



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE
LA REGIÓN LAMBAYEQUE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

Autora:

Bach. Uriarte Villalobos, Anahis Alexandra
<https://orcid.org/0000-0003-1709-750X>

Asesor:

Mg. Prada Chapoñan, Rony Edinson
<https://orcid.org/0000-0002-4268-6325>

Línea de Investigación:

Comunicación y Desarrollo Humano

Pimentel- Perú

2020

ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE

Mg. Prada Chapoñan, Rony Edinson
Asesor metodológico

Mg. Olazabal Boggio, Roberto Dante
Presidente del Jurado

Mg. Delgado Vega, Paula Elena
Secretario del Jurado

Mg. Cruz Ordinola, María Celinda
Vocal del Jurado

DEDICATORIA

Dedico mi tesis con todo mi amor y cariño a:
Dios por darme la oportunidad de vivir esta experiencia tan hermosa, guiarme siempre por el camino correcto y darme la valentía de enfrentar este gran reto que fue para mí.

Mis padres, quienes me dieron la oportunidad y confiaron en mí para dar inicio a esta hermosa carrera, quienes día a día se esforzaron porque nada me faltara e hicieron el mayor esfuerzo para ayudarme a culminar con esta meta propuesta.

A una persona en especial, quien me dio el soporte necesario para continuar y motivarme a seguir luchando cuando aparecían las ganas de rendirme, fue mi gran apoyo emocional en mis momentos difíciles.

A toda mi familia, que estuvieron apoyándome de alguna manera para alcanzar uno de mis grandes sueños.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios por permitirme culminar mi carrera y haberme guiado siempre por el camino correcto.

A mi familia por brindarme el apoyo constante y confiar plenamente en mí día a día hasta lograr graduarme como una gran profesional.

A mis profesores quienes fueron parte de mi formación académica y me brindaron la confianza para llevar cada curso de la mejor manera, por sus conocimientos y experiencias transmitidas en aulas y por la guía durante estos cinco años y medio.

A mi asesor de tesis quien estuvo en todo momento, absolvió aquellas dudas presentadas en diversos momentos, por motivarnos de una manera particular a realizar una investigación de calidad, y por la paciencia en la revisión de mi tesis, permitiéndome realizar un buen trabajo y alcanzar mi licenciatura.

A la municipalidad y jefes inmediatos que me abrieron las puertas con mucha acogida para realizar la presente investigación.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque, para lo cual se contó con la participación de 120 trabajadores entre 20 y 65 años de edad (M=36 y DE=11), de los cuales el 59% fueron hombres. Se utilizó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Corto (5x) de Bass y Avolio (2000), validado en Perú por Jiménez (2018) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), validado en Perú por Ríos y Mendoza (2018); siendo el diseño de investigación correlacional de tipo no experimental. Los resultados evidencian una relación positiva significativa entre el liderazgo transformacional y transaccional con el compromiso afectivo y normativo, sin embargo, el estilo de liderazgo laissez faire presenta una relación negativa significativa con el compromiso afectivo y normativo, se halló también una relación positiva entre la dimensión resultado del líder con el compromiso afectivo y normativo, sin embargo, se evidenció que no existe relación entre las dimensiones de la variable estilos de liderazgo y el compromiso de continuidad. Finalmente se concluye que a mayor presencia de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional mayor compromiso afectivo y normativo, a mayor presencia del estilo de liderazgo laissez faire menor compromiso afectivo y normativo, a mayor presencia del resultado de líder mayor compromiso afectivo y normativo.

Palabras Clave: Compromiso organizacional, estilos de liderazgo, municipalidad.

Abstract

The present research aimed to know the relationship between leadership styles and organizational commitment in a municipality of the Lambayeque region, for which 120 workers between 20 and 65 years of age participated ($M = 36$ and $SD = 11$), of which 59% were men. The Multifactorial Short Leadership Questionnaire (5x) by Bass and Avolio (2000), validated in Peru by Jiménez (2018) and the Scale of Organizational Commitment by Meyer and Allen (1991), validated in Peru by Ríos and Mendoza (2018) were used.)); the correlational research design being of a non-experimental type. The results show a significant positive relationship between transformational and transactional leadership with affective and normative commitment, however, the laissez faire leadership style presents a significant negative relationship with affective and normative commitment, a positive relationship was also found between the dimension The result of the leader with the affective and normative commitment, however, it was evidenced that there is no relationship between the dimensions of the leadership styles variable and the commitment to continuity. Finally, it is concluded that the greater the presence of the transformational and transactional leadership styles, the greater the affective and normative commitment, the greater the presence of the laissez faire leadership style, the less affective and normative commitment, the greater the presence of the leader result, the greater the affective and normative commitment.

Keywords: Organizational commitment, leadership styles, municipality.

ÍNDICE

Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1. Realidad Problemática	9
1.2. Trabajos Previos	11
1.3. Teorías concernientes al tema.....	16
1.4. Formulación del problema	25
1.5. Justificación e importancia	25
1.6. Hipótesis.....	26
1.7. Objetivos	27
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	29
2.1. Tipo y diseño de Investigación.....	29
2.2. Población y muestra.....	29
2.3. Variables, Operacionalización.....	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	33
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	35
2.6. Criterios éticos.....	36
2.7. Criterios de rigor científico.....	37
III. RESULTADOS	38
3.1 Resultados en tablas.....	38
3.2 Discusión de resultados	44
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
4.1 Conclusiones.....	49
4.2 Recomendaciones	50
Referencias	51
ANEXOS	58

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad tanto el compromiso organizacional como los estilos de liderazgo se han convertido en claves importantes en toda organización para el alcance de sus objetivos. Tomando en cuenta el desarrollo de las organizaciones es importante mencionar que el presente estudio de investigación tiene como objetivo el estudio de la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque, e identificar la relación entre las dimensiones de cada variable.

Investigaciones señalan que las organizaciones logran un mayor compromiso cuando existe el estilo de liderazgo transformacional (López, 2018), buen clima laboral (Quispe y Veliz, 2013), motivación laboral (De la Puente, 2017) y calidad de vida laboral (Flores, 2017).

La presente investigación se encuentra desarrollada en cuatro capítulos que se describen a continuación.

En el capítulo I, se detalla el problema a presentar, la realidad problemática de la población estudiada, el marco teórico de ambas variables, estilos de liderazgo y compromiso organizacional, para lo cual se describen teorías y modelos con el fin de evidenciar una adecuada sustentación teórica de cada variable, así como también la importancia de la investigación, definiendo para ello los objetivos e hipótesis.

En el capítulo II, contiene el marco metodológico que se empleó para el desarrollo de la investigación, se describe de manera detallada la población y muestra estudiada, así como también el procesamiento estadístico y análisis de datos.

En el capítulo III, se muestran los resultados de la investigación, además de la interpretación de los mismos y su respectiva discusión en comparación con los antecedentes mencionados.

En el capítulo IV, se detallan las conclusiones y recomendaciones pertinentes para la investigación.

1.1. Realidad Problemática

Con el pasar del tiempo las organizaciones han ido incrementando, y en la actualidad nos encontramos con un mundo en donde cada organización busca la manera de alcanzar sus objetivos, y dentro de esta se encuentran los trabajadores que son guiados bajo la figura de un líder, los mismo que actúan como mediadores para que estos objetivos organizacionales sean alcanzados.

Ruíz (2013) menciona que uno de los aspectos más importantes y primordiales en las organizaciones es el compromiso, ya que este contribuye al progreso, alcance de objetivos y sentido de pertenencia del trabajador en la organización. Esto quiere decir que el compromiso organizacional se vuelve importante ya que nos permite ver que tan identificados están los trabajadores y también asegurar un buen desempeño. Siendo de suma importancia que se comprometan con los objetivos organizacionales, que se sientan satisfechos realizando sus funciones asignadas y que esto no solo lo hagan a cambio de una remuneración económica, sino que en realidad sea algo placentero para ellos.

La investigación realizada por la Comunidad Laboral Trabajando (2016) indicó que, en España, el 19% de trabajadores no se sienten cómodos en el lugar donde laboran, puesto que existe un mal clima laboral y una forma negativa respecto al trato que proviene de su jefe, siendo esto un factor que desmotiva y genera bajos niveles de compromiso laboral. Y para complementar lo mencionado, De la Puente (2017) señala que el personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Trujillo se ubica en un 53% en el nivel medio respecto al compromiso organizacional general, lo que ha generado que la empresa se encuentre desenvolviéndose de manera promedio. Esto quiere decir que el compromiso organizacional se relaciona con el desenvolvimiento o desarrollo de la organización, de tal manera que, si los trabajadores se encontrarán comprometidos al 100%, la organización estaría alcanzando su máximo desenvolvimiento.

El compromiso organizacional es una variable que desea desarrollar toda organización en sus trabajadores, y los estilos de liderazgo son también importantes ya que

estos permiten que los trabajadores sean guiados de la manera adecuada. Es significativo conocer bajo qué estilos de liderazgo son percibidos los jefes de cada área, ya que por medio de esto se pueden dar propuestas de solución a dificultades que se presentan generalmente en las organizaciones, en ocasiones sucede que los jefes no conocen cómo son percibidos por su personal a su cargo, generando de manera involuntaria sentimientos negativos y resistencia hacia su desempeño.

En una investigación realizada por Díaz (2014) se determinó que un buen estilo de liderazgo aplicado en la empresa eleva el rendimiento de cada colaborador, ya que laboran en conjunto y entorno al desarrollo de sus actividades. Siendo esto corroborado por Saldivia y Serrano (2010) quienes afirman que existe relación entre la existencia del valor de un buen liderazgo y su repercusión en el ambiente laboral. De esta manera pone en evidencia que, si se trabaja en las empresas con líderes que ejerzan su cargo de la manera adecuada, se estaría aportando de manera positiva y significativa en su ambiente de trabajo, logrando que los trabajadores desempeñen sus actividades de la manera deseada.

Polo (2014), recomienda hacer uso de un estilo de liderazgo dinámico y flexible, en lugar de uno estático, lo que permitirá a la organización superar sus debilidades, generando un valor agregado en sus trabajadores. Lo que quiere decir que, si los jefes son capaces de transmitir su flexibilidad y dinamismo, las personas a su cargo mostrarán un mejor desempeño. Así mismo Molina, (2015) encontró que el liderazgo tiene una influencia de un (49%) dentro del desempeño laboral, lo que estaría brindando un mayor sustento a lo antes mencionado.

Ahora, si nos enfocamos en el ámbito de municipalidades, donde según Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) nos menciona que son organizaciones gubernamentales, las cuales tienen autonomía y buscan generar mejoras en las situaciones de vida de los pobladores. Teniendo como base la calidad de gestión que realicen los trabajadores para alcanzar los objetivos. Además, dentro de su investigación menciona su estudio en tres municipalidades, donde determinaron que el 70% del personal no se sentía reconocido, el 30% percibía su ambiente de trabajo no contaba con las condiciones necesarias para realizar sus funciones y el 45% se sentía desmotivado, esto refleja la percepción negativa que existe hacia el trabajo que realiza el área de recursos humanos en las municipalidades. Entonces es

prudente mencionar que tanto los estilos de liderazgo como el compromiso organizacional no son tratados con importancia en esa población, actualmente no se registran estudios relacionados para la problemática mencionada en esta población, y esto es por falta de iniciativa, presupuesto y organización.

Es importante mencionar que en su mayoría los líderes de la municipalidad no ejercen el liderazgo de manera adecuada y los trabajadores realizan sus funciones de manera monótona, regida a tiempos establecidos, lo que genera que estos trabajen basados en la esperanza de recibir un salario a cambio, se observa también colaboradores disgustados con las funciones que ejercen, quienes no cumplen con las metas establecidas generando que haya un retraso en el avance. (Polo, comunicación personal, 26 de marzo del 2019).

Entonces, se observa que en diversas fuentes tanto los estilos de liderazgo como el compromiso organizacional son puntos claves para el desarrollo organizacional, los cuales se vienen estudiando a lo largo de los años y que en la actualidad son una de las piezas fundamental para el triunfo de toda organización. Lo que a futuro si no se analiza y no se le presta la atención necesaria, la gestión que se realice no estaría generando el éxito deseado.

Bajo los argumentos antes mencionados nace la necesidad de investigar sobre la relación de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque.

1.2. Trabajos Previos

Internacionales

López (2018) en su estudio realizado en Guatemala tuvo como finalidad comprobar si existe relación entre los estilos de liderazgo de los directores de las Unidades y Direcciones y el compromiso hacia el trabajo. Se tuvo como muestra de 130 colaboradores, cuyas edades oscilan entre 31 y 39 años, el 52% posee estudios universitarios, mientras un 9% posee estudios de postgrado y únicamente 3 personas no tienen ningún tipo de estudio. Se utilizó el Cuestionario MLQ-5X: Liderazgo de Bass y Avolio (1995) y el Modelo Utrecht Work Engagement Scale (UWES): Compromiso hacia el trabajo. Obteniendo como

resultado que existe una correlación ascendente positiva entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Lo que quiere decir que a presencia del liderazgo transformacional los trabajadores proyectan sus energías para conseguir los objetivos de la institución, logrando así fortalecer un clima laboral positivo.

Chiang, Gómez y Wackerling (2016) en su estudio, el cual tuvo como fin analizar los tipos de compromiso organizacional presente en los trabajadores de dos municipalidades chilenas contrastando los índices de los tipos de compromiso entre ambas. La muestra estuvo conformada por 82 trabajadores chilenos, 34 mujeres y 48 hombres, con una edad media de 34 años para trabajadoras y 42 para trabajadores, con una antigüedad de 7.3 y 9 años respectivamente. El instrumento utilizado fue el Cuestionario para compromiso del trabajador de Meyer y Allen (1991). Obtuvo los siguientes resultados respecto al compromiso afectivo, en ambas instituciones se encuentra un alto nivel de compromiso, lo que indica que sus trabajadores se sienten sinceramente comprometidos logrando entablar un lazo afectivo con la empresa; en cuanto al compromiso normativo sucede lo mismo, al encontrarse un alto nivel en ambas instituciones, sintiéndose sus trabajadores bien recompensados en cuanto a beneficios otorgados por la institución, logrando así generar un fuerte lazo de compromiso con la empresa. Finalmente, los niveles de compromiso de continuidad arrojaron altos, pues existe un buen número de trabajadores que tienen una antigüedad laboral importante en ambas instituciones. Estos resultados indican que en las municipalidades es visto el compromiso como un factor de identificación con la institución en la que laboran.

Nacionales

Frkovich (2018) en su investigación realizada en Lima, cuyo objetivo fue investigar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional. La muestra estuvo conformada por 147 trabajadores del área de microfinanzas, los cuales pertenecieron a distintas posiciones. Para la evaluación se utilizó la escala MLQ-5X versión corta de Bass y Avolio, y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith. Obteniendo como resultado que los estilos de liderazgo presentan una correlación positiva con el compromiso organizacional, siendo el liderazgo transaccional el de mayor predominancia en la muestra. Lo que quiere decir que el liderazgo transformacional y transaccional genera en

los subordinados identificación propia con sus necesidades alineados con la visión de la organización, donde además se utiliza recompensas en base a su desempeño, por lo que a mayor percepción de un liderazgo transformacional mayor compromiso organizacional. Por otro lado, el estilo de liderazgo laissez faire es el que menor predominancia muestra, con relación negativa, lo que significa que a mayor percepción del estilo laissez faire menor compromiso.

En el 2017, De la Puente realizó una investigación en Trujillo para hallar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en trabajadores que forman parte de los administrativos, utilizando el diseño descriptivo. La muestra estuvo compuesta por un total de 108 trabajadores de los cuales 47 fueron mujeres y 61 varones. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Compromiso Organizacional adaptado en Trujillo por Asto y la Escala de Motivación M-L 1996 de Vicuña. Los resultados obtenidos fueron que el 53% de la muestra se sentían identificados en un nivel medio. En cuanto a dimensiones, se encontró que, en el compromiso afectivo, el 47 % de la muestra se ubica en un nivel medio; en la dimensión Implicancia el 40% se halla en un nivel medio y en compromiso de continuidad el 57 % de la muestra se siente identificada en un nivel medio alto, junto a ello se ubican en nivel medio alto de motivación al logro. Lo que significaría que el trabajador se encuentra identificado y tiene un sentido de permanencia alto, por lo que se siente comprometido a alcanzar los objetivos organizacionales y de la mano con ello siente la motivación de seguir alcanzando sus objetivos personales.

Flores (2017) en su estudio de investigación tuvo como finalidad determinar si existe relación entre la calidad de vida laboral y la percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en una municipalidad de Llabaya, su muestra estuvo conformada por 172 servidores administrativos públicos, se utilizó el cuestionario de estilos de liderazgo - CELID "S" versión para seguidores (Castro, Nader y Casullo, 2004) y la escala de calidad de vida laboral WRQoL (Easton y Van Laar; 2012). Obteniendo como resultado que existe una relación significativa entre las variables, encontrándose como estilo primordial el estilo transformacional. Esto quiere decir que mientras los trabajadores perciban una mejor calidad de vida en el trabajo, tendrán una mejor percepción del proceso que utiliza el líder para guiar a su grupo para lograr un fin común.

Tucto (2017) en su investigación realizada tuvo como fin hallar la relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de la Microrred de salud Aparicio Pomares de Huánuco; 2017. Cuya muestra fue conformada por 49 enfermeros, donde hizo uso de la Escala de los estilos de liderazgo de Quispe, basada en la escala de Bass y la Escala del compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith (1991). Obteniendo como resultados una relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo y el compromiso normativo, sin embargo, se determinó que no existe correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso de continuidad y afectivo. Lo que quiere decir que los estilos de liderazgo no necesariamente predicen la presencia del compromiso de continuidad y afectivo en esta muestra estudiada.

En una investigación realizada en Chimbote por Vidal (2016) cuyo objetivo fue establecer si existe relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad pública, su muestra estuvo conformada por 120 colaboradores administrativos, para la cual se hizo uso de la escala elaborada por Egoavil de liderazgo organizacional – ELO validada en el año 2003 y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen adaptado en 1998. Obteniendo una relación negativa significativa entre los estilos de liderazgo generativo punitivo y emotivo dócil con el componente afectivo, por otro lado, se encontró correlación positiva entre los estilos generativo nutritivo, racional, emotivo libre con el componente de continuidad y una relación negativa con el emotivo dócil; y finalmente se encontró una relación negativa entre el estilo emotivo dócil y emotivo indócil con el componente normativo. Lo que quiere decir que los estilos de liderazgo ejercido es un componente fundamental para generar compromiso en los trabajadores, es por ello que el líder debe ejercer conductas carismáticas y un mayor control de los seguidores para generar así un mayor compromiso por parte de ellos con la organización.

En la investigación realizada por Loza (2014) se tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa privada “Simón Bolívar” en la ciudad de Tarapoto. La muestra estuvo conformada por 100 docentes, 65% varones y 35% mujeres; 15% con grado académico de magíster, 56% con título de licenciado en educación y 19% provienen de educación superior pedagógica. Se utilizó el Cuestionario de Estilos de Liderazgo Protocolo

(CELID) de Castro, Nader & Casullo (2004) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). Se determinó una relación significativa entre las sub escalas de liderazgo transformacional y transaccional con la escala general de compromiso organizacional, sin embargo, la escala laissez faire fue relacionada de manera débil con el compromiso organizacional. Lo que quiere decir que un liderazgo transformacional generará que los trabajadores estén dispuestos a alcanzar los objetivos y cumplir con los valores organizacionales, mientras que un estilo de liderazgo transaccional generará una mayor motivación de alcanzar los objetivos en base a los beneficios esperados por los logros alcanzados, lo que generará un nivel alto de compromiso con la organización.

En una investigación realizada en Huancayo por Quispe y Veliz (2013) la cual tuvo como finalidad hallar la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de las municipalidades distritales de Paucarbambilla El Carmen y Locroja. La muestra estuvo conformada por 50 personas, 24 de la MDPC y 26 de la MDL. Se utilizó el Cuestionario para Medir el Clima Organizacional de Litwin y Stringer, y el cuestionario para Medir el Compromiso Organizacional de Allen y Meyer. Arrojó como conclusión que existe una correlación positiva entre el clima y compromiso organizacional en la municipalidad. Esto quiere decir que el clima organizacional predice la presencia del compromiso en la municipalidad estudiada.

Locales

En una investigación realizada por Velezmoro (2017) en la ciudad de Chiclayo, se tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las habilidades gerenciales y los estilos de liderazgo en las dirigentes de los comedores populares del distrito, donde la muestra estuvo conformada por las juntas directivas de los 31 comedores existentes, se utilizó el cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID-S, llegando a concluir que existe una relación significativa entre la dimensión habilidades técnicas con el liderazgo transaccional, las habilidades humanas y conceptuales con el liderazgo transformacional. Lo que nos indica que el estilo de liderazgo transformacional está muy ligado al manejo de comunicación, relaciones interpersonales y manejo de conflicto que refleja el líder a sus subordinados.

Cruz (2016) en su investigación tuvo como objetivo hallar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. La muestra fue conformada por 60 trabajadores. Se utilizó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen y el cuestionario de Satisfacción de Minnesota de empleo" debidamente adaptado de Weiss, Dawis, England y Lofquist. Se obtuvo como resultado que existe correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, es decir los funcionarios se encuentran identificados con su organización y desean continuar, lo que repercute en su actitud hacia sus labores que realiza. Lo que finalmente quiere decir que a mayor presencia de compromiso organizacional mejor actitud hacia sus funciones que realiza.

Guerrero y Vásquez (2016), en su investigación cuyo objetivo fue encontrar la relación entre los estilos de liderazgo y niveles de productividad en trabajadores de una universidad de Chiclayo, la muestra estuvo conformada de 121 trabajadores administrativos y docentes, se utilizó el instrumento creado por los autores de la investigación denominado Cuestionario de Estilos de Liderazgo y de Niveles de Productividad Laboral. Obteniendo como resultados finales la presencia de una relación significativa entre las variables, además de afirmar que el estilo de liderazgo transformacional y transaccional del director influye en la eficacia de la institución. Es decir, a mayor presencia de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, la institución alcanza sus objetivos organizacionales con mayor facilidad y en menor tiempo, incrementado así sus niveles de productividad, en donde sus trabajadores desempeñan sus actividades en el tiempo establecido.

1.3. Teorías concernientes al tema

1.3.1. Liderazgo Organizacional

Hoy en día todo tipo de organización busca los mejores líderes para llevar adelante los objetivos, los ciudadanos intentan elegir el mejor líder que pueda satisfacer las necesidades y trabaje por el bien común de la población. Y es importante mencionar que el estudio del liderazgo tiene sus orígenes en el siglo XX, desde la fecha muchos investigadores han estudiado esta variable, sin embargo, hasta la fecha no se ha encontrado una definición específica. (Lupano, Benatuil y Nader, 2007).

Un líder es “aquel que, por la fuerza de sus ideas, su carácter, talento, voluntad o habilidad administrativa, es capaz de inspirar, incitar y dirigir a los demás hacia el logro de sus objetivos” (Wishart, 1969). Lo que nos quiere decir que todo líder posee un grado de influencia sobre sus trabajadores, reforzando en ellos el cumplimiento de los objetivos estratégicos de una organización.

1.3.1.1 Modelo de Liderazgo Rango Total

En un estudio realizado por Bass y Avolio (1994) nos define al Liderazgo Transformacional como un proceso que se da en la relación líder-subordinado, caracterizado por su carisma, de esta forma los seguidores se identifican y desean imitar al líder. Es decir, es un líder estimulante que brinda un buen ejemplo a seguir, además de fomentar la expansión de sus habilidades a sus seguidores o subordinados; los inculca, los alienta para hacerlos parte de desafíos y se mantiene constantemente haciendo uso de su persuasión. Considera además a sus trabajadores individualmente, les brinda apoyo, guía y asesoramiento, lo que genera que sus seguidores lo vean como fuente de confianza.

Por otro lado, define al Liderazgo Transaccional, como aquel basado en el contrato con el seguidor, en donde sus necesidades pueden ser alcanzadas si su rendimiento se adecua a su contrato con el líder, por lo que, si el trabajador cumple con sus funciones y objetivos establecidos, recibirá recompensa económica u otro tipo de refuerzo a cambio de sus logros obtenidos. Este liderazgo conceptualmente está constituido por Recompensa Contingente y Dirección por Excepción. (Bass y Avolio, 1994). Lo que quiere decir que el seguidor y líder intercambian recompensas específicas, basadas en el reconocimiento por parte del líder, para lograr que los trabajadores cumplan sus objetivos.

Es importante mencionar que para el modelo rango total ningún estilo de liderazgo es el correcto o adecuado en todas las circunstancias, pues el líder debe ser hábil para diferenciar el estilo adecuado basándose en el contexto; en el ámbito laboral donde se requiere una alta organización de la tarea, un estilo transaccional puede ser efectivo a corto plazo, sin embargo, en un lugar donde es más valorado por el ambiente y el trabajo autónomo de los individuos hacia metas comunes, pues será más prudente un líder

transformacional. (Vega y Zavala, 2004). Esto quiere decir todo líder tiene la capacidad de desarrollar ambos estilos de liderazgo y utilizarlos en el contexto adecuado para generar los resultados deseados.

1.3.1.2 Teoría Humanista del Liderazgo

Aquí el liderazgo se analiza como el desarrollo de una habilidad según Montañez (2015), con la que los líderes ejercen su influencia sobre las personas o seguidores, donde todos se mantienen orientados a un objetivo o dirección en común, influencia interpersonal que ejerce en una situación o contexto, la cual es dirigida a través del proceso de comunicación para el alcance de objetivos.

Según Bass (1985) el liderazgo transformacional es el proceso donde el líder y el seguidor aportan mutuamente para alcanzar un alto nivel motivacional, así mismo estableció dos definiciones, la primera liderazgo transformacional y la segunda liderazgo transaccional, donde define al transformacional como capaz de crear un cambio de percepciones, valores y expectativas de bien común para la persona y organización; y el transaccional está orientado a las características de la personalidad del líder y poder de generar cambios.

Bass y Avolio (1994) identificaron una serie de sub dimensiones las cuales son:

Para el Liderazgo Transformacional:

- **Influencia idealizada**, siendo esta quien genera que los seguidores sientan apego por su líder, es decir, los seguidores idealizan a su líder generando así verse influenciados por las conductas del mismo.
- **Motivación inspiradora**, en donde el líder logra transmitir una visión que inspira, y genera ganas de cumplir con los objetivos de la organización.
- **Estimulación intelectual**, se incentiva la creatividad y resolución de problemas a través de un pensamiento crítico e innovador, transmitiendo así sus habilidades para que estén sean imitadas.

- **Consideración individualizada**, donde el líder se muestra como un modelo a seguir, un ejemplo de trabajador a quien imitar, los mismos que sentirán el deseo de manera voluntaria de seguir sus pasos e imitar sus conductas.

Para el Liderazgo Transaccional:

- **Recompensa contingente**, el cual hace referencia al estímulo entregado por el líder ante el cumplimiento de metas del subordinado, en donde la recompensa es mutua de líder- seguidor.
- **Dirección por excepción (Activa)**, el líder coloca estándares para monitorear el desempeño de los trabajadores, para conocer si se están cumpliendo y así medir el desempeño de manera acertada.
- **Dirección por excepción (Pasiva)**, esperan ser notificados sobre errores y desvíos antes de tomar una acción, donde el líder se basa en ello para implementar estándares.

Liderazgo Laissez Faire

Bass y Avolio (1994) refiere que este es el modelo donde los líderes evitan influenciar a sus trabajadores, evitan sus responsabilidades como supervisores, dudan de su propia capacidad de dirigir. Estos jefes no identifican los conflictos que deben ser resueltos, por lo que el comprometerse con el equipo genera una relación negativa. Este tipo de líder se muestra indiferente con sus seguidores, fomentando en el grupo el bajo rendimiento y desánimo al cumplir sus funciones asignadas, pues estos seguidores no tienen un ejemplo a seguir, generando en ellos el trabajo individualista y no en equipo.

Resultado del líder

Según Bass y Avolio (2000), son aquellas características personales percibidas por los trabajadores a su cargo en relación a su forma liderar de manera general.

- Esfuerzo adicional: es cuando líder incrementa el deseo y poder de sus subordinados de hacer sus funciones, alcanzar las metas del grupo y de la organización.
- Satisfacción: el líder responde a las expectativas y necesidades de sus seguidores, se mantiene atento a lo que sus trabajadores necesitan para cubrir y brindar el interés merecido hacia ellos.
- Efectivo: el líder optimiza los recursos materiales y humanos del grupo que tiene bajo su mando, para conseguir buenos resultados, reduciendo el mayor costo posible, sin dejar de fomentar el buen desempeño de cada trabajador.

1.3.2 Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional es estudiado desde años atrás, el mismo que ha ido cambiando de significado en el transcurrir de los años, según la investigación realizada por Fernández (2017), el primer estudio sobre el compromiso fue en los años 60 del siglo pasado, gracias a los estudios elaborados en el ámbito de la sociología. Pero luego fue estudiado por los economistas y empresarios, quienes iniciaron a percatarse de la importancia de este concepto y su influencia que podía ejercer dentro de las organizaciones. Según este estudio años atrás el compromiso organizacional fue estudiado para conocer la influencia de la tasa de rotación del personal, para luego ser orientado hacia los resultados de la organización tales como el desempeño de los trabajadores, la eficacia, la satisfacción y otras variables.

En un estudio realizado por Gallardo y Traidó (2007) se menciona que en primera instancia el compromiso organizacional se analizó desde una perspectiva unidimensional por autores como Porter, Mowday y Streert en el año 1986. Cuyos autores reconocen una dimensión dentro del compromiso, la afectiva. Y en el transcurrir del tiempo, aparecen diferentes autores que defendían una perspectiva multidimensional, aunque no se llegó en ese tiempo a un acuerdo en cuanto al número de dimensiones. Siendo uno de los estudios con mayor relevancia los realizados por Allen y Meyer en 1991, fueron tomados como base para el estudio y desarrollo de la presente investigación,

1.3.2.1 Definición

Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que describe la relación entre una persona y una organización, el cual influye de manera relevante para la decisión de continuar o dejar la organización. Siendo tomado también como un concepto multidimensional que comprende tres tipos de compromiso: el afectivo, continuidad y normativo. Lo que quiere decir que todo trabajador comprometido con la organización cumple sus funciones asignadas por decisión y voluntad propia, aportando con su iniciativa para el cumplimiento de los objetivos tanto personales, profesionales como organizacionales. Y para ello deberá conocer a detalle su empresa, lo mismo que llevaría a una mayor identificación con la misma.

Esta aproximación tridimensional es la que mayor análisis y soporte ha creado durante las últimas décadas, siendo la teoría con mayor cantidad de estudios por muchos otros autores en diferentes lugares del mundo (Arciniega & Gonzales, 2006).

1.3.2.2 Factores que determinan el compromiso organizacional

Apoyo Organizacional

Según Littlewood (2003) es considerado como uno de los antecedentes inmediatos del compromiso organizacional y se entiende como la interpretación general de los empleados sobre el grado en la que la organización valora las contribuciones personales y se preocupa por su bienestar. Lo que quiere decir que para el empleado esto es un vínculo muy importante que genera un mayor compromiso hacia el lugar de trabajo. A su vez esto se corrobora con la teoría del intercambio social, la cual explica que los trabajadores se ven en obligación de responder de manera positiva ante un trato favorable por parte de la organización, lo que a su vez quiere decir que el trabajador se mostrará dispuesto a desempeñar funciones con el fin de alcanzar los objetivos de la organización.

Relación supervisor – subordinado

Según Bhal y Ansari (2007) el líder es el puente que une al trabajador con la organización, siendo así una pieza clave para la evaluación del rendimiento como para la asignación de responsabilidades y recursos para su desarrollo. Es decir que el líder es un punto clave para que los trabajadores se sientan comprometidos, puesto que está en sus manos brindar el apoyo necesario y ofrecer la información clara para el cumplimiento de objetivos.

Además, así como los trabajadores toman al jefe como referente para interpretar lo que sucede en la organización, se piensa que el tipo de relación entre ambos es el claro espejo del clima organizacional (Graen, 1995), lo que quiere decir que si se existe una relación inadecuada entre líder- seguidor se verá afectado su ambiente de trabajo.

Identificación organizacional

Según Pérez (2011) cuando un trabajador se siente identificado con su lugar de trabajo, este pondrá más de su parte y aportará siempre que pueda, se mantendrá enfocado en la misión y visión de la organización, logrando así un mejor rendimiento general del trabajador. Es decir, que un trabajador bien informado e identificado con la organización aportará de manera significativa para el cumplimiento de objetivos basado en la filosofía organizacional.

1.3.2.3 Valores relacionados con los componentes

Según Gonzales y Guillén (2008) son los siguientes:

Afectivo

- ✚ Identificación y coherencia entre los valores personales del trabajador y de la organización.

De continuidad

- ✚ Aceptación de los valores de la empresa, dejando de lado los personales, llegando a aceptar valores contrarios a cambio de una remuneración.

Normativo

- ✚ Se produce la interiorización de los valores y propósito de la organización, surge una identificación con los objetivos de la misma, siendo relacionado con un aspecto moral.

1.3.2.4 Perspectivas

Del intercambio social

Esta perspectiva se relaciona con el componente de continuidad que postula Meyer y Allen (1991) quienes afirman que el trabajador se ve obligado a continuar en la organización cuando el coste de abandono es alto y a esto se le suma la baja probabilidad de encontrar otro empleo; manifestando así un alto nivel de compromiso de continuidad. Además, los beneficios que le brinda la organización, como: un seguro o una jubilación; genera que dejar de trabajar sea una pérdida. De esta forma, si un colaborador se muestra comprometido con su empresa, logrará alinear sus propios objetivos de la mano con los de la organización, cumpliendo acciones extraordinarias para beneficio de la organización. Por lo que, si una persona se siente bien recompensada por su trabajo, realizará con mayor frecuencia conductas que beneficien a la empresa y a su persona como profesional.

De atribución

Esta perspectiva está relacionada con la dimensión normativa, postulada por Meyer y Allen (1991) quien afirma que esta dimensión está relacionada con un compromiso moral de recompensar con lealtad a la organización, además de ser una característica personal, ya que involucra creencias, valores y socialización. Lo que ve complementado con la definición de ética en el trabajo por Varona (1993) quien menciona que el compromiso normativo es una responsabilidad interior de la persona lo que le impulsa a realizar un buen trabajo.

Lo que nos quiere decir que el compromiso normativo va más allá de cumplir con las responsabilidades que son otorgadas dentro de la organización, sino es más bien cómo el trabajador relaciona su ambiente de trabajo con sus valores y creencias ya adquiridas en la socialización dentro de la empresa, logrando realizar sus actividades no por obligación sino por la creencia de que es lo correcto y es lo mejor para él.

Psicológica

Esta perspectiva se relaciona con el componente afectivo del compromiso organizacional que postula Meyer y Allen (1991), el cual hace referencia al vínculo psicológico a través de un vínculo emocional del trabajador y una identificación e implicancia a la organización. Lo que indica, que si un trabajador se siente reconocido por la empresa en la que labora esto creará un vínculo emocional que lo hará sentir que el lugar en el que labora verdaderamente vale la pena. Llegando a la conclusión que cuando un trabajador se involucra emocionalmente con su lugar de trabajo este percibirá que sus necesidades y expectativas son cubiertas, lo que lo llevará a buscar el bienestar propio y de la empresa, sintiéndose así orgulloso de pertenecer en la misma.

1.3.3 Municipalidad

Las municipalidades, son el puente de comunicación entre el estado y la ciudadanía, es por eso que se busca promover el desarrollo integral del gobierno, fortaleciendo las capacidades de sus trabajadores para brindar servicios públicos de calidad.

Clasificación de contratos según Regímenes laborales

Según Castillo (2011) nuestra constitución del estado está dividida en dos regímenes, el del sector público y sector privado, en el primero se encuentra el que sujeta al personal de una entidad estatal, regulado por la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector público- Decreto legislativo 276, además por excepción el personal de una entidad pública puede ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada, sujeto al decreto legislativo N ° 728, bajo una norma jurídica que regule su existencia de este organismo. Adicionalmente en el 2008 se insertó al ordenamiento jurídico laboral, una forma de contratación especial denominada Contratación Administrativa de Servicios (CAS) a través del Decreto Legislativo N°1057.

En la presente investigación se trabajará con tres regímenes descritos por SERVIR:

Régimen laboral de la carrera pública administrativa, decreto legislativo N° 276, son aquellos que ofrecen sus servicios permanentemente a la administración pública, en calidad de estables, nombrados o contratados de acuerdo a la ley.

Régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, es decir, se encuentra constituido por derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo, los trabajadores tienen el derecho de cumplir con lo que la ley prescribe.

Régimen de la contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057, es una figura ajena al Estado, el cual permite relacionar a una entidad pública con una persona natural, la cual ofrece sus servicios de forma no autónoma, rigiéndose a normas del derecho público y su reglamento, creada el 2008 como “régimen temporal”, el cual no cuenta con todos los beneficios laborales.

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque?

1.5. Justificación e importancia

El presente estudio de investigación se justifica por tener como objetivo determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, de tal modo permite conocer esta relación en los trabajadores de una municipalidad, para así utilizar las mejores estrategias y mejorar el desempeño de sus trabajadores.

Este estudio es de suma importancia en la municipalidad, puesto que es un tema poco tratado dentro de la misma hasta la actualidad.

Además, esta investigación se justifica de manera práctica, pues nos brinda el conocimiento sobre si existe o no relación entre variables y en base a ello los encargados del área de recursos humanos puedan implementar estrategias de mejora dirigido por un lado a los jefes y gerentes en cuanto a habilidades directivas y a los trabajadores enfocado al

compromiso organizacional, y así brindar solución a problemas existentes y futuros dentro de la municipalidad.

A nivel teórico esta investigación será útil para ampliar el conocimiento del compromiso y los estilos de liderazgo dentro de los trabajadores de la municipalidad, permitiendo que muchas municipalidades tengan en cuenta estas variables para un mejor desempeño de sus trabajadores.

A nivel metodológico, servirá a la comunidad universitaria, puesto que la investigación realizada contribuirá como antecedente para futuras investigaciones con variables similares destinado a poblaciones con características similares.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Hi: Existe relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque.

Hipótesis Específicas

Hi1: Existe relación entre el estilo de liderazgo transformacional de la variable estilos de liderazgo y la dimensión afectiva de la variable compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque.

Hi2: Existe relación entre el estilo de liderazgo transformacional de la variable estilos de liderazgo y la dimensión de continuidad de la variable compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque.

Hi3: Existe relación entre el estilo de liderazgo transformacional de la variable estilos de liderazgo y la dimensión normativa de la variable compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque.

Hi4: Existe relación entre el estilo de liderazgo transaccional de la variable estilos de liderazgo y la dimensión afectiva de la variable compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque.

Hi5: Existe relación entre el estilo de liderazgo transaccional de la variable estilos de liderazgo y la dimensión de continuidad de la variable compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque.

Hi6: Existe relación entre el estilo de liderazgo transaccional de la variable estilos de liderazgo y la dimensión normativa de la variable compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque.

Hi7: Existe relación entre el estilo de liderazgo laissez faire de la variable estilos de liderazgo y la dimensión afectiva de la variable compromiso organizacional una municipalidad de la región Lambayeque.

Hi8: Existe relación entre el estilo de liderazgo laissez faire de la variable estilos de liderazgo y la dimensión de continuidad de la variable compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque.

Hi9: Existe relación entre el estilo de liderazgo laissez faire de la variable estilos de liderazgo y la dimensión normativa de la variable compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque.

Hi10: Existe relación entre el resultado del líder de la variable estilos de liderazgo y las dimensiones de la variable compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Conocer la relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque.

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transformacional de la variable estilos de liderazgo y las dimensiones de la variable compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque.

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transaccional de la variable estilos de liderazgo y las dimensiones de la variable compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque.

Determinar la relación entre la dimensión laissez faire de la variable estilos de liderazgo y las dimensiones de la variable compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque.

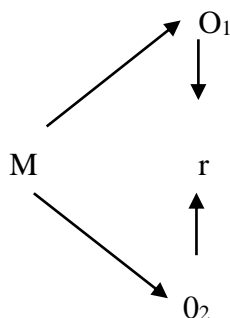
Determinar la relación entre la dimensión resultado del líder de la variable estilos de liderazgo y las dimensiones de la variable compromiso organizacional en los trabajadores en una municipalidad de la región Lambayeque.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de Investigación.

Esta investigación es de diseño no experimental, lo cual se define como aquella donde no se manipula a la población, obteniendo datos directamente de la muestra (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Para este caso, se recolectó la información a través de dos pruebas psicométricas que permitieron conocer la real magnitud de la problemática tal cual se encuentre en la población.

El tipo es correlacional, es decir que la investigación determinó si dos variables están correlacionadas o no (Hernández, Fernández & Baptista, 2014); teniendo como grafico lo siguiente:



Leyenda:

Dónde

- M** : Muestra.
- O₁** : Estilos de Liderazgo
- O₂** : Compromiso Organizacional
- R** : Relación entre O₁ y O₂

2.2. Población y muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) la población es el universo que agrupo a individuos de similares características, por lo que la presente investigación se conforma por una población de 1800 trabajadores que conforman todas dependencias de la municipalidad de la región Lambayeque.

Para Hernández, Fernández & Baptista (2014) la muestra es un sub grupo del universo de estudio, por ello, cumpliendo con los criterios de las muestras mínimas para el análisis correlacional se tiene como meta a 82 participantes.

Para la presente investigación se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia ya que solo se tuvo acceso a ciertas dependencias, siendo la muestra constituida por 120 trabajadores de los cuales el 59% son hombres, cuyo rango de edad oscila entre 20 y 65 años (ME= 36 y D. E= 11), siendo el 86.7% nacidos en Lambayeque, 0.8% en Chota, el 5.8% de Cajamarca, el 2.5% de La Libertad, el 2.5% de Lima, el 0.8% de Amazonas y el 0.8% de Tumbes; referente al estado civil, el 38.3% es soltero, el 38.3% es casado, el 19.2% es conviviente, el 1.7% es divorciado y el 2.5% es viudo. En cuanto al grado de instrucción el 34.2% tiene estudios secundarios, el 31.7% estudios técnicos, el 29.2% estudios universitarios y el 5.0% estudios de posgrado; en el tiempo de trabajo se observó que el 64.2% lleva trabajando entre 1 a 6 meses, el 1.7% de 7 a 11 meses, el 4.2% de 1 a 5 años, el 2.5% de 5 años 1 mes a 10 años y el 27.5% de 10 años 1 mes a 20 años. En cuanto a la modalidad de contrato el 15.0% se encuentra trabajando en el régimen laboral CAS, el 24.2% en el régimen laboral 276 y el 60.8% en el régimen laboral 728; por otro respecto a los puestos con mayor porcentaje fueron sereno municipal con 35.0% y policía municipal con 22.5%; y finalmente en cuanto a las áreas en las que laboran el 57.5% pertenecen a seguridad ciudadana, el 10.8% a secretaria general, el 0.8% a bienestar social, 0.8% a defensa civil y gestión de riesgos, el 3.3% a obras, el 0.8% a seguridad y salud en el trabajo, el 10.8% a recursos humanos, el 2.5% a tecnología de la información, el 4.2% a contabilidad, el 4.2% a logística y el 4.2% a procuraduría.

Criterios de inclusión:

Trabajadores con edades de 20 a 65 años.

Trabajadores que presenten el consentimiento informado.

Trabajadores que tengan de un mes a más trabajando.

Trabajadores que completen totalmente con los cuestionarios.

Criterio de exclusión:

Trabajadores que no deseen colaborar con la investigación de manera voluntaria.

Trabajadores menores de 20 años.

Trabajadores que no estén contratados bajo la modalidad CAS, régimen 728 o régimen 276.

2.3 Variables, Operacionalización

Definición Conceptual

Variable 1: Estilos de Liderazgo

Bass (1985) define al liderazgo transformacional como el proceso donde el líder motiva a los seguidores a hacer más de lo que se esperaba.

Por otra parte, Bass y Avolio (1994) define al liderazgo transaccional, como aquél que se basa en el contrato con el trabajador, en donde sus necesidades pueden ser cubiertas si su desenvolvimiento se adecua a su contrato con el líder.

Bass y Avolio (1994) definen al laissez faire como el modelo donde los líderes evitan influenciar a sus trabajadores, evitan sus responsabilidades como supervisores, dudan de su propia capacidad de dirigir.

Variable 2: Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico, el cual caracteriza la relación entre un trabajador y una organización, influyendo en la decisión de permanecer o dejar la organización.

Definición Operacional

Variable 1: Estilos de Liderazgo

Está definida como la suma de 42 ítems y de 4 dimensiones del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) 5X short, el cual cuenta con una escala de respuesta tipo Likert.

Variable 2: Compromiso Organizacional

Está definida como la suma de 18 ítems y de 3 dimensiones del Cuestionario de compromiso organizacional, el cual cuenta con una escala de respuesta tipo Likert.

Tabla 1

Operacionalización de Variable 1

	Dimensiones	Factores	Indicadores	Categorías	Instrumento
Variable Estilos de Liderazgo	Transformacional	Influencia Idealizada (conductual)	1,2,3	Nunca Casi nunca Casi siempre Siempre	Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) 5X short.
		Influencia Idealizada (atribuida)	5,8		
		Motivación Inspiracional	9,10,11,12		
		Estimulación intelectual	13,14,15,16		
		Consideración Individualizada	17,18,19,20		
		Transaccional	Recompensa Contingente		
	Dirección por excepción (Activo)		25,26,27,28		
	Dirección por excepción (Pasivo)		29,30,31,32		
	Laissez-faire		33,34,35,36		
	Resultado del Líder	Esfuerzo Adicional	37, 38,39		
Satisfacción		40,41			
Efectividad		42,43,44,45			

Tabla 2

Operacionalización de Variable 2

	Dimensiones	Indicadores	Categorías	Instrumento
Variable Compromiso Organizacional	C. Afectivo	1,2,3,4,5,6	Totalmente en Desacuerdo. En Desacuerdo.	Cuestionario de Compromiso Organizacional

C. Continuidad	7,8,9,10,11,12	Levemente en Desacuerdo. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo. Levemente de Acuerdo. De Acuerdo. Totalmente de Acuerdo.	de Meyer y Allen
C. Normativo	13,14,15,16,17,18		

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica: Encuesta que, para Hernández, Fernández & Baptista (2014) es una técnica que permite la recopilación de datos por medio de preguntas.

Instrumentos

Cuestionario Multifactorial de Liderazgo

El Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ -5X) Bass (2000), adaptada por Bass y Avolio (2000) con el Nombre Questionnaire Multifactor Leadership Short (5X), mide los estilos de liderazgo en el ámbito organizacional, cuenta con 45 ítems de calificación directa con respuesta de escala Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre, cuyas dimensiones son: Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, laissez faire y resultado del líder, dirigido a personas mayores de 20 años, con una duración aproximada de 20 minutos.

Para la presente investigación se utilizó la validación realizada en Perú por Ríos y Mendoza (2018) quienes realizaron el análisis factorial confirmatorio, obteniendo cargas factoriales por dimensión que oscilan entre 0.24 y 0.80. Analizando la dimensión de Liderazgo Transformacional con el modelo original (45 ítems) se obtuvo índices de ajuste no aceptables ($X^2 = 5805.848$, RMSEA = .1317, GFI = .711 y CFI = .629), por lo que se realizó el análisis en un modelo ajustado que fue compuesto por 17 ítems, reportando índices de ajuste adecuados ($X^2 = 30.00$, RMSEA = .0487, GFI = .954 y CFI = .977), eliminando 3 ítems (4,6 y 7); para la dimensión de Liderazgo transaccional se utilizó el modelo original evidenciando un buen ajuste ($X^2 = 40.19$, RMSEA = .0368, GFI = .965 y CFI = .974) y para

Resultado de Líder se apreció que el modelo original evidencia un buen ajuste ($\chi^2 = 10.88$, $RMSEA = .0338$, $GFI = .967$ y $CFI = .976$.)

Para la confiabilidad se utilizó la adaptación peruana realizada por Ríos y Mendoza (2018) quien utilizó el coeficiente de omega, obteniendo resultados que oscila entre 0.70 y 0.91 para cada factor.

En la presente investigación se determinó la fiabilidad a través del coeficiente de omega, obteniendo como resultado para la dimensión de liderazgo transformacional 0.94, de liderazgo transaccional 0.77, *laissez faire* 0.87 y para resultado de líder 0.93, lo que evidencia una fiabilidad aceptable por cada factor (ver anexo 02).

Escala de Compromiso Organizacional

Se utilizó la prueba de nombre original “occupational commitment questionnaire” de Meyer y Allen (1991) que en su versión español se le denomina “Cuestionario de compromiso organizacional”, utilizando para la presente investigación la versión validada por Jiménez (2018) en colaboradores de la municipalidad de Trujillo. El presente cuestionario tiene como fin hallar el compromiso organizacional en función a sus tres componentes. Consta de 6 ítems por cada componente, afectivo, de continuidad y normativo, con una escala de respuesta tipo Likert, 1=totalmente en desacuerdo, 2=en desacuerdo, 3=levemente en desacuerdo, 4=ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5=levemente en acuerdo y 7= totalmente de acuerdo, resultando 18 ítems, de los que 13 ítems son de calificación directa y 5 de calificación inversa, la presente escala puede ser aplicada a partir de los 18 años y el tiempo aproximado de aplicación es de 15 minutos. Para fines de puntuación es importante que para los ítems inversos se recodifique su puntuación obtenida (1=7, 2=6, 3=5, ...,7=1).

Se utilizó la validez realizada en Perú por Jiménez (2018) quien efectuó el análisis factorial confirmatorio encontrando índices de ajuste adecuados (CMIN/gl, igual a 3.38, $GFI = .945$, $RMR = .118$, $AGFI = .930$) para un modelo de tres dimensiones.

Confiabilidad realizada en Perú Jiménez (2018) para la cual se utilizó el coeficiente de confiabilidad omega, estimado mediante un intervalo del 95%, obteniendo un resultado de 0.82 para la escala general. Además, en otro estudio realizado en Perú por Figueroa (2016), se realizó el análisis de la fiabilidad por componentes a través del coeficiente de alpha de Cronbach, obteniendo un puntaje de 0.748 para el componente afectivo, 0.746 para el componente de continuidad y 0.70 para el componente normativo.

En la presente investigación se realizó el estudio de la fiabilidad a través del coeficiente McDonald's ω obteniendo puntajes que oscilan entre 0.74 y 0.84, lo que evidencia una fiabilidad aceptable para cada factor; además para la escala general se obtuvo un resultado de 0.83, lo que a su vez indica que la escala general posee una buena fiabilidad (ver anexo 03).

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Para la presente investigación se realizó una base de datos en el programa Excel 2016, el cual fue necesario para la sumatoria de las dimensiones de cada escala utilizada, según indican los autores.

Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizó el programa Jamovi 1.0.0.0., donde se realizó el análisis de la consistencia interna de cada dimensión de las escalas utilizadas con los datos de la muestra, mediante el cálculo de McDonald's ω .

Posteriormente se llevó a cabo el análisis descriptivo de la muestra, considerando las variables sociodemográficas. Así como también se realizó el cálculo de los descriptivos de tendencia central (media), dispersión (desviación estándar) y de posición (asimetría y curtosis).

Por otro lado, el cálculo de la simetría y la curtosis permitió analizar si los datos se ajustan a una distribución normal, encontrando una distribución no normal de los datos por lo que el estadístico de correlación más adecuado a utilizar fue Spearman (ver anexo 04), considerando además que los instrumentos arrojan una escala de medida intervalar.

Se determinó la correlación de los datos y para su interpretación se tuvo en cuenta el tipo de relación positiva o negativa y la significancia estadística ($P < 0.05$), para corroborar la magnitud de los coeficientes de correlación se utilizó el modelo propuesto por Hernández, Fernández, y Baptista (2014).

Finalmente, tras haber obtenido las tablas estadísticas fueron ordenadas siguiendo los criterios de presentación de tablas detallados en el manual de APA.

2.6. Criterios éticos.

La presente investigación considera los principios éticos del reporte de Belmont (2003), para la información obtenida, se les hizo de conocimiento las características y procedimientos de la investigación para que los participantes puedan tomar la decisión de colaborar o desistir de ello, cada evaluado resolvió la prueba de forma personal, anónima y confidencial, así también fueron tratados con respeto, siendo personas autónomas capaces de decidir sobre sus fines personales.

También se trabajó respetando los derechos de autor que se mencionan dentro del desarrollo de la investigación, no afirmando que lo mencionado de otros sean propias, si no dando crédito cuando es necesario (American Psychological Association (APA), 2010b).

Por otro lado, respetando el código de ética del psicólogo peruano respecto a investigación, el artículo 22° menciona que se realizará la investigación respetando la normatividad internacional y nacional que regula la investigación en seres humanos, logrando cumplir con dicha normatividad.

Además, se respetó la ética en la presentación de resultados, no modificando, elaborando, ni falsificando los datos; se mantuvo los resultados tal cual sin modificar alguno de ellos, ni se apoyó hipótesis o se pasó por alto observaciones problemáticas de la investigación para presentar un resultado conveniente (APA, 2010b).

Finalmente se respetó los derechos y confidencialidad de los colaboradores en el presente estudio, para la cual se realizó el consentimiento informado (ver anexo 01), documento en el cual a través de una firma se da autorización para su participación de manera voluntaria en la investigación. (APA, 2010b).

2.7. Criterios de rigor científico.

Los criterios de rigor científico son los expuestos por Fontes et al. (2015), quien refiere los criterios de científicidad con base a los expuesto por Ato y Rabadan en 1991, y las recomendaciones del APA:

Validez interna. Los resultados de la investigación han seguido procedimientos recomendados por Hernández Fernández, y Baptista (2014), controlando el nivel de objetividad para la evaluación de las variables.

Validez de constructo. Los instrumentos utilizados reflejan la teoría a evaluar, los cuales poseen sólida validez y confiabilidad para su aplicación, con lo cual las bases teóricas están bien definidas.

Fiabilidad: esta medición deberá tener la precisión suficiente. Esta relaciona con la minimización del error aleatorio y demanda de un tamaño de muestra suficiente.

Replicabilidad: Es la posibilidad de que se pueda repetir la investigación y que los resultados no se contradigan.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados en tablas.

En la tabla 1 se observa que existe relación positiva baja y altamente significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo ($Rho=0.33$, $p<0.01$), es decir que a mayor liderazgo transformacional mayor compromiso afectivo.

Tabla 1

Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo en una municipalidad de la región Lambayeque

		Liderazgo Transformacional
Compromiso Afectivo	Spearman's rho	0.330 ***
	p-value	< .001

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 2 se observa que no existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad ($Rho=-0.110$, $p > 0.05$).

Tabla 2

Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad en una municipalidad de la región Lambayeque

		Liderazgo Transformacional
Compromiso de Continuidad	Spearman's rho	-0.110
	p-value	0.230

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 3 se observa que existe relación positiva baja, muy significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo ($Rho=0.30$, $p<0.01$), es decir que a mayor liderazgo transformacional mayor compromiso normativo.

Tabla 3

Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo en una municipalidad de la región Lambayeque

		Liderazgo Transformacional
Compromiso Normativo	Spearman's rho	0.239 **
	p-value	0.009

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 4 se observa que existe relación positiva moderada, altamente significativa entre el liderazgo transaccional y el compromiso afectivo ($Rho=0.42$, $p<0.01$), es decir que a mayor liderazgo transaccional mayor compromiso afectivo.

Tabla 4

Relación entre el liderazgo transaccional y el compromiso afectivo en una municipalidad de la región Lambayeque

		Liderazgo Transaccional
Compromiso Afectivo	Spearman's rho	0.426 ***
	p-value	< .001

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 5 se observa que no existe relación entre el liderazgo transaccional y el compromiso de continuidad (Rho=0,17 $p > 0.05$).

Tabla 5

Relación entre el liderazgo transaccional y el compromiso de continuidad en una municipalidad de la región Lambayeque

		Liderazgo Transaccional
Compromiso de Continuidad	Spearman's rho	0.179
	p-value	0.050

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 6 se observa que existe correlación positiva baja, significativa, entre el liderazgo transaccional y el compromiso normativo (Rho=0.23, $p < 0.05$), es decir que a mayor del liderazgo transaccional mayor compromiso normativo.

Tabla 6

Relación entre el liderazgo transaccional y el compromiso normativo en una municipalidad de la región Lambayeque

		Liderazgo Transaccional
Compromiso Normativo	Spearman's rho	0.234 *
	p-value	0.010

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 7 se observa que existe relación negativa baja, muy significativa, entre el *laissez faire* y el compromiso afectivo ($Rho=-0.23$, $p<0.01$), es decir que a mayor percepción *laissez faire* menor compromiso afectivo.

Tabla 7

*Relación entre el *laissez faire* y el compromiso afectivo en una municipalidad de la región Lambayeque*

		Laissez faire
Compromiso Afectivo	Spearman's rho	-0.238 **
	p-value	0.009

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 8 se observa que no existe relación entre el *laissez faire* y el compromiso de continuidad ($Rho=0.15$, $p>0.05$).

Tabla 8

*Relación entre el *laissez faire* y el compromiso de continuidad en una municipalidad de la región Lambayeque*

		Laissez faire
Compromiso Continuidad	Spearman's rho	0.155
	p-value	0.091

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 9 se observa que existe relación negativa muy baja, significativa, entre el *laissez faire* y el compromiso normativo ($Rho=-0.19$, $p<0.05$), es decir que a mayor percepción *laissez faire* menor compromiso normativo.

Tabla 9

*Relación entre el *laissez faire* y el compromiso normativo en una municipalidad de la región Lambayeque*

		Laissez faire
Compromiso Normativo	Spearman's rho	-0.194 *
	p-value	0.034

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 10 se observa que existe relación positiva baja, altamente significativa, entre resultado del líder y el compromiso afectivo ($Rho=0.33$, $p<0.01$), es decir que a mayor resultado del líder mayor compromiso afectivo.

Tabla 10

Relación entre resultado del líder y el compromiso afectivo en una municipalidad de la región Lambayeque

		Resultado del líder
Compromiso Afectivo	Spearman's rho	0.331 ***
	p-value	< .001

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 11 se observa que no existe relación entre el resultado del líder y el compromiso de continuidad (Rho=0.012, $p>0.05$).

Tabla 11

Relación entre el resultado del líder y el compromiso de continuidad en una municipalidad de la región Lambayeque

		Resultado del líder
Compromiso de Continuidad	Spearman's rho	0.012
	p-value	0.896

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 12 se observa que existe relación positiva baja, significativa, entre el resultado del líder y el compromiso normativo (Rho=0,29, $p<0.01$), es decir a mayor resultado del líder mayor compromiso normativo.

Tabla 12

Relación entre el resultado del líder y el compromiso normativo en una municipalidad de la región Lambayeque

		Resultado del líder
Compromiso Normativo	Spearman's rho	0.292 **
	p-value	0.001

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

3.2 Discusión de resultados

En relación a la primera hipótesis se obtuvo como resultado que existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo lo que corrobora la hipótesis planteada, es decir que a mayor liderazgo transformacional mayor compromiso afectivo. Lo que se sustenta bajo la teoría de Bass (1985) quien menciona que el liderazgo transformacional es el proceso mediante el cual el líder y el seguidor aportan mutuamente, donde el líder genera que los trabajadores sientan apego por él, siendo capaz de crear expectativas de bien común tanto a nivel personal como organizacional, siendo esto relacionado con la teoría de Meyer y Allen (1991) quienes mencionan que el componente afectivo está vinculado con la orientación afectiva y el deseo, aquí los trabajadores realizan sus funciones dentro de la empresa porque quieren hacerlo y sienten que es lo mejor para ellos, mostrando orgullo de su permanencia en la misma.

Para la tercera hipótesis se obtuvo una relación positiva muy significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso normativo, lo que estaría corroborando la hipótesis planteada. Esto quiere decir que a mayor presencia de un líder transformacional mayor compromiso normativo de los trabajadores. Resultados que coinciden con lo investigado por De la Puente (2017) al mencionar que a mayor compromiso organizacional mayor motivación para alcanzar los objetivos tanto personales como organizacionales. Así como también con los resultados obtenidos por López (2018) quien en su investigación encontró también una correlación positiva ascendente entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, lo que quiere decir que, a mayor presencia de un líder transformacional, los trabajadores incrementan el nivel de consecución de objetivos logrando así fortalecer el clima laboral y en consecuencia su compromiso.

Esto a su vez coincide con lo investigado por Flores (2017), quien encontró una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la calidad de vida de los trabajadores. Siendo esto respaldado por Bass y Avolio (1994) quien menciona que mientras el líder cree expectativas de bien común entre los trabajadores y la organización, este percibirá un ambiente laboral positivo, sumado a esto un líder transformacional se muestra como un modelo a seguir. Lo que quiere decir que mientras un líder se mantenga siempre buscando lo mejor para sus trabajadores, hará que estos sientan el deber moral de mantenerse comprometidos con los objetivos de la organización. A esto se le suma lo investigado por Quispe y Veliz (2013) quienes determinaron que existe una correlación positiva entre el

clima organizacional y el compromiso, esto hace referencia a que el trabajador que mejor percibe su ambiente laboral alcanza un mayor compromiso, lo que a su vez se relaciona con el liderazgo transformacional, el cual buscará que haya percepciones, valores y expectativas de bien común entre el trabajador y su lugar de trabajo, creando así un el deber moral de retribuir a la organización con su compromiso hacia los objetivos.

Respecto a la cuarta hipótesis se encontró que el estilo transaccional presenta una relación positiva altamente significativa con el compromiso afectivo, lo que corrobora la hipótesis planteada. Entonces se puede argumentar que un líder transaccional es aquel que no busca cambiar la cultura sino por lo contrario trabaja con la existente dentro de la entidad (Bass, 1985), es decir que mientras el líder se encuentre ligado a la cultura organizacional y logre trasmitirla a sus trabajadores de la manera adecuada, haciendo uso de una de las cualidades de un líder, la cual es saber comunicar mencionada por Jiménez (2008), hará que se genere en los trabajadores un sentido de pertenencia e identificación con la entidad generando así un mayor compromiso. Lo que coincide con lo mencionado en la investigación de Vidal (2016) quien afirma que en presencia de un líder que brinde libertad, confianza y que sepa persuadir a sus colaboradores basándose en la cultura de la organización, habrá mayor presencia del compromiso organizacional afectivo.

Para la sexta hipótesis se halló una relación positiva entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso normativo, lo que corrobora la hipótesis planteada. Es decir, ante la presencia de un líder transaccional quien según Bass y Avolio (1994) brinda recompensas a sus trabajadores se evidenciará un incremento en el compromiso normativo, generando que los trabajadores sientan un deber moral de compensar lo brindado a través de su compromiso con los objetivos de la entidad. Lo que coincide con lo mencionado en la investigación de Vidal (2016) quien afirma que en presencia de un líder que brinde libertad, habrá mayor presencia del compromiso organizacional normativo. Siendo estos resultados respaldados por la teoría de Meyer y Allen (1991) quien afirma que esta dimensión está relacionada con un compromiso moral de retribuir con lealtad a la organización. Lo que quiere decir que un líder transaccional logrará que los trabajadores se sientan supervisados constantemente mediante estándares para medir el cumplimiento de los objetivos planteados e informados por el líder, lo que a su vez estaría generando en ellos un mayor compromiso normativo.

Es importante resaltar lo encontrado por Guerrero y Vásquez (2016), quien menciona que en presencia del estilo de liderazgo transaccional y transformacional existirá mayor eficacia en la organización, lo que se vería reflejado tras el compromiso generado a través del mismo, esto quiere decir que un líder transaccional puede generar un mayor compromiso normativo pero a su vez también un incremento en la eficacia de sus actividades, logrando así que el trabajador se sienta en la obligación moral de continuar en la organización por lealtad hacia su líder.

En la séptima hipótesis se determinó la relación entre el estilo de liderazgo *laissez faire* y el compromiso afectivo, encontrándose una relación negativa muy significativa, lo que corrobora la hipótesis planteada. Lo que coincide con los resultados obtenidos por Frkovich (2018) quien indica que el estilo de liderazgo *laissez faire* evidencia una relación negativa con el compromiso organizacional, es decir a mayor percepción del estilo *laissez faire* menor compromiso. Es importante mencionar también que el estilo *laissez faire* genera en el equipo una relación negativa entre líder y subordinados, percibiendo a un líder distante y despreocupado por sus necesidades (Bass y Avolio, 1994). Por otro lado, el compromiso afectivo es el vínculo emocional del empleado y una identificación como una implicación a la organización (Meyer y Allen, 1991). Al analizar lo mencionado, se puede concluir diciendo que a mayor presencia del liderazgo *laissez faire*, el cual no promueve un vínculo emocional entre la organización y el trabajador al mostrarse distante y evitar sus responsabilidades, existe un menor compromiso organizacional.

En cuanto a la novena hipótesis se encontró una relación negativa significativa entre el estilo de liderazgo *laissez faire* y el compromiso normativo, resultado que corrobora la hipótesis planteada. Resultados que se asemejan a los encontrados por Loza (2014) quien menciona que el estilo de liderazgo *laissez faire* fue relacionada de manera débil con el compromiso organizacional. Además, Bass y Avolio (1994) afirman que el estilo de liderazgo *laissez faire* es aquel que duda de su propia capacidad, transmitiendo de esa manera inseguridad a los trabajadores a su cargo. Entonces, si el compromiso organizacional normativo según Meyer y Allen (1991) es la lealtad generada hacia la organización, influenciada además por las creencias, valores y socialización del trabajador en su ambiente laboral; se podría afirmar entonces que a mayor presencia de un liderazgo *laissez faire* se genera un bajo nivel de compromiso organizacional, puesto que ese tipo de liderazgo no

genera en los trabajadores la lealtad hacia su organización al mostrarse indiferente, al evitar sus responsabilidades.

Para la décima hipótesis se identificó la relación que existe entre la dimensión resultado del líder de la variable estilos de liderazgo con las dimensiones del compromiso, obteniendo como resultados una relación positiva baja, altamente significativa entre el resultado de líder y el compromiso afectivo, una relación positiva baja significativa con el compromiso normativo, resultado que corrobora la hipótesis planteada. Entonces cabe mencionar que el resultado del líder son las variable percibidas por los subordinados en relación a su beneficio obtenido en base a su liderazgo ejercido (Bass y Avolio, 2000), lo que quiere decir que si la persona percibe a un líder que aumenta el deseo de sus trabajadores de alcanzar los objetivos organizacionales y grupales, además responde a las necesidades presentadas del equipo y optimiza los recursos para obtener el mejor resultado con el menor costo, entonces el compromiso tanto afectivo y normativo aumentará, los trabajadores se sentirán vinculados emocionalmente con la organización y considerarán que así debe ser, retribuyendo con lealtad a la organización, lo que estaría ligado a sus valores y creencias adquiridas en su permanencia. (Meyer y Allen, 1991). Es importante mencionar lo investigado por Cruz (2016) quien encontró relación entre la satisfacción y el compromiso organizacional, es decir el trabajador que se sienta cómodo realizando sus funciones labores se sentirá más comprometido.

Finalmente, en relación a las hipótesis planteadas entre los estilos de liderazgo y el compromiso de continuidad, se encontró que no existe relación, por lo que no se corrobora las hipótesis planteadas. Lo que coincide con la investigación realizada por Tucto (2017) quien menciona que los estilos de liderazgo no necesariamente predicen la presencia del compromiso de continuidad. Ante lo encontrado es importante mencionar que en la actualidad la municipalidad trabaja con tres modalidades de contrato, lo que se respalda bajo la investigación realizada por Castillo (2010) donde encontramos la modalidad del régimen N° 276, que son quienes ofrecen sus servicios al estado de manera permanente, es decir son trabajadores nombrados; el régimen laboral N°728, son trabajadores que tienen todos los beneficios de acuerdo a ley y son contratados permanentemente; finalmente el CAS, que son contratados por un tiempo determinado. Lo que quiere decir que el compromiso de continuidad en los trabajadores de esta municipalidad se encuentra ligado a la modalidad de

contrato y no se ve relacionado por lo que el líder transmita, puesto que se encuentran sujetos a una modalidad de contrato determinado.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

A mayor liderazgo transformacional mayor compromiso afectivo.

No existe relación entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad.

A mayor liderazgo transformacional mayor compromiso normativo.

A mayor liderazgo transaccional mayor compromiso afectivo.

No existe relación entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso de continuidad.

A mayor del liderazgo transaccional mayor compromiso normativo.

A mayor laissez faire menor compromiso afectivo.

No existe relación entre el estilo de liderazgo laissez faire y el compromiso de continuidad.

A mayor laissez faire menor compromiso normativo.

A mayor resultado del líder mayor compromiso afectivo.

No existe relación entre la dimensión resultado del líder y el compromiso de continuidad.

A mayor resultado del líder mayor compromiso normativo.

4.2 Recomendaciones

Ampliar la investigación a diferentes poblaciones de la región, pues los resultados obtenidos no pueden generalizarse, por la muestra específica con la que se trabajó.

Realizar la estandarización de un plan de sensibilización para las áreas de trabajo, donde se fomente el uso del estilo de liderazgo transformacional y transaccional para así incrementar el nivel del compromiso afectivo y normativo de los trabajadores.

Crear programas de liderazgo transformacional y transaccional dirigido a los jefes de cada área, donde se trabajen dinámicas referidas al esfuerzo adicional, satisfacción y efectividad, lo cual forma parte del resultado del líder y así reforzar la relación con el compromiso tanto afectivo como normativo por parte de sus subordinados, programas que deberán ser estudiados científicamente para conocer la validez de sus resultados.

Realizar una investigación experimental donde se evalúe la efectividad de un taller vivencial de compromiso organizacional basado en los estilos de liderazgo transformacional y transaccional.

Referencias

- Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades (Tesis de maestría). Universidad Católica del Perú.
- American Psychological Association (2010b). Manual de publicaciones de la American Psychological Association. México: Editorial El Manual Moderno.
- American Psychological Association (2017) Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. Recuperado de: <https://www.apa.org/ethics/code/>
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Revista Contaduría y Administration, N°200.
- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2006). *What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment*. Revista de Psicología Social, 2006, 21 (1), 35-50.
- Ayoub J. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana* (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Madrid.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass J. (2010) *Still Surprised A Memoir of a Life in Leadership*. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/370269>
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: London.
- Bass B. y Avolio B.: (2000). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire. Second Edition. Sampler Set: technical report, leader form, rater form, and scoring key for MLQ Form 5XShort*. Published by Mindgarden, Inc.
- Becker, H.S. (1960). *Notes on the concept of commitment*. American Journal of Sociology, 66, 350-360.
- Belmont (2003). *Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación*. España: National Institutes of Health.

- Betanzos, N., Andrade, P. & Paz, F. (2006). *Compromiso Organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Volumen 22. Pág. 25-43.
- Bhal, K. y Ansari, M. (2007): “*Leader-member exchange-subordinate outcomes relationship: Role of voice and justice*”, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 28, n° 1, p. 20-35.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper y Row. *Cicchetti, DvGuidelines, criteria, and rules of thumb for evaluating normed and standardized assessment instruments in psychology.* , 6(4), 284-290. *Psychol Assessment*
- Castillo J. G.& otros (2011) *Compendio de derecho Laboral Peruano*. Ediciones Caballero Bustamante. Lima Perú.
- Comunidad Laboral Trabajando. (2016). *7 de cada 10 trabajadores están insatisfechos con su trabajo*. Recuperado de:
<http://www.20minutos.es/noticia/2781137/0/69porcientotrabajadoresespanoles-insatisfechos- trabajosueldo/#xtor=AD15&xts=467263>
- Chávez H. (2008). *Comunicación en los negocios: Habilidad de la comunicación en el liderazgo*. Artículo de gerencia.com.
- Chiang M., Gómez N. y Wackerling L. (2016). “*Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile*”. Chile. *Revista SciELO Analytics*. Recuperado de:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071824492016000200010&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Chiang, M., Nuñez, A., Martín, M. & Salazar, M. (2010). *Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el Clima Organizacional: Análisis de género y edad*. *Panorama socioeconómico* año 28, n° 40, p 92 – 103. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39915685007>
- Cruz, P. (2016). *Compromiso organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo.

- De la Puente (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Díaz, S (2014). EL Salvador. *Liderazgo Aplicado a la Comunicación Organizacional en las Empresas Constructoras de la Ciudad de San Miguel*. Recuperado de: http://www.univo.edu.sv:8081/tesis/020050/020050_Cap1.pdf.
- Fernández, A. (2017). *El compromiso Organizacional* (Tesis de pregrado). Universidad de Valladolid.
- Fontes, S., García, C., Quintanilla, L., Rodríguez, R., Rubio, P., y Sarría, E. (2015) *Fundamentos de investigación en psicología*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Figueroa, C. (2016). *Propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La libertad* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Perú.
- Flores, N. (2017). *Relación entre la calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la municipalidad distrital de Ilabaya, Tacna, 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Jorge Basadre Grohmann. Perú.
- Frkovich, B. (2018). *Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.
- García, Salas y Gaviria (2016). *Estilos de Liderazgo de Hombres y Mujeres en las Pymes*. Ad- minister. N°31.
- Gallardo, E. y Triadó, X. (2007). *"Revisión de las aportaciones teóricas sobre el compromiso organizativo: ¿acaso importan las actitudes?"*. Universidad de Barcelona. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2517654>
- Gonzalez L., Guevara E., Morales G., Segura P. y Luengo C. (2013). *"Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile"*. Revista SciELO Analytics. Vol. 9. Recuperadode:https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071795532013000100002&script=sci_arttext

- González, T. y Guillén, M. (2008). "*Organizational Commitment: a proposal for a wider ethical conceptualization of normative commitment*", *Journal of Business Ethics*, vol.78, n° 3, pp. 401-414
- Graen, G. (1995): "*Development of leader-member exchange theory of leadership*", *Leadership Quarterly*, Vol. 6, p. 219-247.
- Guerrero y Vásquez (2016). *Estilos de liderazgo y niveles de productividad en trabajadores de la facultad de ciencias empresariales de la universidad señor de sipán, chiclayo, 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. Perú.
- Hellriegel, C., & Colbs, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México:International Thomson Editores.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica. Sexta Edición*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Jiménez, J. (2008). *Gestión pública municipal*. La Paz, Bolivia. CEBEM Editores. Recuperado de: <http://saludpublica.bvsp.org.bo/textocompleto/bvsp/boxp68/gestion-publica.pdf>
- Jiménez, S. (2018). "*Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo*". (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Perú.
- Littlewood, H. (2003). *Metanálisis del Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional en organizaciones mexicanas*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*.
- Loli, A. (2006). "*Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*". *Revista II PSI* Vol.8. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marco.
- López, A. (2018). "*Estilo de liderazgo y su relación con el compromiso hacia el trabajo del personal de las secretarías de la presidencia de la república de Guatemala en el período 2016-2017*" (Tesis de maestría). Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativo particular "simón bolívar" de la ciudad de Tarapoto* (Tesis de maestría). Universidad San Martin de Porres. Perú.

- Lupano, Benatuil y Nader (2007). " *Teorías y evaluación del liderazgo*". 1era Ed. Editorial Paidós SAICF. Buenos Aires.
- Mathieu, J. &Zajac, D. (1990). *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment*. Psychological Bulletin, 108, 171-194.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resources Management Review, 1, 61-89
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications.
- Molina, Y. (2015). *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la dirección regional agraria de Huancavelica- 2015* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica. Perú.
- Montañez, G. (2015). *Hacia el perfil del liderazgo responsable empresarial*. Revista Iberoamericana de contaduría, economía y administración, Vol 4, Num. 7.
- Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982). *Organizational linkage: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, CA: Academic Press.
- Paredes, A. (2017). *Compromiso Organizacional en Trabajadores de una empresa de Trade marketing del distrito de San Borja, 2017* (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú.
- Pérez, A. (2011). *La gestión universitaria y el clima organizacional*. Educ Med Super v.25 n.2. Ciudad de la Habana. Recuperado de :
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200013
- Polo, J. (2019), *comunicación personal*, Municipalidad Provincial de Chiclayo.
- Polo, M. (2014). *Estilos de Liderazgo y comportamiento organizacional del Personal de la empresa Contratista Inmaculada Virgen de la Puerta S.R.L* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Quiroz, E. (2016). *Estilos de liderazgo y comunicación organizacional en los trabajadores de Hidrandina S.A. – Chepén 2016* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú.

- Quispe, C. y Veliz, P. (2013). *Clima y compromiso organizacional en las municipalidades distritales de la provincia de Churcampa, región Huancavelica: Paucarbambilla el Carmen y Locroja* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Ríos, D. y Mendoza M. (2018). “*Propiedades psicométricas del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ -5X) en empresas de servicios legales en Lima 2018* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo.
- Ruiz, J. (2013). *El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno*. Revista de estudios empresariales, 67 86.
- Sánchez, J. (2010). *Liderazgo: Teorías y aplicaciones*. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.
- Saldivia, y Serrano. (2010). *Estilos de Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral de la empresa Incorserp*. Chile.
- Siliceo, A., Caseras, D. y González, J. (1999). *Capítulo 4: Cultura Organizacional y Liderazgo. En Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional*. Primera Edición, pág. 127-162. Recuperado desde:
[http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Especialidad/TecnologiaEducativaG12/Modulo05/PDF/Cultura_organizacio nal_y_liderazgo.pdf](http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Especialidad/TecnologiaEducativaG12/Modulo05/PDF/Cultura_organizacio%20nal_y_liderazgo.pdf)
- Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Baker (2002). *The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach*. Recuperado de:
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Schaufeli y Enzmann, (1998) *Nurse’s Roles and the Mediating Effects of Stress on Job Performance in Low and Developing Economies*, Recuerado de
[:http://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgict55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=163098](http://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgict55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=163098).
- Tucto V. (2017). “*Estilos de liderazgo y compromiso organizacional percibida por los enfermeros de la microred aparición pomares huánuco; 2017*” (Tesis de maestría). Universidad de Huánuco. Perú.
- Vásquez W. (2017). “*Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017*” (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.

- Varona, M. (1993). *Conceptualización y Supervisión de la Comunicación y el Compromiso Organizacional*. *Diálogos de la Comunicación*, 35, 68-77.
- Vega y Zavala (2004). *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5x Corta) de B. Bass y B. Avolio al Contexto Organizacional Chileno*. Para optar el grado de Licenciado en Psicología. Universidad de Chile.
- Velezmoro (2017). *Habilidades gerenciales y estilos de liderazgo en las dirigentes de los comedores populares del distrito de Chiclayo 2016* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Vidal, Q. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, Nuevo Chimbote* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Wishart, J. (1969). *Técnicas del Liderazgo*. Buenos Aires: Editorial Humanitas.
- Wiener, Y. (1982). *Commitment in organizations: A normative view*. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- Yorgelis Q. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, Nuevo Chimbote* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Perú.
- Yzáziga F. (2017). *Estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo – 2017* (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. Perú.

ANEXOS

Anexo 01: Resolución de aprobación de proyecto de tesis.



Pimentel, 06 de junio del 2019

VISTO

El informe N°0360-2019/FH-DPS-USS, de fecha 03 de junio del 2019, presentado por la Dra. Bejarano Benites Zugeint Jacquelin, Directora de la Escuela Profesional de Psicología, quien informa que la estudiante URIARTE VILLALOBOS ANAHIS ALEXANDRA solicita el cambio de título de tesis y contando con la aprobación de Decanato se autoriza el cambio de Título; y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...)".

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, el Artículo 6 (6.5) de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 Fines de la universidad que señala: "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, de acuerdo a los Artículos N° 31, y 33 del Reglamento de Investigación de la USS versión 4, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2019/PD-USS, que indica:

- Artículo N°31: "La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la Escuela Profesional".
- Artículo N°33: "La tesis con fines de obtención del título profesional será elaborado de acuerdo a la especialidad de cada escuela profesional respetando los esquemas respectivos (...)".

Que, según los Artículos N° 27, 29 y 30 del Reglamento de Grados y Títulos Versión 04 aprobado con resolución de directorio N°040-2019/PD-USS, que indica:

- Artículo 27°: "Para la sustentación, se otorgará según sea el caso; el plazo de 06 (seis) meses calendarios contados a partir del día hábil siguiente en que obtuvo el dictamen de expedito para la sustentación".
- Artículo 29°: "(...), después de haber transcurrido un plazo de 01 mes calendarios contados a partir de la fecha en que desaprobó o desaprobaron según sea el caso".
- Artículo 30°: "Si el (los) egresado (s) fue desaprobado y no solicita nueva fecha de sustentación, su plazo para sustentar la misma tesis, vence a los seis meses (...) Vencido el plazo deberá presentar nuevo tema de investigación y realizar los trámites correspondientes".

Que con Resolución N°979-2018/FH-USS, se aprobó la inscripción del proyecto de tesis: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA PRIVADA DE LA CIUDAD DE LIMA".

Estando a lo expuesto, en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, la solicitud de cambio de título de tesis presentada por la estudiante URIARTE VILLALOBOS ANAHIS ALEXANDRA.

SEGUNDO: INSCRIBIR el proyecto de tesis "ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE".

TERCERO: Dejar sin efecto la resolución N°979-2018/FH-USS.

CUARTO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe



REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Nelly Dioses Lecano
Dra. Dioses Lecano Nelly
Decana (e) Facultad de Humanidades



Patricia Elena Delgado Vega
Mg. Patricia Elena Delgado Vega
Secretaria Académica Facultad Humanidades

Anexo 02: Instrumentos

CUESTIONARIO 1

MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO (MLQ) 5X SHORT

A continuación, se le brinda una serie de afirmaciones, referidas a la persona que lidera en su área de trabajo. Por favor responda, todos los ítems. Se presentan 45 afirmaciones descriptivas. Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta con la persona que Ud. esta describiendo. Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente a su preferencia con una cruz o un círculo. Por favor sea sincero(a).

NUNCA (N)	CASI NUNCA(CN)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4

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

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

CUESTIONARIO 2.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa. 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(a).

Totalmente en Desacuerdo (TED)= 1
En Desacuerdo (ED) = 2
Levemente en Desacuerdo (LD) = 3
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA/ ND) = 4

Levemente de Acuerdo (LA)= 5
De Acuerdo (DA)= 6
Totalmente de Acuerdo (TDA)= 7

ITÉMS	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 los 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 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 la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Sí 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 donde trabajo merece mi lealtad.							
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.							

Anexo 03:

FICHA TÉCNICA 1

Nombre del instrumento: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ forma corta).

Autor: B. Bass y B. Avolio.

Año y Lugar: 2000, Estados Unidos.

Validación en Perú: Ríos y Mendoza (2018).

Significación: Escala que identifica el estilo de Liderazgo de las personas evaluadas.

Cantidad de Ítems: 45.

Aplicación: Grupal.

FICHA TÉCNICA 2

Nombre del instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Autor: Meyer y Allen.

Año y Lugar: 1991. Estados Unidos.

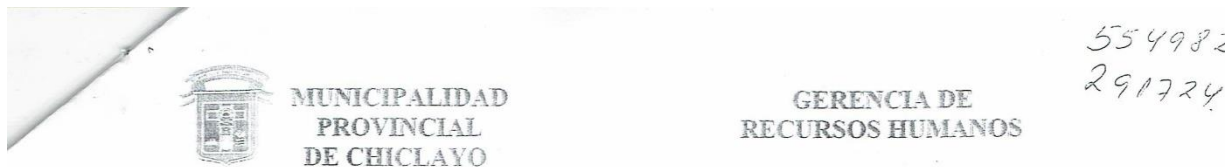
Validación en Perú: Jiménez (2018)

Significación: Mide el compromiso organizacional que presentan los trabajadores en una organización.

Cantidad de Ítems: 18.

Aplicación: A partir de los 18, grupal.

Anexo 04: Permiso para la recolección de datos.



MEMORANDUM MÚLTIPLE N° 030 - 2019 - MPCH/G.RR. HH

A : GERENTES, SUB GERENTES Y JEFES DE
ÓRGANOS DESCONCENTRADOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO.

DE : Lic. Erika G. Araujo Gonzáles
Gerente de Recursos Humanos

ASUNTO : Aplicación de cuestionarios para el desarrollo de
Investigación titulado "Estilos de Liderazgo y
Compromiso Organizacional en una Municipalidad de la
Región Lambayeque".

FECHA : Chiclayo, 14 de mayo del 2019

Me dirijo a usted con el fin de hacer de su conocimiento la aplicación cuestionarios que forman parte de la investigación denominada "Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional en una Municipalidad de la Región Lambayeque", la misma que cuenta con la conformidad de este Despacho. El presente estudio tiene como propósito determinar la relación que existe entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional, lo que generará información necesaria para implementar un plan de intervención orientado al desarrollo de las actividades directivas de los jefes y gerentes y a mejorar el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Se le pone en conocimiento sobre la presente, a efectos que, en virtud del principio de colaboración que rige en esta Comuna Chiclayana, se sirva facilitar las condiciones necesarias para la aplicación del mismo, toda vez que, sus resultados nos permitirán obtener un diagnóstico, y así, presentar un Plan de Desarrollo para el Personal que forma parte de las aducidas dependencias.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
Lic. Ps. Erika G. Araujo Gonzáles
GERENTE RECURSOS HUMANOS

Anexo 05

Formulario de consentimiento informado

Título del proyecto: Estilos de liderazgo y Compromiso Organizacional en una Municipalidad de la Región Lambayeque

Institución: Universidad Señor de Sipán.

Investigadores: Anahis Alexandra Uriarte Villalobos

Email: uvillalobosanah@crece.uss.edu.pe

Presentación:

El presente es un estudio que tiene por finalidad conocer aquellos factores relacionados con el grado de compromiso organizacional en los trabajadores, por lo que su participación es primordial en este proceso y estaremos agradecidos si accede.

La participación consiste en responder los cuestionarios que se presentan a continuación. El proceso es completamente anónimo y puede interrumpir su participación cuando considere oportuno sin que esto tenga repercusiones negativas para usted.

Esta actividad es voluntaria y no habrá algún tipo de beneficio económico.

Muchas gracias por su atención.

Respuesta: He leído el Formulario de Consentimiento Informado y acepto participar en esta actividad de investigación. Comprendo que puedo dejar de participar en esta actividad en cualquier momento. También entiendo que no recibiré algún pago por la participación.

Firma: _____

Fecha: _____

<p>1. Sexo <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer</p> <p>2. Edad _____ años</p> <p>3. Lugar de Nacimiento (departamento): _____</p>	<p>4. Estado Civil</p> <p><input type="checkbox"/> Soltero(a) <input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Conviviente <input type="checkbox"/> Divorciado (a) <input type="checkbox"/> Viudo (a)</p>	<p>5. Grado de instrucción</p> <p><input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Superior técnico <input type="checkbox"/> Superior universitario <input type="checkbox"/> Posgrado (Maestría o Doctorado).</p>
<p>6.- Tiempo de Trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> De 1 a 6 meses <input type="checkbox"/> De 6 a 12 meses <input type="checkbox"/> De 1 a 5 años <input type="checkbox"/> De 5 a 10 años <input type="checkbox"/> De 10 a 20 años</p>	<p>7.- Qué puesto desempeña _____</p> <p>8.- Modalidad de contrato</p> <p><input type="checkbox"/> TRABAJADORES CAS LEY 1057 <input type="checkbox"/> EMPLEADOS REG. 276 <input type="checkbox"/> OBREROS REG. 728</p>	<p>9.- En que área labora _____</p>

Anexo 06

Análisis de fiabilidad del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo 5X short form.

McDonald's ω	
Liderazgo Transformacional	0.940

McDonald's ω	
Liderazgo Transaccional	0.776

McDonald's ω	
Liderazgo Laissez faire	0.877

McDonald's ω	
Resultado Del Líder	0.931

Anexo 07

Análisis de fiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional.

McDonald's ω	
Componente Afectivo	0.829

McDonald's ω	
Componente de Continuidad	0.749

McDonald's ω	
Componente Normativo	0.789

McDonald's ω	
Escala General	0.836

Anexo 08

Descriptivos De Correlación

	Estilo de liderazgo transformacional	Compromiso afectivo
Skewness	-1.52	-1.52
Std. error skewness	0.221	0.221
Kurtosis	2.24	4.70
Std. error kurtosis	0.438	0.438

	Estilo de liderazgo transformacional	Compromiso de continuidad
Skewness	-1.52	-0.178
Std. error skewness	0.221	0.221
Kurtosis	2.24	0.168
Std. error kurtosis	0.438	0.438

	Estilo de liderazgo transformacional	Compromiso normativo
Skewness	-1.52	-1.67
Std. error skewness	0.221	0.221
Kurtosis	2.24	7.78
Std. error kurtosis	0.438	0.438

	Estilo de liderazgo transaccional	Compromiso afectivo
Skewness	-0.0721	-1.52
Std. error skewness	0.221	0.221
Kurtosis	-0.0714	4.70
Std. error kurtosis	0.438	0.438

	Estilo de liderazgo transaccional	Compromiso de continuidad
Skewness	-0.0721	-0.178
Std. error skewness	0.221	0.221
Kurtosis	-0.0714	0.168
Std. error kurtosis	0.438	0.438

	Estilo de liderazgo transaccional	Compromiso normativo
Skewness	-0.0721	-1.67
Std. error skewness	0.221	0.221
Kurtosis	-0.0714	7.78
Std. error kurtosis	0.438	0.438

	Estilo de liderazgo Laissez faire	Compromiso afectivo
Skewness	1.25	-1.52
Std. error skewness	0.221	0.221
Kurtosis	0.925	4.70
Std. error kurtosis	0.438	0.438

	Estilo de liderazgo Laissez faire	Compromiso de continuidad
Skewness	1.25	-0.178
Std. error skewness	0.221	0.221
Kurtosis	0.925	0.168
Std. error kurtosis	0.438	0.438

	Estilo de liderazgo Laissez faire	Compromiso normativo
Skewness	1.25	-1.67
Std. error skewness	0.221	0.221
Kurtosis	0.925	7.78
Std. error kurtosis	0.438	0.438

	Resultado del líder	Compromiso Afectivo
Skewness	-1.29	-1.52
Std. error skewness	0.221	0.221
Kurtosis	1.65	4.70
Std. error kurtosis	0.438	0.438

	Resultado del líder	Compromiso de continuidad
Skewness	-1.29	-0.178
Std. error skewness	0.221	0.221
Kurtosis	1.65	0.168
Std. error kurtosis	0.438	0.438

	Resultado del líder	Compromiso normativo
Skewness	-1.29	-1.67
Std. error skewness	0.221	0.221
Kurtosis	1.65	7.78
Std. error kurtosis	0.438	0.438