

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

Facultad de Ciencias Empresariales

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL



**EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITE, AÑO 2021**

TESIS

PRESENTADA POR:

Br. ALVARO ABEL NINAJA COAQUERA

ASESOR:

Dr. AMERICO FLORES FLORES

Para optar el título profesional de:

INGENIERO COMERCIAL

TACNA-PERÚ

2021

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mi hijo Ricardo y a mi esposa Jenny que me han impulsado a seguir luchando cada día pese a las adversidades demostrándome que las cosas si se pueden lograr con mucha dedicación.

A mis padres que han sido los mejores maestros de la vida por el cual quiero hacer reconocimiento en cada triunfo que pueda obtener en mi vida profesional y laboral.

A todos mis hermanos porque siempre me han dado el apoyo y la confianza para poder realizar todo lo que me proponga.

RECONOCIMIENTO

A dios, por darme la oportunidad de despertar cada día con salud y darme la fortaleza para realizar mis actividades propuestas.

A mi hermano Edgardo, por brindarme todo su apoyo y motivarme a poder seguir con la tesis para obtener el título profesional.

A mi asesor, por transmitirme su sabiduría, apoyarme y guiarme para la terminación de la tesis.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar cómo influye el liderazgo en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021.

La metodología que se llevó a cabo es de tipo pura o básica, se trabajó con un diseño no experimental y el nivel de investigación es explicativo para el presente estudio de investigación.

Para la recolección de información se aplicó encuestas una muestra de 124 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ite. Respecto al instrucción para recolectar datos se aplicó un cuestionario para cada una de las variables planteadas.

Para poder medir la influencia que hay entre ambas variables se empleó el análisis de regresión lineal en donde se obtuvo un R cuadrado de 0,598 y un nivel de significancia de 0.000 que es mejor al Alpha 0.05, por lo que se tuvo que rechazar la hipótesis nula. En ese sentido se pudo afirmar que el Liderazgo influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Ite, año 2021.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo, Compromiso Organizacional, Trabajador Administrativo.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to determine how leadership influences the organizational commitment of the administrative staff of the District Municipality of Ite, year 2021.

The methodology that was carried out is of a pure or basic type, it was worked with a non-experimental design and the research level is explanatory for the present research study.

To collect information, surveys were applied to a sample of 124 administrative workers from the District Municipality of Ite. Regarding the instruction to collect data, a questionnaire was applied for each of the variables raised.

In order to measure the influence between both variables, the ordinal regression analysis was used, where a R squared of 0.598 and a significance level of 0.000 was obtained, which is better than Alpha 0.05, so the hypothesis had to be rejected. null. In this sense, it was possible to affirm that Leadership significantly influences the organizational commitment of the administrative workers of the Ite District Municipality, year 2021.

KEY WORDS: Leadership, Organizational Commitment, Administrative Worker.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	II
RECONOCIMIENTO.....	III
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT.....	V
TABLA DE CONTENIDOS.....	VI
LISTA DE TABLAS	IX
LISTA DE FIGURAS	XI
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. Identificación y determinación del problema.....	14
1.2. Formulación del problema.	16
1.3. Objetivos: generales y específicos.	16
1.4. Justificación, Importancia y alcances de la investigación.....	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	20
2.1 Antecedentes del estudio.....	20
2.2 Bases teóricas - científicas.	30
2.3 Definición de términos básicos.	50

2.4 Sistema de hipótesis	52
2.4.1. Hipótesis general.....	52
2.5 Sistema de variables.....	52
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	54
3.1 Tipo de investigación.....	54
3.2 Diseño de investigación.....	54
3.3 Población y muestra.....	54
3.3.1. Población.....	54
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	57
3.4.1. Técnica.....	57
3.5 Técnicas de procesamiento de datos.....	57
3.6 Selección y validación de los instrumentos de investigación.....	58
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	64
4.1 Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros.....	64
4.3 Contraste de hipótesis.....	71
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82

APÉNDICE.....	85
9.1. Matriz de consistencia.....	85
9.2. Operacionalización de variables	86

LISTA DE TABLAS

TABLA 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE INDEPENDIENTE	53
TABLA 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE DEPENDIENTE	53
TABLA 3. DISTRIBUCIÓN DE LA CANTIDAD DE PERSONAL DE ACUERDO A LA GERENCIA QUE PERTENECEN.....	55
TABLA 4 VALIDACIÓN DE EXPERTOS.....	58
TABLA 5 ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE LIDERAZGO.....	59
TABLA 6 ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD DE LAS DIMENSIONES DE LIDERAZGO	59
TABLA 7 ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	60
TABLA 8 ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD DE LAS DIMENSIONES DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	60
TABLA 9 RELACIÓN VARIABLE, DIMENSIONES E INDICADORES DEL LIDERAZGO.....	61
TABLA 10 RELACIÓN VARIABLE, DIMENSIONES E INDICADORES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL	61
TABLA 11 ESCALA DE VALORACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE	62
TABLA 12 ESCALA DE VALORACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE	63
TABLA 13 ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN ESTRUCTURA DE INICIACIÓN	64
TABLA 14 ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN DE COMPROMISO AFECTIVO.....	65
TABLA 15 ANÁLISIS DE LA VARIABLE LIDERAZGO.....	66
TABLA 16 ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO	67
TABLA 17 ANÁLISIS DE COMPONENTE COMPROMISO DE CONTINUIDAD	68
TABLA 18 ANÁLISIS DE COMPROMISO NORMATIVO	69
TABLA 19 ANÁLISIS DE VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	70
TABLA 20 PRUEBA DE NORMALIDAD VARIABLE LIDERAZGO	71
TABLA 21 INFORMACIÓN DE AJUSTE DE MODELOS.....	73
TABLA 22 BONDAD DE AJUSTE VARIABLE LIDERAZGO	73
TABLA 23 PSEUDO R CUADRADO DE LA VARIABLE LIDERAZGO.....	73
TABLA 24 PRUEBA DE NORMALIDAD DE DIMENSIÓN ESTRUCTURA DE INICIACIÓN	75
TABLA 25 CORRELACIÓN DE LA DIMENSIÓN ESTRUCTURA DE INICIACIÓN.....	75
TABLA 26 PRUEBA DE NORMALIDAD DE DIMENSIÓN CONSIDERACIÓN.....	77

TABLA 27 CORRELACIÓN DE LA DIMENSIÓN CONSIDERACIÓN 77

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1. LA REJILLA DE LIDERAZGO – TEORÍA DE RASGOS Y CONDUCTISTAS.....	35
FIGURA 2. TEORÍA DEL CAMINO-META	39
FIGURA 3. TEORÍA DEL INTERCAMBIO LÍDER-MIEMBRO	40
FIGURA 4. MODELO TRIDIMENSIONAL - DIMENSIONES E INDICADORES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL	49

INTRODUCCIÓN

Desde ya hace mucho tiempo se ha visto que el interés en los recursos humanos es un tema que requiere de atención y cuidado fundamental para que se puedan alcanzar los objetivos institucionales. En ese sentido el compromiso organizacional es un punto esencial para lograrlo y es motivo por el cual se ha visto que es muy importante poder ser analizado. Asimismo, el desarrollo de las habilidades blandas por parte de los directores y gerentes juegan un papel fundamental es por ello que estos han sido los objetos para ser estudiados.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar cómo influye el liderazgo en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021. Para obtener los resultados de la investigación se trabajó de acuerdo a un orden estructurado comprendido por 4 capítulos.

En el primer capítulo se mostrará todo lo que se refiere al problema de investigación y se brindará el panorama general del trabajo planteado, se logrará describir y formular el problema general y los problemas específicos; así como el objetivo general y los objetivos específicos.

En el segundo capítulo, se plantea el marco teórico dando a conocer la teoría y el marco conceptual en donde se desarrolla el trabajo de cada variable y se conoce sobre el concepto de las palabras clave del marco teórico.

En el tercer capítulo, se logrará conocer acerca de la metodología de la investigación. Esto se llevará a cabo la descripción de las hipótesis, se dará conocimiento del diseño de investigación, se mostrará los aspectos técnicos y metodológicos del análisis de datos, la población y muestra.

En el cuarto capítulo, se lograr hacer una descripción de los resultados que se obtuvieron en la investigación en lo que concierne a las variables que han sido trabajadas y que esta disgregada por dimensiones e indicadores. Además, se logrará mostrar las pruebas de hipótesis de la investigación y el análisis e interpretación de resultados.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación y determinación del problema.

En el contexto global se observa la falta de personas con capacidad, personas con deficiencias para manejar grupos de trabajo, se necesita de ciertas habilidades de liderazgo que permitan saber llegar al personal. Los medios de información indican la disminución significativa en la fuerza de liderazgo, de la misma manera hay una amplia brecha de habilidades de liderazgo que se logra convertir en una de las mayores preocupaciones entre los profesionales de la gestión de talento en las organizaciones e instituciones. Estas deficiencias generalmente traen consigo secuelas en el comportamiento de los subordinados, el personal en diversas organizaciones e instituciones manifiesta bajos niveles de productividad, identificación y colaboración cuando no se ven encaminado por su jefes, gerentes o directivos.

Esta situación también se revela en el sector público, según Flores (2014) muestra que el estado peruano viene realizando grandes esfuerzos para optimizar la gestión pública, sin embargo fue difícil tener un enfoque estratégico más por el contrario se ve que se ha desarrollado de manera aislada y desarticulada. Además da a conocer que los funcionarios y servidores públicos llevan la responsabilidad de direccionar, orientar y dirigir las acciones esenciales para el correcto funcionamiento de una institución por lo que es imposible pensar que en el sector público puedan

concretar sus objetivos y planes institucionales si no cuentan con el compromiso de sus trabajadores y con un buen liderazgo que los conlleve a ello.

Misma situación se evidencia en la Municipalidad Distrital de Ite, que es una institución del sector público donde se ha observado que existe considerables problemas con los trabajadores que no se encuentran lo suficientemente comprometidos, debido a que se aprecia a simple vista el poco interés o las ganas de querer cumplir con sus funciones. Por otra parte, se ha visto por parte de los jefes o gerentes que llevan una función desesperada por que los servidores públicos cumplan con sus metas y lo hagan en el menor tiempo posible.

El compromiso organizacional de los servidores en el sector público es un requisito fundamental para alcanzar los objetivos institucionales; si bien es cierto uno como persona debe de ponerse la meta de dar su mayor esfuerzo por dejar bien a su institución, también depende mucho de que existan personas líderes que sepan encaminarlos y así poder obtener buenos resultados.

Bajo este contexto, la presente investigación consistirá en explicar la influencia que tiene el liderazgo en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye el liderazgo en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

a. ¿De qué manera se relaciona la estructura de iniciación con el liderazgo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021?

b. ¿De qué manera se relaciona la consideración con el liderazgo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021?

1.3. Objetivos: generales y específicos.

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo influye el liderazgo en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Establecer de qué manera se relaciona la estructura de iniciación con el liderazgo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021.
- b. Analizar qué manera se relaciona la consideración con el liderazgo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021.

1.4. Justificación, Importancia y alcances de la investigación.

1.4.1. Justificación

La presente investigación se justifica por las siguientes razones:

a. Justificación teórica

El presente estudio de investigación tiene justificación teórica en vista que tiene la intención de contribuir al conocimiento teórico en materia de gestión pública y organizacional, en temas de influencia del Liderazgo en el Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, conociendo la problemática por la que esta atraviesa y dado que no existen antecedentes de estudios de este tipo en dicha institución.

b. Justificación práctica

El presente estudio tiene justificación práctica pues con los resultados obtenidos en la presente de la presente investigación se podrían manejar modelos o planes de mejora a nivel institucional lo cual permita fortalecer el compromiso organización de los servidores públicos, además de dar observancia a las habilidades de liderazgo en los jefes y directivos. Se podrá usar para justificar el uso instrumentos en los recursos humanos y ayudar a solucionar problemas organizacionales.

1.4.2. Importancia

Los resultados de este estudio, permitirá que la Municipalidad Distrital de Ite cuente con un diagnóstico de la problemática y la explicación de esta para realizar e implementar propuestas de mejora en sus condiciones laborales, con el fin de que los servidores públicos se sientan más comprometidos en forma de que el liderazgo de los directivos pueda ser evidenciado, y se fortalezcan comportamientos favorables que perduren en el tiempo y mantengan al personal motivado, comprometido y satisfecho; de esta manera la organización alcance los objetivos institucionales.

1.4.3. Alcances de la investigación

1.4.3.1. Alcances

El presente trabajo de investigación permitirá a funcionarios, jefes de área, gerentes otras autoridades relacionadas poder manejar información real y actualizadas del personal administrativo que labora para poder tomar adecuadas decisiones de mejora y poner mayor énfasis al personal subordinado.

1.4.3.2. Limitaciones

El presente trabajo de investigación tiene como limitaciones las restricciones de baja señal de internet que se presencia en la zona debido a problemas de conectividad. Por lo alejado que resulta el distrito de Ite también presenta una limitación ya que no existe suficiente movilidad como para poder estar visitando las instalaciones constantemente.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Cedillos (2015) en su tesis titulada *“Influencia de los estilos de liderazgo en el compromiso de los colaboradores de la Coordinación Zonal 6 del Instituto Nacional de Estadística y Censos – INEC, y propuesta de un Plan de reforzamiento determinando el estilo de liderazgo idóneo”* para optar el grado de Magister en Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.

El objetivo principal de esta investigación fue determinar el impacto que generan los estilos de liderazgo en el compromiso del personal de la coordinación Zonal Sur y proponer un plan de reforzamiento de conformidad al estilo de liderazgo más idóneo. Se concluyó que a través de las diferentes herramientas aplicadas que el liderazgo si tiene incidencia en el compromiso de los colaboradores, siendo el más adecuado el transformacional. Esta investigación revela cuán importante es que ha sido que se pueda reconocer el liderazgo idóneo para generar un adecuado compromiso organizacional y mediante la aplicación de diferentes estadísticos en investigación se logró corroborar la influencia significativa que fue planteada en las hipótesis de la investigación.

Según Gonzales (2017) en su tesis titulada “*Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educación Media Superior*” para optar el grado de Maestría en Administración de Instituciones Educativas con acentuación en Dirección de Instituciones de Educación Superior.

El objetivo general de esta investigación es determinar el liderazgo institucional para mejorar el clima laboral pensando en la calidad educativa en la escuela preparatoria Oficial del Estado de México mediante el planteamiento de un instrumento investigativo con la finalidad de incorporar recomendaciones para mejorar las labores en el trabajo. Se concluye que existe alta inconformidad en los docentes en donde se observan dos bloques uno de los beneficiarios por la forma de manejar la situación por parte del director y por otro lado están los que son excluidos en la mayor parte de los aspectos en la vida académica y laboral.

En esa investigación el autor ha tomado la variable del clima laboral lo cual es un tema muy relacionado con la presente investigación, en donde se ha logrado conocer una significativa relación entre las variables y que se ha demostrado que se han tenido disconformidades sobre la forma en que se tiene el liderazgo y que de esta manera se ha tenido un clima laboral en relación a la calidad educativa con deficiencias encontradas.

Para Chavarro (2018) en su tesis titulada “*Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso de los empleados en las MIPYMES del valle del*

Cauca” por la Universidad de ICESI en la Facultad de ciencias administrativas y económicas en Santiago de Cali.

El objetivo principal de la investigación fue establecer el rol que juegan tanto de la motivación como las percepciones de JO de los empleados en el marco de la relación entre LTF y CO en las Mipymes de la zona, para lo cual se realizaron encuestas a 187 empleados en 18 Mipymes del Valle del Cauca. Se llegó a la conclusión sobre la relevancia de fomentar en las Mipymes el estilo de liderazgo transformacional con el enfoque de motivar a los empleados y en darlos un trato justo, pues ello podría ayudar a que los trabajadores se comprometan mucho más con este tipo de organizaciones.

El autor realizó la investigación para medir la labor de los líderes, ver el rol que ellos brindan en los equipos de trabajo de las diferentes unidades económicas conformadas por las Mipymes y se pudo comprobar que ello permitiría que exista un alto compromiso con los trabajadores.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Según Cáceres (2020) en su tesis titulada: *“Influencia de la percepción del estilo de liderazgo en el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa industrial full Glass Perú S.A.C. Arequipa, 2019”* para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Negocios Internacionales en la Universidad Católica San Pablo.

Este estudio buscó analizar el grado de influencia de la percepción del estilo de liderazgo en relación al compromiso laboral de los trabajadores de la empresa industrial Full Glass Perú S.A.C. en Arequipa al 2019- La investigación fue de tipo descriptivo correlacional y se encuestaron a 39 colaboradores. Se realizaron dos cuestionarios ambos es la escala ordinal. Se concluyó que existe relación positiva de la percepción del estilo de liderazgo con el compromiso laboral además se ha logrado conocer que existe un liderazgo transformacional y que su desarrollo es moderado, además cuenta tiene la suficiente significancia entre las variables.

Esta investigación también logra dar aporte sobre la comprobación de que existe influencia significativa en el estilo de liderazgo con el compromiso laboral en donde se puede conocer que a medida que existe un estilo de liderazgo de mayor apoyo pues genera mejores resultados de compromiso laboral en los grupos que son materia de estudio.

Para Armas (2019) a través de su tesis titulada “*Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en el Área de Planeamiento Estratégico y Presupuesto de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*” para optar el grado académico de maestro en Administración con mención en Administración por la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

La investigación que se realizó tuvo como objetivo determinar aquella relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en

el área de planeamiento estratégico y presupuesto de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Esta tesis tuvo el planteamiento de ser cuantitativo, además se eligió la investigación sustantiva como tipo, fue de un nivel descriptivo, en el caso de los procedimientos para la aplicación de instrumentos con la respectiva recogida de datos, se siguió un diseño no experimental transversal y correlacional, se trabajó con una población de 50 trabajadores y para la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico siendo la población la misma muestra. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el área de planeamiento estratégico y presupuesto de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle ($p < 0,05$; Rho de Spearman = 0,815 siendo una correlación positiva muy alta).

El autor de la tesis realizó una investigación que contribuye a conocer la relación del liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la UNE, esto ha servido de mucho aporte puesto que la universidad es de formación para futuros docentes que brindaran enseñanza en el Perú. Se ha visto que se dio una relación significativa entre las variables mencionadas por lo que su aplicación en el ámbito laboral genera una aceptación por parte de los directivos para poder conocer y resolver la problemática.

Ponce (2018) en su tesis titulada "*Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018*" para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología de la Universidad Cesar Vallejo.

La investigación que se realizó tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018. El diseño de la investigación es no experimental, el tipo de investigación fue descriptivo – correlacional, en donde se describió y se realizó la caracterización del funcionamiento de las variables que son motivo de estudio. Se utilizó una población con un total de 124 docentes de ambos sexos que se encuentran en el rango de 30 a 65 años de edad. Se concluyó que hay relación directa moderada y significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en para el personal docente que enseñan en las instituciones públicas en mención (Rho de Spearman = 0,305; $p = 0.001$).

En esta investigación el autor también muestra resultados similares a las de la presente relación de antecedentes, se ha visto que existe una relación directa y moderada. Esto se debe a que el liderazgo transformacional dentro del campo de las unidades de estudio tiene muchos factores que en el compromiso organizacional de los docentes de las instituciones educativas requieren para la prestación de labores.

Según Peña (2017) en su tesis titulada “*Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional de los Trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017*” para obtener el título profesional de Licenciada en Administración por la Universidad Cesar Vallejo.

La investigación tuvo como objetivo demostrar la relación de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores en la empresa en mención. La metodología que se uso fue de enfoque cuantitativo, del tipo aplicada, con un nivel de correlacional, con un diseño de investigación no experimental y transeccional, esta investigación fue aplicada a una población y con una muestra de 30 trabajadores, en la recopilación de la información se logró utilizar la técnica de encuestas a través del uso de instrumentos como el cuestionario. Se llegó a la conclusión de que hubo relación del liderazgo transformacional y compromiso organizacional, hubo una significancia de 0.000, por lo tanto, se logra aceptar la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula, en ese sentido se puede alegar que la gestión adecuada del liderazgo transformacional trae consigo el compromiso de los trabajadores que laboran en una institución.

Para Flores (2014) en su tesis titulada *“Liderazgo y compromiso organizacional de los equipos de trabajo del gobierno regional de Moquegua, en el año 2013”* para optar el título profesional de Licenciada en Gestión Pública y Desarrollo Social por la Universidad Nacional de Moquegua.

La investigación realizada buscó determinar el tipo de relación que existe entre el liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional de los equipos de trabajo del Gobierno Regional de Moquegua. Se trata de una investigación de tipo aplicada y obedece a un diseño transeccional correlacional del tipo no experimental, se logró calcular una muestra que estaba constituido por 97 trabajadores de 06 áreas de trabajo del Gobierno Regional de Moquegua

– Sede Central. Se concluye que existe evidencia estadística para afirmar que el liderazgo de los directivos del Gobierno Regional de Moquegua se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los equipos de trabajo. Esto quiere decir que a mayor liderazgo de los directivos mayor es el compromiso organizacional. Efectivamente el autor muestra ciertos factores del liderazgo de los directivos que son de significancia para los trabajadores de dicha institución en donde se fomente el compromiso organizacional.

Loza (2014) en su tesis titulada *“Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto”* para poder optar el grado académico de maestro en Psicología por la Universidad San Martín de Porres.

La investigación tiene como objetivo principal establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa privada “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto. La población asciende a 100 docentes, el diseño de investigación se plantea como no experimental. Se concluye que se encuentra asociación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional, con una dependencia mostrada con un X^2 calculado de 24.82 y un X^2 tabular de 9.49 con 4 grados de libertad y 0.05 de nivel de significancia.

2.1.3. Antecedentes locales

Montalvo (2019) en su tesis titulada “El liderazgo y la identidad organizacional de los trabajadores de M.B. negocios S.A.C. del distrito de Tacna en el año 2017” para optar el título profesional de Ingeniero Comercial en la Universidad Privada de Tacna.

La investigación tiene como objetivo determinar la influencia del liderazgo en la identidad organizacional de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017. Se propone una metodología de tipo básica, de diseño transversal y no experimental, con un nivel explicativo. Se concluye que el liderazgo influye de forma significativa en la identidad organizacional de los trabajadores de M.B. Negocios S.A.C. del Distrito de Tacna en el año 2017, hecho que es demostrable según el valor de significancia de 0.00, y un nivel de variabilidad del 92.36% de la identidad a causa del liderazgo.

Morales (2012) en su tesis titulada “Incidencia del clima organizacional y el liderazgo del director en la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa José Rosa Ara 2010- 2011” para optar el grado académico de maestro en ciencias con mención en gerencia y administración de la educación por la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

El estudio de investigación tiene establecido el objetivo principal de determinar la relación entre el clima organizacional y el liderazgo del director con la gestión pedagógica de la I.E. "José Rosa Ara" de Tacna. La investigación realizada fue de tipo no experimental, modalidad descriptiva, transaccional o transversal. Para la muestra de la investigación fue de 106 estudiantes y 31 docentes. Se logró demostrar que el clima organizacional y el liderazgo del director tiene una correlación significativa en la gestión pedagógica de los docentes en la institución educativa "José Rosa Ara" de Tacna. En dicha investigación tuvo el resultado que el clima de la institución es deficiente y el liderazgo del director es permisivo, esta situación pone en descubierto la problemática existente en ese estudio, por lo que se ha visto un liderazgo deficiente tiene una alta incidencia en una inadecuada gestión pedagógica en los docentes que laboran en dicha institución.

El auto en su investigación realizada como antecedente local ha querido determinar de qué manera se relaciona las dos variables antes mencionadas, por lo cual se logró concluir que existe una correlación significativa en donde los resultados nos muestra su problemática debido a que el liderazgo se presentó en bajos niveles y el clima organizacional de manera poco favorable.

2.2 Bases teóricas - científicas.

2.2.1. Liderazgo

2.2.1.1. Definiciones de Liderazgo

Según Ruiz (2017) establece en sencillas palabras que: “Liderazgo es la actitud que mueve la iniciativa de un individuo para cambiar el estado de las cosas que debe estar cambiadas”.

Según Cossio (2003) la define como “El proceso de desarrollar un ambiente de confianza dentro del que tanto el líder como el seguidor se sienten libres para participar hacia el logro de metas mutuamente valorizadas empleando procesos que hubieran acordado”.

Robbins (2009) define el liderazgo como: “Es la aptitud para influir en un grupo hacia el logro de una visión o el establecimiento de las metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como aquella que da la posición de metas” (p. 385).

Akio (2009) la define como una visión de realidad que consiste en influir en aquellos seguidores o colaboradores de tal forma que brinden disposición al cambio. En ese sentido el líder debe de contar con aptitudes que se pueden accionar como herramienta para motivar a los subordinados, además

de dirigir aquellos sistemas con procesos, y guiar a alcanzar los objetivos institucionales y su misión que ha sido establecida.

Chiavenato (2002) señala que el liderazgo es un fenómeno social que ocurre solo en grupos de personas y organizaciones. Define que al liderazgo como la influencia interpersonal ejercida en una situación dada y dirigida a través del proceso de comunicación humana para alcanzar los objetivos específicos.

2.2.1.2. Estilos de Liderazgo

Para Lewin (1939) nos dice sobre la descripción de tres estilos de liderazgo dentro del rubro de la gestión organizacional. Dicho autor describe las características para cada estilo de liderazgo en donde se muestran los patrones de conducta, dinámicas para la interacción y el entorno socioemocional. Además, se señala sobre las ventajas y desventajas, y establece que no se puede afirmar que ninguno sea superior o mejor en todos los campos, sin embargo, afirma que el democrático es el más efectivo de los demás.

a. Liderazgo Laissez-Faire

Este estilo de liderazgo proviene de la palabra francesa “dejar hacer” “no intervencionismo” “liberalismo”, es también conocido por liderazgo delegativo. Este liderazgo se caracteriza por no ser autoritario, permite que los colaboradores hagan uso de su libertad en la toma de decisiones. Para el autor lo considera como el menos eficaz que podría conllevar a la carencia de

productividad y de consistencia. No obstante, este podría funcionar de manera correcta cuando los subordinados son personas capaces y con un alto nivel de motivación y que además no requiera de mucha comunicación (Lewin, 1939).

b. Liderazgo Autocrático

Este estilo de liderazgo permite que los superiores tomen decisiones y establezcan las estrategias sin la participación del equipo de trabajo librándose en cuestionar sus decisiones. El autor hace mención de que el líder monopoliza a toma de decisiones, determina los roles de los subordinados las técnicas y métodos que deben seguir para realizar sus tareas. A pesar de las negativas que puedan surgir para el autor este estilo son siempre genera un entorno socioemocional desagradable; las críticas a los subordinados son constantes, pero también son loables. Los líderes de este tipo también se caracterizan por participar poco en la realización de las tareas propiamente dichas (Lewin, 1939).

c. Liderazgo democrático

Este estilo de liderazgo es participativo ya que incluye a los trabajadores en la toma de decisiones y también estimula las conversaciones entre los mismos y se toma en cuenta la opinión de todos, generando así que se sientan identificados con la empresa y promoviendo el compromiso organizacional. La mayoría de las personas tienden a preferir el liderazgo de tipo democráticos

por encima de los demás, en mayor medida cuando han tenido malas experiencias con alguno de los otros estilos (Lewin, 1939).

2.2.1.3. Teorías de Liderazgo

Para la presente investigación se consideró las siguientes teorías de liderazgo:

a. Teorías basadas en los rasgos

Esta teoría sostiene que los rasgos están conformados por las características que diferencian a las personas y su personalidad que es la combinación de aquellos rasgos que definen el comportamiento del individuo. Esta teoría sobre las características del líder se puede resaltar lo físico, social, de personal, así como la manera en que una persona puede trabajar (Bonifaz, 2012).

b. Teorías basadas en el comportamiento

A pesar de las fallas de estudios anteriores que se realizaron, se dieron nuevas observaciones específicas que realizaban los líderes, diversas investigaciones establecen que se apoyan en un estilo similar de liderazgo: hablan más, con mayor intensidad y son altamente autocráticos. Para ello se estudiarán varias teorías conductistas de liderazgo, si en el enfoque conductista que se observa en el líder fuera cierto, esto conllevaría a implicancias muy diferentes de aquellas del enfoque basado en las características. La diferencia entre la teoría basada en los rasgos y la conductista radica en las suposiciones en que se basan,

ya que las de rasgo dan por sentado que los líderes nacen y no se hacen (Robbins, 2009).

Los estudios de la University of Michigan

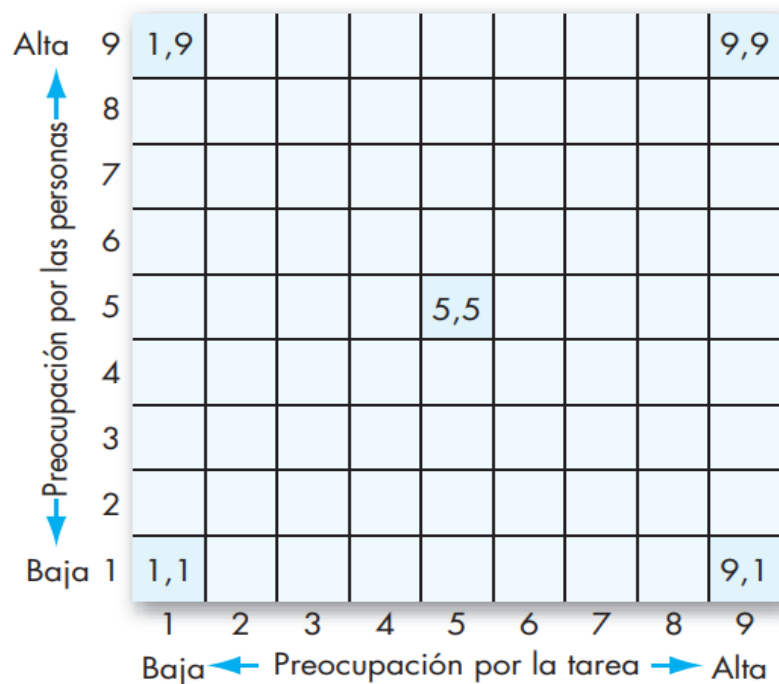
Tuvieron que identificar las características de la forma de comportarse de aquellos líderes que guardaban relación con las diferentes formas y mediciones de eficacia en el desempeño. Además, se dieron las dimensiones orientado al empleado y orientado a la tarea. El primero consistía en que las personas que tenían un alto énfasis en aquellas relaciones que son interpersonales, en consecuencia, se veía que poseían interés en las carencias de los subordinados y daban por hecho las discrepancias en aquellos integrantes. La segunda dimensión consistía en darle esmeros a los ámbitos técnicos o las funciones del lugar de trabajo, el énfasis radicaba en realizar aquellas tareas que son asignadas al grupo y del mismo modo los miembros de este actuaban como los medios para tal fin establecido. Todo esto conlleva a que los investigadores de Michigan tengan un fuerte favoritismo a aquellos líderes que tengan un comportamiento con enfoque a lo que realiza el empleado de un lugar de trabajo. En ese sentido los líderes que están orientados con el empleado se tienen que hay una asociación con la productividad que será más alta en el grupo y una alta satisfacción del trabajo para el bienestar común de los integrantes (Robbins, 2009).

Asimismo, Bonifaz (2012) refiere de misma manera que los estudios de esta universidad establecen los estilos de acuerdo a la orientación y que

ponen en semejanza con los trabajos realizados sobre los investigadores acerca de la rejilla o Grid Gerencial. Para la investigación las teorías basadas en las características y las conductistas no son lo definitivo sobre el liderazgo debido a que no se ha tenido en consideración los factores situaciones que inciden en el éxito o el fracaso. El autor refiere que es probable la existencia de líderes que posean aquellos caracteres de manera adecuada o que aquellos comportamientos sean lo mayor apropiado posible y que a pesar de esto se logre llevar al fracaso.

Figura 1.

La rejilla de liderazgo – Teoría de rasgos y conductistas



c. Teorías basadas en la contingencia

Modelo de Fiedler

Este modelo trata de dar a conocer la conducta del líder y de la forma en que esta depende de las situaciones favorables o desfavorables que pretenden los subordinados. En este caso se proponen tres dimensiones que consisten en las relaciones del líder, la estructura de la tarea y el poder del puesto. La primera establece el grado de confianza en sí mismo, confiabilidad y respeto que los integrantes del equipo poseen en su líder, la segunda establece que se desarrollan los procedimientos para el deber y las funciones del puesto que se lleva a cabo y el tercero se dio que el nivel de la influencia que un líder posee en aquellas variables del poder como para la consecución de la contratación, incrementos salariales, etc. (Bonifaz, 2012)

Robbins (2009) establece dentro del desempeño eficaz de un grupo o equipo de trabajo depende del nivel de coincidencia adecuada entre los estilos del líder y el grado que se realiza el control a aquel. El autor menciona que para la identificación del estilo de liderazgo creo el cuestionario que se le da al integrante con menor aceptación, en donde se desea conocer si existe un individuo que tenga la orientación a la realización de tareas o a la relación de ellas. En ese sentido se esperaba que en el cuestionario sea posible determinar el estilo básico de liderazgo. Posteriormente a la identificación se hace coincidir el líder con la situación, se plantea las mismas 3 dimensiones señaladas anteriormente.

d. Teoría situacional de Hersey y Blanchard

Para Hernández (2011) nos dice que el liderazgo situacional tiene como base la generación de un equilibrio entre dos tipos de comportamiento o conducta que serán ejercidas para poder realizar una adaptación al grado de desarrollo de un equipo o grupo de trabajo. Estas conductas que son materia de investigación están conformadas por la directiva y la de apoyo.

Esta teoría que también se le conoce como teoría del liderazgo situacional (TLS) en el liderazgo situacional que es una teoría de la contingencia el cual está centrado en aquellos seguidores, es contingente al nivel de la disponibilidad de los seguidores, esto debido a su reflejo de la realidad en quienes toman o no al líder sin considerar lo que logre hacer. El autor refiere que la TLS considera la relación Líder-Seguidor de una manera análoga. El autor además da a conocer la existencia de un comportamiento mayormente eficaz tiene dependencia de la aptitud y motivación del seguidor, en pocas palabras tenemos que la TLS dice que si el individuo no es lo suficientemente capaz y no tiene la disposición de a realizar alguna tarea, entonces el líder requiere brindar algunas instrucciones que sean más específicas y de una manera más clara; si los trabajadores o colaboradores no son lo suficientemente capaces pero a pesar de ello tienen la disposición, el líder necesitara destacar una ardua labor para compensar esa carencia de habilidad para hacer que ello “compren los deseos del líder”; si se logra evidenciar capacidad por parte de los seguidores pero a pesar de ello se nota una baja predisposición, el líder requerirá del uso de un estilo con miras al

apoyo y a la participación; y por el otro lado si es que se observa que el empleado capaz y muestra predisposición, puesto esto conllevaría que el líder no requiera de mucho esfuerzo (Robbins, 2009).

Bonifaz (2012) nos dice que los niveles de conducta que tenga el líder al estar en mandato y dirección en una institución, tendrán la dependencia del nivel de predisposición de los trabajadores o colaboradores, quienes aceptaran o negaran al líder y no necesariamente por el comportamiento que este sujeto tenga. Por lo cual se considera el grado de madurez del grupo: Cuando los trabajadores o subordinados no quieren afrontar la consecuencia de sus actos, M2 se aplica en los trabajadores o colaboradores cuando están dispuestos en asumir con responsabilidad lo que ellos hicieron, pero sienten que no cuentan con las habilidades requeridas, M3 cuando los trabajadores o colaboradores asumen que están predispuesto a ejecutar cada una de sus actividades, pero se niegan a realizar lo que el líder quiere que hagan. Los trabajadores y subordinados tienen una mayor predisposición y se sienten lo necesariamente preparados para la realización de la tarea que fue encomendada a realizar.

e. Teoría del camino-meta

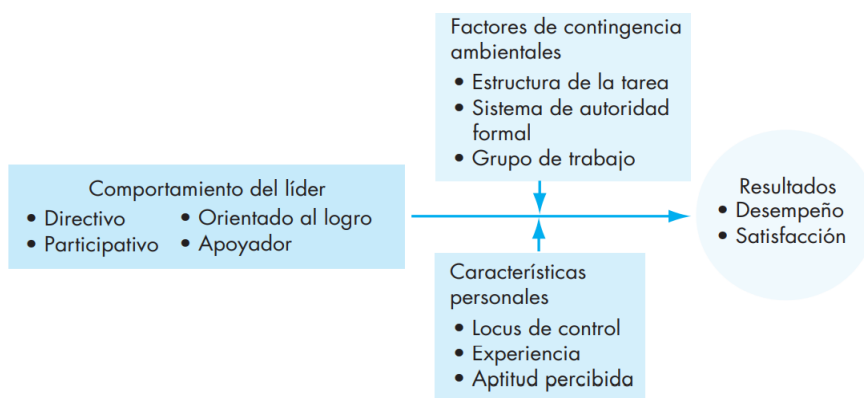
Esta teoría que fue llevada a cabo por Robert House establece que el líder es el responsable de la motivación de los subordinados por lo que conlleva a que sea como pieza fundamental para la guía y apoyo, se toma en cuenta los anhelos de los trabajadores, ayuda a determinar el estilo de liderazgo conveniente. Su iniciativa maximiza el desempeño y la satisfacción en el trabajo. El autor

resume que la participación de un líder está en apoyar a y direccionar a los colaboradores o subordinados para la realización de sus sueños y que le indica los pasos necesarios para alcanza los objetivos (Bonifaz, 2012).

Robbins (2009) nos dice que lo fundamental de esta teoría es que la función del líder trata de facilitar a sus subordinados información, ayuda u otros recursos esenciales para el cumplimiento de metas y objetivos, este término proviene de las creencias de que aquellos que son líderes con altos niveles de eficacia y eficiencia aclaran el camino para ayudar a sus subordinados y alcanzar la consecución de metas establecidas por la institución en que laboran y hacer de su jornada laboral algo más sencillo al dejar de complicarles las cosas.

Figura 2.

Teoría del Camino-Meta

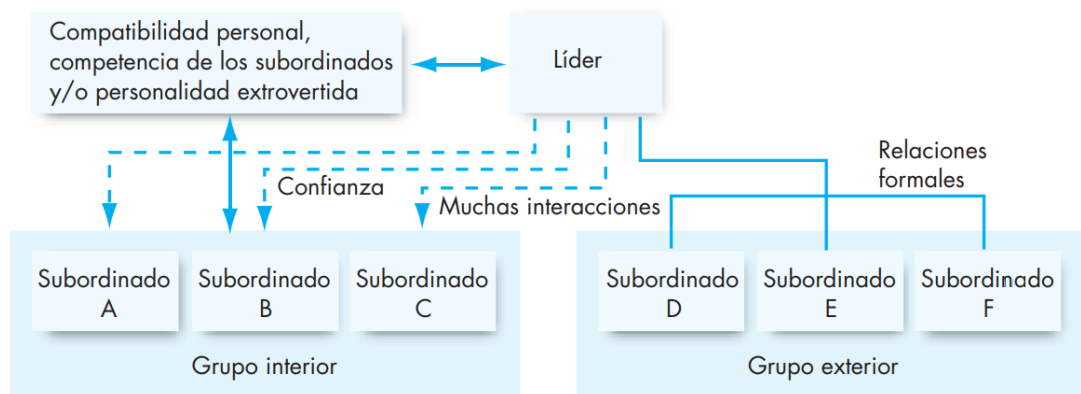


f. Teoría del intercambio líder-miembro

Según se establece que esta teoría separa dos equipos o grupos de trabajo de acuerdo con las recompensas que reciben por parte del líder. En un extremo está un grupo interno donde el líder brinda una amplia relación: a aquellos se les privilegia con ciertos tipos de estímulos. Este equipo se desempeña de la mejor forma. Por otro lado, está un grupo externo que recibe una menor atención y son posibles de menores recompensas que les pueda brindar el líder; las relaciones que se puedan desarrollar con él están difundidas con mayor énfasis en la autoridad formal, debido a que es un punto central que se desarrolla con menos nivel de eficiencia, en ese sentido sus resultados son más deficientes que en el anterior grupo o equipo de trabajo. Por lo tanto, la teoría muestra un nivel de diferenciación del líder en relación al desempeño de los colaboradores y de los subordinados.

Figura 3.

Teoría del intercambio Líder-Miembro



2.2.1.4.Liderazgo en la administración pública

Para De León & Soria (2008) establecen que en el inicio de la administración pública el liderazgo se distinguió con autoridad, el líder era quien poseía la autoridad en una empresa o en una institución pública, después de ello el liderazgo es tomado fuera de los lineamientos formales de autoridad, es decir, los directivos deben de poseer la capacidad de crear relaciones de confianza con los colaboradores, se adiciona luego la legitimidad como fin primordial en el sector público. Por otro lado, se trata de un liderazgo que crear visiones claras y direccionadas para alcanzar los objetivos y que es capaz de anticipar y llevar de la mejor manera las oportunidades y amenazas del entorno. Los nuevos funcionarios públicos ahora siguen el camino de acción emprendedora, acciones de liderazgo ejecutivo y dirección de políticas y prioridades que conlleva a conseguir mejoras representativas y con enfoques estratégicos.

2.2.1.5.Dimensiones del liderazgo

Para el presente estudio de investigación se basa en la Teoría del Comportamiento, según Robbins (2009) que muestra en los estudios de la Ohio State University que el liderazgo se divide en dos dimensiones independientes:

- a. **Estructura de iniciación:** Esta dimensión está referida al grado por la que un líder define y estructura su rol y el de los subordinados o empleados en la búsqueda y la consecución de metas o de objetivos institucionales. Esto incluye todas las acciones producto del comportamiento que tiene como

función la de organizar las tareas encomendadas y el trabajo, las relaciones laborales hacia las metas. Aquel líder que tenga como calificación de alto es por que tenga las características de que “asigna miembros del grupo a tareas particulares”, “espera que los trabajadores mantengan estándares definidos de desempeño” y “hace énfasis en el cumplimiento de los plazos finales”.

En ese sentido se plantea los siguientes indicadores:

- Logro de metas: Este término que trata de la consecución de metas que está referido a la mejora de las competencias personales, en ese sentido se muestra el énfasis por el aprendizaje y las ganas de cumplir las metas y objetivos institucionales (Robbins, 2009).

Sin importar las diferentes situaciones en que se puede ver involucrado el sujeto, existen diferencias individualizadas en la preferencia por cierto tipo de significado de realidad u otra que pueda relacionarse a ella, consideradas como disposiciones individuales, que a la vez son consideradas como orientaciones motivacionales.

- Organización de trabajo: La organización es la coordinación de diferentes actividades de contribuyentes individuales, con la finalidad de efectuar intercambios planeados con el ambiente (Chiavenato, 2009).

- **Relaciones laborales:** Esto se refiere al mecanismo en donde aquellas empresas, los servidores y colaboradores que de manera directa o indirecta establecen vínculos de interacción con la finalidad de brindar normas básicas que se realizaran en el entorno laboral (Trebilcock, 2015).
- b. **Consideración:** Esto tiene como descripción el nivel en que un individuo tiene relaciones con su entorno laboral, que se caracterizan por la existencia de confianza recíproca, el respeto de los pensamientos y las ideas de sus trabajadores y colaboradores y el cuidado de sus sentimientos. Un líder con calificación alta en consideración podría tener rasgos de alguien profundamente comprometido con lo que sienten los colaboradores, además se describiría como aquel que esmera por apoyar a solucionar los problemas personales, es amigable y no tiene problemas en que los demás se le acerquen a consultar algo, y trata a todos de manera igual sin mayor distinción o juzgamiento. Esto refiere del nivel de motivación que tiene el comportamiento que lo caracteriza a los líderes (Robbins, 2009).
- **Confianza mutua:** Los líderes con confianza mutua son aquellos que no tienen algún temor en admitir si es que cometieron algún error, son puntuales y bastante honestos acerca de lo adecuado de la realización de las actividades y de las funciones encomendadas, Asimismo en la confianza mutua permite conocer los aspectos de tipo subjetivo con la que un individuo realiza la evaluación que otro individuo o grupo de personas realizará en función de una acción determinada. Por tanto, la

confianza requiere las expectativas como las certezas, es decir, dentro de las expectativas subyace la esperanza que actuara en función de lo esperado. Por otro lado, tenemos que una organización eficaz y saludable se caracteriza por la confianza, autenticidad, apertura y un clima de apoyo. Esto nos lleva a coincidir que la confianza mutua es un requisito fundamental para los líderes que tienen a cargo trabajadores o colaboradores para que ellos se puedan sentir bien producto de la confianza que se les ha brindado (Robbins, 2009).

- **Respeto a las ideas:** Los individuos son percibidos como seres responsables, conscientes y cuidadosos. Deben ser tratados con dignidad y respeto. Este respeto incluye la no discriminación de lo que pueda expresar una persona, más por el contrario se aprende a tener diferentes puntos de vista para poder buscar solución a los problemas (Robbins, 2009).

- **Cuidado de sus sentimientos:** El autor hace referencia a que un líder tiene que saber manejar la parte afectiva de los subordinados, en el cual los hace expresarse y dar a conocer lo que una persona sentía o que acciones le afectaban para tener en consideración y poder prever cualquier situación que resultara contradictoria (Robbins, 2009).

2.2.2. Compromiso organizacional

2.2.2.1. Concepto

Según Robbins (2009) define el compromiso organizacional como: “Grado en que un empleado se identifica con una organización particular y sus metas, y desea conservarse como miembro de ésta.” (p. 79).

Para Luthans (2008) define al compromiso organizacional a la siguiente manera: “El compromiso organizacional es la entrega y responsabilidad del colaborador con su organización desarrollando un trabajo óptimo en cuanto al cumplimiento de sus funciones”.

Porter y Steers (1973) dan a conocer el compromiso como el anhelo de realizar altos esfuerzos por el bienestar de una institución, es el deseo de quedarse en la misma y dar por aceptado los principios y objetivos estratégicos que se buscan en conjunto. Desde este punto de vista se nota que más por el lado afectivo en donde los subordinados reafirman su compromiso desde su interior y con ello realizar todo esfuerzo para sacar adelante su institución y su equipo de trabajo.

MacNeil (1985) señala como “contrato psicológico” se realiza entre las empresas y las personas teniendo como naturaleza transaccional o relacional dependiendo del caso. Esto conllevaría un tipo de compromiso normativo que será más aplicado al cumplimiento de las relaciones transaccionales, más basado

en una relación estable y que serían diferentes del tipo de compromiso de solo cumplimiento que establecen las relaciones más transaccionales que por su misma naturaleza conllevan a una relación de poca duración y más focalizada en aspectos oportunistas y que conllevan a decidir sobre qué cosas son más provechosas para el individuo.

2.2.2.2.Dimensiones:

Para Meyer y Allen (1991) se ha realizado la propuesta de un modelo del compromiso organizacional los autores, crearon un modelo tridimensional de 3 dimensiones o componentes del compromiso: afectivo, de continuidad y normativo; los cuales se pueden asumir de diferentes maneras, de acuerdo con las entidades relacionadas a los diferentes rubros o sectores de trabajo:

- a. Compromiso afectivo: Este tipo de compromiso está referido a la carga emocional que tiene encaminado a la organización a la creencia en sus valores que están implícitos en ella. Por ejemplo, un trabajador de una prestigiosa institución posea un compromiso afectivo con la empresa debido a su afinidad con los animales o que se tiene un acercamiento a lo que siempre le gustó. (Meyer & Allen, 1991)

Arboleda (2016) establece que es un vínculo que tiene fuertes conexiones emocionales que un individuo experimenta hacia una institución u organización de trabajo. La existencia de esta conexión presume que existe un vínculo emocional, además que genera una identificación e

involucramiento con una institución de trabajo. Esto va más allá de las cosas materiales, se trata una fuerza intrínseca que permite generar sentimientos fuertes al crecimiento de la organización.

- Identificación: Trata de la aprobación y convicción para alcanzar los objetivos y metas institucionales. La identificación busca generar un lugar para el colaborador en el cual este pueda demostrar lo que significa para la organización y cuánto vale (Meyer & Allen, 1991).
 - Valores: Muestra el lado valorativo de ser confiable, trabajar con honestidad que pueden brindar los subordinados o colaboradores en la ejecución de sus actividades (Meyer & Allen, 1991).
 - Involucramiento: Explícitamente referido al compromiso activo en el cual los subordinados o colaboradores se sienten parte de la institución y entregan todo su aporte en bienestar de ella (Meyer & Allen, 1991).
- b. Compromiso continuo: Este tipo de compromiso se muestra cuando se hace una comparación de pertenecer en una organización y la comparativa de quedarse en ella, esto genera un análisis económico. Esto puede verse ejemplificado cuando un trabajador se comprometa más cuando recibe buenos estímulos económicos y si es que siente que su entorno familiar se perjudique si es que este renunciara (Meyer & Allen, 1991).

- Análisis de alternativas: Esta consiste en como el colaborador ayuda a la identificación de uno o más medios que representan estrategias para dar solución a la problemática abordada y con esto contribuir a la institución u organización.
 - Inversión: Esta referido a las aptitudes que se demuestran por aspectos tanto físicos como mentales que el colaborador puede aportar a la organización o la institución en donde labora.
- c. Compromiso normativo: Este tipo de compromiso busca permanecer o quedarse en la institución por motivos que circunscriben aspectos éticos y morales. Tal podría ser el caso de un trabajador que lidera con fervor una nueva iniciativa que sienta que se deba quedar en la empresa porque si se va probablemente la dejaría mal parada (Meyer & Allen, 1991) :
- Cumplimiento: referido a la relajación de una tarea o de una obligación impartida por la institución en la que labora.
 - Lealtad: se refiere a la identidad y compromiso que da a conocer el colaborador con la institución en donde trabaja.

Figura 4.

Modelo Tridimensional - Dimensiones e indicadores del Compromiso Organizacional



2.2.2.3.Importancia:

Para Chiavenato (2009) establece que lo principal del compromiso organizacional es que logre reducir el absentismo en el trabajo, esto se debe a que si hay un trabajador que se encuentre comprometido con la institución o una organización esto trae como consecuencia que no falte a su trabajo de forma recurrente y que por el contrario se genere un aumento de la fuerza laboral y un mejor desempeño para el cumplimiento de tareas. El autor de esta manera logra resaltar una fuerza laboral como un intangible que llevan cada uno de los subordinados y que a través de ello tiene el interés de poder ayudar y colaborar como equipo para el logro de metas propuestas.

Según Armas (2019) nos dice que generar el compromiso en la organización es uno de los mayores desafíos, debido a que ello implica que

se sientan y decidan estar confiados, aceptados y comprometidos para alcanzar las metas y los objetivos propuestos. Este punto hace generalmente coincidir y hacer referencia a los autores antes citados, no cabe duda que toda organización desea tener este tipo de personal y que sean notablemente guiados por el líder idóneo.

Allport (1943) resalta la importancia del compromiso organización en el sentido de que este colaborador muestra indicadores como el reconocimiento así mismo, la independencia para la toma de decisiones y generar su autoimagen. En este caso el estar comprometido para su institución va más allá de como los demás vean al colaborador, sino como un mismo realmente se sienta a gusto.

2.3 Definición de términos básicos.

a. Liderazgo

Liderazgo es la actitud que mueve la iniciativa de un individuo para cambiar el estado de las cosas que debe estar cambiadas (Ruiz Speare, 2017).

b. Liderazgo Laissez-Faire

Este liderazgo se caracteriza por no ser autoritario, permite que los colaboradores hagan uso de su libertad en la toma de decisiones (Lewin, 1939).

c. Liderazgo Autocrático

Este estilo de liderazgo permite que los superiores tomen decisiones y establezcan las estrategias sin la participación del equipo de trabajo librándose en cuestionar sus decisiones (Lewin, 1939).

d. Liderazgo democrático

Este estilo de liderazgo es participativo ya que incluye a los trabajadores en la toma de decisiones y también estimula las conversaciones entre los mismo y se toma en cuenta la opinión de todos (Lewin, 1939).

e. Compromiso organizacional

Grado por la que un trabajador, empleado o subordinado se identifica con una organización particular y sus metas, y desea conservarse como miembro de esta. (Robbins, 2009).

f. Compromiso afectivo

Carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores (Meyer & Allen, 1991).

g. Compromiso de Continuidad

Valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla (Meyer & Allen, 1991).

h. Compromiso Normativo

Obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas (Meyer & Allen, 1991).

2.4 Sistema de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El liderazgo influye significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. La estructura de iniciación se relaciona significativamente con el liderazgo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021.
- b. La consideración se relaciona significativamente con el liderazgo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021.

2.5 Sistema de variables.

Para la operacionalización de variables se trabajó con:

- Variable Independiente: Liderazgo
- Variable Dependiente: Compromiso Organizacional

Tabla 1.*Operacionalización de Variable Independiente*

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
INDEPENDIENTE “Liderazgo”	“Es la aptitud para influir en un grupo hacia el logro de una visión o el establecimiento de las metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como aquella que da la posición de metas” (Robbins, 2009)	1. Estructura de Iniciación 2. Consideración	Logro de metas Organización de trabajo Relaciones laborales Confianza mutua Respeto a las ideas Cuidado de sus sentimientos	Ordinal- Escala Likert

Nota: La tabla 1 muestra la operacionalización de la variable independiente, Liderazgo

Tabla 2.*Operacionalización de Variable Dependiente*

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
DEPENDIENTE “Compromiso Organizacional”	“El compromiso organizacional es la entrega y responsabilidad del colaborador con su organización desarrollando un trabajo optimo en cuanto al cumplimiento de sus funciones” (Luthans, 2008)	1. Compromiso afectivo 2. Compromiso de continuidad 3. Compromiso normativo	Identificación Vínculo emocional Involucramiento Percepción de alternativas Inversión Cumplimiento Lealtad	Ordinal- Escala Likert

Nota: La tabla 2 muestra la operacionalización de la variable dependiente, Compromiso Organizacional

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación.

El presente trabajo de investigación es de tipo pura o básica, ya que no se manipularán las variables, solo se considerará la obtención y recopilación de información acerca de las variables de Liderazgo y Compromiso Organizacional, para generar una base de nuevos conocimientos acerca de la información ya existente.

3.2 Diseño de investigación.

El diseño de la investigación es No experimental, debido a que no se manipularan las variables y su corte es transversal por que los fatos van a ser recolectados en un solo momento en el tiempo y espacio determinado en el estudio.

3.3 Población y muestra.

3.3.1. Población

Para obtener la población de estudio del presente trabajo de investigación se ha consignado datos de la Unidad de Recursos Humanos en donde se establece que respecto a solo los trabajadores administrativos ya sean del régimen 276,

trabajadores de 1057 (CAS) y otros está constituida por 152 servidores públicos distribuidos en todas las gerencias, jefaturas y unidades orgánicas que integran en la Municipalidad Distrital de Ite en el distrito de Ite, provincia de Jorge Basadre, región de Tacna.

Tabla 3.

Distribución de la cantidad de personal de acuerdo a la gerencia que pertenecen

Área	N° de trabajadores Administrativos
Gerencia de Ingeniería y Obras	13
Unidad de Obras	4
Unidad Formuladora de proyectos	6
Unidad de Estudios	7
Unidad de Ordenamiento Territorial	5
Gerencia de Desarrollo Social	8
Unidad de Bienestar Social y PA	9
Gerencia de Desarrollo Económico	3
Unidad de Desarrollo Agropecuario y Pesca	10
Gerencia de Administración y Finanzas	4
Unidad de Tesorería	7
Unidad de Contabilidad	8
Unidad de Abasto y Serv. Auxiliares	14
Unidad de Recursos Humanos	12
Unidad de Informática y Estadística	3
Unidad de Equipo Mecánico	3
Gerencia de Asesoría Jurídica	4
Gerencia de Planeamiento, presupuesto y racionalización	5
Unidad de Planeamiento Presupuesto y Racionalización	11
Gerencia Municipal	7
Oficina de Programación de Inversiones y GP	3
Unidad de Supervisión y Liquidación de Obras	7
Secretaría e Imagen Institucional	2
Total	155

Nota: La tabla 3, contiene el personal administrativo asignado a todas las gerencias, jefaturas y unidades orgánicas que conforman la Municipalidad Distrital de Ite.

3.3.2. Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra en el presente trabajo de investigación se procedió a calcular mediante la siguiente fórmula de muestreo donde se aplicaron los siguientes supuestos:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Donde:

N = Población (155)

Z = 1.96 (95% confianza estadística)

P = 0.5

Q = 0.5

E = 0.04 (error)

n = 124 personas

Por lo tanto, luego de hacer uso de los datos aplicando a la fórmula de muestreo se obtuvo como muestra para el presente trabajo de investigación un total de 124 servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ite para el año 2021.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnica

La técnica de recolección de datos que se utilizó para la presente investigación, es la encuesta, con la finalidad de recabar información acerca de los servicios públicos que son objeto de estudio y con la importancia de categorizar los datos que se requiere para verificar la hipótesis.

3.4.2. Instrumentos

El instrumento que se empleó para la recolección de datos es el cuestionario, el cual ha sido elaborado con el fin de medir el grado de influencia del Liderazgo en el compromiso organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ite en el año 2021.

3.5 Técnicas de procesamiento de datos.

Para llevar a cabo el procesamiento de datos, esto resultó de manera automatizadas con el uso de medios informativos de los programas que se detallarán: el SPSS 26, es un paquete estadístico que fue utilizado para el análisis de las variables y la generación de estadísticos que se trabajó para el presente estudio. Posteriormente se usó el Microsoft Excel para poder ordenar los gráficos y poder trabajar las tabulaciones sobre todo en aspectos de forma

ya que el programa SPSS tiene datos que no están lo suficientemente ordenados, en ese sentido el programa de Excel ayudó mucho para la presentación.

El grado de confiabilidad del instrumento se realizó a través del Alfa de Cronbach. Asimismo, se utilizó la estadística inferencial para las respectivas comprobaciones de hipótesis. A través de los estadísticos de regresión lineal para la hipótesis general y de correlación de Spearman para las hipótesis específicas. Cumpliendo con los supuestos y requisitos que necesitan tales estadísticos.

3.6 Selección y validación de los instrumentos de investigación.

Se logró la validez de los instrumentos por parte de expertos seleccionados. Los instrumentos de investigación fueron sometidos a un panel de 3 expertos, todos ellos especializados en el área administrativa del sector público, para la determinación de su validez, los cuales proporcionaron los siguientes resultados:

Tabla 4

Validación de expertos

Nº Expertos	Resultado
Experto A	88%
Experto B	93%
Experto C	91%
Promedio de calificación	90.7%

Nota: Datos obtenidos de la validación del instrumento por expertos.

El promedio de calificación obtenido fue suficiente para poder ser aplicado a la muestra.

Tabla 5

Estadístico de fiabilidad de la variable Liderazgo

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo	,956	18

Nota: Datos obtenidos del procesamiento de resultados de las encuestas de SPSS

La tabla 5, muestra que el análisis de confiabilidad de la variable liderazgo ha obtenido un alfa de Cronbach de 0,956 por lo que esto indica un alto grado de confianza.

Tabla 6

Estadística de fiabilidad de las dimensiones de Liderazgo

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Estructura de iniciación	,910	9
Consideración	,931	9

Nota: Datos obtenidos del procesamiento de resultados de las encuestas de SPSS

Se puede observar que en la tabla 6, la confiabilidad de las dimensiones de Estructura de iniciación y de consideración corresponden a los valores de alfa de Cronbach de

0,910 y 0,931 respectivamente, lo que asegura que las dimensiones son los suficientemente confiables.

Tabla 7

Estadístico de fiabilidad de la variable Compromiso Organizacional

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso Organizacional	,951	18

Nota: Datos obtenidos del procesamiento de resultados de las encuestas de SPSS

La tabla 7, muestra que el análisis de confiabilidad de la variable compromiso organizacional ha obtenido un alfa de Cronbach de 0,951 por lo que esto indica un alto grado de confianza.

Tabla 8

Estadísticas de fiabilidad de las dimensiones de Compromiso Organizacional

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso afectivo	,877	7
Compromiso de continuidad	,849	5
Compromiso normativo	,872	6

Nota: Datos obtenidos del procesamiento de resultados de las encuestas de SPSS

Se puede observar que en la tabla 8, la confiabilidad de las dimensiones de Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y de Compromiso Normativo

corresponden a los valores de alfa de Cronbach de 0,877, 0,849 y 0,872 respectivamente, lo que asegura que las dimensiones son lo suficientemente confiables.

Relación variable, indicadores e ítems

En la presente investigación se ha obtenido la siguiente distribución de los ítems de acuerdo a los indicadores y las variables como se muestra en la presente tabla

Tabla 9

Relación variable, dimensiones e indicadores del Liderazgo

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems
Liderazgo	Estructura de iniciación	Logro de metas	P1,P2,P3
		Organización de trabajo	P4,P5,P6
		Relaciones laborales	P7,P8,P9
	Consideración	Confianza mutua	P10,P11,P12
		Respeto de ideas	P13,P14,P15
		Cuidado de sentimientos	P16,P17,P18

Nota: Elaborado durante el informe final

Tabla 10

Relación variable, dimensiones e indicadores del Compromiso Organizacional

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems
Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Identificación	P1,P2
		Valores	P3,P4,P5
		Involucramiento	P6,P7
	Compromiso de continuidad	Análisis de alternativas	P8,P9
		Inversión	P10,P11,P12
	Compromiso normativo	Cumplimiento	P13,P14,P15
		Lealtad	P16,P17,P18

Nota: Elaborado durante el informe final

Escala de valoración de las variables

Para la variable Independiente: Liderazgo

Para la presente investigación se tomó la variable de Liderazgo y las respectivas dimensiones en donde se trabajó con una escala de 5 categorías. En ese sentido en análisis e interpretación se realizará en función a las categorías planteada en la tabla 11.

Tabla 11

Escala de valoración de la variable Dependiente

Categorías	Nivel
Totalmente en desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente Deacuerdo	5

Nota: Elaborado de acuerdo a escala Likert

Para la variable Dependiente: Compromiso Organizacional

Para la presente investigación se tomó la variable compromiso organizacional y las respectivas dimensiones en donde se trabajó con una escala de 5 categorías. En ese sentido en análisis e interpretación se realizará en función a las categorías planteada en la tabla 12.

Tabla 12*Escala de valoración de la variable Dependiente*

Categorías	Nivel
Totalmente en desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Indiferente	3
Deacuerdo	4
Totalmente Deacuerdo	5

Nota: Elaborado de acuerdo a escala Likert

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros.

4.1.1. Tratamiento estadístico de variable Liderazgo

Análisis de la dimensión Estructura de iniciación

Tabla 13

Análisis de la dimensión Estructura de Iniciación

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	4.8%
Desacuerdo	64	51.6%
Indiferente	24	19.4%
De acuerdo	29	23.4%
Totalmente De acuerdo	1	0.8%
Total	124	100.0%

Nota: Elaborado con SPSS

Interpretación y Análisis

En la Tabla 13, se puede observar que la mayor representación de los encuestados con un 51.6% afirman que se encuentran en desacuerdo respecto a la estructura de iniciación, seguidamente, posterior mente está el porcentaje de 23.4% que manifiesta si estar de acuerdo con este nivel, el 19.4% señalan que es indiferente y en menor

cantidad esta los que marcaron estar totalmente en desacuerdo con 4.8% y 0.8% están totalmente de acuerdo.

De lo anteriormente mostrado se puede concluir que la gran mayoría no está conforme a esta manifestación de liderazgo, por lo que se deduce que tanto los indicadores de logro de metas, organización de trabajo y relaciones laborales no han sido resultados alentadores con lo cual se corrobora la existencia de la problemática planteado en el primero capítulo de esta investigación.

Análisis de la dimensión Consideración

Tabla 14

Análisis de la dimensión de consideración

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	4.8%
Desacuerdo	76	61.3%
Indiferente	12	9.7%
De acuerdo	30	24.2%
Totalmente De acuerdo	0	0.0%
Total	124	100.0%

Nota: Elaborado con SPSS

Análisis e interpretación

En la Tabla 14, se puede observar que, con respecto al compromiso afectivo, los encuestados han respondido mayoritariamente con un 61.3% estar en desacuerdo, posteriormente esta la cantidad de 24.2% de los encuestados que están de acuerdo, el

9.7% afirmaron estar indiferente ante las preguntas, en menor representación esta los que marcaron estar totalmente en desacuerdo y de acuerdo con 4.8% y 0.0% respectivamente.

Se puede observar con respecto a los resultados que se corrobora nuevamente que la gran mayoría muestra respuestas negativas de la situación de la dimensión consideración por lo que se puede colegir que hay una baja consideración en la confianza mutua, en el respeto a las ideas y al cuidado de sus sentimientos de los jefes o gerentes respecto a los trabajadores administrativos.

Análisis general de la variable Liderazgo

Tabla 15

Análisis de la variable Liderazgo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	3.2%
Desacuerdo	74	59.7%
Indiferente	14	11.3%
Deacuerdo	31	25.0%
Totalmente Deacuerdo	1	0.8%
Total	124	100.0%

Nota: Elaborado con SPSS

Interpretación y análisis

En la Tabla 15, se puede observar a nivel general sobre el liderazgo que según los encuestados respondieron que el 59.7% de ellos se responden en desacuerdo sobre la presencia de liderazgo en sus jefes o gerentes, luego están con menor representación

con un 25.0% y 11.3% respuesta que muestran estar de acuerdo e indiferente respectivamente. También tenemos un grupo reducido que afirman estar totalmente desacuerdo con la presencia de liderazgo y un 0.8% que afirman estar totalmente de acuerdo.

De lo anterior se puede reforzar lo anteriormente mencionado de las dimensiones de estructura de iniciación y de consideración donde se refleja que hay poca percepción de liderazgo en los jefes o gerentes respecto a los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Ite.

Resultados de la variable Compromiso Afectivo

Tabla 16

Análisis de la dimensión Compromiso Afectivo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	0.8%
Desacuerdo	86	69.4%
Indiferente	18	14.5%
Deacuerdo	17	13.7%
Totalmente Deacuerdo	2	1.6%
Total	124	100.0%

Nota: Elaborado con SPSS

Interpretación y análisis

De la Tabla 16, se puede observar que el 69.4% de los encuestados respondieron que están en desacuerdo con el compromiso afectivo que muestran en la Municipalidad Distrital de Ite, esta representa la parte mayoritaria. Se observa que en menor medida

están los que marcaron estar indiferente y en desacuerdo con 14.5% y 13.7% respectivamente.

De lo mencionado anteriormente se puede saber que los niveles de identificación, valores e involucramiento no se muestran favorablemente lo cual repercute en que el compromiso afectivo se vea poco valorado por el personal administrativo de la municipalidad distrital de Ite.

Resultados de la variable Compromiso de Continuidad

Tabla 17

Análisis de componente Compromiso de Continuidad

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	1.6%
Desacuerdo	67	54.0%
Indiferente	39	31.5%
Deacuerdo	12	9.7%
Totalmente Deacuerdo	4	3.2%
Total	124	100.0%

Nota: Elaborado con SPSS

Análisis e interpretación

De la Tabla 17, se puede observar que el 54.0% de los encuestados respondieron que están en desacuerdo con el compromiso continuidad que muestran en la Municipalidad Distrital de Ite, esta representa la parte mayoritaria. Se observa que en menor medida están los que marcaron estar indiferente y en desacuerdo con 31.5% y 9.7%

respectivamente. Finalmente están los que marcaron totalmente en de acuerdo y totalmente en desacuerdo con 3.2% y 1.6% respectivamente

De lo mencionado anteriormente se puede saber que los niveles de análisis de alternativas e inversión no se muestran favorablemente lo cual repercute en que el compromiso de continuidad se vea poco valorado por el personal administrativo de la municipalidad distrital de Ite, esto significaría que la mayoría de los trabajadores administrativos pese a cualquier circunstancia desfavorable el personal se iría o renunciaría a su puesto de trabajo

Análisis de la dimensión Compromiso Normativo

Tabla 18

Análisis de compromiso normativo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	1.6%
Desacuerdo	76	61.3%
Indiferente	29	23.4%
Deacuerdo	16	12.9%
Totalmente Deacuerdo	1	0.8%
Total	124	100.0%

Nota: Elaborado con SPSS

Análisis e Interpretación

De la Tabla 18, se puede observar que el 61.3% de los encuestados respondieron que están en desacuerdo con el compromiso normativo que muestran en la Municipalidad Distrital de Ite, está representa la parte mayoritaria. Se observa que en menor medida

están los que marcaron estar indiferente y en desacuerdo con 23.4% y 12.9% respectivamente. Con la mínima representación esta los que respondieron Totalmente de acuerdo con 1.6%· y los que respondieron estar totalmente en desacuerdo con 0.8%

De lo mencionado anteriormente se puede saber que los niveles de Cumplimiento y Lealtad no se muestran favorablemente lo cual repercute en que el compromiso normativo se vea poco valorado por el personal administrativo de la municipalidad distrital de Ite.

Análisis general de la variable Compromiso Organizacional

Tabla 19

Análisis de variable Compromiso Organizacional

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	0.8%
Desacuerdo	79	63.7%
Indiferente	27	21.8%
De acuerdo	15	12.1%
Totalmente De acuerdo	2	1.6%
Total	124	100.0%

Nota: Elaborado con SPSS

Análisis e interpretación

En la Tabla 19, se puede observar a nivel general sobre el Compromiso Organizacional que según los encuestados respondieron que el 63.7% de ellos se responden en desacuerdo sobre la presencia de liderazgo en sus jefes o gerentes, luego están con menor representación con un 21.8% y 12.1% respuesta que muestran estar de acuerdo e indiferente respectivamente. También tenemos un grupo reducido de 0.8% que

afirman estar totalmente de acuerdo con el tener compromiso organizacional y un 1.6% que afirmar estar totalmente en desacuerdo.

De lo anterior se puede reforzar lo anteriormente mencionado de las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo donde se refleja que hay poca percepción de compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Ite.

4.3 Contraste de hipótesis.

4.3.1. Contraste de la hipótesis general

Ho: El liderazgo no influye significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021.

Ha: El liderazgo influye significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021.

Prueba de normalidad

Tabla 20

Prueba de normalidad variable Liderazgo

	Prueba de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Standardized Residual	,079	124	,054

Nota: Datos calculados con el SPSS

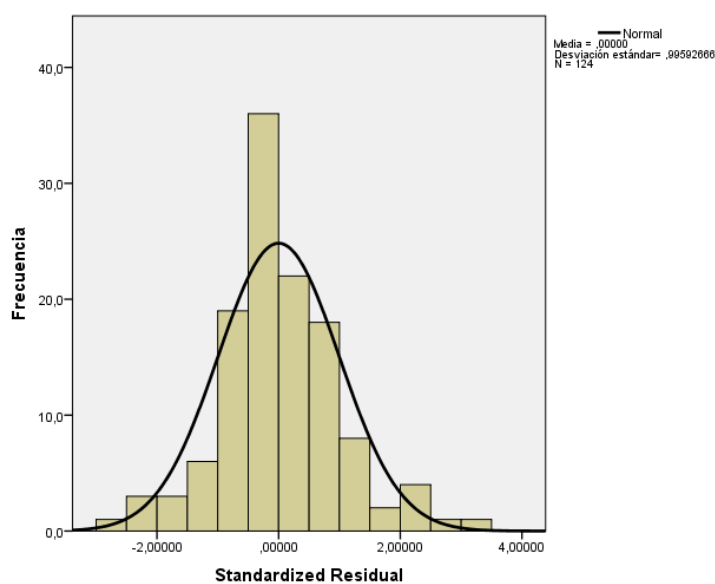
Tabla 21*Prueba de normalidad variable Compromiso Organizacional*

	Prueba de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Standardized Residual	,126	124	,061

Nota: Datos calculados con el SPSS

Interpretación:

Como se puede observar en la tabla 20 y 21. Se observa una significancia en la variable Liderazgo de 0,054 y en la variable Compromiso Organizacional es de 0,061, en ambos casos es mayor al Alpha 0.05, por lo tanto, esto indica que la variable sigue una distribución normal y se aplica la regresión lineal.

Figura 5*Distribución Normal*

Nota: Obtenido del SPSS

Regresión Lineal:**Tabla 22***Resumen de R cuadrado Liderazgo y Compromiso Organizacional*

Modelo	R	Resumen del modelo ^b		
		R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,774 ^a	,598	,595	6,27329

Nota: Datos obtenidos del SPSS

Tabla 23*Anova de variable Liderazgo vs Compromiso Organizacional*

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	ANOVA ^a		
				F	Sig.	
1	Regresión	7156,283	1	7156,283	181,843	,000 ^b
	Residuo	4801,201	122	39,354		
	Total	11957,484	123			

Nota: Datos obtenidos del SPSS

Tabla 24*Coefficiente del modelo Liderazgo y Compromiso Organizacional*

Modelo		Coeficientes ^a				
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
B	Error estándar	Beta	t	Sig.		
1	(Constante)	15,489	2,408		6,432	,000
	Liderazgo	,650	,048	,774	13,485	,000

Nota: Datos obtenidos del SPS

Interpretación

En la tabla 22, se observa un R cuadrado de 0,598 que significa que influye en un 59.8% y en el anova una significancia de 0,000 lo que nos indica que existe un impacto que es significativo. Según se puede observar en la Tabla 23, el p-valor (significancia asintótica) que se muestra por el SPSS es 0,000 que es menor a 0,05, por lo tanto, se tomara la decisión de poder rechazar la hipótesis nula a un nivel de confianza del 95%, y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, esto se traduce en que el Liderazgo influye de manera fuerte y positiva en el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021.

4.3.2. Contraste de hipótesis específicas

a. Hipótesis específica 1

Ho: La estructura de iniciación no se relaciona significativamente con el liderazgo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021.

H1: La estructura de iniciación se relaciona significativamente con el liderazgo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021.

Prueba normalidad:**Tabla 25***Prueba de normalidad de dimensión Estructura de iniciación*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo	,217	124	,000	,881	124	,000
Estructura	,181	124	,000	,914	124	,000

Nota: Datos calculados en el SPSS

Interpretación:

Con respecto a la dimensión Estructura de Iniciación mostrada en la tabla 25, se muestra el resultado de la prueba de normalidad, donde podemos ver que el p. valor de esta dimensión resulto un valor de 0,000 el cual es menor al Alpha 0.05, lo que indica que esta dimensión no sigue una distribución normal, por lo tanto, se aplica la estadística no paramétrica (Rho-Spearman).

Tabla 26*Correlación de la dimensión Estructura de Iniciación*

		Estructura	Liderazgo
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,947**
		N	,000
Liderazgo	Liderazgo	Coefficiente de correlación	de ,947**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	124

Nota: Datos obtenidos del SPSS. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 26, que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es Positivo donde se muestra el valor de ,947 entre la dimensión estructura de iniciación y la variable Liderazgo, esto es estadísticamente significativa donde tenemos al p valor de ,000 que es menor al nivel de significancia del 0.01 repartido bilateralmente en 0.005. Por tales motivos es que se acepta la hipótesis alterna y se elimina la hipótesis nula por lo que existe correlación fuerte y positiva entre la dimensión Estructura de Iniciación y la variable Liderazgo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite en el año 2021. Es decir, a mayor estructura de iniciación, mayor será el liderazgo.

b. Contraste de hipótesis específica 2

Ho: La consideración no se relaciona significativamente con el liderazgo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021.

H1: La consideración se relaciona significativamente con el liderazgo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021.

Prueba de normalidad:**Tabla 27***Prueba de normalidad de dimensión Consideración*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,217	124	,000	,881	124	,000
Consideración	,239	124	,000	,870	124	,000

Nota: Datos obtenidos del SPSS

Interpretación:

Con respecto a la dimensión Consideración mostrada en la tabla 27, se muestra el resultado de la prueba de normalidad, donde podemos ver que el p. valor de esta dimensión resulto un valor de 0,000 el cual es menor al Alpha 0.05, lo que indica que esta dimensión no sigue una distribución normal, por lo tanto, se aplica la estadística no paramétrica (Rho-Spearman).

Tabla 28*Correlación de la dimensión Consideración*

		Liderazgo	Consideración
Rho de Spearman	Liderazgo	1,000	,905**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	124
Consideración		,905**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	124

Nota: Datos obtenidos del SPSS. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 28, que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman positiva donde se muestra el valor de 0.905 entre la dimensión Consideración y la variable Liderazgo, esto es estadísticamente significativa donde tenemos al p valor de ,000 que es menor al nivel de significancia 0.01 repartido bilateralmente en 0.005. Por tales motivos es que se acepta la hipótesis alterna y se elimina la hipótesis nula por lo que existe correlación fuerte y positiva entre la dimensión Consideración y la variable Liderazgo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite en el año 2021. Es decir, a mayor consideración, mayor será el Liderazgo.

CONCLUSIONES

Analizando los resultados de la investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera:

Se ha determinado que existe una influencia directa y significativa del Liderazgo en el Compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, debido a que se tiene una significancia de 0,000 y un R cuadrado de 0,598 por consiguiente todo indica que hay una relación fuerte y positiva entre las variables y se afirma que el compromiso organizacional varía en función del liderazgo.

Segunda:

Se ha determinado que existe una relación positiva $Rho = 0.947$ y con un nivel de significancia de 0,000 que es menor al p valor entre la Estructura de iniciación en el Liderazgo; es decir hay una correlación fuerte y positiva entre ellas, mientras la estructura de iniciación aumenta, por consiguiente, el nivel de liderazgo aumenta en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021.

Tercera:

Se ha comprobado que existe una relación directa $Rho = 0.905$ y significativa con un nivel de significancia de 0,000 entre la dimensión de Consideración y la variable Liderazgo en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ite en el año 2021, es decir hay una correlación fuerte y positiva, mientras la dimensión de Consideración aumenta, por consiguiente, el liderazgo también aumentará.

RECOMENDACIONES

En relación a las conclusiones de la presente investigación se plantean las siguientes sugerencias:

Primera:

Se recomienda al área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Ite, establecer planes de acción y estrategias para poder mejorar el compromiso organizacional que se encuentra actualmente débil, esto se puede hacer interviniendo en la búsqueda personal directivo y gerencial con habilidades blandas como la del liderazgo que permita repercutir en un mejor desempeño de los trabajadores administrativos.

Segunda:

Se recomienda que a nivel de gerencia se logren hacer reuniones de trabajo para difundir estrategias planteadas y mediante grupos reducidos o personalmente poder conversar para poder tratar sobre el compromiso Normativo que es el que mayor deficiencia ha mostrado según las respuestas de los encuestados, para así poder ganar más interés en los trabajadores administrativos

Tercera:

Se recomienda a los directivos y jefes de área de la municipalidad distrital de Ite que conjuntamente con la alcaldesa municipal realicen reuniones, charlas grupales que incluyan propuestas para obtener mejores relaciones y así de manera gradual generar

compromiso desde las pequeñas acciones. Asimismo, poder plasmar los logros y resultados de manera pública para que todo el personal pueda ver el reconocimiento que se les hace.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allport, G. (1943). *The ego in contemporary psychology*. Obtenido de <http://psycnet.apa.org/record/1944-00001-001>
- Arboleda Arango, A. (2016). El compromiso de continuidad y el vinculo del consumidor con la organizacion. Bogota.
- Armas Zacarias, J. (2019). *Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en el Área de Planeamiento Estratégico y Presupuesto de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Lima-Perú.
- Bonifaz, C. d. (2012). *Liderazgo empresarial*. Mexico: Red Tercer Milenio.
- Caceres Vizcarra, C. (2020). *Influencia de la percepcion del estilo de liderazgo en el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa industrial full glass S.A.C. Arequipa, 2019*. Arequipa-Perú.
- Cedillo Armijos, L. F. (2015). *Influencia de los estilos de liderazgo en el compromiso de los colaboradores de la Coordinación Zonal 6 del Instituto Nacional de Estadística y Censos – INEC, y propuesta de un Plan de reforzamiento determinando el estilo de liderazgo idoneo*. Ecuador.
- Chavarro Alegria, D. F. (2018). *liderazgo transformacional y su relación con el compromiso de los empleados en las mipymes del valle del Cauca*. Santiago de Cali.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogota: Mc Graw.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones: Importancia del compromiso organizacional*. Mexico: Thomsom.

- Cossio de Vivanco, J. (2003). *Liderazgo organizacional : el actor y el proceso*. Lima: Grafica Interamericana .
- De Leon Arias, A., & Soria Romo, R. (2008). *Liderazgo en la Administracion Publica: Una reseña de su evolucion*. Mexico.
- Flores Llanqui, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional de los equipos de trabajo del gobierno regional de moquegua, en el año 2013*. Moquegua-Perú.
- Flores Llanqui, E. L. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional de los equipos de trabajo del gobierno regional de Moquegua, en el año 2013*. Moquegua, Peru.
- Gonzales Jaimes, R. (2017). *Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educación Media Superior*. Mexico.
- Hernandez Palomino, J. (2011). *Desarrollo Organizacional*. Mexico: Pearson.
- Lewin, K. (01 de Diciembre de 1939). *Aiteco Consultores*. Obtenido de Aiteco Consultores: <https://www.aiteco.com/kurtlewin-liderazgo/>
- Loza Amacifuentes, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular “simón bolívar” de la ciudad de Tarapoto*. Lima-Perú.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill.
- MacNeil, I. (1985). *Relational Contracts: What We Do and Do Not Know*.
- Meyer, & Allen. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment*.
- Montalvo Castro, F. (2019). *El liderazgo y la identidad organizacional de los trabajadores de M.B. negocios S.A.C. del distrito de Tacna en el año 2017*. Tacna-Perú.

- Morales Vaccari, M. (2012). *Incidencia del clima organizacional y el liderazgo del director en la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa " José rosa ara" 2010- 2011* . Tacna-Perú.
- National Minority AIDS Council. (2009). *Desarrollo de liderazgo*. Washington.
- Peña Mendoza, I. (2017). *Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional de los Trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017*. Huaraz-Perú.
- Ponce Alcoser, K. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2018*. Lima-Perú.
- Porter W, L., & Steers , R. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson.
- Ruiz Speare, O. (2017). *Liderazgo*. Mexico: Alfil.
- Siliceo , A., Casares, D., & Gonzalez, J. (1999). *Liderazgo, valores y cultura organizacional: Hacia una organización competitiva*. Mexico: McGraw-Hill.
- Trebilcock, A. (2015). Relaciones laborales y gestion de recursos humanos.

APÉNDICE

9.1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES		METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	
<p>Problema principal ¿Cómo influye el liderazgo en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021?</p> <p>Problema secundario a. ¿De qué manera se relaciona la estructura de iniciación con el liderazgo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021? b. ¿De qué manera se relaciona la consideración con el liderazgo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021?</p>	<p>Objetivo principal Determinar cómo influye el liderazgo en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021.</p> <p>Objetivos secundarios a. Establecer de qué manera se relaciona la estructura de iniciación con el liderazgo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021. b. Analizar qué manera se relaciona la consideración con el liderazgo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021.</p>	<p>Hipótesis Principal El liderazgo influye significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021.</p> <p>Hipótesis secundarias a La estructura de iniciación se relaciona significativamente con el liderazgo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021. b. La consideración se relaciona significativamente con el liderazgo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021.</p>	<p>Variable Independiente (X): “Liderazgo”</p>	<p>1. Estructura de iniciación 2. Consideración</p>	<p>1. <u>Tipo de investigación</u> Básica</p> <p>2. <u>Diseño de investigación</u> No experimental, transversal</p> <p>3. <u>Nivel de investigación</u> Explicativa</p> <p>4. <u>Población</u> La población estará compuesta 155 servidores públicos del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Ite.</p> <p>5. <u>Muestra</u> Se considera como muestra a 124 servidores públicos del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Ite.</p> <p>6. <u>Técnicas</u> Encuesta</p> <p>7. <u>Instrumentos</u> Cuestionario</p>
<p>Variable Dependiente (Y): “Compromiso organizacional”</p>	<p>1. Compromiso afectivo 2. Compromiso de continuidad 3. Compromiso normativo</p>				

9.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
INDEPENDIENTE “Liderazgo”	“Es la aptitud para influir en un grupo hacia el logro de una visión o el establecimiento de las metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como aquella que da la posición de metas” (Robbins, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura de Iniciación 2. Consideración 	Logro de metas Organización de trabajo Relaciones laborales Confianza mutua Respeto a las ideas Cuidado de sus sentimientos	Ordinal - Likert
DEPENDIENTE “Compromiso Organizacional”	“El compromiso organizacional es la entrega y responsabilidad del colaborador con su organización desarrollando un trabajo optimo en cuanto al cumplimiento de sus funciones” (Luthans, 2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso afectivo 2. Compromiso de continuidad 3. Compromiso normativo 	Identificación Valores Involucramiento Análisis de alternativas Inversión Cumplimiento Lealtad	



**“EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
ITE, AÑO 2021”**

ESTIMADO SEÑOR(A):

A continuación, se tiene en sus manos un conjunto de preguntas que deberá marcar dependiendo de lo que pueda sentir u observar. Lo que usted pueda marcar servirá de insumo para poder evaluar la investigación titulada EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITE, AÑO 2021.

Se le pide que lea atentamente cada pregunta estipulada en el cuestionario, según los criterios que se señalaran más adelante. Cabe resaltar que la información brindada es de carácter reservado.

Variable 01: LIDERAZGO

Instrucciones para el llenado

Cada una de las preguntas tienen múltiples opciones de respuesta, para lo cual SOLO PODRIA ELEGIR UNA, se le pide la mayor sinceridad posible para que la información brindada no tenga mayor sesgo y que los datos obtenidos vayan acorde a la realidad.

En el cuadro inferior se le muestra la asignación con el respectivo numero el cual deberá ser seleccionado.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	ESTRUCTURA DE INICIACION	TED	ED	I	DA	TDA
1	El jefe le explica todas las metas que se están trazando	1	2	3	4	5
2	El jefe muestra preocupación por que se logren las metas y objetivos propuestos.	1	2	3	4	5
3	El jefe muestra interés para que puedas aprender nuevas cosas.	1	2	3	4	5
4	El jefe muestra acompañamiento en alguna nueva actividad que se asigne.	1	2	3	4	5
5	El jefe les muestra cual es el plan y las normas internas con que trabajaran	1	2	3	4	5
6	El jefe se toma en consideración diferente situación que pueda atravesar el personal.	1	2	3	4	5
7	El jefe posee capacidad de organización y planificación	1	2	3	4	5
8	El jefe comunica claramente lo programado con lo realizado	1	2	3	4	5
9	El jefe da a conocer las normas básicas de trabajo para un buen entendimiento	1	2	3	4	5
	CONSIDERACION	TED	ED	I	DA	TDA
10	El jefe brinda la confianza para poder desempeñar mis funciones.	1	2	3	4	5
11	El jefe ayuda a enmendar los errores cometidos.	1	2	3	4	5
12	El jefe el valor de admitir sus errores.	1	2	3	4	5
13	El jefe genera un clima de apoyo.	1	2	3	4	5
14	El jefe trata con amabilidad y con las consideraciones respectivas.	1	2	3	4	5
15	El jefe toma en cuenta las ideas y se buscar resolver problemas.	1	2	3	4	5
16	El jefe trata con tolerancia y se respeta cada opinión así no tengan tanta utilidad.	1	2	3	4	5
17	El jefe nos hace sentir feliz para un óptimo desempeño.	1	2	3	4	5
18	El jefe promueve la empatía con los equipos de trabajo.	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración.



**“EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
ITE, AÑO 2021”**

ESTIMADO SEÑOR(A):

A continuación, se tiene en sus manos un conjunto de preguntas que deberá marcar dependiendo de lo que pueda sentir u observar. Lo que usted pueda marcar servirá de insumo para poder evaluar la investigación titulada EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITE, AÑO 2021.

Se le pide que lea atentamente cada pregunta estipulada en el cuestionario, según los criterios que se señalaran más adelante. Cabe resaltar que la información brindada es de carácter reservado.

Variable 02: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones para el llenado

Cada una de las preguntas tienen múltiples opciones de respuesta, para lo cual SOLO PODRIA ELEGIR UNA, se le pide la mayor sinceridad posible para que la información brindada no tenga mayor sesgo y que los datos obtenidos vayan acorde a la realidad.

En el cuadro inferior se le muestra la asignación con el respectivo numero el cual deberá ser seleccionado.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	COMPROMISO AFECTIVO	TED	ED	I	DA	TDA
1	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad.	1	2	3	4	5
2	Esta institución tiene gran significado para mí.	1	2	3	4	5
3	Sería feliz continuando mi vida laboral en esta institución.	1	2	3	4	5
4	Tengo una fuerte sensación de pertenecer en esta institución.	1	2	3	4	5
5	Disfruto hablando de esta institución con gente que no pertenece a ella.	1	2	3	4	5
6	Me siento como parte de una familia en esta institución.	1	2	3	4	5
7	Realmente siento como si los problemas en esta institución fueran mis propios problemas.	1	2	3	4	5
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	TED	ED	I	DA	TDA
8	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora esta institución.	1	2	3	4	5
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual.	1	2	3	4	5
10	Sería muy difícil para mí dejar esta institución, incluso si quisiera hacerlo.	1	2	3	4	5
11	Trabajo en esta institución solo por necesidad de dinero	1	2	3	4	5
12	Trabajo porque considero que hay más estabilidad económica.	1	2	3	4	5
	COMPROMISO NORMATIVO	TED	ED	I	DA	TDA
13	Trabajo en esta institución porque siento el compromiso de permanecer en ella.	1	2	3	4	5
14	Ahora mismo no abandonaría esta institución, porque me siento comprometido con toda su gente.	1	2	3	4	5
15	Aunque tuviese beneficios con ello, no creo que fuese la mejor decisión dejar ahora esta institución	1	2	3	4	5
16	Me sentiría culpable si dejase ahora esta institución, considerando todo lo que me ha dado.	1	2	3	4	5
17	Esta institución se merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
18	Siento que le debo mucho a esta institución.	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración.