el nivel alto, el 53.29% en el nivel regular y el 36.18% en el nivel bajo. Asimismo, como se explica en el análisis inferencial mediante el estadígrafo Rho Spearman que revelaron que el nivel de significancia bilateral es 0,000; rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Además, se sustentó que la relación de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional es de una correlación de 0,953; determinando que existe una correlación directa considerable entre las variables de estudio.

Esta situación se pone de manifiesto en la realidad en la institución, por cuanto que los gerentes y sub gerentes no ejercen un liderazgo sobre sus colaboradores, optando a veces una postura de un líder laissez faire, donde no existe un control sobre el trabajador y se deja hacer las cosas a la manera de cada uno. Por otro lado, en los colaboradores tampoco se percibe un liderazgo para salir adelante cuando surja algún problema y para lograr las metas.

Segunda: Respecto de la dimensión liderazgo transformacional y partiendo de las encuestas realizadas a los trabajadores, éstos consideran que el 10.53% es alto, el 53.29% es regular y el 36.18% es bajo. Esto se debe a que muy poco se ejerce el estilo de liderazgo transformacional, donde se aliente, se motive se inspire a los colaboradores para realizar su trabajo. Asimismo, en el análisis inferencial mediante el estadígrafo Rho Spearman que revelaron un nivel de significancia bilateral de 0,000; rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Se concluye que existe una correlación positiva perfecta entre el liderazgo tipo transaccional y el compromiso organizacional, con un valor de 0.976. Sin embargo, esto no

se observa en la institución por cuanto los gerentes no asumen el rol de ser participativos, carismáticos, motivadores, comunicativos, entre otros.

Tercera: Respecto de la dimensión liderazgo transaccional y partiendo de las encuestas realizadas a los trabajadores, éstos consideran que el 18.42% es alto, el 48.03% es regular y el 33.55% es bajo. Esto se debe a que muy poco se ejerce el estilo de liderazgo transaccional, donde el jefe debe controlar y monitorear a sus colaboradores, así como premiar y castigar a quienes no tengan un buen desempeño. Asimismo, en el análisis inferencial mediante el estadígrafo Rho Spearman que revelaron un nivel de significancia bilateral de 0,000; rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Se concluye que existe una correlación positiva muy fuerte entre el liderazgo tipo transaccional y el compromiso organizacional, con un valor de 0.896. Sin embargo, esto no se observa en la institución por cuanto los gerentes no asumen el rol de líderes transaccionales, evitan tomar decisiones, no generan cambios, descuidan a sus colaboradores, etc.

Cuarta: Respecto de la dimensión liderazgo laissez faire y partiendo de las encuestas realizadas a los trabajadores, éstos consideran que el 10.53% es alto, el 53.29% es regular y el 36.18% es bajo. Esto se debe a que muy poco se ejerce el estilo de liderazgo laissez faire, donde en estos tiempos del trabajo remoto, se tiene la oportunidad de crear equipos de trabajo con autonomía, donde tomen sus propias decisiones y sean autodirigidos. Asimismo, en el análisis inferencial mediante el estadígrafo Rho Spearman que revelaron un nivel de significancia bilateral de 0,000; rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Se concluye que existe una correlación positiva perfecta entre el liderazgo tipo laissez faire y el compromiso organizacional, con un valor de 0.993. Sin embargo, se observa en la institución que los gerentes no desarrollan lo mencionado anteriormente, es decir trabajar con equipos autodirigidos para que resuelvan problemas y tomen decisiones por sí solos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los gerentes de la entidad edil, que se identifican con el estilo de liderazgo transformacional, a mejorar en sus colaboradores: la motivación, la creatividad y estimulación intelectual, la visión compartida, la cooperación y trabajo en equipo, promover procesos de cambio, etc.

Segunda: Se recomienda a los gerentes de la entidad edil, que se identifican con el estilo de liderazgo transaccional, a promover en sus colaboradores: la proactividad y rapidez, la asertividad en la comunicación, la responsabilidad y confianza en el trabajo en equipo, a premiar y castigar, etc.

Tercera: Se recomienda a los gerentes de la entidad edil, que se identifican con el estilo de liderazgo laissez faire, a mejorar en sus colaboradores: la delegación de funciones, delegar poder de decisión, más libertad y menos presión, dar empowerment, etc.

Cuarta: Se recomienda a los gerentes de la entidad edil, a mejorar el compromiso organizacional, en sus tres formas: afectivo, de continuidad y normativo. Esto a partir de implementar a los colaboradores incentivos, programas de capacitación y desarrollo, fomentar el trabajo en equipo, tener ambientes de trabajo agradables, etc.

REFERENCIAS

- Aboramadan, M. & Dahleez, K. A. (2020). Leadership styles and employees' work outcomes in nonprofit organizations: the role of work engagement. *Journal of Management Development*, 39(7/8), 869-893.
<https://doi.org/10.1108/JMD-12-2019-0499>
- Aguilar Culqui, N. A. y Paz Flores, K. Y. (2021). *Motivación y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén – 2021*. [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74327>.
- Akparep, J. Y., Jengre, E. & Mogre, A. A. (2019). The Influence of Leadership Style on Organizational Performance at TumaKavi Development Association, Tamale, Northern Region of Ghana. *Open Journal of Leadership*, 8, 1-22.
<https://doi.org/10.4236/ojl.2019.81001>
- Al Balushi, A. K., Raj Thumiki, V. R., Nawaz, N., Jurcic, A. & Gajenderan, V. (2022). Role of organizational commitment in career growth and turnover intention in public sector of Oman. *Plos One*, 17(5), 1-36.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265535>
- Al Khajeh, E. H. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1-10.
<https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Aldana Rivera, E. E., Tafur Castillo, J. & Leal Guerra, M. (2018). Organizational commitment as a successor of the quality of the health. *Revista Espacios*, 13(11), 1-11. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Aranki, D. H., Suifan, T. S. & Sweis, R. J. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137-154. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n4>
- Arévalo Ramírez, T. B. (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].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44519>

- Asgari, A., Mezginejad, S. & Taherpour, F. (2020). The role of leadership styles in organizational citizenship behavior through mediation of perceived organizational support and job satisfaction. *Innovar*, 30(75), 87-97. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83259>
- Avunduk, Z. B., Col, G. & Kuzu, A. (2020). The effects of transformational and laissez-faire leaderships on organizational commitments of health care workers in temporary staff. *Journal of Global Strategic Management*, 14(1), 55-68. <https://doi.org/10.20460/JGSM.2020.286>
- Bashir, B. & Gani, A. (2020). Correlates of Organisational Commitment Among University Teachers in India: An Empirical Investigation. *An Empirical Investigation. Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 16(1), 7-20. <https://doi.org/10.1177/2319510X19872632>
- Blanco, M. & Castro, P. (Agosto de 2011). Comparative analysis of organizational commitment expressed by mothers. *La revista electrónica Ajayu*, 9(2), 215-233. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>
- Castaño Sánchez, R. (2013). *Un nuevo modelo de liderazgo por valores*. [Tesis doctoral, Universidad de Alcalá]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=92217>
- Chavarro Alegria, D. F. y Tascón Yusty, D. F. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso de los empleados en las Mipymes del Valle del Cauca*. [Tesis de pre grado, Universidad ICESI]. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/83965
- Chávez Santa Cruz, M. J. (2021). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durante la pandemia COVID-19. Hospital Regional Docente Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62195>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (3a ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Contreras-Pacheco, O. E., Vecino-Arenas, C. E. & Lesmez-Peralta, J. C. (2020). Correlating Affective Commitment with Prosocial Behavior: Does Perceived

- Meaningfulness at Work Matter? *Cuadernos de Administración*, 36(68), 112-125. <https://doi.org/10.25100/cdea.v36i68.9639>
- Coronado Guzmán, G., Valdivia Velasco, M., Aguilera Dávila, A. y Alvarado Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*(60).
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Diem Ta, M. T., Kim, T.-e. & Haugen Gausdal, A. (2022). Leadership styles and safety performance in highrisk industries: a systematic review. *Safety and Reliability*, 41(1), 10-44. <https://doi.org/10.1080/09617353.2022.2035627>
- Enderica Armijos, O., Almeida Lojas, K., Chamba Ojeda, S. y Tinoco Pontón, E. (2018). Implementación de un liderazgo empresarial que mejore la comunicación efectiva en las empresas de una ciudad ecuatoriana. *Revista Ciencia Unemi*, 11(26), 96-105. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol11iss26.2018pp96-105p>
- Escandon Barbosa, D. M. y Hurtado Ayala, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Revista Estudios Gerenciales*, 32(139), 137-145. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>
- Fazriyah, M., Hartono, E. & Handayani, R. (s.f.). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 306, 201-205. <https://doi.org/10.2991/isseh-18.2019.47>
- Félix Verduzco, R. O., García Hernández, C., Espinoza Gracia, K. D., Mercado Ibarra, S. M. y Ochoa Ávila, E. (2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. *Cultura Científica Y Tecnológica*(66), 20-28. <http://dx.doi.org/10.20983/culcyt.2018.3.4>
- Garzón-Lasso, F. A., López Gallego, F. & Marquina, P. (2021). Ethics Position and Leadership Style in a Mayor's Office. *International Journal of Psychological Research*, 14(2), 82-92. <https://doi.org/10.21500/20112084.5573>

- Gemeda, H. K. & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*, 6(4), 1-10.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699>
- Goetendia Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 236-254.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Grebe Barros, G. (2018). Investigación científica e investigación aplicada en el Instituto de Salud Pública de Chile. *Revista del Instituto de Salud Pública de Chile*, 2(1), 38-43. <https://doi.org/10.34052/rispch.v2i1.54>
- Grego-Planer, D. (2019). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the Public and Private Sectors. *Sustainability*, 11(22), 1-20. <https://doi.org/10.3390/su11226395>
- Gulzar, R. (2020). Impact of Affective Commitment on Employee Performance Special Reference to the Fenda Communication and it -KSA. *International Journal of Management*, 11(6), 1440-1454. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.6.2020.132>
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C. V.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Herrera, J. & De Las Heras-Rosas, C. (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Frontiers Psychol*, 11:609211, 1-17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
- Hincapié Montoya, S. M., Zuluaga Correa, Y. C. y López Zapata, E. (2018). Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 648-662.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775009/29058775009.pdf>

- Jiménez Sierra, D., Rincón Acevedo, A. y Pérez Suescún, L. (2018). Análisis del liderazgo social de las pymes de Santa Marta -Colombia-, para el post-acuerdo desde el enfoque de la Responsabilidad Social Empresaria. *Revista EAN*(85), 105-124. <https://www.redalyc.org/journal/206/20658110007/20658110007.pdf>
- Karacsony, P. (2021). Relationship between the leadership style and organizational performance in Hungary. *Economic Annals-XX*, 190(5-6(2)), 128-135. <https://doi.org/10.21003/ea.V190-12>
- Khan, A. J., Bashir, F., Nasim, I. & Ahmad, R. (2021). Understanding Affective, Normative & Continuance Commitment through the Lens of Training & Development. *iRASD Journal of Management*, 3(2), 105-113. <https://doi.org/10.52131/jom.2021.0302.0030>
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2016). *Administración: una perspectiva global, empresarial y de innovación*. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- La Falce, J. L., Martins De Paiva, K. C., Fernandes De Muylder, C. & Dos Santos Morais, M. M. (2017). Organizational Commitment: longitudinal study in a public higher education organization. *Revista de Administração Mackenzie*, 18(6), 124-148. <https://doi.org/10.1590/1678-69712017/administracao.v18n6>
- Lainez Ramírez, T. A. (2019). *Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38540>
- Le, T. D. & Nham, P. T. (2022). A Qualitative Study of Leadership Styles in Vietnamese Small and Medium-Sized Enterprises. *The Journal of Behavioral Science*, 17(1), 100-112. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/254137>
- Linares Melendez, J. M. (2021). *Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57843>
- Manlapaz, I. P. (2022). Exploring the Impact of Leadership Styles on the Motivation of Millennial Teachers. *American Journal of Interdisciplinary Research and Innovation*, 1(2), 1-13. <https://doi.org/10.54536/ajiri.v1i2.497>

- Martínez Serna, M. d., Vega Martínez, J. E. & Eternod Domenech, V. (2018). The influence of organizational commitment and learning orientation on innovation in SMEs. *Contaduría y administración*, 63(3), 205-224. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39572299010>
- Mayorga-Poncea, R. B., Sillis-Palmab, K., Martínez-Alamilla, A., Salazar-Valdez, D. & Mota-Velázquez, U. I. (2020). Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva”. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 8(16), 93-95. <https://doi.org/10.29057/icsa.v8i16.5806>
- Mohammed, A.-M. & Wang, J. (2018). Leadership Styles and Job Performance: a Literature Review. *Journal of International Business Research and Marketing*, 3(3), 40-49. <http://doi.org/10.18775/jibrm.1849-8558.2015.33.3004>
- Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E. & Alania-Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 44-51. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Muniz Jorge Dias, M. A. & Guimares e Borges, R. S. (2017). Performance and leadership style: when do leaders and followers. *Revista de Administração Mackenzie*, 18(2), 104-129. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195451649005>
- Murray, W. C. & Holmes, M. R. (2021). Impacts of Employee Empowerment and Organizational Commitment on Workforce Sustainability. *Sustainability*, 13(6), 1-14. <https://doi.org/10.3390/su13063163>
- Nagpal, P. (2022). Organizational commitment as an outcome of employee engagement: a social exchange perspective using a sem. *International Journal of Biology, Pharmacy and Allied Sciences (IJBPAS)*, 11(1), 72-86. <https://doi.org/10.31032/IJBPAS/2022/11.1.1008>
- Nalla, M. K., Akhtar, S. & Lambert, E. G. (2020). Exploring the Connection between Job Satisfaction and Different Forms of Organizational Commitment among Police. *Criminal Justice and Behavior*, 47(5), 511-528. <https://doi.org/10.1177/0093854819896611>

- Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H., Nguyen, T. H. & Nguyen, T. T. (2020). The Impact of Organizational Commitment on Employee Motivation: A Study in Vietnamese Enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439–447.
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.439>
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65-72.
<http://dx.doi.org/10.33844/ijol.2017.60432>
- Observatorio de RRHH. (19 de Diciembre de 2019). *Tan sólo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido*. www.observatoriorh.com:
<https://acortar.link/ooCxQ4>
- Oседа Gago, D., Ramos Toledo, M. C., Cirilo López, O., Manrique Chávez, R. & Zevallos Solis, L. (2018). Compromiso organizacional y actitud al cambio del personal que labora en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. *Apunt. cienc. soc.*, 8(1). <http://dx.doi.org/10.18259/acs.2018011>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pérez-Ortega, G. & Moreno-Freites, Z. (2019). Model of relationship of transformational leadership and university management. *DYNA*, 86(210), 9-16.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=49662789001>
- Poels, J., Verschueren, M., Milisen, K. & Vlaeyen, E. (2020). Leadership styles and leadership outcomes in nursing homes: a cross-sectional analysis. *BMC Health Services Research*, 20(1009), 2-10. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05854-7>
- Ponce Regalado, M. D. y Pasco Dalla Porta, M. M. (2015). *Guía de investigación en Gestión* (1ª ed.). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Prasadika, G. & Nishanthi, H. (2018). Perceived employee voice and organizational commitment: a case of Sri Lanka. *Asian Journal of Empirical Research*, 8(9), 330-341. <https://doi.org/10.18488/journal.1007/2018.8.9/1007.9.330.341>

- Quispe, A. M., Pinto, D. F., Huaman, M. R., Bueno, G. M. y Valle-Campos, A. (2020). Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 13(1), 78-83. <http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>
- Rabanal Arroyo, J. C. (2020). *Liderazgo Directivo y Compromiso de Gestión Escolar en la Institución Educativa Santa Rosa del distrito de Namora en Cajamarca, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1243>
- Ramalho Luz, C. M., de Paula, S. L. & Barbosa de Oliveira, L. M. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84-101. <https://doi.org/10.1108/REGGE-12-2017-008>
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2018). *Administración* (13ª ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17ª ed.). Pearson Educación de México, S A . de C.V.
- Rodríguez-Fernández, M., Herrera, J. & Heras-Rosas, C. d. (2021). Model of Organizational Commitment Applied to Health Management Systems. *Int J Environ Res Public Health*, 18(9), 1-21. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094496>
- Rosales Cevallos, M. M. (2021). La ética en la investigación científica universitaria y su inclusión en la práctica docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 15039-15058. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1454
- RRHH Digital. (22 de Agosto de 2019). *Así es el liderazgo en las empresas españolas*. www.rrhhdigital.com: <https://acortar.link/zQaxPe>
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Schermuly, C. C., Creonte, L., Gerlach, P., Grassmann, C. & Koch, J. (2022). Leadership Styles and Psychological Empowerment: A Meta-Analysis. *Journal*

of Leadership & Organizational Studies, 29 (1), 73-95.
<https://doi.org/10.1177/15480518211067751>

- Siregar, E., Luddin, M. R. & Suyatno, T. (2019). The Effect of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior Toward Service Quality at Universitas Kristen Indonesia. *International Journal of Human Capital Management (IJHCM)*, 3(1), 58-73. <https://doi.org/10.21009/IJHCM.03.01.06>
- Solano Samanamud, R. E. (2021). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del personal administrativo de la dirección regional de salud Lima, Gobierno Regional de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/20.500.14067/5931>
- Sucasaire Pilco, J. (2021). *Estadística descriptiva para trabajos de investigación: presentación e interpretación de resultados* (1ª ed.). (S. P. Jorge, Ed.) <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2241>
- Sugiarto, I. (2018). Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(2), 112-120. <https://doi.org/10.14710/dijb.1.2.2018.112-120>
- Thanh, N. H. & Quang, N. V. (2022). Transformational, Transactional, Laissez-faire Leadership Styles and Employee Engagement: Evidence From Vietnam's Public Sector. *SAGE Open*, 1-18. <https://doi.org/10.1177/21582440221094606>
- Bismala, L. & Manurung Y. H. (2021) The Antecedent of Organizational Commitment in a SmallMedium Industry Context. *BTI Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 12(1), 70-85. <https://doi.org/10.18196/jbti.v12i1.11314>
- Tziner, A. & Shkoler, O. (2018). Leadership Styles and Work Attitudes: Does Age Moderate their Relationship? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), 195-201.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231357687007>
- Vilchez Vargas, E. R. (2021). *Incidencia del estilo de liderazgo transformacional para el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa Promine Cía. Ltda. Ecuador – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10213>

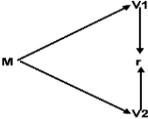
Yahya, A. H. & Sukmayadi, V. (2020). A Review of Cognitive Dissonance Theory and Its Relevance to Current Social Issues. *MIMBAR : Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 36(2), 480-488. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v36i2.6652>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Estilos de Liderazgo	Koontz et al. (2016) precisan como el influir, vale expresar un arte o la forma de influir en los trabajadores en que puedan participar predispuestos y entusiasmados para alcanzar los objetivos. No es solamente el aliento a los trabajadores para que tengan predisposición a laborar, sino también a que realicen las cosas con pasión y confianza.	Será de aplicación del cuestionario propuesto por Chávez (2021), que permitirá medir el liderazgo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022, en sus dimensiones: estilo de liderazgo transformacional, estilo de liderazgo transaccional y estilo de liderazgo laissez faire.	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).
				Estimulación intelectual	
			Liderazgo transaccional	Consideración individualizada	
				Manejo por excepción	
Compromiso organizacional	Robbins y Judge (2017) lo definen como el nivel en el cual un colaborador con su organización se identifica, así también con los objetivos y metas de ésta, y tiene el deseo de custodiar su reciprocidad con ella. De acuerdo a ello, el involucramiento en el centro laboral representa tener una identificación con las tareas o el trabajo específicamente, mientras que el compromiso en la organización es que el individuo se identifique con la organización que le permite trabajar.	Será de aplicación del cuestionario propuesto por Chávez (2021), que permitirá medir el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022, en sus dimensiones: compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso continuo.	Compromiso normativo	Ausencia de liderazgo	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni acuerdo ni desacuerdo (3), Muy de acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).
				Lealtad	
			Deber moral		
Compromiso organizacional	Robbins y Judge (2017) lo definen como el nivel en el cual un colaborador con su organización se identifica, así también con los objetivos y metas de ésta, y tiene el deseo de custodiar su reciprocidad con ella. De acuerdo a ello, el involucramiento en el centro laboral representa tener una identificación con las tareas o el trabajo específicamente, mientras que el compromiso en la organización es que el individuo se identifique con la organización que le permite trabajar.	Será de aplicación del cuestionario propuesto por Chávez (2021), que permitirá medir el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022, en sus dimensiones: compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso continuo.	Compromiso afectivo	Identificación con fines y objetivos de la organización	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni acuerdo ni desacuerdo (3), Muy de acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).
				Pertenenencia	
			Compromiso continuo	Apego emocional	
				Identificación con los valores de la organización	
Compromiso continuo	Robbins y Judge (2017) lo definen como el nivel en el cual un colaborador con su organización se identifica, así también con los objetivos y metas de ésta, y tiene el deseo de custodiar su reciprocidad con ella. De acuerdo a ello, el involucramiento en el centro laboral representa tener una identificación con las tareas o el trabajo específicamente, mientras que el compromiso en la organización es que el individuo se identifique con la organización que le permite trabajar.	Será de aplicación del cuestionario propuesto por Chávez (2021), que permitirá medir el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022, en sus dimensiones: compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso continuo.	Compromiso continuo	Necesidad	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni acuerdo ni desacuerdo (3), Muy de acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).
				Interés económico	
Compromiso continuo	Robbins y Judge (2017) lo definen como el nivel en el cual un colaborador con su organización se identifica, así también con los objetivos y metas de ésta, y tiene el deseo de custodiar su reciprocidad con ella. De acuerdo a ello, el involucramiento en el centro laboral representa tener una identificación con las tareas o el trabajo específicamente, mientras que el compromiso en la organización es que el individuo se identifique con la organización que le permite trabajar.	Será de aplicación del cuestionario propuesto por Chávez (2021), que permitirá medir el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022, en sus dimensiones: compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso continuo.	Compromiso continuo	Beneficios laborales	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni acuerdo ni desacuerdo (3), Muy de acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).
				Beneficios laborales	

ANEXO 2: Matriz de consistencia

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	
	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Tipo de investigación	Población	
	¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022?	Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022	H1: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022. H0: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022.	En este trabajo de investigación, se utilizará la investigación básica. Diseño de la investigación En este trabajo de investigación se utilizará el diseño no experimental de corte transversal y correlacional.	En la presente investigación la población está conformada por 250 empleados de la Municipalidad Provincial de Jaén. Muestra La muestra fue de 152 sujetos, la cual se determinó luego de aplicar la fórmula de proporciones de una población finita.	
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:		En donde: M = Muestra de estudio V1 = Variable liderazgo V2 = Variable compromiso organizacional r = Correlación de las variables	Muestreo
Estilos de liderazgo y compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022.	¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022?;	Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022	H1: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022. H0: No Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022.		Muestreo	
	¿Qué relación existe entre estilo de liderazgo transaccional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022?	Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022;	H2: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022. H0: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022.		Muestreo	
	¿Qué relación existe entre estilo de liderazgo Laissez faire y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022?	Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo Laissez faire y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022.	H3: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Laissez faire y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022. H0: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Laissez faire y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022.		Muestreo	
					Técnica	
					Instrumento	
					En el presente estudio se utilizará como técnica a la encuesta. Este será el cuestionario con escala tipo Likert	

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

ENCUESTA A COLABORADORES

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial. Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022”. Lea cuidadosamente cada afirmación y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario: Si () No ()

ITEMS	1	2	3	4	5
VARIABLE: ESTILOS DE LIDERAZGO					
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
1. ¿Me siento orgulloso de laborar con mis compañeros de trabajo?					
2. ¿Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de problemas antes de actuar?					
3. ¿Me preocupo de formar a quienes lo necesitan?					
4. ¿Centro mi atención en los casos en donde no se consiguen alcanzar las metas esperadas?					
5. ¿Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas?					
6. ¿Estoy dispuesto a instruir o enseñar a mis compañeros siempre que lo necesiten?					
7. ¿Les doy charlas a mis compañeros para motivarlos?					
8. ¿Cuento con el respeto de mis compañeros?					
9. ¿Consigo motivar a mis compañeros para que logren su éxito?					
10. ¿Hago que mis compañeros vean los problemas como una oportunidad para aprender?					
11. ¿Desarrollo nuevas formas de motivar a mis compañeros?					
12. ¿Hago reflexionar a mis compañeros sobre viejos problemas de manera nueva?					
13. ¿Impulso la utilización de la inteligencia y creatividad para superar los obstáculos?					
14. ¿Les pido a mis compañeros que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos?					
15. ¿Les muestro nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes?					

16. ¿Tienen los compañeros de trabajo confianza en mí?					
17. ¿Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo?					
LIDERAZGO TRANSACCIONAL					
18. ¿No hago cambios respecto a lo que hacen mis compañeros mientras las cosas salgan bien?					
19. ¿Evito involucrarme en el trabajo de mis compañeros?					
20. ¿Demuestro que creo firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"?					
21. ¿Les doy a mis compañeros lo que quieren a cambio de recibir su apoyo?					
22. ¿Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos?					
23. ¿Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mí?					
24. ¿Siempre que lo crean necesario pueden dialogar o intercambiar opiniones conmigo, respecto a qué pueden obtener a cambio de su participación?					
25. ¿Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo?					
26. ¿Hago que mis compañeros obtengan lo que desean a cambio de su cooperación?					
27. ¿No hago cambios mientras las cosas marchen bien?					
28. ¿Dejo que hagan su trabajo como siempre lo hacen, ya que no me parece necesario introducir algún cambio?					
LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE					
29. ¿Mi presencia tiene poco efecto en el rendimiento de mis compañeros?					
30. ¿No les menciono mi opinión o preferencias en determinadas situaciones?					
31. ¿Evito tomar decisiones?					
32. ¿Me es difícil de encontrar una solución cuando surge un problema?					
33. ¿Evito decirles cómo tienen que hacer las cosas?					
34. ¿Es probable que esté ausente cuando se me necesita?					

ENCUESTA A COLABORADORES

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022”. Lea cuidadosamente cada afirmación y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni acuerdo ni desacuerdo (3), Muy de acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario: Si () No ()

ITEMS	1	2	3	4	5
VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
COMPROMISO NORMATIVO					
1. ¿Considero que una persona debe ser leal a su entidad sin importar las circunstancias?					
2. ¿Considero que no es del todo ético estar cambiando de entidad frecuentemente?					
3. ¿Una razón de continuar trabajando en la entidad es por creer que la lealtad es importante y por lo tanto siento la obligación moral de permanecer aquí?					
4. ¿Si recibiera otra oferta para un trabajo mejor en otro lugar siento que no sería correcto dejar mi entidad?					
5. ¿Me enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a una entidad?					
6. ¿Valoro las inversiones que la entidad ha hecho en mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella?					
7. ¿Pienso que si dejaría esta entidad, estaría perdiendo alguna alternativa posible de obtener algún beneficio?					
8. ¿Cumplo con mis funciones porque la entidad así lo establece?					
COMPROMISO AFECTIVO					
9. ¿Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta entidad?					
10. ¿Disfruto platicando con otras personas sobre las actividades que realizo en mi entidad?					
11. ¿Los problemas que tiene mi entidad los considero como si fueran míos?					
12. ¿Siento un fuerte sentido de pertenencia hacia mi entidad en estos momentos?					
13. ¿Me siento como si fuera “parte de mi familia” en esta entidad?					
14. ¿Me siento emocionalmente ligado a esta entidad?					
15. ¿Me siento muy motivado para desempeñarme al máximo en las actividades de la entidad?					

16. ¿Siempre soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la entidad?					
COMPROMISO CONTINUO					
17. ¿Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta entidad es que dejarla requeriría considerables sacrificios personales?					
18. ¿Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera abandonar esta entidad en estos momentos?					
19. ¿Considero que sería muy difícil para mí dejar la entidad en estos momentos incluso si quisiera?					
20. ¿Siento temor de abandonar esta entidad sin tener otras alternativas disponibles?					
21. ¿Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta entidad porque realmente necesito el trabajo?					
22. ¿Considero que continúo en este trabajo pues otra entidad no podría igualar los beneficios generales que obtengo aquí?					
23. ¿Una de las pocas consecuencias graves de dejar esta entidad sería la escasez de alternativas disponibles?					
24. ¿Si en caso se me ofreciera otro trabajo, me costaría mucho aceptarlo por el tiempo que vengo trabajando en esta entidad?					

ANEXO 3: Validación del instrumento



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: MALCA FLORINDES JORGE ANTONIO
- 1.2 Grado académico: DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD
- 1.3 Cargo e institución donde labora: ADMINISTRADOR BANCO DE MATERIALES – OFIC. JAÉN
- 1.4 Título de la Investigación: "Estilos de liderazgo y compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022"
- 1.5 Autor del instrumento: Chávez (2022)
- 1.6 Nombre del instrumento: Cuestionario para medir los estilos de liderazgo

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					85
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
TOTAL (PROMEDIO DE VALORACIÓN)						90.5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Deficiente () Regular () Bueno () Muy bueno () Excelente (X)

Jaén, 20 de junio de 2022	16670872	jmalcaf@hotmail.com	948177839
Lugar y fecha	DNI	e-mail	N° teléfono

Dr. Jorge A. Malca Florindes
Reg. CEL. N° 8808

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

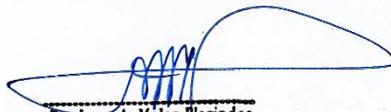
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: MALCA FLORINDES JORGE ANTONIO
- 1.2 Grado académico: DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD
- 1.3 Cargo e institución donde labora: ADMINISTRADOR BANCO DE MATERIALES – OFIC. JAÉN
- 1.4 Título de la Investigación: "Estilos de liderazgo y compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022"
- 1.5 Autor del instrumento: Chávez (2022)
- 1.6 Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el compromiso organizacional

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					85
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
TOTAL (PROMEDIO DE VALORACIÓN)						90.5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Deficiente () Regular () Bueno () Muy bueno () Excelente (X)

Jaén, 20 de junio de 2022	16670872	jmalcaf@hotmail.com	948177839
Lugar y fecha	DNI	e-mail	N° teléfono


Dr. Jorge A. Malca Florindes
 Reg. CEL. N° 8808

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Pazos Almeйда Miguel Angel
- 1.2 Grado académico: Doctor
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente UCV
- 1.4 Título de la Investigación: "Estilos de liderazgo y compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022"
- 1.5 Autor del instrumento: Chávez (2022)
- 1.6 Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la variable "Estilos de liderazgo"

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
TOTAL (PROMEDIO DE VALORACIÓN)						90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Deficiente () Regular () Bueno () Muy bueno () Excelente (X)

Lima 29/08/2022	06298721	mpazosal@ucvvirtual.edu.pe	993489689
Lugar y fecha	DNI	e-mail	N° teléfono



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Pazos Almeyda Miguel Angel
- 1.2 Grado académico: Doctor
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente UCV
- 1.4 Título de la Investigación: "Estilos de liderazgo y compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022"
- 1.5 Autor del instrumento: Chávez (2022)
- 1.6 Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la variable "Compromiso organizacional"

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
TOTAL (PROMEDIO DE VALORACIÓN)						90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Deficiente () Regular () Bueno () Muy bueno (x) Excelente (X)

Lima 29/08/2022	06298721	mpazosal@ucvvirtual.edu.pe	993489689
Lugar y fecha	DNI	e-mail	N° teléfono



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: ALTAMIRANO ARANA ANDRES FRANCISCO
- 1.2 Grado académico: DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD
- 1.3 Cargo e institución donde labora: GERENTE ADMINIST. TRIBUT. – MUNICIPALIDAD. PROV. DE JAÉN
- 1.4 Título de la Investigación: "Estilos de liderazgo y compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022"
- 1.5 Autor del instrumento: Chávez (2022)
- 1.6 Nombre del instrumento: Cuestionario para medir los estilos de liderazgo

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
TOTAL (PROMEDIO DE VALORACIÓN)						88

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Deficiente () Regular () Bueno () Muy bueno () Excelente (X)

Jaén, 20 de junio de 2022	06776798	anfalar@hotmail.com	976865915
Lugar y fecha	DNI	e-mail	N° teléfono


Dr. Andres E. Altamirano Arana
Reg. CLAP N° 0240

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: ALTAMIRANO ARANA ANDRES FRANCISCO
- 1.2 Grado académico: DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD
- 1.3 Cargo e institución donde labora: GERENTE ADMINIST. TRIBUT. – MUNICIPALIDAD. PROV. DE JAÉN
- 1.4 Título de la Investigación: "Estilos de liderazgo y compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022"
- 1.5 Autor del instrumento: Chávez (2022)
- 1.6 Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el compromiso organizacional

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
TOTAL (PROMEDIO DE VALORACIÓN)						

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Deficiente () Regular () Bueno () Muy bueno () Excelente (X)

Jaén, 20 de junio de 2022	06776798	anfalar@hotmail.com	976865915
Lugar y fecha	DNI	e-mail	N° teléfono


Dr. Andres F. Altamirano Arana
 Reg. CLAP N° 0240

FIRMA DEL EXPERTO

ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento

Análisis de fiabilidad

Escala: Estilos de liderazgo

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.984	34

Escala: Compromiso organizacion

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.973	24

ANEXO 5: Cálculo de la muestra

Se recurrió a la fórmula para calcular la muestra en una población finita, donde se obtuvo como resultó a 152 colaboradores.

$$n = \frac{z^2 p q N}{z^2 p q + e^2 (N-1)}$$

Dónde:

n = Tamaño de muestra

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza establecido por el investigador al 95% = 1.96

p = 0.5 Proporción de individuos que tiene las mismas características a estudiar.

q = 0.5 Proporción de individuos que no tienen las características de interés.

e = Margen de error permisible establecido por el investigador = 5%

$$m = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (250)}{(1.96)^2 (0.5) (0.5) + (0.05)^2 (250 - 1)} = 152 \text{ sujetos}$$

ANEXO 6: Base de Datos

VARIABLE: ESTILOS DE LIDERAZGO																																							
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																	D1	LIDERAZGO TRANSACCIONAL								D2	LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE					D3	V1					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17		P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25		P26	P27	P28	P29	P30			P31	P32	P33	P34	
1	3	2	2	3	2	3	1	3	4	3	1	3	3	5	4	1	4	47	3	3	3	1	1	1	5	4	3	1	3	28	3	5	2	2	3	2	17	92	
2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	49	3	2	3	2	1	1	3	3	3	3	27	4	4	2	2	3	1	16	92	
3	4	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	25	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	14	1	1	1	1	1	1	6	45	
4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	4	1	4	1	4	29	4	1	2	1	2	2	4	1	1	2	4	24	1	4	1	1	1	1	9	62
5	3	3	1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	1	3	3	3	1	35	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	3	23	1	3	3	1	2	1	11	69	
6	3	1	2	1	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	47	2	1	1	2	3	1	1	4	4	4	4	27	4	4	1	2	1	2	14	88	
7	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	51	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	40	3	3	3	2	2	3	16	107	
8	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	25	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	12	2	1	1	1	1	1	7	44	
9	3	1	1	2	1	3	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	30	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	20	2	3	1	1	2	1	10	60	
10	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3	35	3	3	2	1	1	2	2	1	1	3	3	22	2	2	2	2	3	2	13	70	
11	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	48	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	28	3	2	3	3	3	2	16	92	
12	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	38	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	24	3	1	2	2	1	2	11	73	
13	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	70	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	47	4	4	3	4	5	4	24	141	
14	1	2	3	2	3	1	2	4	4	2	1	3	2	4	4	1	4	40	3	3	3	1	2	2	4	4	2	1	3	28	2	4	1	2	3	2	14	82	
15	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	49	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	28	4	3	3	2	3	1	16	93	
16	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	28	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	17	1	2	2	1	1	2	9	54	
17	4	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	4	1	4	2	1	4	35	4	1	2	1	2	2	2	2	1	2	4	23	1	4	1	2	2	1	11	69
18	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	4	49	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	37	3	2	3	2	2	3	15	101	
19	3	1	2	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	48	3	2	2	3	4	3	1	4	4	3	4	33	4	2	1	2	3	2	14	95	
20	4	1	2	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	61	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	42	4	4	3	2	4	4	21	124	
21	4	1	2	3	2	2	1	2	4	2	1	3	2	4	4	1	4	42	3	3	3	1	2	2	4	4	4	2	1	3	28	2	4	1	2	3	2	14	84
22	4	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	29	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	17	1	2	2	1	1	2	9	55	
23	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	4	1	4	2	1	4	34	4	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	4	23	1	4	1	2	2	1	11	68
24	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	46	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	31	3	2	2	3	3	3	16	93	
25	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	3	1	3	1	2	25	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	16	1	3	1	1	1	2	9	50	
26	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	40	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	27	2	2	3	2	2	3	14	81	
27	4	3	4	5	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	66	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	47	3	4	3	4	5	3	22	135	
28	3	3	2	3	1	g	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	47	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	28	4	3	3	2	3	1	16	91		
29	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	4	1	4	2	1	4	33	4	1	2	1	2	2	2	2	1	2	4	23	1	4	1	2	2	1	11	67	
30	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	50	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	37	3	2	3	2	2	3	15	102	
31	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	61	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	42	4	4	3	2	4	4	21	124	
32	1	1	2	3	2	1	1	2	4	2	1	3	2	4	4	1	4	38	3	3	3	1	2	2	4	4	2	1	3	28	2	4	1	2	3	2	14	80	
33	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	46	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	31	3	2	2	3	3	3	16	93		
34	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	22	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	16	1	3	1	1	1	2	9	47		
35	3	1	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	48	3	2	2	3	4	3	1	4	4	3	4	33	4	2	1	2	3	2	14	95	
36	4	1	2	3	2	1	1	2	4	2	1	3	2	4	4	1	4	41	3	3	3	1	2	2	4	4	2	1	3	28	2	4	1	2	3	2	14	83	
37	3	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	27	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	17	1	2	2	1	1	2	9	53	
38	1	1	2	3	2	1	1	2	4	2	1	3	2	4	4	1	4	38	3	3	3	1	2	2	4	4	2	1	3	28	2	4	1	2	3	2	14	80	
39	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	49	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	28	4	3	3	2	3	1	16	93		
40	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	46	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	31	3	2	2	3	3	3	16	93		
41	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	24	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	16	1	3	1	1	1	2	9	49		
42	4	2	3	1	1	1	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	49	3	2	3	1	2	1	1	3	3	3	27	4	4	2	2	3	1	16	92		
43	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	24	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	14	1	1	1	1	1	1	6	44		
44	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	4	1	1	4	28	4	1	2	1	2	2	4	1	1	2	4	24	1	4	1	1	1	1	9	61	
45	3	1	2	3	2	1	1	2	4	2	1	3	2	4	4	1	4	40	3	3	3	1	2	2	4	4	2	1	3	28	2	4	1	2	3	2	14	82	
46	3	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	27	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	17	1	2	2	1	1	2	9	53	
47	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	68	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	46	3	4	3	4	5	4	23	137		
48	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	49	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	28	4	3	3	2	3	1	16	93		
49	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	25	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	17	1	2	2	1</					

VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL																												
	COMPROMISO NORMATIVO								D1	COMPROMISO AFECTIVO								D2	COMPROMISO CONTINUO								D3	V2
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16		P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		
1	1	2	2	3	2	1	1	3	15	4	3	1	3	3	5	4	1	24	4	3	3	3	1	1	1	5	21	99
2	2	2	2	3	1	1	2	3	16	3	3	3	3	4	4	4	3	27	4	3	2	3	2	1	1	3	19	105
3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	2	1	1	1	1	1	2	10	3	3	1	1	1	1	1	1	12	48
4	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	2	4	1	4	1	1	15	4	4	1	2	1	2	2	4	20	68
5	1	3	1	2	1	1	3	3	15	1	1	1	3	1	3	3	3	16	1	3	1	3	1	3	3	3	18	80
6	1	1	2	1	2	1	1	2	11	4	4	4	4	4	4	3	1	28	4	2	1	1	2	3	1	1	15	93
7	3	3	2	2	3	2	2	3	20	4	4	4	4	3	3	3	2	27	4	4	3	4	3	3	3	4	28	122
8	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	2	2	11	1	1	1	1	1	1	1	2	9	49
9	1	1	1	2	1	1	1	1	9	2	2	3	2	2	3	1	1	16	1	2	2	2	1	2	1	1	12	62
10	2	2	2	3	2	2	2	1	16	1	1	3	3	2	2	2	2	16	3	3	3	2	1	1	2	2	17	81
11	2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	3	3	3	3	2	3	3	22	3	2	3	3	2	3	2	2	20	108
12	2	2	2	1	2	3	3	3	18	2	2	2	2	3	1	2	3	17	3	2	1	3	3	3	2	2	19	89
13	4	3	4	5	4	5	4	4	33	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	5	4	5	4	4	4	34	166
14	1	1	2	3	2	1	1	2	13	4	2	1	3	2	4	4	1	21	4	3	3	3	1	2	2	4	22	90
15	2	3	2	3	1	3	2	3	19	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	2	3	2	1	2	3	20	110
16	1	2	1	1	2	1	1	1	10	2	2	1	1	1	2	1	2	12	3	3	1	1	2	1	1	2	14	58
17	2	1	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	4	1	4	2	1	17	4	4	1	2	1	2	2	2	18	76
18	2	3	2	2	3	3	2	3	20	4	3	4	4	3	2	3	2	25	4	4	3	3	3	2	3	4	26	116
19	3	1	2	3	2	2	3	4	20	4	4	3	4	4	2	2	3	26	2	3	2	2	3	4	3	1	20	112
20	4	3	2	4	4	4	3	3	27	4	4	5	3	4	4	3	3	30	4	3	4	4	4	3	4	4	30	144
21	1	1	2	3	2	1	1	2	13	4	2	1	3	2	4	4	1	21	4	3	3	3	1	2	2	4	22	90
22	1	2	1	1	2	1	1	1	10	2	2	1	1	1	2	1	2	12	3	3	1	1	2	1	1	2	14	58
23	2	1	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	4	1	4	2	1	17	4	4	1	2	1	2	2	2	18	76
24	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	2	3	3	3	2	3	3	22	2	3	3	3	3	2	3	3	22	110
25	1	1	1	1	2	1	1	1	9	2	1	1	1	1	3	1	1	11	2	1	1	3	1	1	1	3	13	53
26	2	3	2	2	3	2	2	3	19	2	2	2	3	2	2	3	3	19	2	3	2	3	2	3	2	3	20	96
27	4	3	4	5	3	5	4	3	31	4	4	5	4	3	4	4	4	32	3	4	5	4	5	4	4	4	33	159
28	2	3	2	3	1	3	2	3	19	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	2	3	2	1	2	3	20	110
29	2	1	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	4	1	4	2	1	17	4	4	1	2	1	2	2	2	18	76
30	2	3	2	2	3	3	2	3	20	4	3	4	4	3	2	3	2	25	4	4	3	3	3	2	3	4	26	116
31	4	3	2	4	4	4	3	3	27	4	4	5	3	4	4	3	3	30	4	3	4	4	4	3	4	4	30	144
32	1	1	2	3	2	1	1	2	13	4	2	1	3	2	4	4	1	21	4	3	3	3	1	2	2	4	22	90
33	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	2	3	3	3	2	3	3	22	2	3	3	3	3	2	3	3	22	110
34	1	1	1	1	2	1	1	1	9	2	1	1	1	1	3	1	1	11	2	1	1	3	1	1	1	3	13	53
35	3	1	2	3	2	2	3	4	20	4	4	3	4	4	2	2	3	26	2	3	2	2	3	4	3	1	20	112
36	1	1	2	3	2	1	1	2	13	4	2	1	3	2	4	4	1	21	4	3	3	3	1	2	2	4	22	90
37	1	2	1	1	2	1	1	1	10	2	2	1	1	1	2	1	2	12	3	3	1	1	2	1	1	2	14	58
38	1	1	2	3	2	1	1	2	13	4	2	1	3	2	4	4	1	21	4	3	3	3	1	2	2	4	22	90
39	2	3	2	3	1	3	2	3	19	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	2	3	2	1	2	3	20	110
40	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	2	3	3	3	2	3	3	22	2	3	3	3	3	2	3	3	22	110
41	1	1	1	1	2	1	1	1	9	2	1	1	1	1	3	1	1	11	2	1	1	3	1	1	1	3	13	53
42	2	2	2	3	1	1	2	3	16	3	3	3	3	4	4	4	3	27	4	3	2	3	2	1	1	3	19	105
43	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	2	1	1	1	1	1	2	10	3	3	1	1	1	1	1	1	12	48
44	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	2	4	1	4	1	1	15	4	4	1	2	1	2	2	4	20	68
45	1	1	2	3	2	1	1	2	13	4	2	1	3	2	4	4	1	21	4	3	3	3	1	2	2	4	22	90
46	1	2	1	1	2	1	1	1	10	2	2	1	1	1	2	1	2	12	3	3	1	1	2	1	1	2	14	58
47	3	3	4	5	4	5	3	4	31	4	4	5	4	3	4	4	4	32	3	4	5	4	5	3	4	4	32	158
48	2	3	2	3	1	3	2	3	19	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	2	3	2	1	2	3	20	110
49	1	2	1	1	2	1	1	1	10	2	2	1	1	1	2	1	2	12	3	3	1	1	2	1	1	2	14	58
50	2	1	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	4	1	4	2	1	17	4	4	1	2	1	2	2	2	18	76
51	3	1	2	3	2	2	3	4	20	4	4	3	4	4	2	2	3	26	2	3	2	2	3	4	3	1	20	112
52	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	2	4	1	4	1	1	15	4	4	1	2	1	2	2	4	20	68
53	1	3	1	2	1	1	3	3	15	1	1	1	3	1	3	3	3	16	1	3	1	3	1	3	3	3	18	80
54	1	1	2	1	2	1	1	2	11	4	4	4	4	4	4	3	1	28	4	2	1	1	2	3	1	1	15	93
55	1	2	2	3	2	1	1	3	15	4	3	1	3	3	5	4	1	24	4	3	3	3	1	1	1	5	21	99
56	2	2	2	3	1	1	2	3	16	3	3	3	3	4	4	4	3	27	4	3	2	3	2	1	1	3	19	105
57	1	2	1	1	2	1	1	1	10	2	2	1	1	1	2	1	2	12	3	3	1	1	2	1	1	2	14	58
58	2	1	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	4	1	4	2	1	17	4	4	1	2	1	2	2	2	18	76
59	3	1	2	3	2	2	3	4	20	4	4	3	4	4	2	2	3	26	2	3	2	2	3	4	3	1	20	112
60	1	1	2	3	2	1	1	2	13	4	2	1	3	2	4	4	1	21	4	3	3	3	1	2	2	4	22	90
61	2	3	2	3	1	3	2	3	19	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	2	3	2	1	2	3	20	110
62	1	2	1	1	2	1	1	1	10	2	2	1	1	1	2	1	2	12	3	3	1	1	2	1	1	2	14	58
63	1	1	2	3	2	1	1	2	13	4	2	1	3	2	4	4	1	21	4	3	3	3	1	2	2	4	22	90
64	2	3	2	2	3	3	2	3	20	4	3	4	4	3	2	3	2	25	4	4	3	3	3	2	3	4	26	116
65	2	3	2	3	1	3	2	3	19	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	2	3	2	1	2	3	20	110
66	2	3	2	2	3	3	2	3	20	4																		

91	2	3	2	3	1	3	2	3	3	19	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	2	3	2	1	2	3	20	110
92	3	1	2	3	2	2	3	4	20	4	4	3	4	4	2	2	3	26	2	3	2	2	3	4	3	1	20	112	
93	1	1	2	3	2	1	1	2	13	4	2	1	3	2	4	4	1	21	4	3	3	3	1	2	2	4	22	90	
94	2	1	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	4	1	4	2	1	17	4	4	1	2	1	2	2	2	18	76	
95	2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	3	3	3	3	2	3	3	22	3	2	3	3	2	3	2	2	20	108	
96	2	2	2	1	2	3	3	3	18	2	2	2	2	3	1	2	3	17	3	2	1	3	3	3	2	2	19	89	
97	4	3	4	5	4	5	4	4	33	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	5	4	5	4	4	4	4	34	166	
98	1	1	2	3	2	1	1	2	13	4	2	1	3	2	4	4	1	21	4	3	3	3	1	2	2	4	22	90	
99	2	3	2	3	1	3	2	3	19	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	2	3	2	1	2	3	20	110	
100	1	2	1	1	2	1	1	1	10	2	2	1	1	1	2	1	2	12	3	3	1	1	2	1	1	2	14	58	
101	3	1	2	3	2	2	3	4	20	4	4	3	4	4	2	2	3	26	2	3	2	2	3	4	3	1	20	112	
102	2	1	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	4	1	4	2	1	17	4	4	1	2	1	2	2	2	18	76	
103	2	1	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	4	1	4	2	1	17	4	4	1	2	1	2	2	2	18	76	
104	2	3	2	3	1	3	2	3	19	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	2	3	2	1	2	3	20	110	
105	2	1	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	4	1	4	2	1	17	4	4	1	2	1	2	2	2	18	76	
106	1	2	1	1	2	1	1	1	10	2	2	1	1	1	2	1	2	12	3	3	1	1	2	1	1	2	14	58	
107	1	1	2	3	2	1	1	2	13	4	2	1	3	2	4	4	1	21	4	3	3	3	1	2	2	4	22	90	
108	2	3	2	2	3	3	2	3	20	4	3	4	4	3	2	3	2	25	4	4	3	3	3	2	3	4	26	116	
109	3	1	2	3	2	2	3	4	20	4	4	3	4	4	2	2	3	26	2	3	2	2	3	4	3	1	20	112	
110	1	1	2	3	2	1	1	2	13	4	2	1	3	2	4	4	1	21	4	3	3	3	1	2	2	4	22	90	
111	3	1	2	3	2	2	3	4	20	4	4	3	4	4	2	2	3	26	2	3	2	2	3	4	3	1	20	112	
112	2	1	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	4	1	4	2	1	17	4	4	1	2	1	2	2	2	18	76	
113	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4	4	5	4	4	4	3	4	32	4	3	5	4	5	4	4	4	33	165	
114	2	1	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	4	1	4	2	1	17	4	4	1	2	1	2	2	2	18	76	
115	2	3	2	3	1	3	2	3	19	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	2	3	2	1	2	3	20	110	
116	1	2	1	1	2	1	1	1	10	2	2	1	1	1	2	1	2	12	3	3	1	1	2	1	1	2	14	58	
117	4	3	3	3	4	5	3	4	29	3	4	5	3	4	3	4	3	29	4	3	5	4	3	4	3	4	30	146	
118	2	3	2	3	1	3	2	3	19	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	2	3	2	1	2	3	20	110	
119	2	3	2	2	3	3	2	3	20	4	3	4	4	3	2	3	2	25	4	4	3	3	3	2	3	4	26	116	
120	1	1	2	3	2	1	1	2	13	4	2	1	3	2	4	4	1	21	4	3	3	3	1	2	2	4	22	90	
121	2	3	2	2	3	3	2	3	20	4	3	4	4	3	2	3	2	25	4	4	3	3	3	2	3	4	26	116	
122	2	3	2	3	1	3	2	3	19	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	2	3	3	2	1	2	3	20	110
123	4	2	4	3	4	2	4	3	26	4	4	2	4	3	4	2	4	27	4	4	4	2	4	3	4	2	27	133	
124	1	2	3	1	2	3	1	2	15	3	1	2	3	3	2	1	3	18	2	1	4	1	2	3	2	1	16	82	
125	3	2	3	3	4	3	3	2	23	3	3	3	2	3	3	3	3	23	2	3	3	3	3	4	3	3	24	116	
126	2	2	2	3	1	1	2	3	16	3	3	3	3	4	4	4	3	27	4	3	2	3	2	1	1	3	19	105	
127	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	2	1	1	1	1	2	10	3	3	1	1	1	1	1	1	1	12	48	
128	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	2	4	1	4	1	1	15	4	4	1	2	1	2	2	4	20	68	
129	3	1	2	3	2	2	3	4	20	4	4	3	4	4	2	2	3	26	2	3	2	2	3	4	3	1	20	112	
130	2	3	2	3	1	3	2	3	19	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	2	3	2	1	2	3	20	110	
131	1	2	1	1	2	1	1	1	10	2	2	1	1	1	2	1	2	12	3	3	1	1	2	1	1	2	14	58	
132	4	2	4	3	4	2	4	3	26	4	4	2	4	3	4	2	4	27	4	4	4	2	4	3	4	2	27	133	
133	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4	4	5	4	4	4	3	4	32	4	3	5	4	5	4	4	4	33	165	
134	2	3	2	3	1	3	2	3	19	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	2	3	2	1	2	3	20	110	
135	1	2	1	1	2	1	1	1	10	2	2	1	1	1	2	1	2	12	3	3	1	1	2	1	1	2	14	58	
136	1	1	2	3	2	1	1	2	13	4	2	1	3	2	4	4	1	21	4	3	3	3	1	2	2	4	22	90	
137	2	3	2	2	2	3	2	2	18	3	2	2	2	2	3	2	2	18	3	2	2	2	3	2	2	3	19	91	
138	1	2	1	1	2	1	1	3	12	1	1	2	1	1	3	1	1	11	2	3	1	1	3	1	4	1	16	62	
139	2	1	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	4	1	4	2	1	17	4	4	1	2	1	2	2	2	18	76	
140	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4	4	5	4	4	4	3	4	32	4	3	5	4	5	4	4	4	33	165	
141	2	3	2	3	1	3	2	3	19	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	2	3	2	1	2	3	20	110	
142	1	2	1	1	2	1	1	1	10	2	2	1	1	1	2	1	2	12	3	3	1	1	2	1	1	2	14	58	
143	2	3	2	2	3	3	2	3	20	4	3	4	4	3	2	3	2	25	4	4	3	3	3	2	3	4	26	116	
144	2	1	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	4	1	4	2	1	17	4	4	1	2	1	2	2	2	18	76	
145	2	3	2	3	1	3	2	3	19	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	2	3	2	1	2	3	20	110	
146	2	3	2	3	1	3	2	3	19	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	2	3	2	1	2	3	20	110	
147	1	2	1	1	2	1	1	1	10	2	2	1	1	1	2	1	2	12	3	3	1	1	2	1	1	2	14	58	
148	2	2	2	3	1	1	2	3	16	3	3	3	3	4	4	3	27	4	3	2	3	2	1	1	3	19	105		
149	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	2	1	1	1	1	2	10	3	3	1	1	1	1	1	1	1	12	48	
150	3	1	2	3	2	2	3	4	20	4	4	3	4	4	2	2	3	26	2	3	2	2	3	4	3	1	20	112	
151	2	1	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	4	1	4	2	1	17	4	4	1	2	1	2	2	2	18	76	
152	2	3	2	3	1	3	2	3	19	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	2	3	2	1	2	3	20	110	

ANEXO 6: Documento de autorización



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JAÉN - PERU SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



Simón Bolívar N° 1520 2do. Piso – Telefax 076-433414

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL".

Jaén, 26 de Julio de 2022

CARTA N° 537-2022-MPJ/SGRH.

Señorita:
ESTELITA ARAI VILCHEZ PARRA
DNI N° 45634333
Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS SEGÚN TEMA DE TESIS

REF. : Solicitud Exp. T : 25723-2022

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, se le comunica que la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Jaén **AUTORIZA** a la Srta. ESTELITA ARAI VILCHEZ PARRA, egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, para la aplicación de un cuestionario a los trabajadores de esta entidad, según el tema de su investigación denominada; "ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN EN EL AÑO 2022" a partir de la fecha y hasta culminar su estudio estructural, del cual deberá informar el resultado de la información recabada.

Con las expresiones de mi consideración y estima, quedo de usted.

Atentamente,

c.c.
-Archivo.
RCLL/SGRH
MMM/Sec.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN
[Firma]
Arq. Rosalva Cubas Llatas
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAZOS ALMEYDA MIGUEL ANGEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN EN EL AÑO 2022", cuyo autor es VILCHEZ PARRA ESTELITA ARALI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 13 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAZOS ALMEYDA MIGUEL ANGEL DNI: 06298721 ORCID: 0000-0002-8264-9123	Firmado electrónicamente por: MPAZOSAL el 13-03- 2023 00:09:32

Código documento Trilce: TRI - 0536453