



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estilos de Liderazgo y compromiso laboral en los trabajadores de
la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA**

AUTOR:

Paredes Kino, Martín Alonso (0000-0003-2431-6715)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TARAPOTO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestros padres, por brindarnos la oportunidad de una carrera profesional.

A nuestros maestros, por la asesoría y motivación para concluir nuestro artículo con éxito.

A la Universidad César Vallejo, por otorgarnos grandes oportunidades de crecimiento profesional.

Autor:

Martín Alonso Paredes Kino

Agradecimiento

A Dios, por mantener a nuestras familias con buena salud.

A nuestros hermanos y demás familiares por el apoyo en los años de carrera universitaria.

Autor:

Martín Alonso Paredes Kino

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	13
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, Muestra y Muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
Tabla 1.....	20
Tabla 2.....	20
Tabla 3.....	21
Tabla 4.....	21
Tabla 5.....	22
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.	
<i>Prueba de Normalidad</i>	20
TABLA 2.	
<i>Correlación entre Variables</i>	20
TABLA 3.	
<i>Correlación con la Dimensión 1</i>	21
TABLA 4.	
<i>Correlación con la Dimensión 2</i>	21
TABLA 5.	
<i>Correlación con la Dimensión 3</i>	22

RESUMEN

Dentro del campo organizacional se han visto dos aspectos que resultan muy importantes el llegar a conocerlos, para así tener un adecuado rendimiento y desarrollo de las actividades propuestas por la misma organización, por lo que dentro de esta investigación se analiza la correlación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso laboral, en el cual se presentan como base anteriores estudios de índole similar a los investigados dentro de la presente; el cual se tomó en cuenta a los 23 trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto, siendo este un estudio de tipo básico, de índole no experimental correlacional. Siendo que dentro de los resultados obtenidos se pudo obtener que existe una correlación negativa débil entre las variables de liderazgo y compromiso laboral (-.283), dando a entender que, ambas conviven dentro del ambiente de la Oficina Zonal, más no van de la mano con todos los trabajadores.

Palabras clave: Oficina Zonal, Estilos de Liderazgo, Compromiso Laboral

ABSTRACT

Within the organizational field two aspects have been seen that are very important to get to know them in order to have an adequate performance and development of the activities proposed by the same organization, so within this research the correlation between Leadership Styles and Work Commitment is analyzed, in which previous studies of a similar nature to those investigated within the present one are presented as a basis; which took into account the 23 workers of the Zonal Office of Labor and Employment Promotion Tarapoto, this being a basic study, of a non-experimental correlational nature. The results obtained showed that there is a weak negative correlation between the variables of leadership and work commitment (-.283), suggesting that both coexist within the environment of the Zonal Office, but do not go hand in hand with all workers.

Key words: Zonal Office, Leadership Styles, Work Commitment.

I. INTRODUCCIÓN

En las instituciones de numerosos estados a nivel internacional, presentan diversas complicaciones en su gestión pública, debido a factores de liderazgo directivo, el escaso compromiso por parte de los colaboradores administrativos y operativos, por efecto de las bajas percepciones remunerativas, intereses o favores políticos y el clientelismo por parte de gerentes públicos (Cabrera, 2019). Donde, los estilos de liderazgo de los gerentes servidores públicos influyen en el compromiso de los miembros de su equipo. En Brasil de acuerdo a Da Silva et al. (2019) de las cinco regiones distribuidas por las unidades federales, se muestra la influencia del estilo de liderazgo de los funcionarios públicos en el deficiente compromiso del personal en aquellas organizaciones. Reflejan inestabilidad en los niveles de compromiso, según Royal (2012) sostiene que, estas anomalías en el compromiso suceden usualmente por los cambios presidenciales o de alcaldes electos, después de cada elección política, donde la designación del cambio gerencial lo realizan por confianza. En consecuencia, el estilo de liderazgo afecta directamente el compromiso, rendimiento y desempeño laboral del funcionario público administrativo y operativo.

En el Perú, las instituciones públicas también presentan problemas que radican en la enorme complejidad de la gestión de sus políticas públicas, la fragmentación de las organizaciones estatales y la incompatibilidad del liderazgo del directivo en su gestión que generan un efecto directo en el compromiso en los funcionarios públicos de las instituciones del Estado. Factores que muchas veces dificultan la gestión del plan estratégico formulado por el gobierno electo, retrasando el desarrollo de las actividades en el país. En el Municipio Distrital de Acoria, perteneciente al Departamento de Huancavelica, se pudo identificar que existe una correlación positiva de grado medio entre las variables, estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, debido que el personal tuvo frecuentemente experiencias negativas con su jefe inmediato, además que las metas no estaban acorde al plan estratégico institucional (Mancha & Zuñiga, 2018).

Por otra parte, en el Departamento de San Martín, puede evidenciarse también problemas en instituciones públicas, como en el Centro Emergencia Mujer Región San Martín, donde, según Ramírez & Blóndy, (2019) el estudio realizado a los funcionarios públicos arrojó que entre ambos estilos de liderazgo, como el liderazgo transaccional y el estilo de liderazgo Lasiez-Faire, no se logra encontrar una correlación muy significativa con las dimensiones que tiene el compromiso organizacional, debido a que el personal a veces no asume los objetivos de su institución como propios, además de sentir que las actividades más importantes en su trabajo no guardan relación con el personal.

Mientras tanto, en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto, presenta diversos dificultados por el índice de rotación del personal, aparentemente por el estilo de liderazgo del director a cargo, el compromiso que perciben los servidores públicos ante su labor, se puede describir la carencia de identidad con la organización, el temor de que si salen de ese puesto laboral no encontrarán otro y los problemas que sucede en la oficina a veces no los consideran como suyos, pudiéndose evidenciar en el incumplimiento de las metas establecidas. Por estas razones, se plantea formular el problema principal en: ¿Cuál será la relación entre estilos de liderazgo y compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del empleo Tarapoto?, mientras sus problemas específicos estarán sujetas en ¿Cuál será la relación entre el liderazgo transaccional y compromiso laboral?, ¿Cuál será la relación entre liderazgo transformacional y compromiso laboral? y ¿Cuál será la relación entre no liderazgo y compromiso laboral?; con la finalidad de si ambas variables y las dimensiones pueden verse influenciadas de distinta manera.

La justificación del presente estudio, será desarrollado por su convivencia, porque servirá para aportar en el diseño del perfil del puesto de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto, bajo las características del estilo de liderazgo que requiere el gerente y el personal administrativo, establecer los beneficios que brinda la institución para forjar el compromiso de la institución. En su implicancia práctica, ayudará a identificar las características y posibles motivos del elevado índice de rotación de personal que padece la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo perteneciente al Departamento de San Martín. En su valor teórico,

estará sujeto a la contribución de una nueva referencia como antecedente a nivel regional, donde servirá como aporte para otras futuras investigaciones e investigadores que deseen tomar como referencias la variable liderazgo y compromiso laboral.

Mientras, en su relevancia social, mejoraría la percepción de la atención al usuario en los servicios de asesoría legal, conciliación, liquidaciones y patrocinio legal gratuito en materia laboral, debido que, al identificar y sugerir recomendaciones para los problemas del compromiso laboral, se podrá mejorar paulatinamente el desempeño de los servidores públicos, que, a su vez se reflejara en la satisfacción del usuario. En su unidad metodológica, el estudio diseñará el Cuestionario de Estilos de Liderazgo y Cuestionario de Compromiso Organizacional, sujetos a la realidad del sector público, donde serán validados y fiables para ser aplicados en instituciones públicas que se desenvuelvan en el mismo rubro.

El objetivo general del estudio será: Determinar la relación entre estilos de liderazgo y compromiso laboral en los Trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto. Mientras que sus objetivos específicos trataran de: Identificar la relación entre liderazgo transaccional y compromiso laboral, así como también identificar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso laboral e identificar la relación entre no liderazgo y compromiso laboral. Por lo tanto, la hipótesis general del estudio, dará como posible respuesta. Existe relación entre estilos de liderazgo y compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto, y como hipótesis específica dará como respuesta “Hay la relación entre liderazgo transaccional y compromiso laboral”, así como también “existe relación entre liderazgo transformacional y compromiso laboral” y también “Existe la relación entre no liderazgo y compromiso laboral”. Así como también podría ser aplicado dentro de las categorías de forma individual y grupal, como puede ser que exista o no relación entre ambos puntos.

II. MARCO TEÓRICO

Así mismo, es importante conocer aquellos trabajos que se han ido realizando a nivel internacional, donde el estudio realizado en México, por Cruz, Y. y Rodea, M. A. (2014) el cual fue titulado "*Liderazgo transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados*", el cual tuvo como finalidad el diagnosticar aquellos factores del estilo de liderazgo transformacional, con la finalidad de llegar a sugerir pequeños cambios que puedan ser positivos, los cuales podrían aportar a la productividad de los empleados y/o trabajadores de una empresa. Cuyo estudio se realizó bajo la metodología de tipo cuantitativa con un nivel descriptivo y con un diseño no experimental – transversal; la población con la que contó este estudio fue finita, y para el desarrollo de la misma fue utilizado el instrumento de la encuesta, mismas que permitieron llegar a la conclusión que, al infundir en los trabajadores cuál fue el resultado de los cuestionarios que se aplicaron, para que de esta manera sean más conscientes de cuáles son los elementos que deben de ser reforzados y cuáles deben de ser aplicados, así como también el reforzar y aplicar elementos del liderazgo transformacional a los empleados mediante diversas sugerencias.

Towsen, T. Stander, M. W. y van der Vaart, L. (2020) en su estudio titulado "*The Relationship Between Authentic Leadership, Psychological Empowerment, Role Clarity, and Work Engagement: Evidence From South Africa*", el cual tuvo como objetivo posicionar el liderazgo auténtico y el empoderamiento psicológico como facilitadores del compromiso laboral. Para lo cual emplearon un diseño de investigación no experimental y de nivel correlacional de corte transversal. Como población y muestra fueron 236 empleados de una organización minera de carbón en Sudáfrica. Para recopilar los datos se emplearon cuestionarios para las dos variables. De acuerdo a los resultados obtenidos dentro de esta investigación, se pudo determinar que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo auténtico y con el compromiso laboral ($r=0.49$; $p<0.05$, efecto mediano), concluyendo que el valor del liderazgo auténtico como un recurso laboral mejora el compromiso de los trabajadores.

Hasibuan, P. E., Akbar, M. y Suyanto, T. (2018) en su investigación titulada "*Effect of Leadership, Employee Engagement, and Self Learning on Effectiveness of Employee's Work*" tuvo como objetivo, analizar el desempeño organizacional a

través de un proceso para mejorarlo sistemáticamente mediante la optimización del desempeño de individuos y equipos. El estudio fue de tipo no experimental, de corte transversal a nivel descriptivo correlacional – causal. La población y muestra seleccionada de manera no probabilística fue un total de 30 trabajadores. Los instrumentos empleados fueron cuestionarios de preguntas. Los hallazgos de la investigación, demuestran que el liderazgo tiene un efecto positivo en el compromiso de los trabajadores ($\beta_3 > 0$), concluyendo que esta variable es un factor clave para generar compromiso y además crea afectividad en la organización.

Gemeda, H. K y Lee, J (2020) en su estudio *“Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study”*, su principal objetivo fue examinar las relaciones entre los estilos de liderazgo, el compromiso laboral y los resultados laborales designados por el desempeño de tareas y el comportamiento laboral innovador entre los trabajadores y profesional de la información y la comunicación en dos países: Etiopía y Corea del Sur. La muestra fue seleccionada mediante un muestreo no probabilístico consiguiendo 147 participantes de Etiopía y 291 de Corea del Sur. El diseño de estudio fue descriptivo correlacional causal y no experimental. Los instrumentos empleados fueron cuestionarios de preguntas respectivamente validados y confiabilizados. Con respecto a los resultados, encontró que el liderazgo transformacional tiene una correlación significativa y positiva con el compromiso laboral, ($r=0.52$; $p<0.01$), además de un efecto mediano, no obstante con respecto al liderazgo transaccional, no existe relación significativa ($r=0.16$) y finalmente el tipo de liderazgo laissez-faire, posee relación significativa con el compromiso laboral ($r= -.21^*$; $p<0.05$), de lo cual se concluye que cuanto mejor sea el liderazgo transformacional el compromiso laboral se incrementará medianamente, cuando exista un elevado liderazgo transaccional el compromiso laboral no aumentará o se reducirá, finalmente cuando más elevado sea el liderazgo laissez-faire, el compromiso de los trabajadores se reducirá.

Ariussanto, K, Tarigan, Z, Sitepu, R. y Singh, S. (2020) en su estudio *“Leadership Style, Employee Engagement, and Work Environment to Employee Performance in Manufacturing Companies”*, buscaron analizar si el estilo de liderazgo puede

determinar el nivel de participación de los trabajadores y si estos los empodera para alcanzar el alcance de los objetivos que ha determinado la dirección. Como metodología, consideró un diseño no experimental cuantitativo, de corte transversal y nivel correlacional causal. La población y muestra fue de 50 trabajadores de una empresa, y para recopilar los datos, emplearon como instrumento el cuestionario de preguntas. En sus resultados encuentra que el estilo de liderazgo en el compromiso de los empleados tiene un coeficiente gamma de 80,761 y una estadística t de 10,835, que es superior a 1,96. Por lo tanto, existe una influencia positiva entre el estilo de liderazgo y el compromiso de los empleados. Lo cual indica que cuanto mejor sea el estilo de liderazgo el compromiso será mayor.

En los que respecta en Perú, los estudios encontrados fueron por parte de Duarte, L, R. (2016) en su estudio "*Caracterización del estilo de Liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector comercio*" el cual fue realizado dentro de Huaraz, tuvo como principal objetivo el de describir las principales características del estilo de liderazgo carismático que están presentes en estas micro y pequeñas empresas que radican dentro de Huaraz, siendo así que se pudieron obtener los resultados de un nulo liderazgo por parte de los gerentes de estas mismas, pues no hay un vínculo de confianza entre el trabajador y los gerentes, quienes deberían de desempeñar aquel rol de líder de estas pequeñas empresas.

También Murga, L. M. y Mostacero, E. S. (2017) realizó el estudio titulado "*Clima Organizacional y desempeño laboral en el área de ventas de la distribuidora Perufarma S. A.*" estudio que fue realizado en La Libertad, este buscado determinar como el clima organizacional puede llegar a influir en el desempeño de los trabajadores de la distribuidora, en la que los resultados que llegaron a obtener con esta estudio, indicaron que el clima organizacional que muestra la organización es bastante favorable para los trabajadores, lo cual afectaría positivamente a su desempeño, siendo así que este mismo sería bastante bueno.

Así también De la Cruz, E. y Huamán, A. A. (2016) en su investigación que llevo por título "*Clima Organizacional y desempeño laboral en el programa nacional cuna más*" que fue realizado en Huancavelica, tuvo como objetivo el determinar qué tipo de relación puede existir entre el clima organizacional y el desempeño de sus trabajadores, en la que obtuvieron resultados positivos y significativos, es decir que

si existe una relación entre ambos factores que se investigaron dentro de ese estudio.

Aquellos estudios que sirven como parte del aporte científico de nuestro país también es desarrollado dentro de nuestra región, los cuales vendrían a ser los estudios de Monteza, A. Y. (2017) el cual llevo por título "*Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota*" el cual tuvo la finalidad de evaluar la importancia del clima organizacional y el cómo se relaciona este mismo con el desempeño laboral, siendo así que obtuvo los siguientes resultados en los que se muestra que tiene un adecuado clima laboral, más eso no afecta a su desempeño, pues muestran tener un desempeño bastante regular los trabajadores que formaron parte de este estudio.

Otro autor que nos habla sobre el desempeño laboral en los trabajadores dentro de una empresa es Castillo (2012) en cual nos menciona que el desempeño se encuentra relacionado con el resultado de diversas actividades con respecto a la administración de personal que se encuentran altamente relacionadas entre sí y de esa manera van conformando un sistema. Al ejercerse de manera asilada de algunas funciones las cuales descuidan otras tal vez mas importantes, la eficiencia con respecto a la gestión del personal genera una disminución en la productividad de la empresa.

Así también Solano, S. (2017) en su trabajo titulado "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui", el cual su finalidad fue el de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, que muestran los trabajadores, y mediante la aplicación de un cuestionario se pudo llegar a los siguientes resultados, donde se pudo observar que casi la mitad de los trabajadores no cumplía en su totalidad con sus responsabilidades, sin embargo podían mantener un regular desempeño laboral en sus actividades.

Así mismo Dessler y Varela (2011) nos dicen que la evaluación del desempeño supone también que se han llegado a establecer estándares del mismo, en cual hará que se les otorgue a los trabajadores una retroalimentación, así como también en los incentivos los cuales permiten ayudarlos a poder cubrir algunas deficiencias

que se van presentando en el desempeño, o por otro lado para que estos continúen desempeñándose de manera sobresaliente. El pensamiento de que las evaluaciones son la única forma o elemento para poder mejorar el desempeño de un trabajador o colaborador no es algo nuevo o que tenga mucho éxito. Sin embargo, muchos de los que se encuentran cargo de una empresa y manejan personal, toman la naturaleza integrada de dicho proceso para poder establecer metas, poder capacitar, y después de esta evaluación poder recompensar, pero ahora con mucha más seriedad e importancia que en el pasado (p. 222)

Sin embargo, Puchol (2012) nos da otra definición de la evaluación y nos dice que es un proceso continuo, sistémico, orgánico y que da pase a la expresión de juicios con respecto al personal de una empresa, con relación al trabajo que realizan de manera cotidiana, el cual pretendía sustituir a los juicios ocasionales y desarrollados con base a distintos criterios. La evaluación de desempeño tiene un punto de vista histórico (hacia atrás) y de prospectiva (hacia delante), lo cual presentada integrar de mejor manera los objetivos organizacionales con los individuales (p.301).

A lo largo de los años diversos autores han ido mencionando sus propios conceptos de lo que tiene que ser el liderazgo o por lo menos que es lo que tiene que ser un estilo de liderazgo, tal y como puede ser el caso de Burns (1978) que menciona que un líder es quien es el más observado dentro de una organización pues es el que debe de generar aquellos nexos con los trabajadores para así generar más confianza y así apoyarse en quien cumpla el rol del líder para así cumplir con los objetivos de la organización.

Si bien se resalta bastante el papel que tiene que tomar el líder dentro de la organización, no es la única forma de llegar a definir el liderazgo o los varios estilos de liderazgo que pueden haber, pues el hacer de líder muchas veces puede llegar a ser bastante complicado, en especial si este no cuenta con seguidores, es decir personas, en este caso trabajadores, a quienes pueda llegar a inspirar, pues ese papel puede llegar a sujetarse al desenvolvimiento que un trabajador puede tener dentro de la organización (Carbó y Pérez, 1996).

Es así como Martínez (2012) nos habla sobre el liderazgo como un proceso de influencia sobre las actividades que una persona desarrolla dentro de un grupo para poder alcanzar una meta. El poder a diferencia del liderazgo es un potencial que influye dentro del líder, es decir es el recurso que le da la capacidad al líder para poder inducir a los trabajadores al cumplimiento de metas a través de tareas u objetivos (p. 237-238).

También hay otros autores que pueden llegar a tener ciertas formas de catalogar el liderazgo incluso teniendo tipos de liderazgo, en este caso Goleman (2005) separa el liderazgo en 6 tipos principales, los cuales irán cumpliendo ciertos puntos y necesidades de los trabajadores, los cuales vendrían a ser el tipo coercitivo, que se centraría más en la faceta de jefe que en la de líder, el tipo orientativo, el cual es descrito más como un visionario, pues busca desarrollar las habilidades de sus trabajadores mediante la orientación, tal y como el nombre lo sugiere, el tercer tipo es el afiliativo, el cual pone en primer lugar a sus trabajadores y busca formar una armonía entre todos los miembros de su equipo de trabajo, el cuarto tipo de liderazgo es el estilo democrático, el cual es un líder mucho más flexible y a la vez tiene mucha más responsabilidad ante sus trabajadores, el quinto tipo es el estilo ejemplar, el cual se caracteriza por dar pautas muy concretas a sus trabajadores y a la vez tiene unos estándares muy altos para los mismos y el último tipo viene ser el formativo, el cual se centra mucho más en el desarrollo de los talentos de cada uno de sus trabajadores.

Dentro de los conceptos de liderazgo, existen sus diferentes tipos, los cuales son catalogados de diversas maneras dependiendo mucho de lo que el autor en cuestión este mencionando, no obstante, existen dos tipos o también estilos de liderazgo, los cuales se pueden ver reflejados dentro de los aspectos a investigar, los cuales son conocidos como Liderazgo Transaccional y el Liderazgo Transformacional, los cuales pueden llegar a tener nombre muy similares, pero en la práctica y desarrollo de la capacidad y papel de líder son muy diferentes entre sí.

El estilo de liderazgo transaccional, mencionado por Uchenwangbe (2013) da a entender que el líder que posee este estilo de liderazgo se preocupa por sus trabajadores, pero también trata de darles algún tipo de incentivo para así fomentar el trabajo y también el cumplimiento de los objetivos, ya sea mediante mejores

horarios o incremento en la paga que pueda recibir el trabajador, inclusive una promoción de puesto, lo cual hace que de cierta manera sea bastante llamativa la forma en la que puede llegar a el cumplimiento de los objetivos; es por ello que se menciona mucho tanto el nivel de desempeño que pueda mostrar el trabajador y para complementar a ese desempeño se muestra mucho el nivel de la recompensa que el líder transaccional pueda dar.

Mientras que, por otro lado, existe el estilo de liderazgo transformacional el cual se va a caracterizar mucho más por la relación que existe ente el líder y su equipo de trabajo, en la que va a primar el estado de una relación tanto positiva, así como también significativa, más por el lado del líder, pues, al mantener este tipo de relación con su equipo de trabajo, esto puede atraer consecuencias organizacionales, la cuales puedes resultar favorecedoras para ambas partes, una de estas consecuencias es una mejora dentro de la satisfacción laboral y un mayor grado de compañerismo con todos los miembros de la organización (Brown et al. 1996).

Si bien ambos estilos de liderazgo son los más resaltantes dentro de todos los estilos, el planteamiento de haber un estilo o circunstancia en la que no se presenten características de diversos o un solo estilo de liderazgo puede llegar a ser muy escasas, incluso existiendo estilos los cuales no serían de todo lideres con verdadera capacidad, como podrían ser el autocrático y el burócrata, los cuales no son del todo atractivas para fomentar un buen desempeño por parte los trabajadores, no obstante, dentro de la investigación planteada existe la expresión “No Liderazgo” la cual se va a caracterizar más por un relación con los trabajadores que está muy fracturada o bien esta no exista.

Uno de los factores más importantes dentro de la investigación es el compromiso laboral, el cual según Hellriegel (2009) viene a ser la fortaleza de las participaciones que un empleado o trabajador llega a tener con la empresa y también la forma en cómo se puede llegar a identificar con la misma. Los empleados quienes llegan a permanecer dentro de la organización durante un periodo de tiempo prolongado, hace que se genere cierta tendencia a estar más comprometidos para con la organización a comparación de todos aquellos trabajadores que laboran por periodos más cortos. Para los trabajadores a largo plazo, el simple hecho de pensar

en irse y cambiar de organización, puede llegar a ser demasiado. Para ello un fuerte sentido del compromiso con la organización, se ve caracterizado por: apoyar y aceptar las metas y valores que la organización ya tiene establecidos, la disposición de poner un mayor esfuerzo para el bienestar y progreso de la organización, además de un fuerte deseo de permanecer laborando dentro de la organización. Los empleados que sienten verdaderamente un compromiso muy fuerte para con la organización, quizá pueden considerar que son miembros dedicados a la organización, tal como “Nosotros atendemos a nuestros clientes dándoles un excelente servicio”. No se llegarían a fijar en fuentes menores, de insatisfacción laboral y, tendrían mucho tiempo, en cuestión de antigüedad, laborando dentro de la misma.

Es así como encontramos diferentes tipos de compromiso entre ellos están el compromiso afectivo y el normativo, cuando hablamos de un compromiso afectivos nos referimos, según Arias (2001) hace referencia a todos aquellos lazos emocionales que los trabajadores o distintas personas pueden llegar a desarrollar y forjar dentro y con la organización, siendo de esta manera un reflejo del apego emocional, ya que de esta manera se percibe la satisfacción de las necesidades mismas de los trabajadores (especialmente de las necesidades psicológicas) y a su vez de las expectativas, haciendo que puedan disfrutar su permanencia dentro de la organización. Aquellos trabajadores que muestran este tipo de compromiso, se llegan a sentir muy orgullosos de pertenecer a la organización. Por otro lado, podemos encontrar el compromiso normativo, el cual se caracteriza por la creencia de lealtad con la organización, más el sentido de moralidad del trabajador, haciendo que de alguna u otra manera esto pueda llegar a funcionar como un si de un pago se tratase, quizá por recibir algún tipo de prestaciones, como por ejemplo, cuando la institución u organización cubre la colegiatura de alguna de las capacitaciones que los trabajadores deben de desarrollar, se puede llegar a generar un sentimiento de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se puede llegar a desarrollar un fuerte sentimiento de pertenencia con la organización. Y por último también nos habla de un último tipo de compromiso que es el de permanencia en donde se caracteriza por el reconocimiento del trabajador, el cual se verá al respecto a los costos (de diferente tipo, como financiero, físico, psicológico, etc.) y

aquellas pocas oportunidades de poder encontrar otro trabajo, si es que el trabajador decidiera por sí mismo renunciar o desligarse de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

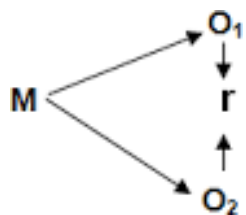
Tipo de investigación

Kemmis y McTagger (1998) definen una investigación Básica como un proceso de reflexión dentro de un área problema, en la que se busca su comprensión, y así definirlo con claridad y especificar un plan de acción, además emprender una evaluación en la que se comprueba y establece la efectividad de la acción tomada frente a dicha área problema.

Diseño de investigación

Esta investigación considera emplear un modelo no experimental, pues esta no posee un control directo sobre la relación de las variables y más resulta una investigación de índole más empírica y sistémica, y esta relación ya existente entre ambas variables ya se ha manifestado en el ambiente en el cual se encuentra (Kelinger & Lee, 2002). También viene a ser correlacional gracias a los valores que se asocian entre los dos conceptos contemplados dentro de la investigación, lo cual también le da un valor explicativo, pues se mencionan en que momentos y aspectos se van manifestando dicha interacción (Sampieri, 2014 p. 98).

Su diseño representativo es el siguiente:



Donde:

M : colaboradores de la Oficina Zonal de Trabajo y promoción del empleo,

O1: Liderazgo

O2: Compromiso Laboral

r : Relación

3.2. Variables y Operacionalización

V1: Estilos de liderazgo

Definición conceptual: Martínez (2012) nos habla sobre el liderazgo como un proceso de influencia sobre las actividades que una persona desarrolla dentro de un grupo para poder alcanzar una meta. El poder a diferencia del liderazgo es un potencial que influye dentro del líder, es decir es el recurso que le da la capacidad al líder para poder inducir a los trabajadores al cumplimiento de metas a través de tareas u objetivos (p. 237-238).

Definición operacional: Respecto a la variable de estudio “Liderazgo”, se identifican una serie de dimensiones, las cuales son con el fin de poder obtener los indicadores que puedan medir este fenómeno, se desarrolla el modelo de Liderazgo de rango completo (MLRC), el cual enmarca diferentes dimensiones, en las que puede llegar a situarse los diferentes estilos de liderazgo, dentro de las cuales se pueden llegar a identificar tres diferentes dimensiones, entre las cuales se encuentran: transaccional, transformacional y no liderazgo.

Indicadores: Desempeño, Recompensa, Guía, Apoyo, Entendimiento, Dirección y Soporte.

Escala de medición: Tipo nominal, siendo que cada uno de los ítems está calificado con puntajes numéricos, los cuales se verán reflejados en la búsqueda de los resultados que los participantes muestren.

V2: compromiso laboral

Definición conceptual: Hellriegel (2009) menciona que el compromiso laboral viene a ser la fortaleza de las participaciones que un empleado o trabajador llega a tener con la empresa y también la forma en cómo se puede llegar a identificar con la misma.

Definición operacional: Es la aplicación de todo un conjunto de factores, los cuales van a proporcionar un sistema para el adecuado desarrollo del desempeño de cada uno de los individuos dentro de la organización, cuyo objetivo será el de conocer la manera más precisa de cómo se encuentra el desempeño de un trabajador al realizar sus tareas y si las está realizando correctamente.

Indicadores: Disponibilidad, Destreza, Responsabilidad, Compromiso, Confidencialidad, Trabajo en equipo, Relaciones interpersonales y Rendimiento.

Escala de medición: Tipo nominal, siendo que cada uno de los ítems está calificado con puntajes numéricos, los cuales se verán reflejados en la búsqueda de los resultados que los participantes muestren.

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Población

Estuvo conformada por servidores públicos de la Oficina Zonal de Trabajo y promoción del empleo, ubicada en la ciudad de Tarapoto. La cual estuvo conformada por 23 trabajadores de acuerdo a la planilla electrónica del periodo 2021 de misma institución.

- **Criterios de inclusión**

Formar parte de la planilla electrónica de la oficina zonal de trabajo y promoción del empleo.

Tener más de 6 meses laborando en la institución.

- **Criterios de exclusión**

No estar registrado en la planilla electrónica de la oficina zonal de trabajo y promoción del empleo.

Tener menos de 6 meses laborando en la institución.

Muestra

La muestra según Balestrini (2008) es una parte o sub conjunto de la población escogida, dado al tamaño de la población, la cual contempla a los 23 funcionarios de la organización.

Muestreo

La técnica de muestreo fue no probabilística de tipo intencional que se caracteriza por tener una muestra de grupos típicos, o también por la selección intencional de los individuos que formaron parte de la investigación, ya que se seleccionó a toda la población y muestra.

Unidad de análisis

La unidad de medida de cada una de las variables fue de tipo ordinal, con respecto a cada uno de las dimensiones presentadas en las encuestas que se utilizaron.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se empleó dentro de la investigación fue la encuesta para las dos variables de estudio, como método de recolección de datos para cada uno de los participantes de la investigación.

Instrumento

Así mismo, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario como instrumento, los cuales van acorde a cada una de las variables que se emplearon dentro de la investigación, tanto liderazgo y compromiso Laboral. Donde, la primera variable, estilos de liderazgo se tomó el cuestionario “Evaluación de los estilos de liderazgo” el cual fue desarrollado en la Universidad San Agustín de Arequipa que fue creado en el año 2019, contando con un total de 24 ítems, divididos en una escala de 1 – 10 puntos, contando son tres dimensiones, las cuales fueron Liderazgo transaccional, liderazgo transformacional y No Liderazgo.

Por su parte, la segunda variable, compromiso laboral se tomó el “Cuestionario de Compromiso Organizacional” el cual fue desarrollado por dos autores John P. Meyer y Natalie J. Allen en el año 2014, donde, cuenta con total de 18 ítems, los cuales se encuentran con una valoración puntuada de 1 – 7, siendo el valor 1 Totalmente en desacuerdo y el valor 7 Totalmente de Acuerdo, contando con tres dimensiones las cuales son Compromiso afectivo, compromiso normativo y permanecía.

Validez

La validez para ambos cuestionarios fue realizada mediante juicio de expertos, los cuales estuvo conformado por 1 metodólogo y 4 de especialidad, y estos mediante el cuadro de validación, marcaron puntajes mayores a 0.90, siendo los puntajes de cada prueba 0.95 en el Cuestionario de Compromiso Organizacional y 0.97 en la Evaluación de estilos de liderazgo, dando una validez excelente para ambos cuestionarios.

Confiabilidad

La confiabilidad de los cuestionarios fue realizada mediante la aplicación de una prueba piloto, hacia una población diferente a la que se tomó en la investigación, conformado por 35 participantes, en la cual al momento de mostrar los resultados obtenidos mediante el Alfa de Cronbach se obtuvo un resultado de .846, siendo un buen indicador de confiabilidad para el cuestionario “Evaluación de los Estilos de Liderazgo” y un .774, siendo un excelente indicador de confiabilidad para “Cuestionario de Compromiso Organizacional”.

3.5. Procedimientos

Dentro del proceso de recolección de información en la población escogida, se tomó en cuenta el uso de dos instrumentos, los cuales son de uso libre, y posteriormente se realizó la validación por juicio de expertos, para lo cual se escogieron los 5 profesionales que cumplirían dicho rol, y mediante una carta se buscó su aceptación para la posterior

aceptación del rol de expertos, una vez aceptado y verificado tanto de la validez y la confiabilidad de ambas pruebas se procedió a la realización de la prueba piloto para ver las respuestas que nos pueden traer ambas pruebas, los cuales se aplicaron con la ayuda de medios digitales con la finalidad de facilitar su aplicación en la población piloto.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar los datos respectivos, se empleó el método de análisis estadístico descriptivo e inferencial, donde la estadística descriptiva estuvo enmarcada en la cuantificación de los tipos de estilos de liderazgo y compromiso laboral de los trabajadores, el cual estuvo organizado en tablas de contingencia, cuadros o figuras y la estadística inferencial se centró en ver a través de la prueba de normalidad Shapiro Wilk qué estadístico de correlación entre ambas variables se aplicará. Todo ello se vio originado desde el uso de la herramienta Excel, así como también del programa estadístico SPSS, a través del cual se obtuvieron los resultados correspondientes a las pruebas aplicadas y así poder conocer los resultados de dicha aplicación.

3.7. Aspectos éticos

El estudio estuvo basado bajo los lineamientos bioéticos que se rigen a las investigaciones, por lo que se priorizó la participación voluntaria y el consentimiento informado por parte de los sujetos seleccionados. La investigación tuvo en cuenta las actitudes éticas de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia, derecho de autor, respeto por el direccionamiento de la guía de investigación formativa, consentimiento informado, anonimidad. En la etapa de desarrollo de la investigación, toda la información fue recolectada de artículos científicos, trabajos de investigación, tesis, revistas y libros los cuales son debidamente mencionados en el marco referencial, se trabajó con la adecuada actitud de respeto y objetividad evitando causar algún daño o riesgos a los participantes mantenido su identidad en reserva, también se solicitaron los permisos correspondientes para la aplicación y desarrollo de la investigación, la cual sirve como un aporte para directores, docente y padres de familia para mejorar las habilidades sociales en nuestros estudiantes.

En cuanto a la discusión, inferencias y la interpretación de los resultados obtenidos, se realizó teniendo como referencia el conocimiento de investigadores y científicos ya existentes, más no en inferencias que pueden existir dentro de la investigación. De igual manera, se da la fiabilidad de que todas las fuentes citadas dentro de la investigación fueron referenciadas cuidadosamente, por lo tanto el estudio presenta fuentes confiables tanto de carácter internacional, así como también de carácter nacional, así mismo, se utilizó el repositorio y la biblioteca virtual que nos brinda la Universidad César Vallejo para obtener artículos e investigaciones actuales, los cuales estarían indexadas a revistas científicas confiables, entre otros. Las citas se desprendieron de la interpretación de los investigadores.

IV.RESULTADOS

Tabla 1.

Prueba de normalidad

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Estilos de Liderazgo	.912	23	.045
Compromiso Laboral	.873	23	.007
Liderazgo Transformacional	.914	23	.049
Liderazgo Transaccional	.911	23	.043
No Liderazgo	.882	23	.011

Nota: Elaborado mediante los datos recogidos de la muestra.

Interpretación: En la tabla 1 se aprecia la prueba de normalidad a través de Shapiro Wilk, ya que la muestra es menor a 50 personas. Los Índices de significancia muestran valores menores a 0.05, por lo que indica una distribución de datos anormales, por lo que se usó la estadística no paramétrica, Rho Spearman.

Tabla 2.

Correlaciones entre Variables

			Estilos de Liderazgo	Compromiso Laboral
Rho Spearman	Estilos de Liderazgo	Coeficiente correlacional	1.000	-.283
		Sig. (Bilateral)		.191
		N	23	23
	Compromiso Laboral	Coeficiente correlacional	-.283	1.000
		Sig. (Bilateral)	.191	
		N	23	23

Nota: Elaborado mediante los instrumentos aplicados a la muestra.

Interpretación: Se observa una correlación negativa débil entre las variables (Rho = -.283) así mismo el p valor es mayor a 0.05, por lo que aceptamos la hipótesis nula.

Tabla 3.
Correlaciones con la Dimensión 1

			Compromiso Laboral	Liderazgo Transformacional
Rho Spearman	Compromiso Laboral	Coeficiente correlacional	1.000	.204
		Sig. (Bilateral)		.351
		N	23	23
	Liderazgo Transformacional	Coeficiente correlacional	.204	1.000
		Sig. (Bilateral)	.351	
		N	23	23

Nota: Elaborado mediante los instrumentos aplicados a la muestra.

Interpretación: Se observa que la correlación entre la variable de Compromiso Laboral y Liderazgo transformacional, es positiva débil (Rho = .204) así mismo el p valor es mayor a 0.05, por lo que aceptamos la hipótesis nula.

Tabla 4.
Correlaciones con la Dimensión 2

			Compromiso Laboral	Liderazgo Transaccional
Rho Spearman	Compromiso Laboral	Coeficiente correlacional	1.000	-.162
		Sig. (Bilateral)		.461
		N	23	23
	Liderazgo Transaccional	Coeficiente correlacional	-.162	1.000
		Sig. (Bilateral)	.461	
		N	23	23

Nota: Elaborado mediante los instrumentos aplicados a la muestra.

Interpretación: Se observa que la correlación entre la variable de Compromiso laboral y Liderazgo Transaccional, es negativa débil (Rho = -.162) así mismo el valor p es mayor a 0.05 por lo que aceptamos la hipótesis nula.

Tabla 5.
Correlaciones con la Dimensión 3

			Compromiso Laboral	No Liderazgo
Rho Spearman	Compromiso Laboral	Coefficiente correlacional	1.000	-.518
		Sig. (Bilateral)		.011
		N	23	23
	No Liderazgo	Coefficiente correlacional	-.518	1.000
		Sig. (Bilateral)	.011	
		N	23	23

Nota: Elaborado mediante los instrumentos aplicados a la muestra.

Interpretación: Se observa que la correlación ente la variable de Compromiso laboral y No Liderazgo, es negativa fuerte (Rho = -.518) así mismo el valor p es menor a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general donde se buscó determinar la relación entre las variables, estilos de liderazgo y el compromiso laboral, a partir de los hallazgos obtenidos dentro de la presente investigación, aceptamos la hipótesis nula, la cual establece que no existe una relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto. Estos resultados, son contrastados con otros diferentes estudios que guardan relación con nuestras variables, los cuales no guardan relación con los resultados obtenidos por Hasibuan, Akbar y Suyanto (2018) el cual fue realizado a 30 empleados, no especifica en que ámbito, demuestra que existe una correlación significativa tanto para los estilos de liderazgo y el compromiso laboral, ya que estos autores sostienen que esta relación hace que se aflore el compromiso que los trabajadores van mostrando al momento de trabajar, así como también muestran mejores comportamientos en la efectividad para realizar su trabajo, los cuales se aplicaron dentro del ámbito africano, por lo que puede explicar este tipo de resultado de su correlación. Así mismo con los resultados obtenidos por Ariussanto, Tarigan, Sitepu y Singh (2020) que fue realizado en trabajadores de sectores manufactureros, demostró que, si existe una correlación significativa entre ambas variables, Estilos de Liderazgo y el compromiso laboral, dando que los resultados obtenidos dentro de nuestra investigación sean muy contrarios a los obtenidos dentro de este estudio, estos resultados pueden ser explicados ya que al pertenecer a un sector privado y no al sector público, puede ser que así se aflore las capacidades de liderazgo.

En lo que respecta a los resultados obtenidos con cada una de nuestras dimensiones, Liderazgo Transformacional, encontramos que existe una correlación débil, más no existe una influencia significativa, no obstante, estos resultados son contrarios a los resultados que fueron obtenidos por Gameda y Lee (2020) en la que ambos concluyen que el liderazgo transformacional si guarda una correlación significativa con el compromiso laboral en trabajadores tanto de Corea del Sur y en Etiopia, los cuales al ser países ubicados en Asia, tengan mejor manejo y enseñanza del estilo de liderazgo Transformacional, por lo que podría explicar la mayor correlación y afluencia de los mismos. Así mismo dentro de la

investigación realizada por Lirio (2016) realizado en Huaraz, el cual tomo como base a un 40% de los trabajadores de distintas empresas para el desarrollo de este estudio, menciona que el liderazgo tiene no guarda una gran relación con el compromiso laboral, pues ambas variables no se ven afectados entre sí, lo cual si guarda relación con nuestros resultados obtenidos dentro de nuestra investigación, pues también mencionamos que la correlación entre ambas variables puede ser muy baja o inexistente, pues las capacidades de liderazgo no se pueden llegar a demostrar de tal manera que pueda afectar el comportamiento de los trabajadores.

En gran parte de las investigaciones que se desarrollaron de manera regional, guardan relación con una de las variables, que en este caso sería Compromiso Laboral, más no menciona algo referente a la variable de liderazgo. En gran parte de estas investigaciones se menciona en gran parte el clima organizacional. Dentro de la investigación realizada por Monteza (2017) el cual fue desarrollado en Picota, el cual tomo a los trabajadores de un hospital rural, tomando como base a 63 de estos trabajadores, pudieron concluir que el compromiso que muestran estos trabajadores se ve afectado más por el clima organizacional, el cual solo lleva una correlación regular, por lo que, si bien pueden verse afectada entre sí, esta relación no se verá variada en lo más mínimo por otros factores, estos resultados guardan cierto tipo de relación con los resultados que pudimos obtener, pues estos mencionan que estos no se afectarían de mucha manera por otro tipo de factores. Del mismo modo Murga y Mostacero (2017) el cual fue realizado en La Libertad, específicamente dentro de la empresa Perufarma, para lo cual tomaron a 31 trabajadores para realizar su investigación, en la que concluyeron que el compromiso de los trabajadores se afectado de mejor manera cuando se encuentran dentro de un ambiente laboral el cual pueden considerar favorable para sí mismos, haciendo que sean contrarios a las respuestas pudimos obtener nosotros, pues encontramos que los estilos de liderazgo no afectan al compromiso y/o desempeño de los trabajadores, sin embargo esto puede ser de esta manera ya que se centraron dentro del ámbito de ventas, lo cual es un sector completamente distinto al que se centró nuestro estudio en cuestión, además de poseer variables ligeramente distintas a las planteadas en nuestra investigación. Así mismo, en la investigación realizada por Solano (2017) la cual realizo en

Juanjui, dentro de un ambiente público, tomando a los gerentes territoriales de Huallga Central, tomo variables ligeramente diferentes a las plantadas en nuestra investigación, en la cual pudo concluir que existe una correlación significativa entre ambas, y estos resultados son los que contrastan con nuestros resultados, los cuales no muestran una correlación significativa, más bien muestran una nula correlación entre ambas, lo cual se puede explicar al decir que, al ser en ámbitos completamente distintos, como en caso de gerencia y en trabajadores dentro de una entidad pública, es posible que se muestren mucho mejor los estilos de liderazgo, sin embargo, esto no pueda afectar directamente al compromiso que puedan mostrar los trabajadores dentro de accionar y en los momentos en los que hagan su trabajo para la empresa o, como en este caso, para una institución pública.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: Con base a los resultados obtenidos dentro de la presente investigación, se ha aceptado la hipótesis nula, dentro de la cual mencionamos que No existe una correlación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral en los Trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto.

SEGUNDO: En lo que respecta a cada una de las dimensiones, aceptamos la hipótesis nula de la primera dimensión, en la que se menciona que no existe una correlación significativa entre liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de Oficina Zonal de trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto.

TERCERO: En la dimensión de Liderazgo transaccional, aceptamos nuestra hipótesis nula, en la que mencionamos que no existe una correlación entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto.

CUARTO: En la última dimensión, de No Liderazgo, aceptamos nuestra hipótesis alterna, donde mencionamos que Existe una correlación significativa en entre No Liderazgo y el Compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del empleo Tarapoto.

QUINTO: Los resultados obtenidos pueden significar que, dentro de la Oficina Zonal, no se llega a tener ciertos puestos de liderazgo muy marcados por lo que no podrían afectar de manera muy directa al compromiso de sus trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda al director encargado de la Oficina Zonal, el realizar mayor cantidad capacitaciones de liderazgo a sus trabajadores para mejorar con sus actitudes de liderazgo.

SEGUNDO: Se recomienda que el área de Recursos Humanos de la Oficina Zonal de Trabajo, pueda reforzar sus psicólogos, para así tener mayor seguimiento de las actitudes, tanto de liderazgo y las de no liderazgo de sus trabajadores.

TERCERO: Se recomienda mejorar los aspectos tanto de liderazgo transaccional y liderazgo transformacional, en cada uno de los trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto.

CUARTO: Se recomienda a los jefes de la Oficina Zonal, el evaluar de manera constante el compromiso de los trabajadores para así tener un conocimiento constante de cómo se han ido desempeñando dentro de sus actividades.

QUINTO: Considerar el tener capacitaciones que se encuentren enfocadas en el compromiso de los trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto.

REFERENCIAS

- Adrián, Yirda. (Última edición: 7 de febrero del 2021). *Definición de Alfa de Cronbach*. <https://conceptodefinicion.de/alfa-de-cronbach/>
- Anónimo *Transformational leadership* Creative Commons Attribution-Share <https://www.langston.edu/sites/default/files/basic-content-files/TransformationalLeadership.pdf>
- Arias, F. (2001) *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: Algunos factores para su incremento*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/26612602_El_compromiso_personal_hacia_la_organizacion_y_la_intencion_de_permanencia_algunos_factores_para_su_incremento
- Ariussanto, K., Tarigan, Z., Sitepu, R., & Singh, S. (2020). *Leadership Style, Employee Engagement, and Work Environment to Employee Performance in Manufacturing Companies*. SHS Web of Conferences, 76, 121-131. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207601020>
- Castillo, G. (2012) *14 líderes inesperados*. Madrid: Rialp, 367 pp. <https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/2061/1925>
- Cruz, Y. y Rodea, M.A. (2014). *Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados*. [Tesis para obtener grado de Licenciado, Universidad Autónoma del Estado de México]. Repositorio UAEMEX. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf>
- De la Cruz, E. y Huaman, A.A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de huancavelica -2015*. [Tesis para obtener título profesional de licenciado en administración, Universidad nacional de Huancavelica] Huancavelica. <https://es.scribd.com/document/273195427/CONFLICTOS-SOCIALES-AMBIENTALES-EN-PERU-pdf>

- Dessler, G. & Varela, R. (2011) *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano* Quinta Edición, PEARSON EDUCACIÓN, México.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Duarte, L. R. (2016). *Caracterización del estilo del Liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector comercio-rubro venta al por menor de artículos de joyería en el distrito de Huaraz, 2015*. [Tesis para obtener título profesional de licenciado en administración, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Huaraz-Perú] Repositorio Uladech.
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/1063>
- Gemeda, H., & Lee, J. (2020). *Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study*. *Heliyon*, 6(4), e03699.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699>
- Goleman, D. (2005) *Liderazgo que obtiene resultados*. Harvard Business Review.
<http://ecob.scienceontheweb.net/liderazgo1.pdf>
- Hasibuan, P., Akbar, M., & Suyanto, T. (2018). *Effect of Leadership, Employee Engagement, and Self Learning on Effectiveness of Employee's Work*. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(7), 2321-3418. <https://doi.org/10.18535/ijprm/v6i7.em03>
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2009) *Comportamiento Organizacional 12ª. Ed.* Cengage Learning. http://190.116.26.93:2171/mdv-biblioteca-virtual/libro/documento/5EF6TFGvk5S9uSmE0Qv7k6_COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL.pdf
- Hernández Sampieri, R. (2014) *Metodología de la investigación*. INTERAMERICANA EDITORES. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Luiggi V. Santy Cabrera. (2019) *Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 004-2019-PCM-SGP que aprueba los Lineamientos "Principios de actuación*

para la modernización de la gestión pública

Available at: <http://works.bepress.com/luiggiv-santycabrera/90/>

Martínez, C. (2012) *Liderazgo*. Ed. 2, Ediciones Díaz de Santos, Madrid.
https://books.google.com.pe/books?id=1o_R_3lgTCEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Monteza, A. Y. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016*. [Tesis para la obtención de grado académico de maestría en gestión de los servicios de salud, Universidad César Vallejo, Tarapoto – Perú]. Repositorio UCV.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/789/monteza_ia.pdf?sequence=1

Moreno, E. (2013) *Metodología de Investigación, pautas para hacer una tesis*
<https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html?m=0>

Murga, L. M. y Mostacero, E. S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en el área de ventas de distribuidora perufarma S.A., la Libertad - 2016*. [Tesis para obtener el grado de licenciado en administración, Universidad privada del norte, Trujillo – Perú]. Repositorio UPN.
<http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12266/Mostacero%20Gutierrez%20Eddy%20Sempronio%20-%20Murga%20Casta%20Lucia%20Marisol.pdf?sequence=1>

Ramírez, A. & Blóndy, T. (2019) *Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019*. [Tesis para obtener grado de Maestra es Gestión Publica] Repositorio UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/44519>

Reid, W. M. & Dold, C. J. (2018) *Burns, Senge, and the study of leadership*. ResearchGate.
https://www.researchgate.net/publication/324086124_Burns_Senge_and_the_Study_of_Leadership

- Rodríguez, Daniela. (2020). *Investigación básica: características, definición, ejemplos*. Lifeder. <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>.
- Rojas, A. (2017) *Investigación e innovación Metodológica* <http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>
- Sampieri, R. (2014) *Metodología de la Investigación*. 6Ed. McGrawHill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. [Tesis para la obtención de grado de Maestría en gestión pública. Universidad César Vallejo, Tarapoto – Perú]. Repositorio UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1
- Towsen, T., Stander, M. W., & van der Vaart, L. (2020). *The Relationship Between Authentic Leadership, Psychological Empowerment, Role Clarity, and Work Engagement: Evidence From South Africa*. *Frontiers in Psychology*, 11, 1973. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01973>
- Uchenwamgbe, B. (2013) *Effects of Leadership Style on Organizational Performance in Small and Medium Scale Enterprises (SMEs) in Nigeria*. *European Journal of Business and Management*. Vol 5. N° 23 <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/7475/7797>
- Zuñiga, D. & Mancha, B. (2018). *Estilos de Liderazgo y Compromiso organizacional del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Acoria, año 2017*. [Tesis para obtener título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica – Perú] Repositorio UNH. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2463/TESIS-2018-ADMINISTRACI%C3%93N-MANCHA%20JORGE%20Y%20ZU%C3%91IGA%20PARI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

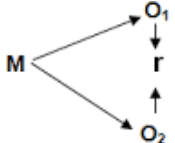
Zuzama Covas, J. M. (2015) *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. [Memoria de trabajo de fin de grado, Grado de Pedagogía. Universitat de les Illes Balears]
https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_J%09uana_Maria.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Estilos de liderazgo	Martínez (2012) nos habla sobre el liderazgo como un proceso de influencia sobre las actividades que una persona desarrolla dentro de un grupo para poder alcanzar una meta. El poder a diferencia del liderazgo es un potencial que influye dentro del líder, es decir es el recurso que le da la capacidad al líder para poder inducir a los trabajadores al cumplimiento de metas a través de tareas u objetivos (p. 237-238).	Respecto a la variable de estudio liderazgo, identifican una serie de dimensiones, y con el fin de obtener indicadores que midan este fenómeno, desarrollan el modelo de liderazgo de rango completo (MLRC), que enmarca las dimensiones en las que pueden situarse los diferentes estilos de liderazgo, estos autores encuentran tres dimensiones que son: transaccional, transformacional y no liderazgo.	Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de desempeño Nivel de recompensa 	3, 10, 12, 13, 15, 16, 19	Ordinal
			Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> Guía Apoyo Entendimiento 	2, 4, 8, 9, 14, 20, 21, 22, 24	
			No Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de Dirección Grado de Soporte 	1, 5, 6, 7, 11, 17, 18, 23	
Compromiso laboral	Hellriegel (2009) menciona que el compromiso laboral viene a ser la fortaleza de las participaciones que un empleado o trabajador llega a tener con la empresa y también la forma en cómo se puede llegar a identificar con la misma.	Aplicación de un conjunto de factores que se van a proporcionar un sistema adecuado de desarrollo del desempeño de los individuos dentro de la organización, cuyo objetivo será de conocer de la manera más precisa posible como está desempeñando el empleado su trabajo y si lo está haciendo correctamente.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> Disposición Destreza Responsabilidades Compromiso 	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal
			Permanencia	<ul style="list-style-type: none"> Participación en equipo Relaciones interpersonales Rendimiento 	7, 8, 9, 10, 11, 12	
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> Identificación Sentido de pertenencia 	13, 14, 15, 16, 17, 18	

ANEXO 2. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo y compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre liderazgo transaccional y compromiso laboral? • ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y compromiso laboral? • ¿Cuál es la relación entre no liderazgo y compromiso laboral? 	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre estilos de liderazgo y el compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre liderazgo transaccional y compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto. • Identificar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto. • Identificar la relación entre no liderazgo y compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto. 	<p>Hipótesis general: H1: Existe relación significativa entre estilos de liderazgo y compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto. H0: No existe relación significativa entre estilos de liderazgo y compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hay relación entre liderazgo transaccional y compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto. • Hay relación entre liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto. • Hay relación entre no liderazgo y compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto. 	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Evaluación de Estilos de liderazgo</p> <p>de</p> <p>Questionario de compromiso organizacional</p>
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
<p>Tipo No experimental</p> <p>Diseño Diseño descriptivo correlacional</p> 	<p>Población Estará conformada por 23 trabajadores.</p> <p>Muestra Estará conformada por 23 trabajadores.</p>	<p>Estilos de Liderazgo</p> <p>Compromiso laboral</p>	<p>Liderazgo transaccional</p> <p>Liderazgo Transformacional</p> <p>No Liderazgo</p> <p>Compromiso afectivo</p> <p>Permanencia</p> <p>Compromiso normativo</p>

ANEXO 3. Instrumentos

EVALUACIÓN DE ESTILOS DE LIDERAZGO

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

En las siguientes tablas tiene una serie de frases que caracterizan conductas. Usted debe valorar cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10, considerando para esta valoración si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces en este caso sería de 10 puntos, mientras que si considera que no refleja su conducta puede calificarlo como 0. Recuerde que el puntaje 5 indica que estas conductas lo manifiestan de vez en cuando. Marque sus respuestas en el protocolo de respuestas anexo.

N°	EVALUACIÓN	VALORACIÓN									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	¿Criticas lo que te rodea?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	¿Te preocupas por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	¿Confrontas con la realidad?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	¿Actúas en forma natural?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	¿Originas conflictos si querer?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	¿Te sientes con actitud nerviosa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	¿Te gusta amenazar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	¿Te agrada aconsejar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	¿Te gusta analizar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	¿Te agrada ser entusiasta?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	¿Sientes envidia por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	¿Te gusta orientar a otros?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	¿Eres severo(a) y exigente?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	¿Te gusta motivar e incentivar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	¿Solicitas y brindas información?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	¿Eres vivas e intuitivo(a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	¿Te gusta culpar a las personas?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	¿Te sientes inseguro(a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	¿Eres autoritario(a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	¿Te agrada proteger y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	¿Tomas interés en aprender?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	¿te gusta estar alegre?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23	¿Eres resentido(a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24	¿Aceptas todo de los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

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

N°		TED	ED	LD	NA/ND	LA	DA	TDA
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización							
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran míos							
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización							
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización							
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización							
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí							
7	Por ahora, permanecer en este organización refleja tanto necesidad como deseo							
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo							
9	Gran parte de mi vida sería afectada si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora							
10	Siento que tengo muy poca opciones si consideraría dejar esta organización							
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar							
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual							
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto							
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora							
16	La organización en la que trabajo merece mi lealtad							
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo							
18	Siento que le debo mucho a esta organización							

ANEXO 4. Instrumentos de uso libre

ESCALA DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

PRESENTACIÓN

La Escala de Liderazgo Organizacional, es un instrumento desarrollado para medir comportamientos del líder (o dirigente) dentro y fuera de las organizaciones, determinando algunas características o particularidades de su accionar, dependiendo de los tipos de grupos en los cuales interactúa.

Este instrumento ha sido elaborado para brindar al profesional un instrumento auxiliar en el trabajo de diagnóstico organizacional, así mismo se acompaña de un breve tratado teórico respecto al liderazgo y la dirección, así como algunas dinámicas de trabajo.

La tarea del profesional dentro de las organizaciones consiste en comprender los comportamientos de cada uno de sus componentes, el líder, el cliente y el personal involucrado en atenderlos. En este sentido presentamos esta Escala cuyo mérito es haber sido desarrollados dentro de organizaciones que brindan servicios o producen bienes, ello nos ha permitido diseñar y adecuar cada instrumento a una organización específica, sin que ello significase distorsiones en el momento de analizar los resultados.

Cuestionario de Compromiso Organizacional

- Es necesario continuar con estudios psicométricos del Cuestionario de Compromiso Organizacional, con muestras más amplias a la utilizada para que de esta manera generar y ampliar el trabajo de validez y confiabilidad.
- Aplicar la escala en diferentes grupos ocupacionales de la población, debido a que la investigación realizada se ha centrado solo en un sector específico esto generara observar y realizar estudios sobre las diferencias o similitudes en cuanto a los resultados obtenido.
- Para una próxima investigación realizar la valides de contenido de la prueba y considerar modificar o agregar ítems según la realidad donde se realice la investigación.
- Dar a conocer los resultados obtenidos con el fin de que brindar nuevos conocimientos en la Psicología.
- Para próximos estudios tener en cuenta realizar baremos por tiempo de servicio.

ANEXO 5. Validez por juicio de Expertos



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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: TRANSACCIONAL								
1	¿Te gusta analizar y orientar?	X		x		x		
2	¿Te gusta orientar a otros?	X		x		x		
3	¿Eres severo y exigente?		x		x			Para el tipo de liderazgo transaccional , la pregunta de ser exigente, carece que no es pertinente.
4	¿Te gusta motivar e incentivar?	X		x		x		
DIMENSION 2: TRANSFORMACIONAL								
5	¿Te preocupas por los demás?	X		x		x		
6	¿Confrontas la realidad?	X		x		x		
7	¿Actúas en forma natural?	X		x		x		
8	¿Te agrada aconsejar y orientar?	X		x		x		
9	¿Te agrada ser entusiasta?	X		x		x		
10	¿Solicitas y brindas información?	X		x		x		
11	¿Eres vivo e intuitivo?		x		x		x	No me parece coherente con el tipo de liderazgo
12	¿Te agrada proteger y orientar?	X		x		x		
13	¿Tomas interés en aprender?	X		x		x		
14	¿Te gusta estar alegre?	X		x		x		
15	¿Aceptas a todos los demás?		x		x		x	
DIMENSION 3: NO LIDERAZGO								
16	¿Críticas lo que te rodea?	X	No	Si	No	Si	No	
17	¿Orígenes conflictivos sin querer?	X		x		x		
18	¿Te sientes con actus nerviosos?	X		x		x		
19	¿Te gusta amenazar?	X		x		x		
20	¿Sientes envidia por los demás?	X		x		x		
21	¿Te gusta culpar a las personas?	X		x		x		
22	¿Te sientes inseguro?	X		x		x		
23	¿Eres autoritario?	X		x		x		
24	¿Eres resentido?	X		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): no es aplicable, se recomienda tomar en cuenta las sugerencias.

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

Apellidos y nombres del Juez validador: D^a JANIRA ISABEL KINO SARAVIA DNI:16801756

Especialidad del validador: Dra. En educación / docente universitaria de investigación

26 de junio del 2021

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

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

Firma del Experto Informante



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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: COMPROMISO AFECTIVO								
1	Me siento muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización	X		x		x		
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran míos	X		x		x		
3	<u>No</u> tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización	X		x		x		Quitar la negación
4	<u>No</u> me siento emocionalmente ligado a la organización	X		x		x		Quitar la negación
5	<u>No</u> me siento como "parte de la familia" en esta organización	X		x		x		Quitar la negación
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí	X		x		x		
DIMENSION 2: PERMANENCIA								
7	Por ahora, permanecer en esta organización me da tanto necesidad como deseo	X		x		x		
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo	X		x		x		
9	Si por parte de mí vida sería afectada si decidiera dejar esta organización	X		x		x		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta organización	X		x		x		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización yo podría considerar trabajar en otro lugar	X		x		x		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas	X		x		x		
DIMENSION 3: COMPROMISO NORMATIVO								
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo	X		x		x		
14	Incluso si recibiera beneficios yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto	X		x		x		
15	Me sentiría culpable si dejo la organización	X		x		x		
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad	X		x		x		
17	No siento mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo	X		x		x		
18	Siento que le debo mucho a esta organización	X		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): no es aplicable, se recomienda tomar en cuenta las sugerencias.

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

Apellidos y nombres del Juez validador: D^a JANIRA ISABEL KINO SARAVIA DNI:16801756

Especialidad del validador: Dra. En educación / docente universitaria de investigación

26 de junio del 2021

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

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

Firma del Experto Informante

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TRANSACCIONAL								
1	¿Te gusta analizar y orientar?		x	x			x	La denominación gusto no permite la medición del indicador, se recomienda cambiar por relevancia en tiempo ¿consideras que el tiempo que te tomas para analizar las situaciones te permite un mejor entendimiento? ¿requieres de un análisis previo para tu acción?
2	¿Te gusta orientar a otros?	x		x			x	La denominación gusto no es clara ¿signes un poco de tu tiempo para orientar a otros? ¿resulta reconfortante el poder orientar a otros?
3	¿Eres severo y exigente?	x		x		x		
4	¿Te gusta motivar e incentivar?	x		x		x		Se recomienda ¿es para ti una necesidad motivar e incentivar a los demás?
DIMENSIÓN 2: TRANSFORMACIONAL								
5	¿Te preocupas por los demás?		Si	No	Si	No	Si	No
6	¿Confrontas la realidad?	x		x		x		
7	¿Actúas en forma natural?	x		x		x		¿Consideras que eres consciente de tu realidad?
8	¿Te agrada aconsejar y orientar?	x		x		x		¿Regularmente haces aconsejar y orientar?
9	¿Te agrada ser entusiasta?	x		x		x		Te consideras entusiasta ¿
10	¿Solicitas y brindas información?	x		x		x		
11	¿Eres visionario e intuitivo?	x		x		x		
12	¿Te agrada proteger y orientar?	x		x		x		
13	¿Tomas interés en aprender?	x		x		x		
14	¿Te gusta estar alegre?	x		x		x		
15	¿Aceptas a todos los demás?	x		x		x		Es incongruente ¿eres capaz de mantener el buen humor, pose a presión? ¿Tienes facilidad para relacionarte con los demás? ¿permite a otros ingresar a tu espacio laboral? Etc.
DIMENSIÓN 3: NO LIDERAZGO								
16	¿Críticas lo que te rodea?	x		x		x		
17	¿Originas conflictos sin querer?	x		x		x		
18	¿Te sientes con actitud nerviosa?	x		x		x		
19	¿Te gusta amenazar?	x		x		x		
20	¿Sientes envidia por los demás?	x		x		x		Recurre a amenazas para lograr tus objetivos?
21	¿Te gusta culpar a las personas?	x		x		x		Las preguntas no permite obtener una respuesta por la forma de plantearla " orientas al cuestionado a emitir una respuesta negativa ¿consideras que los fracasos en la oficina son responsabilidad de los demás compañeros?
22	¿Te sientes inseguro?	x		x		x		
23	¿Eres autoritario?	x		x		x		
24	¿Eres resentido?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Aldrin Robert Ruiz Catpo DNI: 73023408.....

Especialidad del validador: **Magister En Gestión Del Talento Humano**

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

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

28 de junio del 2021

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO								
1	Me siento muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización	x		x		x		¿considero que he alcanzado mi realización en la organización en la cual laboro? ¿Percebo los problemas de la organización como míos?
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran míos	x		x		x		¿Mi sentido de pertenencia con esta organización es mínima?
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización	x		x		x		
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización	x		x		x		
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización	x		x		x		
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: PERMANENCIA								
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo	x		x		x		
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo	x		x		x		
9	Gran parte de mi vida sería afectada si decidiera dejar esta organización	x		x		x		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta organización	x		x		x		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización yo podría considerar trabajar en otro lugar	x		x		x		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO								
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo	x		x		x		
14	Incluso si recibiera beneficios yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto	x		x		x		
15	Me sentiría culpable si dejo la organización	x		x		x		
16	La organización donde trabajo merece mi talento	x		x		x		
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo	x		x		x		
18	Siento que le debo mucho a esta organización	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Aldrin Robert Ruiz Catpo DNI: 73023408

Especialidad del validador: **Magister En Gestión Del Talento Humano**

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

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

28 de junio del 2021

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: TRANSACCIONAL								
1	¿Te gusta analizar y orientar?	✓		✓		✓		
2	¿Te gusta orientar a otros?	✓		✓		✓		
3	¿Eres severo y exigente?	✓		✓		✓		
4	¿Te gusta motivar e incentivar?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: TRANSFORMACIONAL								
5	¿Te preocupas por los demás?	✓		✓		✓		
6	¿Confrontas la realidad?	✓		✓		✓		
7	¿Actúas en forma natural?	✓		✓		✓		
8	¿Te agrada aconsejar y orientar?	✓		✓		✓		
9	¿Te agrada ser entusiasta?	✓		✓		✓		
10	¿Solicitas y brindas información?	✓		✓		✓		
11	¿Eres vivaz e intuitivo?	✓		✓		✓		
12	¿Te agrada proteger y orientar?	✓		✓		✓		
13	¿Tomas interés en aprender?	✓		✓		✓		
14	¿Te gusta estar alegre?	✓		✓		✓		
15	¿Aceptas a todos los demás?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: NO LIDERAZGO								
16	¿Críticas lo que te rodea?	✓		✓		✓		
17	¿Originas conflictos sin querer?	✓		✓		✓		
18	¿Te sientas con actitud nerviosa?	✓		✓		✓		
19	¿Te gusta amenazar?	✓		✓		✓		
20	¿Sientas envidia por los demás?	✓		✓		✓		
21	¿Te gusta culpar a las personas?	✓		✓		✓		
22	¿Te sientas inseguro?	✓		✓		✓		
23	¿Eres autoritario?	✓		✓		✓		
24	¿Eres resentido?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):


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

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

Especialidad del validador: Recursos Humanos

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

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

15 de 06 del 2021

 Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: COMPROMISO AFECTIVO								
1	Me siento muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización	✓		✓		✓		
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran míos	✓		✓		✓		
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización	✓		✓		✓		
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización	✓		✓		✓		
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización	✓		✓		✓		
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: PERMANENCIA								
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo	✓		✓		✓		
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo	✓		✓		✓		
9	Gran parte de mi vida sería afectada si decidiera dejar esta organización	✓		✓		✓		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si consideraría dejar esta organización	✓		✓		✓		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización yo podría considerar trabajar en otro lugar	✓		✓		✓		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: COMPROMISO NORMATIVO								
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo	✓		✓		✓		
14	Incluso si recibiera beneficios yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto	✓		✓		✓		
15	Me sentiría culpable si dejo la organización	✓		✓		✓		
16	La organización donde trabajo merece mi talento	✓		✓		✓		
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo	✓		✓		✓		
18	Siento que le debo mucho a esta organización	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

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

Especialidad del validador: Recursos Humanos

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

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

15 de 06 del 2021

 Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: TRANSACCIONAL								
1	¿Te gusta analizar y orientar?	✓		✓		✓		
2	¿Te gusta orientar a otros?	✓		✓		✓		
3	¿Eres severo y exigente?	✓		✓		✓		
4	¿Te gusta motivar e incentivar?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TRANSFORMACIONAL								
5	¿Te preocupas por los demás?	✓		✓		✓		
6	¿Confrontas la realidad?	✓		✓		✓		
7	¿Actúas en forma natural?	✓		✓		✓		
8	¿Te agrada aconsejar y orientar?	✓		✓		✓		
9	¿Te agrada ser entusiasta?	✓		✓		✓		
10	¿Solicitas y brindas información?	✓		✓		✓		
11	¿Eres vivas e intuitivo?	✓		✓		✓		
12	¿Te agrada proteger y orientar?	✓		✓		✓		
13	¿Tomas interés en aprender?	✓		✓		✓		
14	¿Te gusta estar alegre?	✓		✓		✓		
15	¿Aceptas a todos los demás?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: NO LIDERAZGO								
16	¿Críticas lo que te rodea?	✓		✓		✓		
17	¿Originas conflictos sin querer?	✓		✓		✓		
18	¿Te sientes con actitud nerviosa?	✓		✓		✓		
19	¿Te gusta amenazar?	✓		✓		✓		
20	¿Sientes envidia por los demás?	✓		✓		✓		
21	¿Te gusta culpar a las personas?	✓		✓		✓		
22	¿Te sientes inseguro?	✓		✓		✓		
23	¿Eres autoritario?	✓		✓		✓		
24	¿Eres resentido?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Pezo Arteaga Erik DNI: 43845329

Especialidad del validador: Recursos Humanos

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

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

14 de 06 del 2021

Mg. Lic. Erik Pezo Arteaga
 CLAD - 21840
 Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO								
1	Me siento muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización	✓		✓		✓		
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran míos	✓		✓		✓		
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización	✓		✓		✓		
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización	✓		✓		✓		
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización	✓		✓		✓		
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: PERMANENCIA								
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo	✓		✓		✓		
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo	✓		✓		✓		
9	Gran parte de mi vida sería afectada si decidiera dejar esta organización	✓		✓		✓		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si consideraría dejar esta organización	✓		✓		✓		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización yo podría considerar trabajar en otro lugar	✓		✓		✓		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO								
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo	✓		✓		✓		
14	Incluso si recibiera beneficios yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto	✓		✓		✓		
15	Me sentiría culpable si dejo la organización	✓		✓		✓		
16	La organización donde trabajo merece mi talento	✓		✓		✓		
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo	✓		✓		✓		
18	Siento que le debo mucho a esta organización	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Pezo Arteaga Erik DNI: 43845329

Especialidad del validador: Recursos Humanos

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

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

14 de 06 del 2021

Mg. Lic. Erik Pezo Arteaga
 CLAD - 21840
 Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TRANSACCIONAL								
1	¿Te gusta analizar y orientar?	X		X		X		
2	¿Te gusta orientar a otros?	X		X		X		
3	¿Eres severo y exigente?	X		X		X		
4	¿Te gusta motivar e incentivar?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: TRANSFORMACIONAL								
5	¿Te preocupas por los demás?	X		X		X		
6	¿Confrontas la realidad?	X		X		X		
7	¿Actúas en forma natural?	X		X		X		
8	¿Te agrada aconsejar y orientar?	X		X		X		
9	¿Te agrada ser entusiasta?	X		X		X		
10	¿Solicitas y brindas información?	X		X		X		
11	¿Eres vivas e intuitivo?	X		X		X		
12	¿Te agrada proteger y orientar?	X		X		X		
13	¿Tomas interés en aprender?	X		X		X		
14	¿Te gusta estar alegre?	X		X		X		
15	¿Aceptas a todos los demás?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: NO LIDERAZGO								
16	¿Criticas lo que te rodea?	X		X		X		
17	¿Originas conflictos sin querer?	X		X		X		
18	¿Te sientes con actitud nerviosa?	X		X		X		
19	¿Te gusta amenazar?	X		X		X		
20	¿Sientes envidia por los demás?	X		X		X		
21	¿Te gusta culpar a las personas?	X		X		X		
22	¿Te sientes inseguro?	X		X		X		
23	¿Eres autoritario?	X		X		X		
24	¿Eres resentido?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr(a) Mg: Barera Ramirez Cindy Vanessa DNI: 45990562

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

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

08 de Julio del 2021

C. Ramirez

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO								
1	Me siento muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización	X		X		X		
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran míos	X		X		X		
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización	X		X		X		
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización	X		X		X		
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización	X		X		X		
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PERMANENCIA								
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo	X		X		X		
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo	X		X		X		
9	Gran parte de mi vida sería afectada si decidiera dejar esta organización	X		X		X		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si consideraría dejar esta organización	X		X		X		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización yo podría considerar trabajar en otro lugar	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO								
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo	X		X		X		
14	Incluso si recibiera beneficios yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejo la organización	X		X		X		
16	La organización donde trabajo merece mi talento	X		X		X		
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo	X		X		X		
18	Siento que le debo mucho a esta organización	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr(a) Mg: Barera Ramirez Cindy Vanessa DNI: 45990562

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

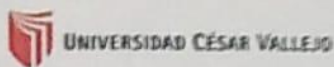
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

08 de Julio del 2021

C. Ramirez

Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Carta de Presentación



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Tarapoto, 28 de ABRIL del 2021

SEÑOR

LIC. WALTER RENGIFO SAAVEDRA
JEFE ZONAL DE LA OFICINA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
TARAPOTO

Presente:



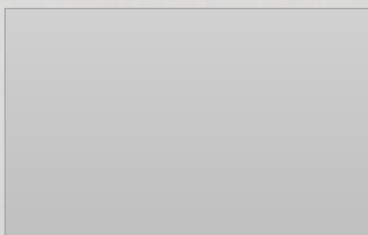
ASUNTO: SOLICITAR PERMISO PARA PODER REALIZAR UN PROYECTO DE INVESTIGACION UNIVERSITARIO RELACIONADO A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL.

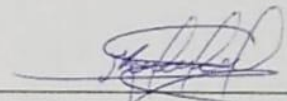
De mi especial consideración:

Es grato dirigirnos a usted para expresarle nuestro cordial saludo y a la vez alcanzarle nuestra solicitud para poder desarrollar nuestro trabajo de investigación: "Estilos de liderazgo y su relación con el compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto", infórmale el trabajo consiste en poder obtener información de su personal y también poder realizar pruebas (encuestas, test y/o entrevistas) todo de manera semipresencial y/o virtual dada la coyuntura actual por la que atravesamos, nosotros somos practicantes del XI ciclo académico de la Facultad de Humanidades, Escuela Académico Profesional de Psicología, de ante mano estamos agradecidos por el apoyo que nos está brindando y por la oportunidad de poder trabajar con ustedes en nuestro proyecto de investigación, el cual será de gran ayuda para ustedes y más aún para nosotros como futuros profesionales.

Hacemos la ocasión para reiterarle los sentimientos de nuestra especial consideración y alta estima personal.

Atentamente.




Martín Alonso Paredes Kino
Interno de Psicología Nivel III – UCV
DNI: 70760325



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE
INDEPENDENCIA”



Tarapoto, 08 de setiembre de 2021

CARTA N° 120-2021-ESC-PSIC/UCV-T

SEÑOR:

Lic. Walter Rengifo Saavedra
Jefe Zonal de la Oficina de Trabajo y Promoción del Empleo

Presente. -

ASUNTO: PRESENTA A ESTUDIANTES

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de saludarle cordialmente como Coordinador del Programa de Estudios de Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto y a la vez presentar a los estudiantes **PAREDES KINO, MARTÍN ALONSO** y **[]**, quienes vienen realizando el Desarrollo del Proyecto de Investigación denominado: **“ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA OFICINA ZONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO TARAPOTO 2021”**.

En tal sentido, los estudiantes necesitan aplicar instrumentos de medición a los usuarios de su distinguida institución, con la finalidad de culminar dicha investigación en los plazos establecidos.

Solicito su amabilidad en considerar brindar el apoyo respectivo, permitiendo el acceso a los estudiantes a dicha población.

A la espera de poder contar con su apoyo, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Dione Francis Marin Puelles
Coordinador del Programa de Estudios de Psicología
UCV – Tarapoto

CAMPUS TARAPOTO
Carretera Marginal Norte
Fernando Belaúnde Terry Km. 8.5
Cacatachi – San Martín
Tel.: (042) 582200 Anx.: 3100

UCV.EDU.PE

SIGI N° 014-2021468860

NOTA DE COORDINACIÓN N° 0006-2021-GRSM/DRTPE-SM

PARA : LIC. ADM. WALTER RENGIFO SAAVEDRA
Jefe de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Bajo Mayo

ASUNTO : Respuesta a Solicitud para realizar un proyecto de investigación

REFERENCIA : NOTA DE INFORMATIVA N° 132-2021-GRSM-DRTPE-SM/JZTBM

FECHA : Moyobamba, 03 de Mayo de 2021

Tengo el grato dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, se le comunica que la suscrita autoriza que el señor Martín Alonso Paredes Kino, estudiante del XI ciclo Académico de la Facultad de Humanidades, Escuela Académico Profesional de Psicología, pueda realizar su proyecto de Investigación Universitario de la Oficina zonal a su cargo, para lo cual se le brindará la información necesaria. Es todo cuanto se hace de su conocimiento, para su atención y demás fines.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;

Firmado digitalmente por:
CHALCA GOMEZ Jean Divari
FIR 18100-831 fald
Motivo: SOY EL AUTOR DEL DOCUMENTO
CARGO: DIRECTORA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DE EMPLEO
Fecha: 03/05/2021 11:27:20-0500

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
OFICINA ZONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
RECIBIDO

N° Reg. _____ N° Folio _____
Fecha 03/05/2021
Firma [Firma] Hora 12:17 p



Documento Nro: 014-2021468860. Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico del GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN, generado en concordancia por

lo dispuesto en la ley 27269. Autenticidad e Integridad pueden ser contrastada a través de la siguiente dirección web:

<http://verificarfirma.regionpermartin.gob.pe/html/gov4604d83d236a477e495d7d023328900de>

'AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA'

CARTA N° 004 -2021-GRSM-DRTPE-SM/JZTBM

SIGI N°014-2021148845

SEÑOR:
MARTIN ALONSO PAREDES KINO
ESTUDIANTE XI CICLO ACADEMICO DE FACULTAD DE HUMANIDADES

Presente.

Asunto : Comunica autorización para realizar su proyecto
Referencia : Solicitud de fecha 28-04-2021
Fecha : Tarapoto, 05 de mayo de 2021.

Por medio del presente me dirijo a usted, para comunicarle que su solicitud para realizar su proyecto de investigación universitaria en la Oficina Zonal de Trabajo Bajo Mayo, ha sido aprobada, para lo cual se le brindara todas las facilidades del caso.

Sin otro particular, me suscribo de usted,

Atentamente.


GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO
Y PROTECCION DEL EMPLEO

Lic. Walter Rengifo Saavedra
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROTECCION DEL EMPLEO

Cc:

• Archivo

Anexo 7: Carta de Autorización de Publicación de Resultados



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Julio Ernesto Rubio Pinedo

Presente

Asunto: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE RESULTADOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del XI Ciclo de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Tarapoto, promoción 2021-II, aula C1T1, requiero de su autorización para poder publicar o no los resultados obtenidos en mi investigación, con la cual obtendré el título de licenciado(a) en psicología.

El título nombre de mi TRABAJO de investigación es: "Estilos de Liderazgo y compromiso laboral de la Oficina Zonal de Trabajo y promoción del Empleo Tarapoto, 2021" siendo imprescindible contar con su aprobación para su publicación dentro del simposio de la UCV, he considerado conveniente recurrir a usted para dicha autorización.

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

Atentamente.

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

Martín Alonso Paredes Kino
Interno de Psicología Nivel VI –
UCV
DNI: 70760325



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PAREDES KINO MARTIN ALONSO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estilos de Liderazgo y Compromiso Laboral en los trabajadores de la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo Tarapoto", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
PAREDES KINO MARTIN ALONSO DNI: 70760325 ORCID 0000-0003-2431-6715	Firmado digitalmente por: MAPAREDESP el 11-02- 2022 23:39:38

Código documento Trilce: INV - 0566429