

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**



**CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, REGIÓN DE TACNA, 2022**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**BACH. JACKIE ARACELLY GONZALO TACORA**

**ASESOR:**

**MBA. MÁRQUEZ TIRADO VÍCTOR SAMUEL DAMASO**

**Para optar el título profesional de:**

**CONTADOR PÚBLICO CON MENCIÓN EN AUDITORÍA**

TACNA – PERU  
2024

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo **Jackie Aracelly Gonzalo Tacora**, en calidad de: Egresado de la Escuela Profesional de **Ciencias Contables y Financieras** de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI **70379958** Soy autor de la tesis titulada: ***CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, REGIÓN DE TACNA, 2022***, teniendo como asesor al ***MBA. MÁRQUEZ TIRADO VÍCTOR SAMUEL DAMASO***.

DECLARO BAJO JURAMENTO:

- Ser el único autor del texto entregado para obtener el **Título profesional de Contador Público Con mención en Auditoría**, y que tal texto no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, como tal no atento contra derecho de terceros.
- Declaro, que la tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o

conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o trabajo de investigación.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 27 de septiembre del 2024



---

Bach. Jackie Aracelly Gonzalo Tacora

DNI: 70379958

## **DEDICATORIA**

*A Dios por iluminar mi camino,  
acompañándome en cada paso de mi vida.*

*A mi padre Miguel Gonzalo por no  
renunciar a la idea de lograr este objetivo y  
ser perseverante.*

*A mi madre Yaneth Tacora por estar  
pendiente de mi hogar.*

*A mi hermano Piero por apoyarme y velar  
por los dos.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a Dios por siempre cuidar de mí y de mi familia, por darme la fuerza para superar cada obstáculo.*

*A mi familia por apoyarme, tenerme paciencia y acompañarme en todo momento.*

*A mis profesores por inspirarme a encontrar el lugar para desarrollar mi vida profesional.*

## TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
LISTA DE TABLAS .....	vii
LISTA DE FIGURAS .....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.1. Identificación y determinación del problema .....	3
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos .....	4
1.3. Objetivos de la investigación .....	5
1.3.1. Objetivo general .....	5
1.3.2. Objetivos específicos .....	5
1.4. Justificación e importancia de la investigación .....	6
1.4.1. Justificación .....	6
1.4.2. Importancia .....	7
1.5. Alcances y limitaciones de la investigación .....	8
1.5.1. Alcances .....	8
1.5.2. Limitaciones.....	8
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	9
2.1. Antecedentes .....	9
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	9
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	10
2.1.3. Antecedentes locales .....	12
2.2. Bases teóricas – Científicas .....	13
2.2.1. Capacidad de liderazgo .....	13
2.2.2. Compromiso organizacional .....	17
2.3. Definición de términos básicos .....	25
2.4. Sistema de Hipótesis .....	30
2.4.1. Hipótesis General.....	30

2.4.2. Hipótesis Específicas .....	30
2.5. Sistema de variables .....	31
2.5.1. Variable 1 .....	31
2.5.2. Variable 2 .....	32
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	33
3.1. Tipo de investigación .....	33
3.2. Nivel de investigación .....	33
3.3. Diseño de investigación.....	33
3.4. Población y muestra del estudio .....	34
3.4.1. Población.....	34
3.4.2. Muestra.....	34
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	35
3.5.1. Técnicas .....	35
3.5.2. Instrumentos .....	35
3.6. Validación y confiabilidad del instrumento .....	36
3.7. Procesamiento y análisis de datos .....	36
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	37
4.1. Validación del instrumento de investigación .....	37
4.1.1. Validación .....	37
4.1.2. Indicadores de confianza.....	37
4.1.1. Prueba de normalidad.....	44
4.2. Presentación de resultados de variable 1 .....	45
4.2.1. Resultados de la dimensión organización del trabajo .....	45
4.2.2. Resultados de la dimensión bienestar de los trabajadores .....	48
4.2.3. Resultados de la dimensión capacidad para incentivar la comunicación	
51	
4.2.4. Resultados de la dimensión capacidad para promover el desarrollo profesional.....	54
4.2.5. Resultados de la dimensión capacidad para promover la autoeficacia	57
4.2.6. Resultados de la variable capacidad de liderazgo .....	60
4.3. Presentación de resultados de variable 2 .....	62
4.3.1. Resultados de la dimensión compromiso afectivo .....	62
4.3.2. Resultados de la dimensión compromiso de continuidad .....	65
4.3.3. Resultados de la dimensión compromiso normativo .....	68

4.4.	Verificación de hipótesis .....	71
4.4.1.	Validación de hipótesis genérica.....	71
4.4.2.	Validación de hipótesis específica 1 .....	72
4.4.3.	Validación de hipótesis específica 2 .....	74
4.4.4.	Validación de hipótesis específica 3 .....	75
4.4.5.	Validación de hipótesis específica 4 .....	76
4.4.6.	Validación de hipótesis específica 5 .....	78
4.5.	Discusión de resultados .....	79
CONCLUSIONES .....		81
RECOMENDACIONES .....		83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		85
APÉNDICES.....		89



## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Variable capacidad de liderazgo .....	31
<b>Tabla 2</b> Variable compromiso organizacional .....	32
<b>Tabla 3</b> Cantidad de trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna.....	34
<b>Tabla 4</b> Validación de juicio de expertos .....	37
<b>Tabla 5</b> Coeficiente de fiabilidad de Cronbach para variable capacidad de liderazgo .....	38
<b>Tabla 6</b> Coeficiente de fiabilidad de Cronbach de dimensiones de variable capacidad de liderazgo .....	39
<b>Tabla 7</b> Coeficiente de fiabilidad de Cronbach para dimensión organización del trabajo.....	39
<b>Tabla 8</b> Coeficiente de fiabilidad de Cronbach para dimensión bienestar de los trabajadores .....	40
<b>Tabla 9</b> Coeficiente de fiabilidad de Cronbach para dimensión capacidad para incentivar la comunicación .....	40
<b>Tabla 10</b> Coeficiente de fiabilidad de Cronbach para dimensión capacidad para promover el desarrollo profesional .....	41
<b>Tabla 11</b> Coeficiente de fiabilidad de Cronbach para dimensión capacidad para promover la autoeficacia.....	41
<b>Tabla 12</b> Coeficiente de fiabilidad de Cronbach para variable compromiso organizacional .....	42
<b>Tabla 13</b> Coeficiente de fiabilidad de Cronbach de dimensiones de variable comunicación organizacional.....	42
<b>Tabla 14</b> Coeficiente de fiabilidad de Cronbach para dimensión compromiso afectivo .....	43
<b>Tabla 15</b> Coeficiente de fiabilidad de Cronbach para dimensión compromiso de continuidad.....	43
<b>Tabla 16</b> Coeficiente de fiabilidad de Cronbach para dimensión compromiso normativo .....	44
<b>Tabla 17</b> Normalidad para variable 1 .....	44
<b>Tabla 18</b> Normalidad para variable 2.....	45

<b>Tabla 19</b> Me permite organizar mi tiempo y actividades laborales según mi criterio .....	46
<b>Tabla 20</b> Dimensión de organización del trabajo.....	47
<b>Tabla 21</b> Está pendiente de mi salud y bienestar .....	48
<b>Tabla 22</b> Dimensión de bienestar de los trabajadores .....	50
<b>Tabla 23</b> Cada vez que tengo una duda o inquietud, está presente para ayudarme o enseñarme.....	51
<b>Tabla 24</b> Dimensión de capacidad para incentivar la comunicación .....	53
<b>Tabla 25</b> Se ocupa de organizar talleres, cursos y/o conferencias que motiven mi desempeño laboral.....	54
<b>Tabla 26</b> Dimensión de capacidad para promover el desarrollo profesional .....	56
<b>Tabla 27</b> Me permite tomar decisiones con respecto a mis obligaciones laborales..	57
<b>Tabla 28</b> Dimensión de capacidad para promover la autoeficacia.....	59
<b>Tabla 29</b> Recuento de datos de la variable capacidad de liderazgo .....	60
<b>Tabla 30</b> Esta institución tiene un gran significado personal para mí.....	62
<b>Tabla 31</b> Dimensión de compromiso afectivo .....	63
<b>Tabla 32</b> Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.....	65
<b>Tabla 33</b> Dimensión de compromiso de continuidad.....	66
<b>Tabla 34</b> Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.....	68
<b>Tabla 35</b> Dimensión de compromiso normativo .....	69
<b>Tabla 36</b> Matriz correlacional entre capacidad de liderazgo y compromiso organizacional .....	71
<b>Tabla 37</b> Matriz correlacional entre organización del trabajo y compromiso organizacional .....	73
<b>Tabla 38</b> Matriz correlacional entre el bienestar de los trabajadores y compromiso organizacional .....	74
<b>Tabla 39</b> Matriz correlacional entre la capacidad para incentivar la comunicación y compromiso organizacional .....	75
<b>Tabla 40</b> Matriz correlacional entre la capacidad para promover el desarrollo profesional y compromiso organizacional .....	77
<b>Tabla 41</b> Matriz correlacional entre la capacidad para promover la autoeficacia y compromiso organizacional .....	78

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Rango de coeficiente de confiabilidad según niveles de confianza para la investigación .....	38
<b>Figura 2</b> Me permite organizar mi tiempo y actividades laborales según mi criterio .....	46
<b>Figura 3</b> Recuento de dimensión organización del trabajo .....	47
<b>Figura 4</b> Está pendiente de mi salud y bienestar .....	49
<b>Figura 5</b> Recuento de dimensión bienestar de los trabajadores .....	50
<b>Figura 6</b> Cada vez que tengo una duda o inquietud, está presente para ayudarme o enseñarme.....	52
<b>Figura 7</b> Recuento de dimensión capacidad para incentivar la comunicación .....	53
<b>Figura 8</b> Se ocupa de organizar talleres, cursos y/o conferencias que motiven mi desempeño laboral.....	55
<b>Figura 9</b> Recuento de dimensión capacidad para promover el desarrollo profesional .....	56
<b>Figura 10</b> Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente .....	58
<b>Figura 11</b> Recuento de dimensión capacidad para promover la autoeficacia .....	59
<b>Figura 12</b> Recuento de variable capacidad de liderazgo.....	61
<b>Figura 13</b> Esta institución tiene un gran significado personal para mí .....	62
<b>Figura 14</b> Recuento de dimensión compromiso afectivo.....	64
<b>Figura 15</b> Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.....	65
<b>Figura 16</b> Recuento de dimensión compromiso de continuidad.....	67
<b>Figura 17</b> Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.....	68
<b>Figura 18</b> Recuento de dimensión compromiso normativo .....	70

## RESUMEN

La tesis tenía como objetivo principal establecer la relación entre la capacidad de liderazgo y el compromiso organizacional del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Tacna, ubicada en la región de Tacna, durante el año 2022.

En términos metodológicos, se trató de una investigación de tipo pura con un enfoque cuantitativo. Se empleó un método deductivo y se realizó un análisis estadístico descriptivo e inferencial para verificar las hipótesis planteadas. El nivel de investigación fue descriptivo-correlacional, centrándose en la relación entre la capacidad de liderazgo y el compromiso organizacional. El diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal, recopilando datos en un único periodo.

La conclusión principal de la investigación se basó en una matriz correlacional entre la capacidad de liderazgo y el compromiso organizacional, obtenida a partir de encuestas y el uso de SPSS. Los resultados indicaron una correlación positiva fuerte (Rho de Spearman = 0.729) entre ambas variables, con un nivel de significancia bilateral de  $p=0.001$ . Por tanto, el liderazgo efectivo en la organización se relaciona positivamente con el compromiso de los empleados. En otras palabras, a medida que el liderazgo es percibido como efectivo, los empleados tienden a sentirse más comprometidos con la organización. Estos hallazgos resaltaron la importancia del liderazgo como un factor significativo que influye en el compromiso organizacional de los empleados en la Municipalidad Provincial de Tacna.

**Palabras claves:** Capacidad de liderazgo, compromiso organizacional, correlación, Rho de Spearman.

## ABSTRACT

The thesis aimed to establish the relationship between leadership capacity and organizational commitment of administrative personnel in the Provincial Municipality of Tacna, located in the Tacna region, during the year 2022.

Methodologically, it was pure research with a quantitative approach. A deductive method was employed, and a descriptive and inferential statistical analysis was conducted to verify the proposed hypotheses. The research level was descriptive-correlational, focusing on the relationship between leadership capacity and organizational commitment. The research design was non-experimental and cross-sectional, collecting data in a single period.

The main conclusion of the research was based on a correlational matrix between leadership capacity and organizational commitment, obtained from surveys and the use of SPSS. The results indicated a high positive correlation (Spearman's Rho = 0.729) between both variables, with a bilateral significance level of  $p=0.001$ . This suggests that effective leadership in the organization is positively related to employee commitment. In other words, as leadership is perceived as effective, employees tend to feel more committed to the organization. These findings underscore the significance of leadership as a crucial factor influencing employee organizational commitment in the Provincial Municipality of Tacna.

**Keywords:** Leadership capacity, organizational commitment, correlation, Spearman's Rho.

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene como objetivo principal establecer la relación entre la capacidad de liderazgo y el compromiso organizacional del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Tacna, ubicada en la región de Tacna, durante el año 2022. El propósito de este estudio es abordar la interacción entre la capacidad de liderazgo, ejercida en la mencionada entidad gubernamental, y el nivel de compromiso de los empleados hacia su organización.

En el Capítulo I de esta tesis, se desarrolló el planteamiento del problema, donde se expuso la importancia de esta investigación. La Municipalidad Provincial de Tacna, como entidad gubernamental encargada de prestar servicios públicos a la comunidad, depende en gran medida de la eficiencia y compromiso de su personal administrativo para cumplir con sus objetivos y satisfacer las necesidades de la población. Se identificó que el liderazgo desempeña un papel fundamental en la motivación y el compromiso de los empleados, lo que justifica la necesidad de comprender esta relación en el contexto específico de la organización.

En el Capítulo II, se establecieron las bases teóricas para esta investigación, examinando teorías relacionadas con el liderazgo y el compromiso organizacional. Se analizaron estudios previos y modelos teóricos que han contribuido al conocimiento en este campo, lo que proporciona un marco conceptual sólido para entender los elementos centrales de esta tesis y respaldar las hipótesis planteadas.

El Capítulo III se abordaron aspectos metodológicos. Se detalló que la investigación se clasificó como tipo pura con enfoque cuantitativo, empleando un método deductivo-inductivo. Se explicaron los procedimientos para recopilar y

analizar datos, incluyendo el uso de encuestas y el software estadístico SPSS, y se justificó la elección de este enfoque metodológico.

El Capítulo IV presentó los resultados de la investigación, destacando la matriz correlacional entre la capacidad de liderazgo y el compromiso organizacional. Se resaltó que se encontró una correlación positiva fuerte respaldada por un nivel de significancia bilateral de  $p=0.001$ , indicando asociación entre las variables de estudio. Estos resultados subrayaron la importancia del liderazgo como un factor influyente en el compromiso organizacional del personal administrativo en la institución pública.

Finalmente, a través de las conclusiones y sugerencias se proporcionó conocimientos valiosos y prácticos para la gestión de recursos humanos en entidades gubernamentales y organizaciones similares. La comprensión de la relación entre liderazgo y compromiso organizacional puede impulsar decisiones estratégicas que fomenten la efectividad y eficiencia en el servicio público, beneficiando a la comunidad en general.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Identificación y determinación del problema

En el marco internacional, a través del informe de “Actualidad del Mercado Laboral en Latinoamérica” se expone los principales factores que explican la problemática identificada en la capacidad de liderazgo y su repercusión en el compromiso organizacional de empleados que ya poseen la experiencia y conocimientos para desempeñar sus actividades en la organización. Dichos factores son los altos índices que evidencian indicadores de falta de compromiso del personal de trabajo para asumir sus funciones y principalmente, seguido de una carencia de motivación que está presente en el recurso humano y es responsabilidad directa de los líderes de la organización.

En el Perú, existe un entorno empresarial con alto grado de incertidumbre; según Gestión (2014) el 53% de los líderes empresariales generan un ambiente de trabajo incómodo para sus trabajadores. Los porcentajes calculados cobran valor en la cultura empresarial peruana y disminuye notablemente los intereses de potenciales inversionistas extranjeros para invertir en el Perú y mejorar la calidad de vida de los peruanos. Además, se determinó que solo el 20% de empresas realizan una inversión para identificar y realizar un seguimiento al desarrollo de sus líderes que desempeñan actividades y tareas en beneficio del cumplimiento de objetivos y metas trazados en un determinado periodo de tiempo.

Por lo tanto, para la región de Tacna que ocupa una posición importante en el sector comercio y turístico, es necesario medir la capacidad de liderazgo de los



trabajadores en relación al compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, que guarda relación con su carga laboral, competencias y eficiencia en la comunicación para reconocer e interpretar todas las emociones que transmiten los trabajadores en el cumplimiento de tus actividades, objetivos y tareas encomendadas en un periodo de tiempo; aportando al desarrollo organizacional que depende de su capital humano para sobresalir.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿En qué medida se relaciona la capacidad de liderazgo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿En qué medida se relaciona la organización del trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022?
- b) ¿En qué medida se relaciona el bienestar de los trabajadores y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022?
- c) ¿En qué medida se relaciona la capacidad para incentivar la comunicación y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022?

- d) ¿En qué medida se relaciona la capacidad para promover el desarrollo profesional y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022?
- e) ¿En qué medida se relaciona la capacidad para promover la autoeficacia y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Establecer la relación entre la capacidad de liderazgo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a) Identificar la relación entre la organización del trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022
- b) Determinar la relación entre la el bienestar de los trabajadores y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022
- c) Identificar la relación entre la capacidad para incentivar la comunicación y el compromiso organizacional del personal

administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022

- d) Determinar la relación entre la capacidad para promover el desarrollo profesional y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022
- e) Establecer la relación entre la capacidad para promover la autoeficacia y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022

#### **1.4. Justificación e importancia de la investigación**

##### **1.4.1. Justificación**

*Justificación Teórica:* considerando que existe un análisis previo que realizaron otros investigadores respecto las variables estudiadas se fundamenta la relación en teorías validadas desarrolladas por autores que estructuran las dimensiones e indicadores por cada variable.

*Justificación Práctica:* los resultados obtenidos de la investigación pondrán en evidenciar la importancia y los niveles de capacidad de liderazgo presente en la institución, puesto que repercute en la institución pública; dicha información será de gran utilidad para la toma de decisiones de las instituciones del Estado que dependen de su capital humano.

*Justificación Social:* la investigación planteará alternativas de solución, puesto que aborda un problema que guarda relación con diversas situaciones

que están presentes en las actividades que desempeñan las organizaciones, puesto que es indiscutible que inicien sus operaciones en el mercado sin la dependencia directa del capital humano que se encarga de llevar a cabo cada tarea encomendada.

#### **1.4.2. Importancia**

Por la información mencionada para una institución pública que proporciona un servicio fundamental para los ciudadanos de la región, es importante realizar una adecuada metodología de investigación para medir la capacidad de liderazgo presente en todos los servidores públicos que desempeñan una función importante. Para generar un clima de trabajo óptimo que garantice resultados favorables en beneficio de la población.

En este sentido, la importancia radica en incrementar el sentido de pertenencia hacia la institución pública, a través de una adecuada gestión y trato diferenciado por los líderes que llevan a cabo la toma de decisiones en función de una adecuada planificación e identificación de habilidades que contribuyen al desarrollo sostenible de la región de Tacna. Por tanto, se pretende brindar información relevante con la finalidad de realizar un análisis estadístico que plantee opciones de mejora para asegurar una sólida gobernabilidad en las localidades.

## **1.5. Alcances y limitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Alcances**

Los resultados de la presente investigación generan un impacto y conocimiento situacional del rendimiento que se obtiene producto de la gestión interna de las entidades públicas, puesto que dentro de los primeros alcances se contribuirá a la optimización de proceso administrativos, procedimientos, comunicación fluida, compromiso institucional y atención individualizada según las necesidades de los usuarios finales.

### **1.5.2. Limitaciones**

Dentro de las limitaciones se evidencian ciertas restricciones:

- Desinterés y disponibilidad limitada en los tiempos para el llenado del cuestionario para recopilar información veraz, indicando que deben cumplir con otras tareas encomendadas o funciones relacionadas a la gestión pública.

Considerando las limitaciones mencionadas, la presente investigación no cuenta con una limitación significativa que no pueda ser resulta y superada durante su aplicación. Puesto que las técnicas y métodos utilizados no requieren de un presupuesto que no pueda cubrirse, además, que al tener acceso directo a la cantidad de trabajadores generan una disminución en los costos y se obtienen datos de primera fuente.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Pazmiño (2021), en Quito – Ecuador, en su tesis “*Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica ConQuito, durante el primer semestre del 2019.*”, el principal objetivo es analizar teóricamente los estilos de liderazgo y como tienen una incidencia en el compromiso organizacional de la agencia. De acuerdo al marco metodológico la investigación es de tipo descriptiva – correlacional, dado que se realizó un análisis cuantitativo para el tratamiento de variables y establecer el grado de asociación entre la variable independiente “estilos de liderazgo” y la dependiente “compromiso organizacional”. Los principales resultados evidenciaron que más del 50% de trabajadores asumen un compromiso sólido con la institución, seguido de un 60.34% que demuestra un alto sentido de pertenencia a la institución. Se concluye que existe una incidencia significativa y estadísticamente válida entre las variables de estudio hacia la institución; considerando que el estilo de liderazgo “equilibrado” generó un notable crecimiento a largo plazo.

Asimismo, Pardo y Herrera (2022), en Ambato – Ecuador, en su tesis titulada “*Relación entre la percepción del liderazgo y el compromiso organizacional: caso de estudio*”, plantea como principal objetivo establecer el grado de asociación existente orientada a una empresa privada. De acuerdo

al marco metodológico la investigación tiene un enfoque cuantitativo y de campo, con un diseño no experimental y de corte transversal, seguido de una población de estudio compuesta por 90 colaboradores que se desempeñan en el área operativa y administrativa de la empresa mencionada. Los resultados evidenciaron que existe una percepción del liderazgo que se fundamenta en el grado de participación que tienen los trabajadores para tomar una decisión entre líder y trabajador; seguido de que existe un compromiso organizacional de tipo normativo que predomina en los trabajadores. Concluye una correlación de nivel moderado entre las variables de estudio que fue demostrada por los trabajadores, infiriendo que un crecimiento de liderazgo generará un incremento significativo en los compromisos asumidos por empleados.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Calcina & Cumpa (2019), en Arequipa – Perú, en la tesis “*Relación de los estilos de liderazgo en el estrés laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de Arequipa, 2019*”, el principal objetivo fue calcular el grado de asociación existente en INEI Arequipa, para la cual se recopiló información a través del cuestionario de opción múltiple a una población de 91 empleados. Se realizó la prueba de hipótesis de Correlación de Pearson (R), obteniendo una relación positiva y significativa en las dimensiones de liderazgo autocrático (R=0.838) y liderazgo democrático (R=0.842) con un p.valor < 0.05, aplicando la regla de decisión y el rechazo de la hipótesis nula. Se concluye que las dimensiones de liderazgo autocrático y democrático tienen relación positiva con el estrés laboral, no obstante, el

liderazgo liberal no existe ningún tipo de relación con el estrés laboral, puesto que el p.valor calculado es de  $0.798 > 0.05$ . Finalmente, se concluye que si existe una relación significativa y positiva ( $R=0.823$ ) entre las variables de estudio.

Asimismo, Reynaga (2015), en Lima – Perú, en su tesis “*Liderazgo transformacional y estrés laboral en docentes de la institución educativa “Nicolás Copérnico” UGEL 05 SJL/EA, 2015*”, nivel de correlación, diseño no experimental – transversal; con una muestra no probabilística intencionada de 90 docentes que se obtuvo información a través del cuestionario de Inventario de liderazgo transformacional e Inventario de Estrés para Maestros (IEM), siendo un instrumento validado para medir la relación existente entre el liderazgo transformacional y el estrés laboral de los docentes que desempeñan sus labores en una institución educativa. Concluye que existe una relación significativa en nivel moderado y positiva, con un Rho de Spearman ( $r=0.620$ ) con nivel de significancia ( $0.000 < 0.05$ ) entre las variables de estudio mencionadas.

Finalmente, Veliz (2021), en Huancayo – Perú, en su tesis “*Estilos de Liderazgo y Estrés Laboral en el Bbva Continental, Huancayo 2018*”, se desarrolla con nivel relacional, diseño no experimental; con población de estudio de 30 trabajadores del BBVA Continental Huancayo que fueron encuestados a través de cuestionarios escritos que facilitaron la medición del estrés laboral. Se realizó la prueba de hipótesis de Rho de Spearman para concluir que los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa ( $r_s=0.636$ ) con el estrés laboral de los trabajadores de la entidad financiera; además, se resalta la relación planteada en las variables de estudio no presenta



una correlación significativa explicada por un  $p.\text{valor}=0.683>0.05$ ; así como la variable estilo de liderazgo y la dimensión de agotamiento emocional no presenta una correlación significativa explicada por un  $p.\text{valor}=0.205>0.05$ . Por lo tanto, se puede inferir que se presentó suficiente evidencia estadística para determinar que se relacionan a nivel moderado.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Ninaja (2021), en Tacna – Perú, en su tesis “*El liderazgo y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021*”, se plantea como objetivo general medir 2 variables de estudio en una institución pública. Siguiendo una metodología básica, de nivel causal – explicativa, diseño no experimental-transversal; conformada por una población conformada por 124 trabajadores que se desempeñan en el cargo administrativo de la municipalidad, recopilando información a través del instrumento de investigación que corresponde al cuestionario. Los principales resultados evidenciaron que un 59.7% de la muestra indicó estar en desacuerdo con el nivel de liderazgo presente en la institución pública, mientras que un 63.7% indicó estar en desacuerdo con el nivel de compromiso organizacional en dicha institución. Se concluyó que, si existe una influencia significativa y con validez estadística entre variables de estudio, explicado por el coeficiente de determinación calculado de 0.598 con un valor  $p.$  (0,000) que demuestra que existe un nivel de asociación.

Arellano (2020), en Tacna – Perú, en su tesis “*Los estilos de liderazgo y su relación con la creatividad de los trabajadores del Gobierno Regional de*

*Tacna, en el año 2017*”, la investigación corresponde al nivel relacional; siguiendo un muestreo probabilístico de 442 trabajadores que desempeñan sus actividades en el Gobierno Regional de Tacna, Dirección Regional de Educación, Trabajo y Promoción del Empleo y Salud. Las variables de estudio fueron validadas con sus respectivas dimensiones que serán verificadas estadísticamente por prueba de correlación. El objetivo general se centra en determinar el nivel de relación existente entre el estilo de liderazgo nutritivo y la creatividad de los trabajadores del GRT, 2017. A partir del análisis estadístico de la investigación se concluye que no todas las dimensiones de estilo de liderazgo se relacionan con la creatividad de los trabajadores, específicamente: liderazgo racional, punitivo, emotivo dócil e indócil. No obstante, la única dimensión que se estableció una relación significativa resulta entre el liderazgo nutritivo y la creatividad de los trabajadores, concluyendo que no existe un estilo de liderazgo que predomine en el resto de dimensiones; según el análisis descriptivo ningún estilo de liderazgo se puede percibir que se encuentra en un nivel alto.

## **2.2. Bases teóricas – Científicas**

### **2.2.1. Capacidad de liderazgo**

Neffa (2015) menciona que cuando un líder ejerce influencia sobre sus colaboradores los orienta hacia la consecución de objetivos comunes. Más allá de la simple dirección de tareas, su función trasciende al ámbito de la regulación de las interacciones grupales (p. 225).

Según el autor, se fomenta una comunicación fluida y promueve la cooperación entre los miembros del equipo. Así, el liderazgo no solo impulsa la consecución de metas específicas que moldee la dinámica relacional y la cohesión dentro del grupo, facilitando la orientación hacia una estrategia compartida.

Por tanto, se puede entender que los índices de liderazgos se logran generar en una repercusión de aspectos mentales y psíquicos de empleados que se desempeñan en un nivel operativo o estratégico de la alta dirección organizacional (Neffa, 2015, pág. 226)

Además, Da Costa et al. (2014) los índices de liderazgos se reflejan en las capacidades que logran poseer individuos responsables de grupos particulares o diversos puestos de trabajos que logran ocuparse en las organizaciones (p. 72).

Con la finalidad de orientarse a empleados e impulsarlos a alcanzar objetivos y metas que se plantean en las organizaciones; se requiere del cumplimiento de logros que deben darse en un periodo de tiempo.

Asimismo, Velásquez (2015) menciona que los liderazgos presentes en las organizaciones tienen una repercusión relevante para trazarse objetivos relevantes en función del entorno competitivo (p. 164-165).

Se requiere la adopción de estrategias y objetivos de recursos humanos que permiten la mejora comunicativo de los niveles participativos y niveles de satisfacción que requerirán planificaciones ordenada para la implementación de una estrategia sólida a largo plazo.

El estilo de liderazgo moldea el flujo de información y el tono de las interacciones dentro del equipo, mientras que la calidad de comunicación refleja niveles de efectividad del liderazgo como la cohesión del grupo.

Es importante que los líderes sean perceptivos ante las sutilezas del entorno laboral, cultivando un ambiente donde la confianza y respeto promueven apertura y colaboración.

Chiavenato (2011) menciona que la sinergia entre liderazgo y comunicación no solo impulsa el logro de metas, sino que también fortalece el tejido social de la organización que permite crear un espacio donde cada individuo se siente valorado y empoderado. (p. 340).

#### **2.2.1.1. Dimensiones**

Para lograr la finalidad de la presente investigación, se emplea la clasificación elaborada y validada por Arias & Muñoz (2021) a través de un cuestionario sometido a la técnica de Análisis Factorial Exploratorio para asegurar su aplicación en el tratamiento estadístico (p. 28).

**1) Organización del trabajo (I Factor)**, según Erbes et al. (2011) es el conjunto de aspectos a nivel técnico y social que tienen una intervención en las organizaciones. Principalmente por el ordenamiento de las secuencias que deben seguir los trabajadores para cumplir un objetivo o logro en la empresa, según la función que desempeñen. Debe estar debidamente elaborada según una escala de prioridades y coherente en el desarrollo del proceso productivo de la empresa que

dispone de ¿equipos tecnológicos y recursos básicos para que los trabajadores puedan cumplir de manera eficaz y eficiente (p. 105)

**2) Bienestar de los trabajadores (II Factor)**, según Cobo & López (2011) mencionan que el bienestar de los trabajadores se mide por la condición física, mental y social que presentan los trabajadores en una organización, con la finalidad de prever medidas de riesgo y promuevan el bienestar de los trabajadores en las funciones que desempeñan. De acuerdo a Arias & Muñoz (2021) establecen que el bienestar de los trabajadores dependerá directamente del grado de preocupación e interacción que tengan sus jefes inmediatos por mejorar el estándar de vida que trascenderá en mejores resultados para la organización (p. 4-5)

**3) Capacidad para incentivar la comunicación (III Factor)**, según Castilla (2021) es el proceso en el que intercambia información un jefe inmediato y su subordinado, para mejorar las relaciones personales y laborales que contribuyan a mejorar el intercambio de información y opiniones críticas que aportan gran valor a la empresa y mejora la comunicación efectiva para obtener beneficios de gran relevancia, como un incremento de la productividad, incremento de índices de confianza y consolida una base de cooperación que se fundamentará en un trabajo en equipo deseable (p. 4).

**4) Capacidad para promover el desarrollo profesional (IV Factor)**, según Miranda et al. (2015) establece que es un esfuerzo de manera organizada y formalizada que se enfoca principalmente en el

progreso de los trabajadores que resaltan por sus competencias en el trabajo. Enfatizando que a largo plazo es una estrategia de vital importancia para la perduración de las actividades económicas que desempeñan las empresas; requieren volverse más competitivas a través de personal calificado. A través de la promoción del desarrollo profesional en los trabajadores se busca maximizar los resultados obtenidos en las funciones que desempeñan y, además, valoran el apoyo y preocupación por incrementar curva de aprendizaje en el área que se desempeñan (p. 111-112)

**5) Capacidad para promover la autoeficacia (V Factor),** según Moriano et al. (2012) menciona que la autoeficacia son los aspectos que están orientados a alcanzar los logros, la responsabilización de los riesgos, la autonomía y la iniciativa personal que destaca en cada individuo para incrementar su confianza en sí mismo. Son las capacidades que van adquiriendo los trabajadores para incrementar sus propias competencias y motivaciones que le serán de utilizar para desarrollar una tarea en específico o situación en las áreas de la organización (p. 172).

### **2.2.2. Compromiso organizacional**

Según Meyer & Allen (1997) definen que el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza a los individuos que están involucrados en una relación de trabajador y organización. Evidenciando

consecuencias que guardan relación con la toma de decisión de permanecer o abandonar las funciones que desempeñan (p. 64).

De acuerdo a la afirmación de los autores, se puede deducir que basado en un vínculo que valore las percepciones del trabajador, puesto que contribuye con incrementar el grado de lealtad y al logro de objetivos cortoplacistas.

Según Chiavenato (2011) menciona que: “estimula la participación y el compromiso grupal de manera que las personas se sientan responsables de lo que deciden y de lo que hacen en todos los niveles organizacionales” (p. 92)

Dicha afirmación, se complementa con la definición de Robbins (2009) que afirma que el compromiso organizacional es el grado en que los trabajadores se logran identificar con su organización, considerando que dispone de su tiempo y esfuerzo por sostener dicha permanencia a través del tiempo (p. 81)

De las definiciones proporcionadas por los autores, se puede inferir que el compromiso organizacional se mide a través del grado de identificación del trabajador hacia su organización, y su apego a la misma. Puesto que una característica de los trabajadores dependientes es buscar la estabilidad económica, por tanto, participan activamente en el cumplimiento de las metas y objetivos planteados por la organización.

Según Fonseca, Chacón & Cruz (2018) afirman que los ambientes laborales del trabajador, sustentado por sus percepciones y acciones que realiza en la organización, con la finalidad de obtener un reconocimiento, incentivo y

satisfacción personal; incluso en el momento que se siente frustrado o decepcionado por los resultados obtenidos (p. 10).

De la afirmación proporcionada por los autores, se puede concebir que las organizaciones participan en un entorno dinámico según el rubro que se encuentran, cambiando y adaptando nuevos conocimientos que deben ser abordados por los trabajadores de todos los niveles jerárquicos, resaltando la trascendencia e importancia del compromiso organizacional para identificar líderes y entender los sentimientos de los trabajadores en el momento que realizan sus actividades cotidianas.

#### ***2.2.2.1. Modelos teóricos del compromiso organizacional***

##### **a) Modelo unidimensional**

Existe investigaciones previas que han abordado el compromiso organizacional, definiéndola como una fuerza relativa que está estrechamente vinculada con la identificación del trabajador y su repercusión en la organización. Bajo esa premisa, se puede apreciar que los autores perciben el compromiso organizacional como un concepto unidimensional que está enfocado en la dimensión afectiva, haciendo referencia a la creencia del trabajador en la organización y el deseo de desempeñar sus actividades de manera eficaz y eficiente para permanecer a largo plazo. (Gallardo-Gallardo, 2008, pág. 2)

Esta teoría fundamento las bases para comprender el significado y el ámbito de aplicación del compromiso organizacional, basándolo únicamente



en la percepción del trabajador y su desempeño realizado, dado que en ese periodo de tiempo era común evaluar al personal de trabajo por los resultados alcanzados. No obstante, existen distintos aspectos que fueron abordados posteriormente para ser analizados y estudiados en beneficio del personal de trabajo que buscaba fortalecer el vínculo entre trabajador y organización.

**b) Modelo multidimensional**

Posterior al abordaje del modelo unidimensional del compromiso organizacional, fue cobrando mucho mayor relevancia para desarrollarlo como un constructo multidimensional, convirtiéndolo en un concepto de enfoque dominante para las organizaciones. Por tanto, se desarrollaron 2 modelos a través de autores de gran envergadura para proporcionar información específica de los enfoques tridimensionales, siendo:

*Modelo tridimensional de O'Reilly & Chatman;* según O'Reilly & Chatman (1986) establecen que el compromiso guarda relación con el “vínculo psicológico” de los individuos que pertenecen a la organización. No obstante, dicho vínculo se diferencia por el grado de identificación, interiorización y conformidad del mismo trabajador hacia la empresa. De manera sucesiva, enfatizan que la identificación hace referencia al sentimiento de orgullo por pertenecer a un grupo de trabajo en la organización, obteniendo un respeto por sus logros alcanzados; mientras que la interiorización ocurre cuando se coincide los valores del trabajador y la organización; finalmente, la conformidad se centra en las actitudes y conductas que adopta el trabajador para obtener un logro de recompensa por el trabajo realizado.

A través de este modelo planteado por los autores, se puede apreciar que facilita la sensibilización del compromiso en los trabajadores, pero genera conflictos internos en el momento de realizar una correcta distinción entre identificación e interiorización, como lo plantea el estudio de Gallardo-Gallardo (2008). Siendo la principal razón para no considerar la premisa de esta teoría para aplicarlo en la presente investigación.

*Modelo tridimensional de Meyer & Allen* (1991); según Meyer & Allen (1991) menciona que el trabajador tiene mayor conciencia de las consecuencias de abandonar su centro de trabajo.

Inicialmente los autores plantearon 2 indicadores que mencionan que guarda relación con los lazos emocionales del trabajador hacia la organización, en el momento que se sienten satisfechos y conformes con su labor realizada; mientras que el compromiso de continuidad, se centra en los costos financieros y beneficios que el trabajador podría asumir en caso de su retiro de la organización, realizando una previa evaluación de beneficio – costos para tomar una decisión acertada, representa un grado mayor de complejidad puesto que intervienen factores motivaciones extrínsecos que intervienen en el grado de compromiso que pueda tener el trabajador.

Es importante precisar que, a partir del año 1990, los autores agregaron una tercera dimensión que mide los sentimientos de obligación que están presentes en los trabajadores para decidir su permanencia en la organización, considerando las normas sociales; es por ello que se le atribuyó el nombre de compromiso normativo.

En síntesis, a través de este modelo desarrollado y validado por Meyer & Allen (1991) se consolida información necesaria bajo la premisa de “porque quiere trabajar” (compromiso afectivo), “porque necesitan trabajar” (compromiso de continuidad) y finalmente, “porque sienten que deben trabajar” (compromiso normativo). Como se aprecia, son proposiciones con un distinto enfoque que medirá de manera más efectiva las actitudes del trabajador hacia la organización y su nivel de compromiso.

#### ***2.2.2.2. Dimensiones de compromiso organizacional***

Según Meyer & Allen (1991) establecen que el compromiso organizacional se mide a través del modelo tridimensional que se mide por los compromisos afectivos, compromisos de continuidad y compromisos normativos (p. 64).

Complementando, Neyra et al. (2020) valida estadísticamente y desarrollan un constructo que establece las dimensiones del compromiso organizacional; los autores realizaron actualizaciones al instrumento desarrollado por Meyer & Allen, con la finalidad de contrastar su aplicación en las organizaciones, medida a través de 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo (p. 25).

a) ***Compromiso afectivo***, según Fonseca (2018) afirma que hace referencia al grado de identificación, atracción emocional e involucramiento del trabajador hacia la empresa (p. 11).

Por tanto, se puede interpretar que este tipo de compromiso se centra en los sentimientos y actitudes del trabajador hacia la

organización, identificando un apego emocional que se puede percibir de las necesidades satisfechas del trabajador o cumplimiento de expectativas que generan una comodidad en la labor que desempeña, sintiendo reconocido e identificado con las acciones que realiza en beneficio de la organización.

Según Aldana (2018) afirma que el compromiso afectivo surge de la teoría del vínculo afectivo, que se puede percibir por el grado de identificación del trabajador en relación a los valores y objetivos de la organización, así como el esfuerzo que realiza para alcanzar las metas propuestas por su satisfacción y deseo de pertenecer a la organización donde se desempeña (p. 4).

En síntesis, se puede afirmar que el compromiso afectivo guarda relación con los sentimientos del trabajador respecto la organización donde se desempeña, evidenciando un vínculo psicológico que se identifica por la atadura emocional que tiene el trabajador para identificarse con todas las actividades de la organización durante un periodo de tiempo.

**b) *Compromiso de continuidad***, según Neyra et al. (2020) afirma que este compromiso surge por la necesidad del trabajador por mantener seguro su puesto de trabajo por un periodo de tiempo y las consecuencias que le generaría dejarlo o abandonarlo (p. 26).

Dicho de otro modo, según Fonseca (2018) el compromiso de continuidad hace referencia a la conciencia del trabajador en consideración del esfuerzo y tiempo que invertiría en vano, si tiene

las intenciones de buscar otro empleo con mejores condiciones de trabajo; en resumen, solo permanece en la organización porque necesita su trabajo (p. 11-12)

En este sentido, es correcto afirmar que el trabajador solo permanece en la organización para satisfacer sus necesidades básicas, resultándole un costo riesgoso que pueda procurar buscar otro trabajo con mejores condiciones, considerando las limitadas probabilidades que existe en el mercado laboral (altas tasas de desempleo, inflación, etc.)

Aldana (2018) enfatiza que el compromiso de continuidad guarda relación con los factores de motivación extrínseco que estimulan al trabajador, entendiéndose como la contribución que realiza el empleado para recibir únicamente un beneficio de su organización, siendo una relación: trabajo realizado, trabajo pagado (p. 4).

Por tanto, es notable que existan distintos motivos que estén presentes en los pensamientos y sentimientos de los trabajadores que reciben motivaciones extrínsecas y solo “permanecen en la organización, porque tienen que hacerlo a través del tiempo”.

- c) ***Compromiso normativo***, según Aldana (2018) afirma que es una obligación moral que se genera por un compromiso voluntario, irrevocable y explícito que concreta el trabajador con la organización (p. 4).

Dicho de otro modo, es un sentimiento de obligación que está inmerso en el trabajador para permanecer desempeñando sus

actividades en la organización. Tal como menciona Neyra et al. (2020) el compromiso normativo se origina cuando el trabajador tiene un sentimiento de obligación para realizar sus tareas encomendadas en la organización, esta causa se atribuye a los beneficios y tratos recibidos que recibió de la misma. (p. 26).

Por tanto, en este tipo de compromiso se puede apreciar que el trabajador tiene un sentimiento de correspondencia o agradecimiento que lo obliga a trabajar constantemente, por todos los beneficios que ha recibido de parte de la organización. Considerando la implicancia que tiene este tipo de compromiso en los trabajadores, es importante afirmar que al existir una obligación o responsabilidad de carácter moral se puede crear una limitación en el trabajador que únicamente está por otros motivos ajenos a su comodidad, tranquilidad y satisfacción que su trabajo le brinda a largo plazo.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **- Capacidad de Liderazgo**

Da Costa et al. (2014) afirma que son los índices de liderazgos se reflejan en las capacidades que logran poseer individuos responsables de grupos particulares o diversos puestos de trabajos que logran ocuparse en las organizaciones (p. 72).

- **Organización del trabajo**

Según Erbes et al. (2011) es el conjunto de aspectos a nivel técnico y social que tienen una intervención en las organizaciones. Principalmente por el ordenamiento de las secuencias que deben seguir los trabajadores para cumplir un objetivo o logro en la empresa, según la función que desempeñen. (p. 105).

- **Bienestar de los trabajadores**

Según Cobo & López (2011) mencionan que el bienestar de los trabajadores se mide por la condición física, mental y social que presentan los trabajadores en una organización, con la finalidad de prever medidas de riesgo y promuevan el bienestar de los trabajadores en las funciones que desempeñan (p. 4-5).

- **Capacidad para incentivar la comunicación**

Según Castilla (2021) es el proceso en el que intercambia información un jefe inmediato y su subordinado, para mejorar las relaciones personales y laborales que contribuyan a mejorar el intercambio de información y opiniones críticas que aportan gran valor a la empresa y mejora la comunicación efectiva (p. 4).

- **Capacidad para promover el desarrollo profesional**

Según Miranda et al. (2015) establece que es un esfuerzo de manera organizada y formalizada que se enfoca principalmente en el progreso de los trabajadores que resaltan por sus competencias en el trabajo (p. 111-112).

- **Capacidad para promover la autoeficacia**

Según Moriano et al. (2012) menciona que la autoeficacia son los aspectos que están orientados a alcanzar los logros, la responsabilización de los riesgos, la autonomía y la iniciativa personal que destaca en cada individuo para incrementar su confianza en sí mismo (p. 172).

- **Compromiso organizacional**

Meyer & Allen (1991) indica que se mide a través del modelo tridimensional que comprende las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo (p. 64).

- **Compromiso afectivo**

Según Fonseca (2018) afirma que hace referencia al grado de identificación, atracción emocional e involucramiento del trabajador hacia la empresa (p. 11).

- **Compromiso de continuidad**

Neyra et al. (2020) afirma que este compromiso surge por la necesidad del trabajador por mantener seguro su puesto de trabajo por un periodo de tiempo y las consecuencias que le generaría dejarlo o abandonarlo (p. 26).

- **Compromiso normativo**

Aldana (2018) indique que es la perspectiva de atribución, puesto que es una obligación moral que se genera por un compromiso voluntario, irrevocable y explícito que concreta el trabajador con la organización (p. 4).



- **Sensación de pertenencia**

Constituye la vivencia emocional y psicológica que experimenta un individuo cuando se percibe integrado, acogido y parte de un colectivo, comunidad, institución o cualquier entidad. Implica sentirse identificado y conectado con dicho contexto, lo cual puede generar un sentido de responsabilidad y vínculo emocional.

- **Nivel de familiaridad**

Se hace referencia al nivel de conocimiento y experiencia que una persona posee en relación a un tema, lugar, situación o individuo. Cuanto mayor es el grado de familiaridad, más informado se encuentra uno acerca de aquello que conoce.

- **Nivel de satisfacción**

Constituye una medida que indica el grado de cumplimiento o contentamiento que una persona experimenta en relación a ciertos aspectos de su vida, un producto, servicio o vivencia. Puede estar vinculado con la calidad, el cumplimiento de expectativas o el logro de metas.

- **Remuneración y prestaciones**

Se refiere a la remuneración económica y los beneficios complementarios que una persona recibe a cambio de su trabajo o servicios prestados en una compañía u organización. Esto incluye el sueldo, incentivos, seguros, días de descanso, entre otros.

- **Oportunidades de trabajo**

Representan las posibilidades o expectativas de encontrar empleo o desarrollar una carrera en un campo o industria específicos. Las oportunidades laborales pueden verse afectadas por factores como la demanda del mercado, las habilidades y la experiencia del individuo.

- **Nivel de confort**

Es el grado de comodidad, satisfacción y bienestar que una persona experimenta en un entorno físico, social o emocional. Puede estar relacionado con la temperatura, el mobiliario, la seguridad, las relaciones interpersonales, entre otros elementos.

- **Capacidad moral**

Hace alusión a la habilidad de una persona para discernir entre lo correcto o incorrecto desde una perspectiva ética y actuar en concordancia con esos principios. La capacidad ética implica conciencia y responsabilidad en la toma de decisiones éticas.

- **Nivel de lealtad**

Se refiere a la disposición y fidelidad de una persona hacia una marca, empresa, grupo, individuo o causa. Implica la voluntad de mantenerse comprometido y apoyar de forma continua a la entidad o persona en cuestión.

## **2.4. Sistema de Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

Existe relación entre la capacidad de liderazgo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

- a) Existe relación entre la organización del trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022
- b) Existe relación entre el bienestar de los trabajadores y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022
- c) Existe relación entre la capacidad para incentivar la comunicación y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022
- d) Existe relación entre la capacidad para promover el desarrollo profesional y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022

- e) Existe relación entre la capacidad para promover la autoeficacia y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022

## 2.5. Sistema de variables

### 2.5.1. Variable 1

**Tabla 1**

*Variable capacidad de liderazgo*

Definición	Dimensiones	Ítems	Nº de ítems	Medición
Son los índices de liderazgos se reflejan en las capacidades que logran poseer individuos responsables de grupos particulares o diversos puestos de trabajos que logran ocuparse en las organizaciones	Organización del trabajo	Ítem 1,2,3,4,5	5	Escala
	Bienestar de los trabajadores	Ítem 6,7,8	3	
	Capacidad para incentivar la comunicación	Ítem 9,10,11,12,13	5	
	Capacidad para promover el desarrollo profesional	Ítem 14,15	2	
	Capacidad para promover la autoeficacia	Ítem 16,17,18,19,20	5	
	Total		20	

Nota: Elaborado y adecuado por González & Muñoz (2021)

## 2.5.2. Variable 2

**Tabla 2**

*Variable compromiso organizacional*

Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición		
				Apreciación	Valores	Medición
Es un estado psicológico que caracteriza a los individuos que están involucrados en una relación de trabajador y organización. Evidenciando consecuencias que guardan relación con la toma de decisión de permanecer o abandonar las funciones que desempeñan.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensación de pertenencia</li> <li>- Nivel de familiaridad</li> <li>- Nivel de satisfacción</li> </ul>	Del 1 al 6			
	Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración y prestaciones</li> <li>- Oportunidades de trabajo</li> <li>- Nivel de confort</li> </ul>	Del 7 al 12	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo En total desacuerdo	5 4 3 2 1	Escala
	Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad moral</li> <li>- Nivel de lealtad</li> </ul>	Del 13 al 18			

Nota: Elaborado y adecuado por Neyra et al. (2020)

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Está clasificada como tipo Pura, con enfoque cuantitativo, puesto que se aplicará el método deductivo a través de la medición numérica para ejecutar diversas pruebas estadísticas descriptivas e inferenciales, de esta manera, dando pie a la verificación de hipótesis.

#### **3.2. Nivel de investigación**

De nivel Descriptiva – Correlacional, considerando las pruebas que se ejecutan para la medición de relaciones entre capacidad de liderazgo y compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022.

#### **3.3. Diseño de investigación**

No experimental–Transversal, dado que las variables no sufren ninguna modificación o manipulación, además, se recopilará la información primaria en un solo periodo de tiempo, enfatizando que es de corte transversal.

### 3.4. Población y muestra del estudio

#### 3.4.1. Población

Para la presente investigación se cuenta con una población finita comprendida por 108 administrativos que desempeñan funciones para direccionar al personal de trabajo en el cumplimiento de funciones y metas.

**Tabla 3**

*Cantidad de trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna*

<b>Condición laboral</b>	<b>Región</b>	<b>Personal Administrativo</b>
Contratados	Tacna	108
Nombrados	Tacna	28
Contrato CAS	Tacna	89
<b>Total</b>		<b>225</b>

Nota: Cantidad de población.

#### 3.4.2. Muestra

Para la presente investigación, se consideró a la población total de trabajadores que se encuentran en la condición laboral de “Contratados”, determinando una cantidad de personal administrativo de 108 personas que serán encuestadas en la sede de la Municipalidad Provincial de Tacna, en la región de Tacna.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.5.1. Técnicas**

Según Arias (2012) la técnica de investigación permite obtener datos numéricos y medibles, lo que facilita el análisis estadístico. Esto ayuda a obtener resultados objetivos y precisos sobre las opiniones, actitudes o comportamientos de una muestra representativa de la población.

Para la presente investigación, se utilizará la Encuesta que permite obtener respuestas más sinceras y veraces, especialmente en temas delicados o privados. permitiendo obtener información de actitudes y comportamientos de una población.

#### **3.5.2. Instrumentos**

- *Cuestionario de Capacidad de Liderazgo*

El instrumento se conformó a través de 5 categorías de respuesta que corresponden a la escala de Likert con “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo” según las pretensiones del trabajador administrativo que están muy ligadas a un entorno de trabajo organizado y con un organigrama definido para fines de identificación de puestos y funciones.

- *Cuestionario de Compromiso organizacional*

El instrumento se conformó de 18 aseveraciones planteadas por el autor: compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo (Apéndice E). Dichas dimensiones tienen un fundamento sólido



respaldado por las investigaciones de Meyer & Allen (1991) que desarrollan las bases teóricas de cada una.

Presenta 5 categorías de respuesta tipo Likert de 1 a 5 puntos: que abarca desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”, como plantea el autor para la medición de todos los ítems.

### **3.6. Validación y confiabilidad del instrumento**

El cuestionario diseñado para evaluar tanto el compromiso organizacional como la aptitud de liderazgo fue sometido a procesos de validación por paneles de expertos. Dicho grupo estuvo conformado por tres especialistas altamente capacitados en la temática relevante. Además, se realizó una evaluación de la coherencia interna de los elementos del cuestionario utilizando el coeficiente alfa de Cronbach.

El enfoque metodológico no solo aseguró la rigurosidad en el desarrollo del instrumento, sino que también proporcionó una base sólida para la interpretación de los resultados obtenidos.

### **3.7. Procesamiento y análisis de datos**

Para realizar el análisis de la información recolectada, se emplearon técnicas y herramientas de estadística descriptiva e inferencial, incluyendo gráficos y tablas estadísticas. Además, se presentaron cuadros y gráficos que facilitaron la interpretación de los resultados y aportaron mayor claridad a los objetivos de la investigación. En este análisis, se calculó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar el grado de relación entre las variables y sus respectivas dimensiones.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Validación del instrumento de investigación

La autenticidad del contenido se evaluó utilizando el criterio de evaluación de especialistas, el cual consideró a tres profesionales en el área seleccionados de entre los docentes de la Universidad Privada de Tacna.

##### 4.1.1. Validación

**Tabla 4**

*Validación de juicio de expertos*

N°	Grado de Estudio	Experto	Opinión
Experto 1	Magister	Rosario Gutiérrez Pérez	Favorable
Experto 2	Doctor	Winston Castañeda Vargas	Favorable
Experto 3	Magister	Robert Castañeda Vargas	Favorable

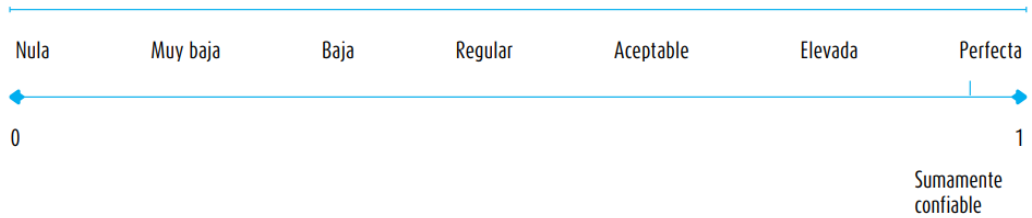
*Nota.* Elaboración propia.

##### 4.1.2. Indicadores de confianza

Se tuvo en cuenta los criterios establecidos por Hernández, Fernández y Baptista (2014) en los que se definen los valores apropiados para cada elemento como se plasma:

### Figura 1

*Rango de coeficiente de confiabilidad según niveles de confianza para la investigación*



*Nota.* Extraído de Hernández, Fernández y Baptista (2014)

### **Análisis de indicadores de fiabilidad para la variable capacidad de liderazgo y sus dimensiones**

Se llevó a cabo un sondeo piloto con una muestra representativa del 50% de la población definida para el estudio de investigación actual.

### Tabla 5

*Coefficiente de fiabilidad de Cronbach para variable capacidad de liderazgo*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	20

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

El coeficiente de confiabilidad reportado en la tabla es de 0.834, lo cual indica que el instrumento estadístico utilizado muestra una fiabilidad aceptable para su aplicación estadística.

**Tabla 6**

*Coefficiente de fiabilidad de Cronbach de dimensiones de variable capacidad de liderazgo*

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Organización del trabajo	13.12	9.154	0.387	0.404
Bienestar de los trabajadores	12.99	9.187	0.449	0.366
Capacidad para incentivar la comunicación	13.07	9.265	0.608	0.295
Capacidad para promover el desarrollo profesional	12.91	12.197	0.053	0.613
Capacidad para promover la autoeficacia	13.09	12.197	0.082	0.589

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

**Tabla 7**

*Coefficiente de fiabilidad de Cronbach para dimensión organización del trabajo*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	5

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

El valor del coeficiente de confiabilidad que se presenta en la tabla es de 0.901, lo cual indica que el instrumento estadístico utilizado muestra una fiabilidad aceptable para su aplicación en el análisis estadístico.

**Tabla 8**

*Coefficiente de fiabilidad de Cronbach para dimensión bienestar de los trabajadores*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	3

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

El valor del coeficiente de confiabilidad que se presenta en la tabla es de 0.803, lo cual indica que el instrumento estadístico utilizado muestra una fiabilidad aceptable para su aplicación en el análisis estadístico.

**Tabla 9**

*Coefficiente de fiabilidad de Cronbach para dimensión capacidad para incentivar la comunicación*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,663	5

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

El valor del coeficiente de confiabilidad que se presenta en la tabla es de 0.663, lo cual indica que el instrumento estadístico utilizado muestra una fiabilidad aceptable para su aplicación en el análisis estadístico.

**Tabla 10**

*Coefficiente de fiabilidad de Cronbach para dimensión capacidad para promover el desarrollo profesional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,709	2

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

El valor del coeficiente de confiabilidad que se presenta en la tabla es de 0.709, lo cual indica que el instrumento estadístico utilizado muestra una fiabilidad aceptable para su aplicación en el análisis estadístico.

**Tabla 11**

*Coefficiente de fiabilidad de Cronbach para dimensión capacidad para promover la autoeficacia*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	5

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

El valor del coeficiente de confiabilidad que se presenta en la tabla es de 0.864, lo cual indica que el instrumento estadístico utilizado muestra una fiabilidad aceptable para su aplicación en el análisis estadístico.

### **Análisis de indicadores de fiabilidad para la variable compromiso organizacional y sus dimensiones**

Se llevó a cabo un sondeo piloto con una muestra representativa del 50% de la población definida para el estudio de investigación actual.

**Tabla 12**

*Coefficiente de fiabilidad de Cronbach para variable compromiso organizacional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	18

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

El coeficiente de confiabilidad reportado en la tabla es de 0.962, lo cual indica que el instrumento estadístico utilizado muestra una fiabilidad aceptable para su aplicación estadística.

**Tabla 13**

*Coefficiente de fiabilidad de Cronbach de dimensiones de variable comunicación organizacional*

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Compromiso afectivo	6.70	5.893	0.872	0.931
Compromiso de continuidad	6.74	5.502	0.887	0.920
Compromiso normativo	6.80	5.753	0.900	0.909

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

**Tabla 14**

*Coefficiente de fiabilidad de Cronbach para dimensión compromiso afectivo*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	6

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

El valor del coeficiente de confiabilidad que se presenta en la tabla es de 0.893, lo cual indica que el instrumento estadístico utilizado muestra una fiabilidad aceptable para su aplicación en el análisis estadístico.

**Tabla 15**

*Coefficiente de fiabilidad de Cronbach para dimensión compromiso de continuidad*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	6

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

El valor del coeficiente de confiabilidad que se presenta en la tabla es de 0.900, lo cual indica que el instrumento estadístico utilizado muestra una fiabilidad aceptable para su aplicación en el análisis estadístico.



**Tabla 16**

*Coefficiente de fiabilidad de Cronbach para dimensión compromiso normativo*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	6

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

El valor del coeficiente de confiabilidad que se presenta en la tabla es de 0.887, lo cual indica que el instrumento estadístico utilizado muestra una fiabilidad aceptable para su aplicación en el análisis estadístico.

#### 4.1.1. Prueba de normalidad

Se plantea la regla:

H0: Sign. mayor 0.05: Existe normalidad

H1: Sign. menor 0.05: No existe normalidad

**Tabla 17**

*Normalidad para variable 1*

<b>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra</b>							
		Organización del trabajo	Bienestar de los trabajadores	Capacidad para incentivar la comunicación	Capacidad para promover el desarrollo profesional	Capacidad para promover la autoeficacia	Capacidad de Liderazgo
	N	108	108	108	108	108	108
Parámetros normales <sup>0</sup>	Media	3.18	3.31	3.22	3.39	3.20	3.31
	Desv. Desviación	1.426	1.322	1.097	1.352	1.266	0.729
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.311	0.228	0.242	0.258	0.319	0.283
	Positivo	0.166	0.162	0.155	0.172	0.181	0.283
	Negativo	-0.311	-0.228	-0.242	-0.258	-0.319	-0.236
	Estadístico de prueba	0.311	0.228	0.242	0.258	0.319	0.283
	Sig. asintótica(bilateral)	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

Cuando el nivel de significancia de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov es menor a 0.05, se rechaza la  $h_0$  y se acepta la  $h_1$ . Esto implica que los datos no tienen normalidad.

**Tabla 18**  
*Normalidad para variable 2*

		<b>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra</b>			
		Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo	Compromiso Organizacional
N		108	108	108	108
Parámetros normales	Media	3.42	3.38	3.32	3.35
	Desv. Desviación	1.216	1.288	1.222	1.202
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.305	0.333	0.340	0.353
	Positivo	0.202	0.191	0.203	0.221
	Negativo	-0.305	-0.333	-0.340	-0.353
Estadístico de prueba		0.305	0.333	0.340	0.353
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>e</sup>	,000 <sup>e</sup>	,000 <sup>e</sup>	,000 <sup>e</sup>

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

Cuando el nivel de significancia de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov es menor a 0.05 se rechaza la  $h_0$  y se acepta la  $h_1$ . Esto implica que los datos no tienen normalidad.

## **4.2. Presentación de resultados de variable 1**

### **4.2.1. Resultados de la dimensión organización del trabajo**

La dimensión organización del trabajo se refiere a la forma en que se estructuran y distribuyen las tareas y responsabilidades dentro de una organización.

**Tabla 19**

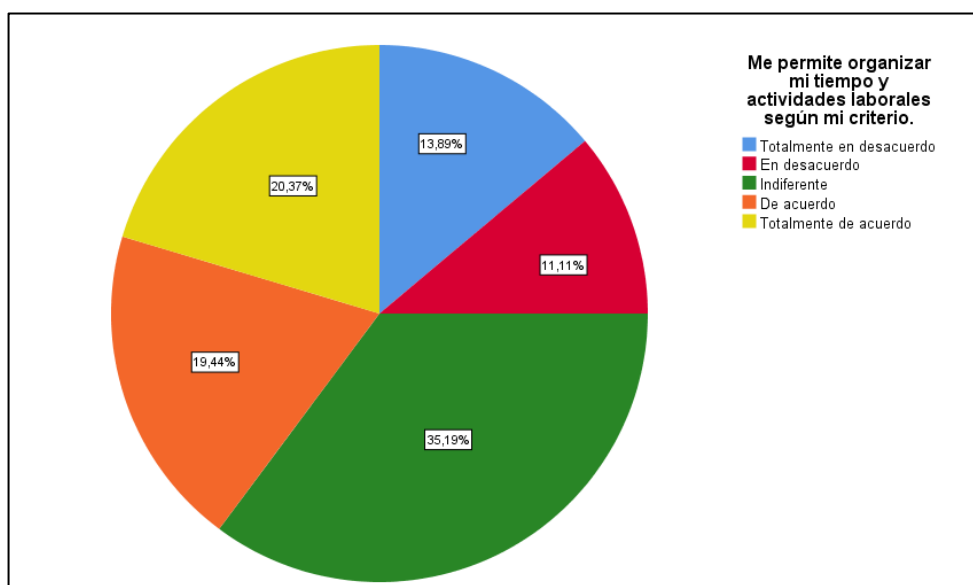
*Me permite organizar mi tiempo y actividades laborales según mi criterio*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	13.9	13.9
	En desacuerdo	12	11.1	25.0
	Indiferente	38	35.2	60.2
	De acuerdo	21	19.4	79.6
	Totalmente de acuerdo	22	20.4	100.0
Total	108	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

**Figura 2**

*Me permite organizar mi tiempo y actividades laborales según mi criterio*



*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

Según la tabla 19 y figura 2 los resultados mostraron que una parte minoritaria de los trabajadores administrativos, equivalente al 13.9%, indicó que están "Totalmente en desacuerdo" con la afirmación. Esto sugiere que algunos miembros del personal administrativo sienten que no tienen la autonomía deseada para organizar su tiempo y tareas laborales. Además, un

grupo similar, correspondiente al 11.1%, se posicionó en la categoría "En desacuerdo", lo que señala una percepción similar de falta de autonomía.

Sin embargo, la mayoría de los encuestados se encuentra en las categorías de "Indiferente" (35.2%), "De acuerdo" (19.4%), y "Totalmente de acuerdo" (20.4%). Esto refleja que una parte significativa del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna se siente capaz de organizar su tiempo y actividades laborales según su criterio, lo que indica un alto grado de autonomía en la gestión de sus tareas laborales.

**Tabla 20**

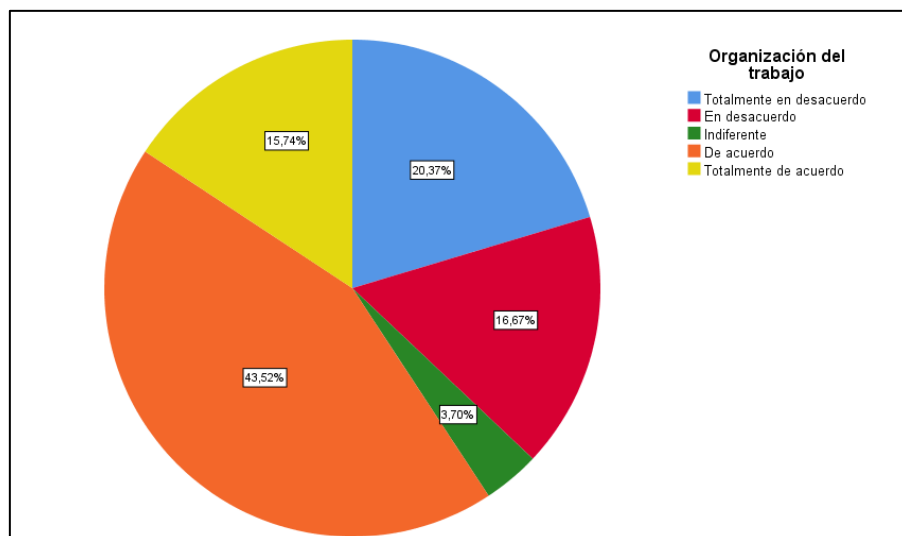
*Dimensión de organización del trabajo*

		<b>Organización del trabajo</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	22	20.4	20.4	20.4
	En desacuerdo	18	16.7	16.7	37.0
	Indiferente	4	3.7	3.7	40.7
	De acuerdo	47	43.5	43.5	84.3
	Totalmente de acuerdo	17	15.7	15.7	100.0
Total		108	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

**Figura 3**

*Recuento de dimensión organización del trabajo*



*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

Según la tabla 20 y figura 3 los resultados mostraron que la mayoría del personal administrativo encuestado, que corresponde al 43.5%, se ubicó en la categoría "De acuerdo". Esto sugiere que la gran mayoría de los encuestados perciben que su trabajo se encuentra adecuadamente organizado. Además, un 20.4% indicó estar "Totalmente en desacuerdo", lo que es una percepción contraria y minoritaria.

Por otro lado, un 16.7% de los encuestados se encuentra en la categoría "En desacuerdo", lo que indica que un segmento significativo no está satisfecho con la organización de su trabajo. Un 3.7% se encuentra en la categoría "Indiferente", y un 15.7% en "Totalmente de acuerdo".

Estos resultados indican una polarización en la percepción de la organización del trabajo entre los encuestados. La mayoría siente que su trabajo está bien organizado, pero un grupo minoritario considera lo contrario. Estas percepciones pueden tener implicaciones para la satisfacción y el compromiso laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Tacna.

#### 4.2.2. Resultados de la dimensión bienestar de los trabajadores

**Tabla 21**

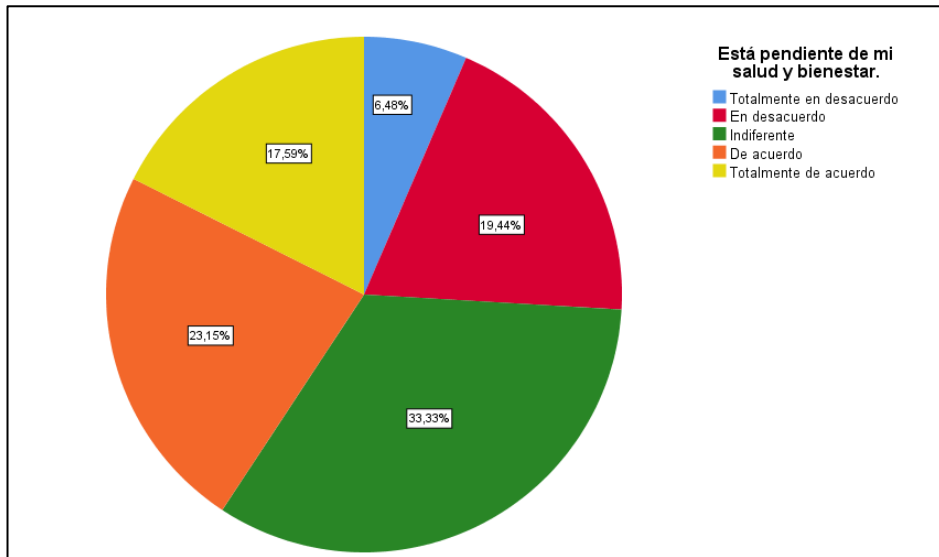
*Está pendiente de mi salud y bienestar*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	6.5	6.5
	En desacuerdo	21	19.4	25.9
	Indiferente	36	33.3	59.3
	De acuerdo	25	23.1	82.4
	Totalmente de acuerdo	19	17.6	100.0
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

#### Figura 4

##### *Está pendiente de mi salud y bienestar*



*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

Según la tabla 21 y figura 4 los resultados mostraron que el grupo más grande de encuestados, un 33.3%, se encuentra en la categoría "Indiferente". Esto sugiere que una parte considerable del personal administrativo siente que la institución se preocupa por su salud y bienestar. Un 23.1% se ubica en la categoría "De acuerdo", lo que respalda aún más la idea de que la mayoría percibe esta preocupación.

Por otro lado, un 19.4% de los encuestados indicó estar "En desacuerdo", lo que sugiere que un segmento significativo no percibe una preocupación por su salud y bienestar por parte de la institución. Un 17.6% está "Totalmente de acuerdo", y un 6.5% está "Totalmente en desacuerdo".

**Tabla 22**

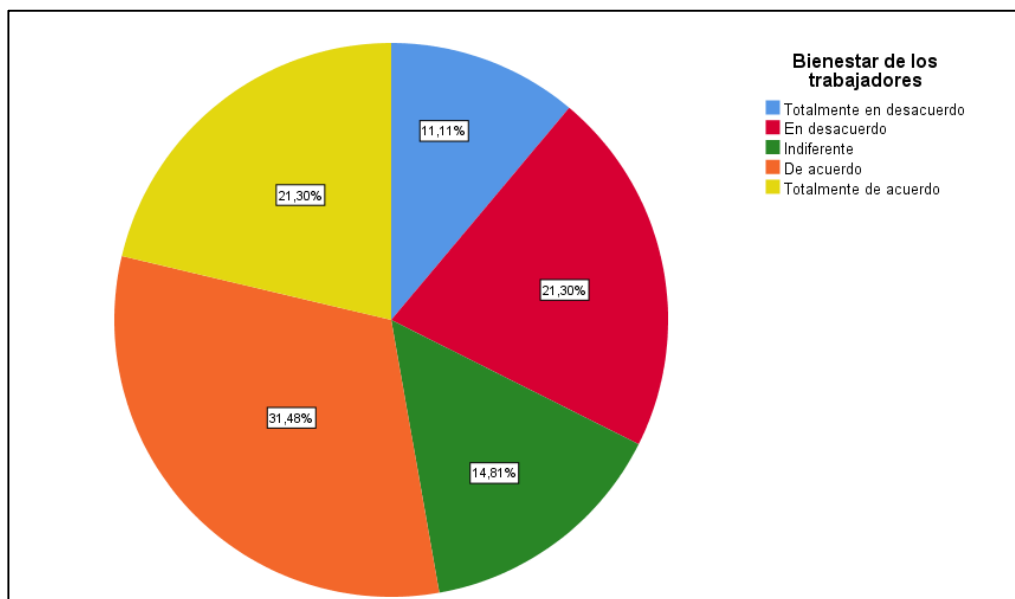
*Dimensión de bienestar de los trabajadores*

		<b>Bienestar de los trabajadores</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	11.1	11.1	11.1
	En desacuerdo	23	21.3	21.3	32.4
	Indiferente	16	14.8	14.8	47.2
	De acuerdo	34	31.5	31.5	78.7
	Totalmente de acuerdo	23	21.3	21.3	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

**Figura 5**

*Recuento de dimensión bienestar de los trabajadores*



*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

Según la tabla 22 y figura 5 los datos indican que un 31.5% de los encuestados se encuentra en la categoría "De acuerdo". Esto sugiere que un porcentaje significativo del personal administrativo siente que la organización

brinda un alto nivel de bienestar a sus trabajadores. Un 21.3% está "Totalmente de acuerdo", respaldando aún más esta percepción positiva.

Por otro lado, un 21.3% está "En desacuerdo", lo que indica que hay una parte del personal que no comparte la percepción positiva sobre el bienestar de los trabajadores en la organización. Un 14.8% está "Indiferente", y un 11.1% está "Totalmente en desacuerdo".

Estos resultados sugieren que existe una variedad de percepciones dentro del personal administrativo con respecto al bienestar de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Tacna

#### **4.2.3. Resultados de la dimensión capacidad para incentivar la comunicación**

**Tabla 23**

*Cada vez que tengo una duda o inquietud, está presente para ayudarme o enseñarme*

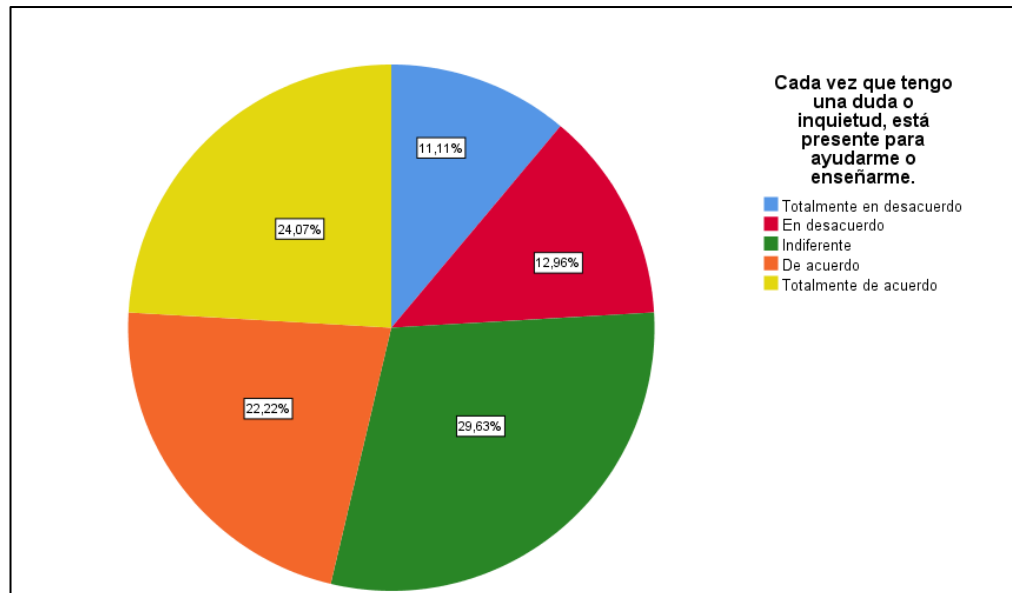
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	11.1	11.1
	En desacuerdo	14	13.0	24.1
	Indiferente	32	29.6	53.7
	De acuerdo	24	22.2	75.9
	Totalmente de acuerdo	26	24.1	100.0
Total	108	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.



### Figura 6

*Cada vez que tengo una duda o inquietud, está presente para ayudarme o enseñarme*



Nota. Elaborado según información estadística en SPSS

Según la tabla 23 y figura 6 los datos indican que un 29.6% de los encuestados se encuentra en la categoría "Indiferente", lo que sugiere que una parte significativa del personal administrativo percibe que existe disponibilidad de ayuda cuando tienen dudas o inquietudes en su entorno laboral. Un 22.2% está "De acuerdo", respaldando aún más esta percepción.

Por otro lado, un 13% está "En desacuerdo", lo que indica que hay una proporción menor del personal que no comparte la percepción positiva sobre la disponibilidad de ayuda. Un 11.1% está "Totalmente en desacuerdo", indicando una percepción negativa en este aspecto.

Dichos resultados sugieren que la mayoría del personal administrativo percibe que hay disponibilidad de ayuda cuando tienen dudas o inquietudes en su entorno laboral. Esto puede contribuir positivamente al ambiente de trabajo

y al bienestar de los empleados, ya que se sienten respaldados por sus superiores o compañeros cuando enfrentan situaciones desafiantes.

**Tabla 24**

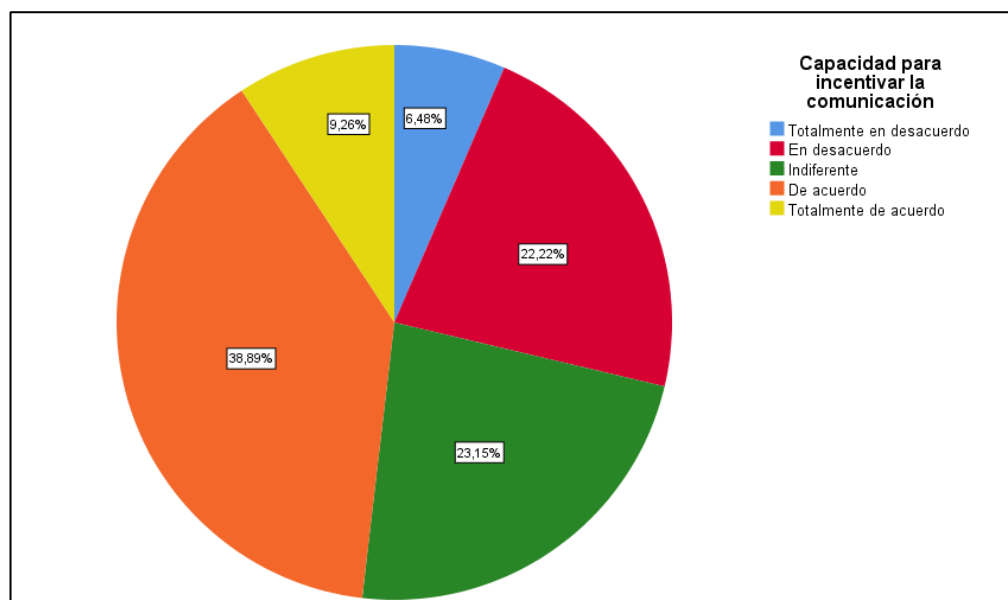
*Dimensión de capacidad para incentivar la comunicación*

<b>Capacidad para incentivar la comunicación</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	6.5	6.5
	En desacuerdo	24	22.2	28.7
	Indiferente	25	23.1	51.9
	De acuerdo	42	38.9	90.7
	Totalmente de acuerdo	10	9.3	100.0
Total	108	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

**Figura 7**

*Recuento de dimensión capacidad para incentivar la comunicación*



*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

Según la tabla 24 y figura 7 los datos indican que un 38.89% de los encuestados está "De acuerdo" en que existe capacidad para incentivar la

comunicación en su lugar de trabajo. Además, un 23.15% está "Indiferente", lo que respalda la percepción positiva en cuanto a la promoción.

Por otro lado, un 22.2% se encuentra "En desacuerdo", lo que indica que hay una proporción considerable del personal administrativo que no comparte la percepción positiva sobre la capacidad de incentivar la comunicación. Un 6.48% está "Totalmente en desacuerdo", lo que sugiere una percepción negativa en este aspecto.

Dichos resultados indican que una parte significativa del personal administrativo percibe que existen esfuerzos para incentivar la comunicación en su entorno laboral. Sin embargo, un segmento minoritario no comparte esta percepción positiva. Una comunicación efectiva en el entorno laboral es fundamental para la eficiencia y la colaboración en una organización. Por lo tanto, es importante abordar y mejorar la percepción de aquellos que no se sienten incentivados en este aspecto.

#### **4.2.4. Resultados de la dimensión capacidad para promover el desarrollo profesional**

**Tabla 25**

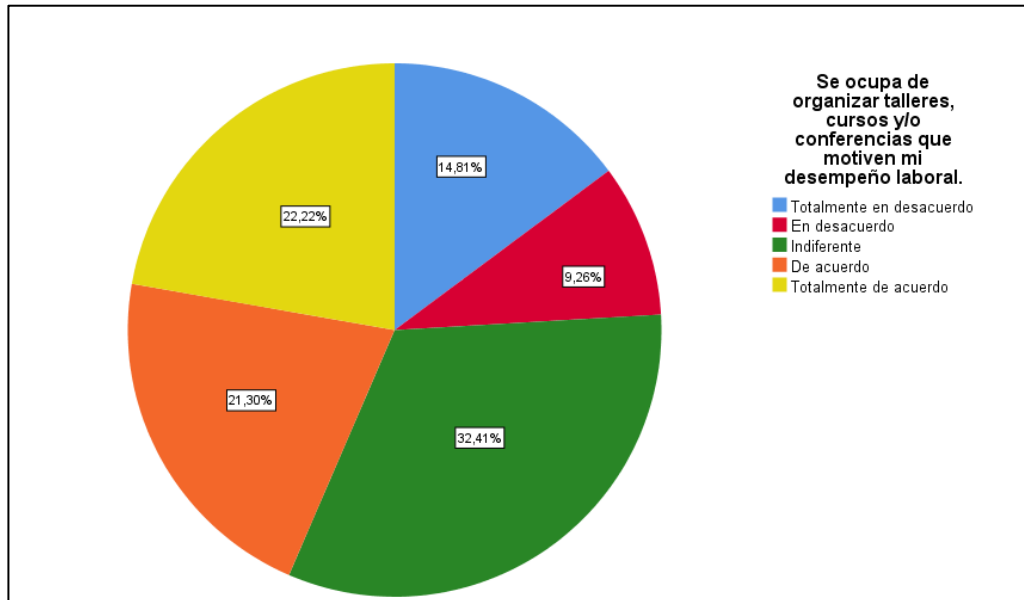
*Se ocupa de organizar talleres, cursos y/o conferencias que motiven mi desempeño laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	14.8	14.8
	En desacuerdo	10	9.3	24.1
	Indiferente	35	32.4	56.5
	De acuerdo	23	21.3	77.8
	Totalmente de acuerdo	24	22.2	100.0
	Total	108	100.0	100.0

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

### Figura 8

*Se ocupa de organizar talleres, cursos y/o conferencias que motiven mi desempeño laboral*



*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

Según la tabla 25 y figura 8 los datos indican que un 22.2% de los encuestados está "Totalmente de acuerdo" en que la organización organiza actividades de formación y capacitación que motivan su desempeño laboral. Además, un 21.3% está "De acuerdo", lo que respalda la percepción positiva en cuanto a las iniciativas de desarrollo profesional en la organización.

Por otro lado, un 32.4% se encuentra "Indiferente", lo que indica que existe una proporción considerable del personal administrativo que comparte la percepción positiva sobre la organización de actividades de formación y desarrollo. Un 9.3% está "En desacuerdo", lo que sugiere que hay una minoría que no comparte esta percepción positiva, y un 14.8% está "Totalmente en desacuerdo", lo que refleja una percepción negativa en este aspecto.

Estos resultados indican que la mayoría del personal administrativo percibe que la organización se preocupa por organizar actividades que

impulsan su desarrollo y desempeño laboral. Sin embargo, una minoría no comparte esta percepción positiva.

**Tabla 26**

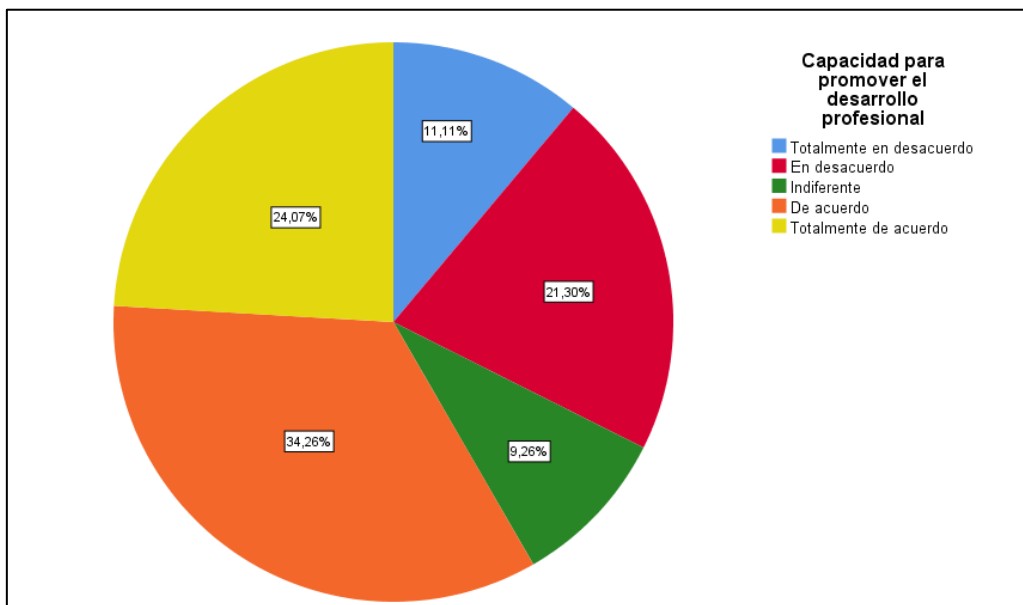
*Dimensión de capacidad para promover el desarrollo profesional*

<b>Capacidad para promover el desarrollo profesional</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	11.1	11.1	11.1
	En desacuerdo	23	21.3	21.3	32.4
	Indiferente	10	9.3	9.3	41.7
	De acuerdo	37	34.3	34.3	75.9
	Totalmente de acuerdo	26	24.1	24.1	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

**Figura 9**

*Recuento de dimensión capacidad para promover el desarrollo profesional*



*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

Según la tabla 26 y figura 9 los datos indican que un 24.1% de los encuestados está "Totalmente de acuerdo" en que la organización tiene la capacidad de promover su desarrollo profesional. Además, un 34.3% está "De acuerdo", lo que respalda la percepción positiva sobre la capacidad de la organización para fomentar el desarrollo profesional de su personal administrativo.

Por otro lado, un 21.3% está "En desacuerdo", lo que indica que existe una proporción considerable del personal administrativo que no comparte la percepción positiva en cuanto a la capacidad de la organización para promover su desarrollo profesional. Un 9.3% se encuentra "Indiferente", lo que muestra una percepción neutral en este aspecto, y un 11.1% está "Totalmente en desacuerdo", lo que refleja una percepción negativa en esta área.

Dichos resultados sugieren que la mayoría del personal administrativo percibe que la organización tiene la capacidad de promover su desarrollo profesional.

#### **4.2.5. Resultados de la dimensión capacidad para promover la autoeficacia**

**Tabla 27**

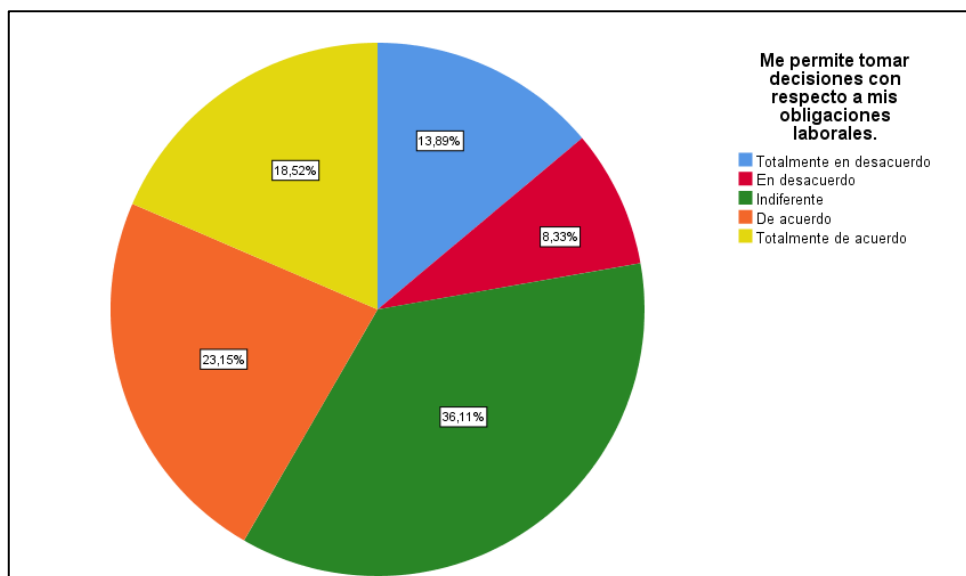
*Me permite tomar decisiones con respecto a mis obligaciones laborales.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	13.9	13.9
	En desacuerdo	9	8.3	22.2
	Indiferente	39	36.1	58.3
	De acuerdo	25	23.1	81.5
	Totalmente de acuerdo	20	18.5	100.0
Total	108	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

**Figura 10**

*Me permite tomar decisiones con respecto a mis obligaciones laborales*



*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

Según la tabla 27 y figura 10 los datos indican un 36.1% de los encuestados está "Indiferente" en que tomaría decisiones con respecto a mis obligaciones laborales. Además, un 23.1% está "De acuerdo", lo que indica una fuerte lealtad hacia la institución y su gente.

Por otro lado, un 13.9% está "Totalmente en desacuerdo", lo que muestra que una minoría se siente en desacuerdo con esta afirmación y podría estar más dispuesta a no tomar decisiones con respecto a mis obligaciones laborales. Un 8.33% está "En desacuerdo", lo que indica que una parte más pequeña no se siente obligada a tomar decisiones, y un 18.5% está "Totalmente de acuerdo", lo que refleja una alta lealtad.

Dichos resultados sugieren que la mayoría del personal administrativo toma decisiones con respecto a mis obligaciones laborales, lo que puede ser un indicador positivo de capacidad de liderazgo.

**Tabla 28**

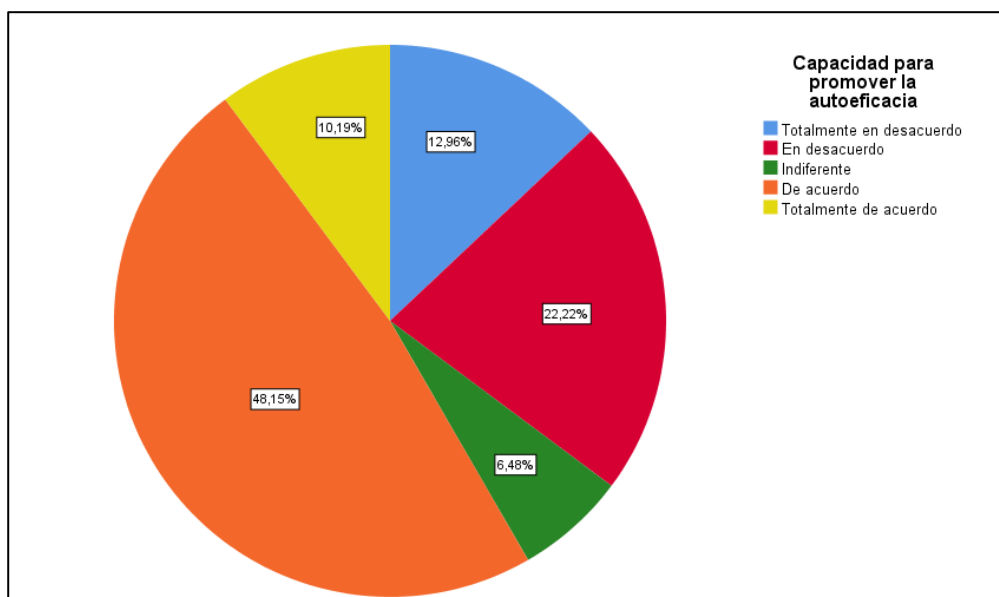
*Dimensión de capacidad para promover la autoeficacia*

<b>Capacidad para promover la autoeficacia</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	13.0	13.0	13.0
	En desacuerdo	24	22.2	22.2	35.2
	Indiferente	7	6.5	6.5	41.7
	De acuerdo	52	48.1	48.1	89.8
	Totalmente de acuerdo	11	10.2	10.2	100.0
	Total		108	100.0	100.0

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

**Figura 11**

*Recuento de dimensión capacidad para promover la autoeficacia*



*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

Según la tabla 28 y figura 11 los datos indican un 48.1% de los encuestados está "De acuerdo" en que la institución promueve su autoeficacia. Esto indica que una gran mayoría del personal administrativo sabe que la institución contribuye significativamente a fortalecer su autoeficacia, es decir,



su confianza en sus habilidades para desempeñar eficazmente sus funciones laborales.

Por otro lado, un 22.2% está "En desacuerdo", lo que sugiere que una parte menor del personal no comparte esta percepción y no siente que la institución promueva su autoeficacia. Un 13.0% está "Totalmente en desacuerdo", lo que indica una minoría que tiene una visión muy negativa sobre este aspecto.

Dichos resultados indican que, en general, la institución tiene un impacto positivo en la autoeficacia del personal administrativo.

#### 4.2.6. Resultados de la variable capacidad de liderazgo

**Tabla 29**

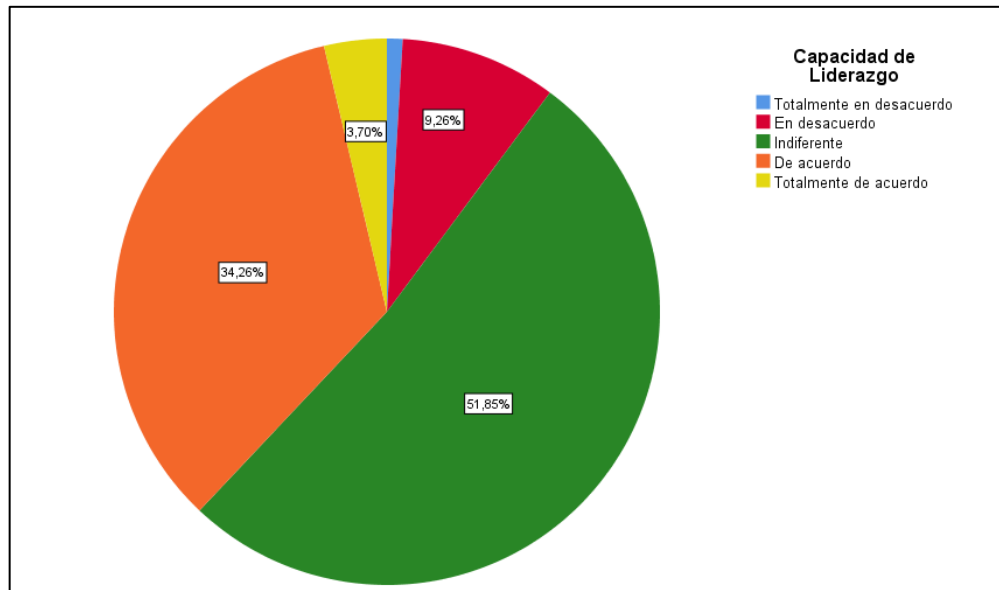
*Recuento de datos de la variable capacidad de liderazgo*

		<b>Capacidad de liderazgo</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.9	0.9	0.9
	En desacuerdo	10	9.3	9.3	10.2
	De acuerdo	56	51.9	51.9	62.0
	Muy acuerdo	37	34.3	34.3	96.3
	Totalmente de acuerdo	4	3.7	3.7	100.0
Total		108	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

**Figura 12**

*Recuento de variable capacidad de liderazgo*



*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

Según la tabla 28 y figura 12 los datos indican un 34.3% de los encuestados está "De acuerdo" en que la institución muestra una fuerte capacidad de liderazgo. Esto indica que una parte significativa del personal administrativo siente que la institución demuestra un liderazgo sólido.

Además, un 51.9% de los encuestados está "Indiferente", lo que sugiere que la mayoría del personal administrativo considera que la institución no sabe que es la capacidad de liderazgo.

Sin embargo, un 9.3% de los encuestados está "En desacuerdo" y un 0.9% "Totalmente en desacuerdo". Esto indica que una minoría del personal no comparte la percepción positiva sobre la capacidad de liderazgo de la institución.

En general, los resultados sugieren que la mayoría del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna percibe positivamente la capacidad de liderazgo en la institución.

### 4.3. Presentación de resultados de variable 2

#### 4.3.1. Resultados de la dimensión compromiso afectivo

La dimensión del compromiso afectivo se refiere al grado en que un empleado se siente emocionalmente conectado con su organización y con su trabajo.

**Tabla 30**

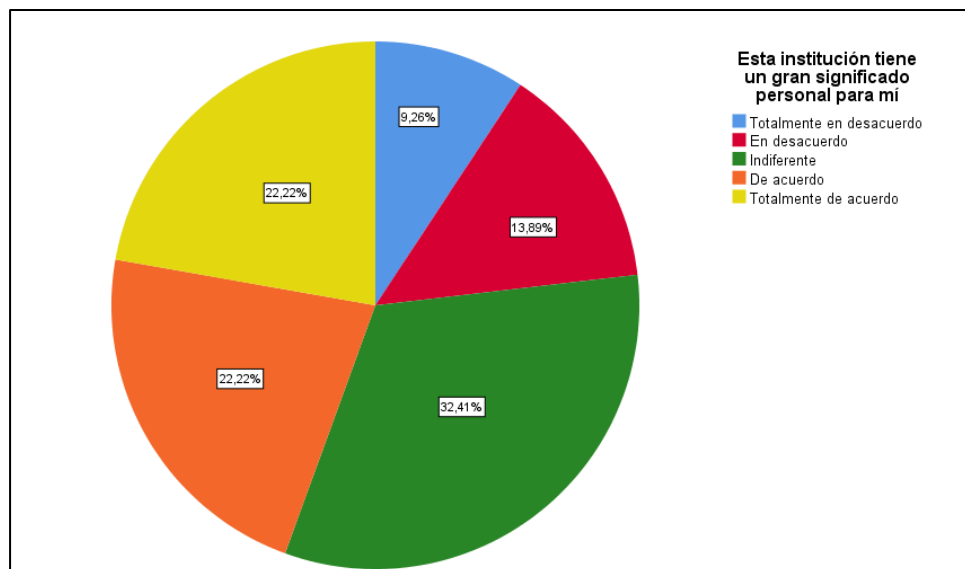
*Esta institución tiene un gran significado personal para mí*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	9.3	9.3
	En desacuerdo	15	13.9	23.1
	Indiferente	35	32.4	55.6
	De acuerdo	24	22.2	77.8
	Totalmente de acuerdo	24	22.2	100.0
Total	108	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

**Figura 13**

*Esta institución tiene un gran significado personal para mí*



*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

Según la tabla 30 y figura 13 un 22.2% de los encuestados está "De acuerdo" en que la institución tiene un gran significado personal para ellos. Esto muestra que una parte significativa del personal siente una conexión personal y significativa con la institución.

Además, un 32.4% de los encuestados está "Indiferente", lo que sugiere que la mayoría del personal administrativo considera que la institución tiene un significado personal para ellos.

Por otro lado, un 13.9% de los encuestados está "En desacuerdo" y un 9.3% "Totalmente en desacuerdo". Esto indica que una minoría del personal no comparte la percepción positiva sobre el significado personal de la institución en sus vidas.

**Tabla 31**

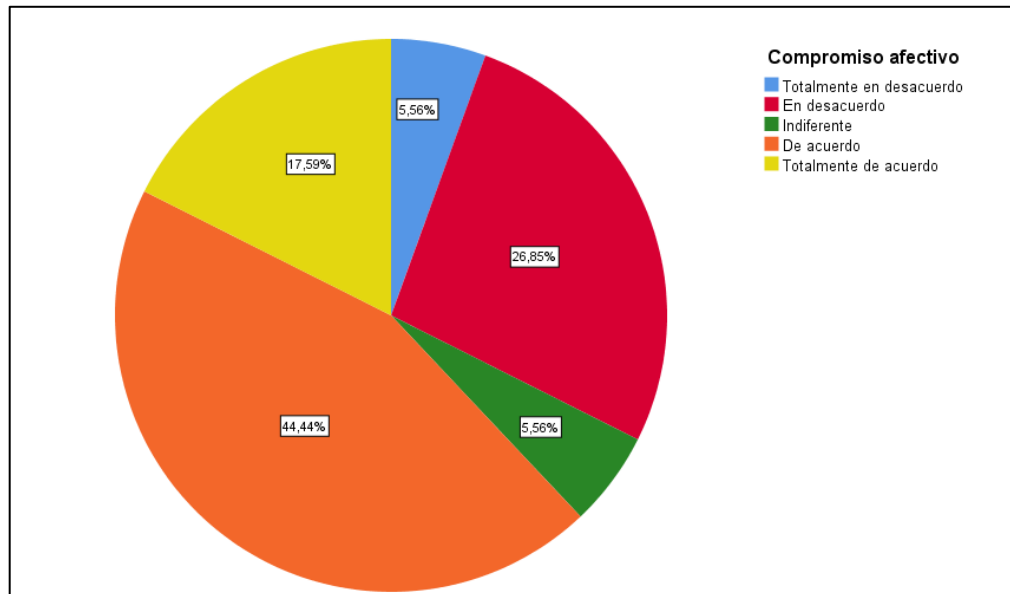
*Dimensión de compromiso afectivo*

		<b>Compromiso afectivo</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	5.6	5.6	5.6
	En desacuerdo	29	26.9	26.9	32.4
	Indiferente	6	5.6	5.6	38.0
	De acuerdo	48	44.4	44.4	82.4
	Totalmente de acuerdo	19	17.6	17.6	100.0
Total		108	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

**Figura 14**

*Recuento de dimensión compromiso afectivo*



*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

Según la tabla 31 y figura 14 un 44.4% de los encuestados está "De acuerdo" en que tienen un alto compromiso afectivo hacia la institución. Esto indica que una parte significativa del personal siente un fuerte lazo emocional con la institución.

Además, un 26.9% de los encuestados está "En desacuerdo", lo que sugiere que una parte del personal no comparte este fuerte compromiso afectivo.

Por otro lado, un 17.6% está "Totalmente de acuerdo", un 5.6% "Totalmente en desacuerdo" y un 5.6% "Indiferente". Esto muestra una diversidad de opiniones en cuanto al compromiso afectivo hacia la institución.

Por tanto, el compromiso afectivo entre el personal administrativo varía, con una parte significativa expresando un fuerte lazo emocional, pero también una proporción que no lo comparte. La gestión del compromiso afectivo podría ser un área de mejora para la institución.

### 4.3.2. Resultados de la dimensión compromiso de continuidad

**Tabla 32**

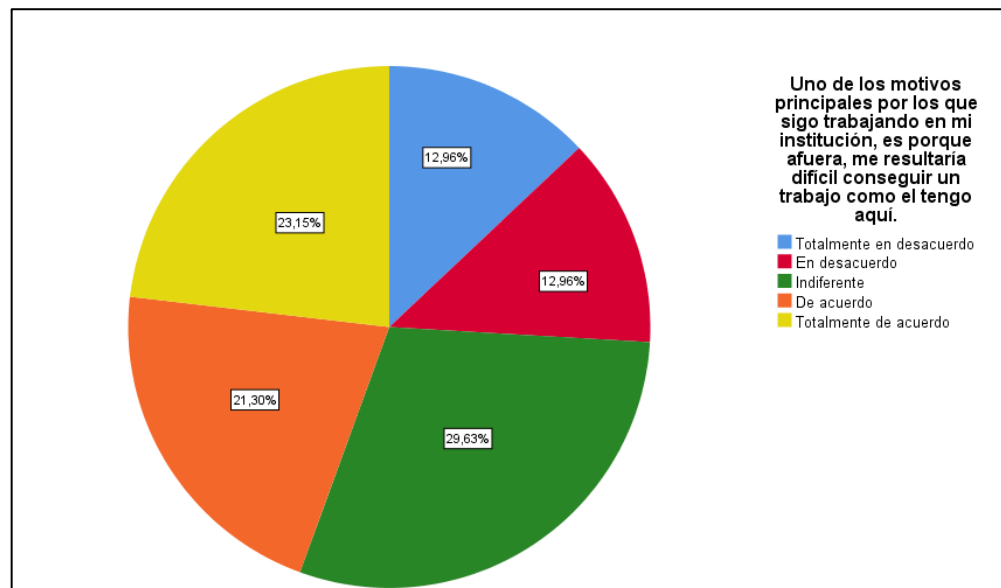
*Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	13.0	13.0	13.0
	En desacuerdo	14	13.0	13.0	25.9
	Indiferente	32	29.6	29.6	55.6
	De acuerdo	23	21.3	21.3	76.9
	Totalmente de acuerdo	25	23.1	23.1	100.0
Total		108	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

**Figura 15**

*Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí*



*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

Según la tabla 32 y figura 15 un 29.6% de los encuestados está "Indiferente" en que la percepción de que sería difícil conseguir un trabajo

similar fuera de ella. Esto sugiere que un porcentaje significativo de los encuestados considera que su trabajo en la institución proporciona ventajas o estabilidad laboral que no encontrarían fácilmente en otros lugares.

Además, un 21.3% de los encuestados está "De acuerdo", lo que indica que una parte sustancial comparte esta percepción.

Por otro lado, un 13% está "Totalmente en desacuerdo", un 13% "En desacuerdo" y un 23.1% "Totalmente de acuerdo". Esto refleja una diversidad de opiniones.

**Tabla 33**

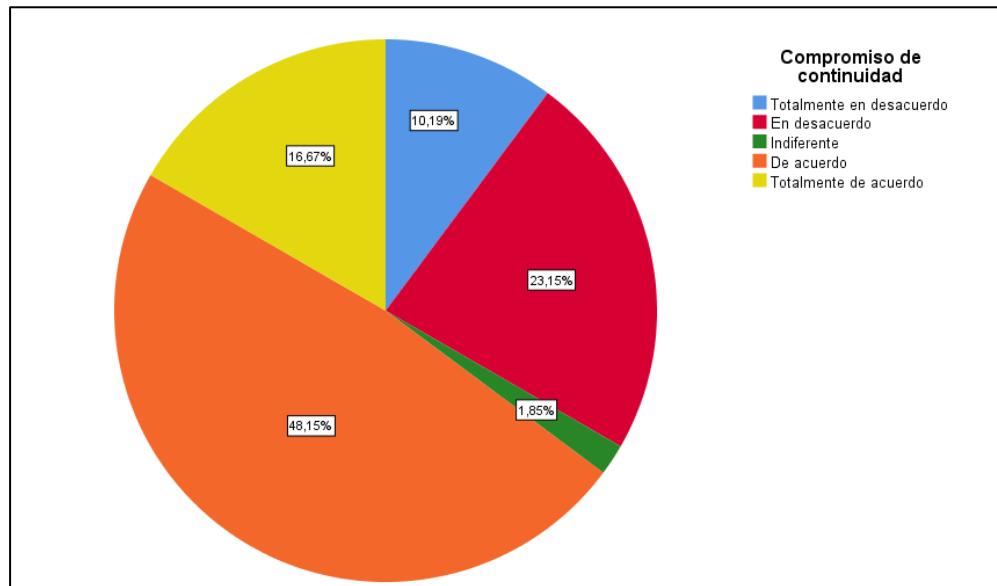
*Dimensión de compromiso de continuidad*

<b>Compromiso de continuidad</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	10.2	10.2	10.2
	En desacuerdo	25	23.1	23.1	33.3
	Indiferente	2	1.9	1.9	35.2
	De acuerdo	52	48.1	48.1	83.3
	Totalmente de acuerdo	18	16.7	16.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

**Figura 16**

*Recuento de dimensión compromiso de continuidad*



*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

Según la tabla 33 y figura 16 un 48.1% de los encuestados está "De acuerdo" en que tienen un alto compromiso de continuidad con la institución, lo que sugiere que la mayoría del personal administrativo se siente fuertemente comprometido a seguir trabajando en la organización.

Por otro lado, un 23.1% de los encuestados está "En desacuerdo" y un 10.2% "Totalmente en desacuerdo", lo que indica que hay un porcentaje significativo que no comparte un compromiso de continuidad con la institución.

Además, un 16.7% está "Totalmente de acuerdo", lo que muestra que una parte del personal tiene un alto compromiso de continuidad.

Un 1.9% de los encuestados está "Indiferente", lo que representa una minoría que no muestra un nivel de compromiso de continuidad.



### 4.3.3. Resultados de la dimensión compromiso normativo

**Tabla 34**

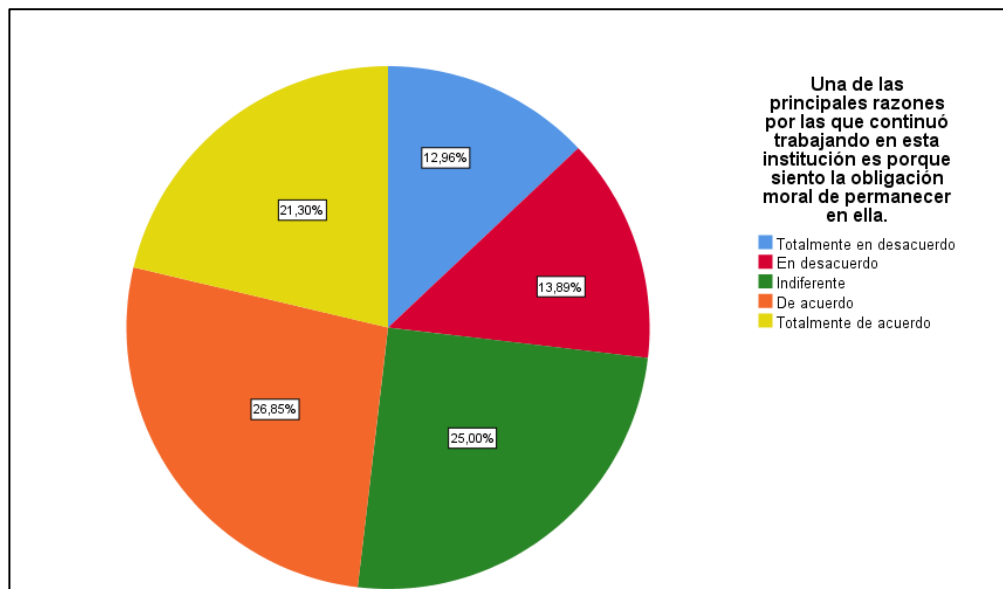
*Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	13.0	13.0	13.0
	En desacuerdo	15	13.9	13.9	26.9
	Indiferente	27	25.0	25.0	51.9
	De acuerdo	29	26.9	26.9	78.7
	Totalmente de acuerdo	23	21.3	21.3	100.0
Total		108	100.0	100.0	

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

**Figura 17**

*Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella*



*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

Según la tabla 34 y figura 17 los datos indican que un 25.0% de los encuestados está "Indiferente" en que unas principales razones por las que

continuó trabajando en esta institución es porque sienten la obligación moral de permanecer en ella. Esto indica que una parte significativa del personal siente que su vida estaría afectada si dejaran su trabajo en la institución.

Un 26.9% está "De acuerdo", lo que refuerza la idea de que una proporción importante del personal siente que dejar la institución afectaría significativamente sus vidas.

Además, un 21.3% está "Totalmente de acuerdo", lo que muestra que una minoría significativa comparte esta percepción. Por otro lado, un 13.0% está "Totalmente en desacuerdo", lo que sugiere que hay una parte que no cree que su vida se vería afectada por dejar la institución.

Un 13.9% está "En desacuerdo", lo que representa una minoría que no comparte la percepción de que dejar la institución causaría interrupciones en sus vidas.

**Tabla 35**

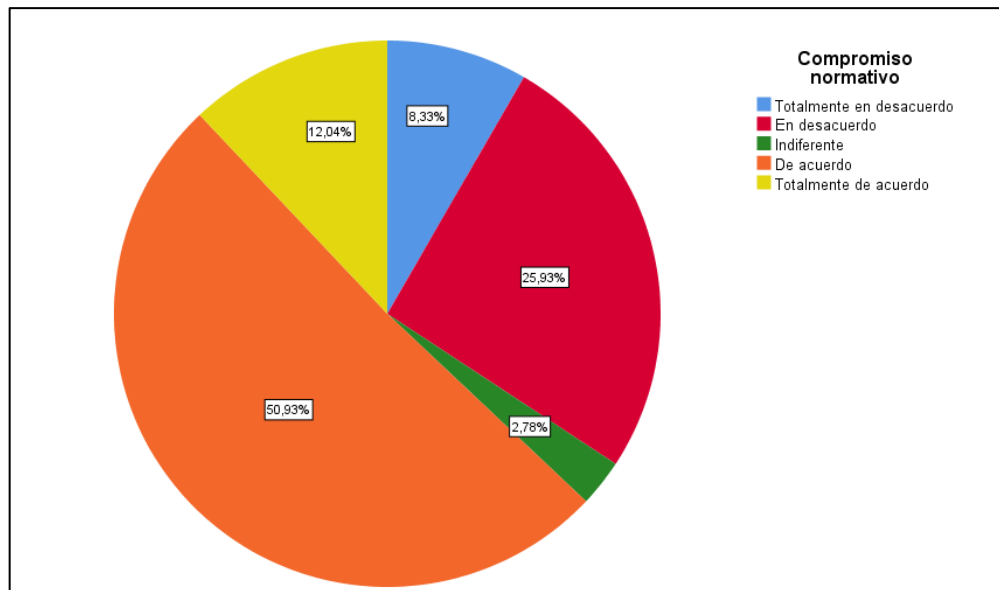
*Dimensión de compromiso normativo*

		<b>Compromiso normativo</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	8.3	8.3	8.3
	En desacuerdo	28	25.9	25.9	34.3
	Indiferente	3	2.8	2.8	37.0
	De acuerdo	55	50.9	50.9	88.0
	Totalmente de acuerdo	13	12.0	12.0	100.0
<b>Total</b>		<b>108</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS.

**Figura 18**

*Recuento de dimensión compromiso normativo*



*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

Según la tabla 35 y figura 18 un 50.9% de los encuestados está "De acuerdo" en que cumplen con las normas y regulaciones de la institución. Esto indica que la mayoría del personal administrativo se adhiere estrictamente a las normas y regulaciones de la organización, lo que refleja un alto compromiso normativo.

Un 12.0% está "Totalmente de acuerdo", lo que muestra que una minoría también cumple rigurosamente con las normas y regulaciones.

Un 25.9% está "En desacuerdo", lo que sugiere que una parte significativa no está completamente de acuerdo con el cumplimiento de las normas.

Un 8.3% está "Totalmente en desacuerdo", lo que indica que una minoría no cumple con las normas y regulaciones de la institución. Por otro lado, solo un 2.8% está "Indiferente", lo que muestra que hay una minoría que

acepta, pero no de manera entusiasta, el cumplimiento de las normas y regulaciones.

Por tanto, la mayoría del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna muestra un alto compromiso normativo al cumplir rigurosamente con las normas y regulaciones de la institución, lo que refleja una fuerte adherencia a las políticas y procedimientos establecidos. Sin embargo, también existe una proporción que no comparte esta percepción.

#### 4.4. Verificación de hipótesis

##### 4.4.1. Validación de hipótesis genérica

**H1:** Existe relación entre la capacidad de liderazgo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022

**H0:** No existe relación entre la capacidad de liderazgo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022

**Tabla 36**

*Matriz correlacional entre capacidad de liderazgo y compromiso organizacional*

		<b>Correlaciones</b>	
		V1_CLiderazgo	V2_COrganizacional
V1_CLiderazgo	Rho de Spearman	1	,729**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	108	108
V2_COrganizacional	Rho de Spearman	,729**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	108	108

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

De acuerdo al cálculo de la Correlación de Spearman, se determinó un valor de 0.729 con un nivel de significancia bilateral de  $p=0.001$  para ambas variables. Este valor indica que existe una correlación positiva de nivel fuerte.

Según la correlación, se puede interpretar que se registra tendencia en la cual el liderazgo en la organización se relaciona positivamente con el compromiso organizacional de los empleados. Es decir, a medida que se percibe un liderazgo efectivo por parte de los empleados, es más probable que se sientan comprometidos con la organización.

Por tanto, la correlación encontrada entre la capacidad de liderazgo y compromiso organizacional indica que existe una asociación positiva fuerte entre estas dos variables.

#### **4.4.2. Validación de hipótesis específica 1**

**H1:** Existe relación entre la organización del trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022

**H0:** No existe relación entre la organización del trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022

**Tabla 37**

*Matriz correlacional entre organización del trabajo y compromiso organizacional*

<b>Correlaciones</b>			
		Organización del trabajo	V2_COrganizacional
Organización del trabajo	Rho de Spearman	1	,646**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	108	108
V2_COrganizacional	Rho de Spearman	,646**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	108	108

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

La correlación entre la organización del trabajo y la variable compromiso organizacional es positiva y significativa (Rho de Spearman = 0.646,  $p = 0.006$ ). Esto indica que existe una relación positiva entre la percepción de organización en el trabajo y la variable compromiso organizacional. A medida que la organización en el trabajo aumenta (mayor puntuación), la variable compromiso organizacional aumenta (mayor puntuación) y viceversa.

Dicha correlación sugiere que los empleados que perciben un mayor nivel de organización en su trabajo tienden a tener un mayor nivel de percepción de compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Tacna. La significancia estadística ( $p = 0.006$ ) indica que esta relación no es producto del azar y puede considerarse relevante en el contexto de la investigación.

#### 4.4.3. Validación de hipótesis específica 2

**H1:** Existe relación entre el bienestar de los trabajadores y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022

**Ho:** No existe relación entre el bienestar de los trabajadores y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022

**Tabla 38**

*Matriz correlacional entre el bienestar de los trabajadores y compromiso organizacional*

Correlaciones			
		Bienestar de los trabajadores	V2_COrganizacional
Bienestar de los trabajadores	Rho de Spearman	1	,681**
	Sig. (bilateral)		,019
	N	108	108
V2_COrganizacional	Rho de Spearman	,681**	1
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	108	108

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

La correlación entre la variable "Bienestar de los trabajadores" y la variable compromiso organizacionales es positiva y significativa (Rho de Spearman = 0.681,  $p = 0.019$ ). Esto indica que existe una relación positiva entre el bienestar de los trabajadores y la variable compromiso organizacional. En otras palabras, a medida que el bienestar de los trabajadores aumenta (mayor puntuación), el compromiso organizacional aumenta (mayor puntuación) y viceversa.

Esto sugiere que los empleados que experimentan un mayor bienestar en su entorno laboral tienden a percibir un mayor compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Tacna. La significancia estadística ( $p = 0.019$ ) indica que esta relación es relevante y no se debe al azar en el contexto de la investigación.

#### 4.4.4. Validación de hipótesis específica 3

**H1:** Existe relación entre la capacidad para incentivar la comunicación y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022

**Ho:** No existe relación entre la capacidad para incentivar la comunicación y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022

**Tabla 39**

*Matriz correlacional entre la capacidad para incentivar la comunicación y compromiso organizacional*

<b>Correlaciones</b>			
		Capacidad para incentivar la comunicación	V2_COrganizacional
Capacidad para incentivar la comunicación	Rho de Spearman	1	,542**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	108	108
V2_COrganizacional	Rho de Spearman	,542**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	108	108

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

La correlación entre la dimensión "Capacidad para incentivar la comunicación" y la variable "Compromiso Organizacional" es moderada y significativa (Rho de Spearman = 0.542,  $p = 0.001$ ). Esto indica que si hay una



relación significativa entre la capacidad para incentivar la comunicación y la variable compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Tacna. La significancia estadística ( $p = 0.001$ ) sugiere que hay una asociación relevante entre la dimensión y variable en el contexto de la investigación.

La correlación es el resultado de que el compromiso organizacional y la promoción de la comunicación son aspectos que están directamente relacionados en este contexto. Es decir, la forma en que están comprometidos en la institución tiene un impacto significativo en la capacidad para incentivar la comunicación entre los empleados.

#### **4.4.5. Validación de hipótesis específica 4**

**H1:** Existe relación entre la capacidad para promover el desarrollo profesional y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022

**H0:** No existe relación entre la capacidad para promover el desarrollo profesional y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022

**Tabla 40**

*Matriz correlacional entre la capacidad para promover el desarrollo profesional y compromiso organizacional*

<b>Correlaciones</b>			
		Capacidad para promover el desarrollo profesional	V2_COrganiza cional
Capacidad para promover el desarrollo profesional	Rho de Spearman	1	,817**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	108	108
V2_COrganizacional	Rho de Spearman	,817**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	108	108

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

La correlación entre la capacidad de la organización para promover el desarrollo profesional y el compromiso organizacional es muy fuerte, con un valor de Rho de Spearman de 0.817. Además, el valor de significancia (p) es igual a 0.000, lo que indica que esta correlación es altamente significativa y no se debe al azar en el contexto de la investigación.

Este resultado sugiere que, en la Municipalidad Provincial de Tacna, existe una relación positiva y sólida entre la capacidad de la organización para promover el desarrollo profesional de sus empleados y la percepción de compromiso organizacional. En otras palabras, a medida que la institución se enfoca en fomentar el desarrollo profesional de su personal, los empleados tienden a experimentar un mayor compromiso con la organización.

Se resalta la importancia de las oportunidades de desarrollo profesional en el contexto de la Municipalidad Provincial de Tacna. Invertir en el crecimiento y el avance de los empleados parece estar estrechamente relacionado con la percepción de compromiso organizacional, lo que puede

tener un impacto positivo en la retención de empleados y el desempeño general de la institución.

#### 4.4.6. Validación de hipótesis específica 5

**H1:** Existe relación entre la capacidad para promover la autoeficacia y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022

**H0:** No existe relación entre la capacidad para promover la autoeficacia y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022

**Tabla 41**

*Matriz correlacional entre la capacidad para promover la autoeficacia y compromiso organizacional*

<b>Correlaciones</b>			
		Capacidad para promover la autoeficacia	V2_COrganizacional
Capacidad para promover la autoeficacia	Rho de Spearman	1	,794**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	108	108
V2_COrganizacional	Rho de Spearman	,794**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	108	108

*Nota.* Elaborado según información estadística en SPSS

La correlación entre la capacidad de la organización para promover la autoeficacia y la variable compromiso organizacional es muy sólida, con un valor de Rho de Spearman de 0.794. Además, el valor de significancia (p) es igual a 0.000, lo que indica que esta correlación es altamente significativa y no se debe al azar en el contexto de la investigación.

Este resultado resalta la importancia de la capacidad de la organización para fomentar la autoeficacia de sus empleados en la Municipalidad Provincial de Tacna. La autoeficacia se refiere a la creencia de un individuo en su capacidad para desempeñar tareas y alcanzar metas. En este caso, la correlación positiva sugiere que cuando la institución promueve la autoeficacia de sus empleados, esto está relacionado con una mayor percepción de compromiso organizacional por parte de los trabajadores.

Se puede inferir que cuando los empleados sienten que son capaces y competentes en sus funciones, tienden a sentir un mayor compromiso hacia la organización. Se enfatiza la importancia de fomentar la confianza y la autoeficacia de los empleados como un medio para promover un mayor compromiso con la institución, lo que puede tener un impacto positivo en la productividad y el bienestar organizacional.

#### **4.5. Discusión de resultados**

Se reveló una correlación significativa y positiva entre capacidad de liderazgo y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Tacna. Los hallazgos respaldaron la noción de que un liderazgo efectivo en la organización estaba intrínsecamente vinculado al compromiso de los empleados.

Este hallazgo fue respaldado por investigaciones previas tanto a nivel internacional como nacional. En el ámbito internacional, Pazmiño (2021) en Ecuador, encontró que estilos de liderazgo "equilibrados" generaron un notable crecimiento en el compromiso de los trabajadores hacia la organización. Del mismo modo, Pardo y Herrera (2022) en Ecuador identificaron una correlación

positiva entre las capacidades del liderazgo presente y el compromiso organizacional.

A nivel nacional, Calcina & Cumpa (2019) en Arequipa confirmaron que los estilos de liderazgo se relacionaban positivamente con estrés laboral de empleados del INEI Arequipa. Reynaga (2015) en Lima encontró una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y el estrés laboral de docentes. Veliz (2021) en Huancayo observó que los estilos de liderazgo se relacionaban significativamente con el estrés laboral de los trabajadores de una entidad financiera.

Dichos antecedentes demostraron que la influencia del liderazgo en el compromiso y bienestar de los empleados era una preocupación global en el ámbito laboral. Se respalda este entendimiento y subrayaron la importancia de un liderazgo efectivo en la Municipalidad Provincial de Tacna para fomentar un mayor compromiso organizacional entre su personal.

En síntesis, la correlación positiva encontrada entre la capacidad de liderazgo y el compromiso organizacional fomentan el compromiso y bienestar de los empleados en la Municipalidad Provincial de Tacna. Estos hallazgos pudieron ser de utilidad para la toma de decisiones y el desarrollo de estrategias de liderazgo efectivas en la organización.

## CONCLUSIONES

### **Primera:**

Se estableció que la capacidad de liderazgo está asociado positivamente con el compromiso organizacional. Los hallazgos respaldan la importancia de un liderazgo sólido para fomentar el compromiso de los empleados en la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2022.

### **Segunda:**

Se determino que a medida que la percepción de organización del trabajo aumenta, la percepción de compromiso organizacional se incrementa y viceversa. Se enfatiza la relevancia de la gestión de la organización del trabajo para fomentar el compromiso de los empleados en la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2022.

### **Tercera:**

Se determinó que a medida que el bienestar de los trabajadores aumenta, el compromiso organizacional se incrementa y viceversa. Dichos resultados respaldan la importancia de abordar el bienestar de los empleados para promover el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2022.

### **Cuarta:**

Se determinó que existe relación estadísticamente válida entre la capacidad de incentivar la comunicación y compromiso organizacional. Evidenciando que la capacidad para incentivar la comunicación se relaciona significativamente en el

compromiso organizacional de empleados en la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2022.

**Quinta:**

Se demostró que a medida que la organización promueve el desarrollo profesional de sus empleados, el compromiso organizacional tiende a aumentar. Estos hallazgos subrayan la importancia de la inversión en el crecimiento y desarrollo de los empleados para impulsar su compromiso con la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2022.

**Sexta:**

Se determinó que a medida que la organización fomenta la autoeficacia de sus empleados, el compromiso organizacional tiende a aumentar. Estos resultados destacan la relevancia de empoderar a los empleados y promover su confianza en sus habilidades para fortalecer su compromiso con la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2022.

## RECOMENDACIONES

### **Primera:**

Se sugiere que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Tacna invierta en el desarrollo de habilidades de liderazgo. Se recomienda ofrecer programas de formación en liderazgo para los líderes y supervisores, tales programas se centran en la promoción de liderazgo equilibrado, que combine la autoridad necesaria con la participación de empleados y empatía. Fomentar un entorno de liderazgo positivo fortalece el compromiso de empleados.

### **Segunda:**

Se sugiere que la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicación de la Municipalidad Provincial de Tacna se centre en la optimización de sus procesos y estructuras. Para mejorar el compromiso, se deben reducir los trámites burocráticos y fomentar una cultura de agilidad y eficiencia. La creación de equipos multifuncionales y la descentralización de la toma de decisiones pueden ayudar a empoderar a los empleados y aumentar su compromiso.

### **Tercera:**

Se sugiere que la Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de Tacna priorice la salud y el bienestar de los empleados. La Municipalidad debe implementar programas integrales de bienestar que aborden tanto la salud física como la mental. Esto puede incluir la promoción de un equilibrio trabajo-vida, servicios de apoyo emocional y estrategias para reducir el estrés en el lugar de trabajo.



**Cuarta:**

Se sugiere que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Tacna debe fomentar una cultura de comunicación abierta, donde los empleados se sientan cómodos compartiendo sus ideas y preocupaciones. Se pueden realizar talleres de desarrollo de habilidades de comunicación para mejorar la calidad de las interacciones.

**Quinta:**

Se sugiere que la Oficina General de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Tacna invierta en el crecimiento de su personal. Se recomienda establecer planes de desarrollo individualizados para empleados, identificar mentores internos y ofrecer oportunidades de capacitación y aprendizaje continuo. Esto no solo mejorará el compromiso, sino que también fortalecerá la retención de talento.

**Sexta:**

Se sugiere que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Tacna brinde retroalimentación constante y reconocimiento por los logros alcanzados. Los líderes y supervisores deben empoderar a los empleados, brindándoles autonomía en la toma de decisiones y confianza en sus habilidades. Además, se pueden implementar programas de mentoría para promover el crecimiento profesional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana Rivera, E. E. (2018). *Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla - Colombia*. Barranquilla, Colombia: Revista Espacios. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/327733313>
- Arias Gonzáles, J. L., & Muñoz Durán, H. (2021). *Elaboración y validación de una escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR)*. Lima, Perú: Universidad Católica de Santa María. Obtenido de <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202102.002>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica* (Sexta ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Arrellano Rubrio, A. U. (2020). *Los estilos de liderazgo y su relación con la creatividad de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2017*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Obtenido de [http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4055/271\\_2020\\_arelano\\_rubio\\_au\\_espg\\_maestria\\_gestion\\_empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4055/271_2020_arelano_rubio_au_espg_maestria_gestion_empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calcina Saavedra, M. C., & Cumpa Yampi, E. (2019). *Relación de los estilos de liderazgo en el estrés laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de Arequipa, 2019*. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Castilla Rojas, J. M. (2021). *Importancia de la comunicación empresarial*. Perú: Researchgate. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/356836581\\_Importancia\\_de\\_la\\_comunicacion\\_empresarial?enrichId=rgreq-d65140af2dac162f5bc6efcd105625ee-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzM1NjgzNjU4MTtBUzoxMDk4NDEwNDYzNjI1MjE4QDE2Mzg4OTI4NzAyNzYzMD%3D&el=1\\_x\\_2&\\_esc=publica](https://www.researchgate.net/publication/356836581_Importancia_de_la_comunicacion_empresarial?enrichId=rgreq-d65140af2dac162f5bc6efcd105625ee-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzM1NjgzNjU4MTtBUzoxMDk4NDEwNDYzNjI1MjE4QDE2Mzg4OTI4NzAyNzYzMD%3D&el=1_x_2&_esc=publica)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

- Cobo Martín, J. M., & Lopez Refojo, L. (2011). *Estudio sobre la promoción de la salud y la cultura del bienestar en las empresas del Ibex 35*. Bienestar Corporativo. Obtenido de <https://www.compromisorse.com/upload/estudios/000/163/Estudiobienestar.pdf>
- Da Costa, S., Páez, D., Sánchez, F., Gondim, F., & Rodríguez, M. (2014). *Factores favorables a la creatividad en las organizaciones: un integración de meta-análisis*. Journal and Work Organizational Psychology. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2014.06.006>
- Erbes, A., Roitter, S., & Delfini, M. (2011). *Organización del trabajo e innovación: Un estudio comparativo entre ramas productivas argentinas*. Buenos Aires: Revista Scielo. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/etp/n34/n34a5.pdf>
- Fonseca, J., Cruz, C. E., & Chacón, L. (2018). *Validación del instrumento de compromiso organizacional en México, evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad*. México: ResearchGate. doi:<http://dx.doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- Gallardo-Gallardo, E. (2008). *Evolución en el estudio y medidas del compromiso organizativo*. España: Problemáticas y soluciones. doi:<http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.1.4353.1605>
- Gestión. (18 de Abril de 2014). *Gestión.pe*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/53-lideres-empresas-peruanas-genera-ambientes-desmotivantes-57741-noticia/?ref=gesr>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México, México: McGrawHill. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resources Management Review, 1(1).
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Miranda Padilla, A. M., Hernández de la Rosa, M. A., & Hernández Luque, E. (2015). *El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la*

- formación y la introducción de resultados*. Cuba: Redalyc. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=378343680009>
- Moriano, J. A., Topa, G., Molero, F., Entenza, A., & Lévi-Mangin, J.-P. (2012). *Autoeficacia para el Liderazgo Emprendedor. Adaptación y Validación de la Escala CESE en España*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723161019.pdf>
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Buenos Aires: CEIL-CONICET.
- Neyra Vilcarromero, M., Aliaga Jiménez, B. K., Burgos Chavez, V. S., & Álvarez Manrique, V. D. (2020). *Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020*. Lima, Perú: Revista De Investigación Valor Agregado. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Ninaja Coaquera, A. A. (02 de Mayo de 2021). El liderazgo y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021. Tacna, Perú: Repositorio UPT. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1916>
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). *Organizational commitment and psychological attachment: The effect of compliance, identification, and internationalization on prosocial behavior*. *Journal of Applied Psychology*, 71(3).
- Pardo Paredes, E. V., & Herrera Peñaherrera, M. S. (2022). Relación entre la percepción del liderazgo y el compromiso organizacional: caso de estudio. Ambato, Ecuador: Repositorio PUCESA. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3573>
- Pazmiño Carrera, P. E. (2021). Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica ConQuito, durante el primer semestre del 2019. Quito, Ecuador: Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8190>
- Reynaga Ascue, M. E. (2015). *Liderazgo transformacional y estrés laboral en docentes de la institución educativa "Nicolás Copérnico" UGEL 05 SJL/EA, 2015*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17871/Reynaga\\_AME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17871/Reynaga_AME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Robbins, S. P., & Timothy, J. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed.). México: Pearson Educación.
- Velázquez, G., Montejano, J., & Allier, H. (2015). *Trascendencia del perfil del líder en la gestión y dirección de los equipos de trabajo en las organizaciones mexicana*. Análisis Económico.
- Veliz Medina, A. A. (2021). *Estilos de Liderazgo y Estrés Laboral en el Bbva Continental, Huancayo 2018*. Huancayo: Universidad Peruana los Andes. Obtenido de [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3960/T037\\_46918472\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3960/T037_46918472_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

# APÉNDICES

## APÉNDICE A: Matriz de consistencia

Título de investigación: Capacidad de liderazgo y su relación con el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022.

Problema principal	Objetivo general	Hipótesis general	Variables/Dimensiones		
			Variable 2	Indicadores	
¿En qué medida se relaciona la capacidad de liderazgo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022?	Establecer la relación entre la capacidad de liderazgo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022	Existe relación entre la capacidad de liderazgo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	- Sensación de pertenencia - Nivel de familiaridad - Nivel de satisfacción
				Compromiso de continuidad	- Remuneración y prestaciones - Oportunidades de trabajo - Nivel de confort
				Compromiso normativo	- Capacidad moral - Nivel de lealtad
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especifica	Variable 1	Indicadores	
¿En qué medida se relaciona la organización del trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022?	Identificar la relación entre la organización del trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022	Existe relación entre la organización del trabajo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022	Capacidad de liderazgo	- Organización del trabajo	
					- Bienestar de los trabajadores - Capacidad para incentivar la comunicación - Capacidad para promover el desarrollo profesional - Capacidad para promover la autoeficacia
¿En qué medida se relaciona el bienestar de los trabajadores y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022?	Determinar la relación entre el bienestar de los trabajadores y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022	Existe relación entre el bienestar de los trabajadores y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022			

¿En qué medida se relaciona la capacidad para incentivar la comunicación y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022?	Identificar la relación entre la capacidad para incentivar la comunicación y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022	Existe relación entre la capacidad para incentivar la comunicación y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022
¿En qué medida se relaciona la capacidad para promover el desarrollo profesional y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022?	Determinar la relación entre la capacidad para promover el desarrollo profesional y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022	Existe relación entre la capacidad para promover el desarrollo profesional y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022
¿En qué medida se relaciona la capacidad para promover la autoeficacia y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022?	Establecer la relación entre la capacidad para promover la autoeficacia y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022	Existe relación entre la capacidad para promover la autoeficacia y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna, región de Tacna, 2022

<b>Tipos – Nivel – Diseño</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos de investigación</b>	
Tipo: Básica		Técnica	Instrumentos
Nivel: Descriptivo - Correlacional	Población: 225 trabajadores Muestra: 108 trabajadores	<b>Encuesta</b>	“Instrumento compromiso organizacional “CO” en diversas instituciones”, validado estadísticamente por Neyra et al. (2020)
Diseño: No experimental, de corte transversal			“Escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo”, validado estadísticamente por González & Muñoz (2021),



## APÉNDICE B: Operacionalización de la variable 1

Definición	Dimensiones	Ítems	Nº de ítems	Escala
Es la capacidad que posee un individuo que es responsable de un grupo en particular o alguna área de trabajo que ocupa en una organización.	Organización del trabajo	Ítem 1,2,3,4,5	5	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
	Bienestar de los trabajadores	Ítem 6,7,8	3	
	Capacidad para incentivar la comunicación	Ítem 9,10,11,12,13	5	
	Capacidad para promover el desarrollo profesional	Ítem 14,15	2	
	Capacidad para promover la autoeficacia	Ítem 16,17,18,19,20	5	
Total			20	

## APÉNDICE C: Operacionalización de la variable 2

Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición		
				Apreciación	Valores	Escala
Estimula la participación y el compromiso grupal de manera que las personas se sientan responsables de lo que deciden y de lo que hacen en todos los niveles organizacionales	Compromiso afectivo	- Sensación de pertenencia - Nivel de familiaridad - Nivel de satisfacción	Del 1 al 6	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo En total desacuerdo	5 4 3 2 1	Ordinal
	Compromiso de continuidad	- Remuneración y prestaciones - Oportunidades de trabajo - Nivel de confort	Del 7 al 12			
	Compromiso normativo	- Capacidad moral - Nivel de lealtad	Del 13 al 18			

**APÉNDICE D: Instrumento de investigación de la variable Capacidad de Liderazgo**



**CUESTIONARIO**

Edad: .....Género: Varón..... Mujer.....

Estimado compañero de trabajo, lee con atención las frases y marca tu respuesta en cada una de ellas sobre lo que pensaste y sentiste durante el último mes. No dejes frases sin responder y marca *una equis (o aspa)*

**INDICACIONES**

A continuación, se les presenta una serie de ítems a las cuales Ud. Deberá responder marcando con una (X) la alternativa que Ud. Considere correcta

**(1) Totalmente en desacuerdo - (2) En desacuerdo - (3) Indiferente - (4) De acuerdo - (5) Totalmente de acuerdo**

		1	2	3	4	5
<b>Mi jefe inmediato ...</b>						
<b>Reactivos</b>						
<b>Organización del trabajo</b>						
1	Monitorea y evalúa mis tareas asignadas de forma continua.					
2	Me permite organizar mi tiempo y actividades laborales según mi criterio.					
3	Conoce los diferentes distractores en mi espacio de trabajo.					
4	Me ha sugerido métodos de trabajo efectivos en entornos remotos.					
5	Conforma grupos de trabajo y nos anima a trabajar en equipo.					
<b>Bienestar de los trabajadores</b>						
6	Está pendiente de mi salud y bienestar.					
7	Está pendiente de que realice mis actividades laborales de forma segura y cómoda.					
8	Si me falta algún recurso para realizar mi trabajo, hace lo posible por ayudarme a conseguirlo.					
<b>Capacidad para incentivar la comunicación</b>						
9	Cada vez que tengo una duda o inquietud, está presente para ayudarme o enseñarme.					
10	Sugiere continuamente ideas nuevas de trabajo remoto.					

11	Se comunica siempre mediante los medios tecnológicos que dispongo.						
12	Respeto mis ideas.						
13	Siempre me comunica las tareas del día, así como los objetivos a cumplir.						
<b>Capacidad para promover el desarrollo profesional</b>							
14	Se ocupa de organizar talleres, cursos y/o conferencias que motiven mi desempeño laboral.						
15	Toma en cuenta mis ideas y sugerencias para el trabajo.						
<b>Capacidad para promover la autoeficacia</b>							
16	Me permite tomar decisiones con respecto a mis obligaciones laborales.						
17	Confía en mí.						
18	Me ayuda y motiva si me siento estresado/a o ansioso/a.						
19	Si siento que no tengo energías o me siento solo/a, puedo contárselo a mi supervisor.						
20	Me anima a ser creativo/a.						

*Nota.* Para medir la variable capacidad de liderazgo, se utilizará el cuestionario de “Escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo”, validado estadísticamente por González & Muñoz (2021); dicho artículo científico está publicada en la Revista PUCP, Perú.

## APÉNDICE E: Instrumento de investigación de la variable Compromiso Organizacional

### CUESTIONARIO



Edad: .....Género: Varón..... Mujer.....

Estimado compañero de trabajo, lee con atención las frases y marca tu respuesta en cada una de ellas sobre lo que pensaste y sentiste durante el último mes. No dejes frases sin responder y marca *una equis (o aspa)*

### INDICACIONES

A continuación, se les presenta una serie de ítems a las cuales Ud. Deberá responder marcando con una (X) la alternativa que Ud. Considere correcta

1	2	3	4	5
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Muy acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>

<i>Ítems</i>		1	2	3	4	5
<b>Compromiso afectivo</b>						
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución.					
2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí					
3	Me siento como parte de una familia en esta institución					
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.					
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.					
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.					
<b>Compromiso de continuidad</b>						
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.					
10	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.					
11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad					

12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.						
<b>Compromiso normativo</b>							
13	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.						
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.						
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.						
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.						
17	Esta institución se merece mi lealtad.						
18	Creo que le debo mucho a esta institución.						

*Nota.* Para medir la variable compromiso organizacional, se utilizará el cuestionario denominado “Instrumento compromiso organizacional “CO” en diversas instituciones”, validado estadísticamente por Neyra et al. (2020), dicho artículo científico está publicada en la Revista Científica Valor agregado, Perú.

## APÉNDICE F: FICHAS DE EVALUACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

### INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

**I. DATOS GENERALES:**

1.1 Apellidos y Nombres del experto:

Gutiérrez Pérez, Rosano Gladys.....

1.2 Grado académico:

Superior.....

1.3 Profesión:

Contador.....

1.4 Institución donde labora:

Universidad Privada de Tacna - Instituto Uigil.....

1.5 Cargo que desempeña:

Tesorerer - Docente.....

1.6 Denominación del instrumento:

**CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, REGIÓN DE TACNA, 2022**

1.7 Autor del instrumento:

Jackie Aracelly Gonzalo Tacora

**II. VALIDACION**

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y la calidad de ítems presentados en el instrumento					X
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>						<b>30</b>
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		<b>30</b>				

III. RESULTADO DE LA VALIDACION

3.1 Valoración total cuantitativa: 98%

3.2 Opinión FAVORABLE: si DEBE MEJORAR:  
\_\_\_\_\_ NO FAVORABLE: \_\_\_\_\_

3.3 Observaciones

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Tacna,



.....  
**CPC. Rosario Gladys Gutierrez Pérez**  
**MAT: 13-465**

Firma

## INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del experto:  
 ..... CASTAÑEDA VARGAS, ROBERT EDISON .....
- 1.2 Grado académico:  
 ..... MAGISTER .....
- 1.3 Profesión:  
 ..... CONTADOR PUBLICO .....
- 1.4 Institución donde labora:  
 ..... UPT .....
- 1.5 Cargo que desempeña:  
 ..... COORDINADOR PRACTICAS - DOCENTE .....
- 1.6 Denominación del instrumento:  
**CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, REGIÓN DE TACNA, 2022**
- 1.7 Autor del instrumento:  
 Jackie Aracelly Gonzalo Tacora

### II. VALIDACION

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y la calidad de ítems presentados en el instrumento					X
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					4	25
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		<b>29</b>				





## INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del experto: Dionisio Castañeda Urbino
- 1.2 Grado académico: Doctor
- 1.3 Profesión: Economista
- 1.4 Institución donde labora: UPT
- 1.5 Cargo que desempeña: Secretario Asesor
- 1.6 Denominación del instrumento:  
**CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, REGIÓN DE TACNA, 2022**
- 1.7 Autor del instrumento:  
 Jackie Aracelly Gonzalo Tacora

### II. VALIDACION

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y la calidad de ítems presentados en el instrumento					X
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					4	25
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		<b>29</b>				

III. RESULTADO DE LA VALIDACION

3.1 Valoración total cuantitativa: 85%

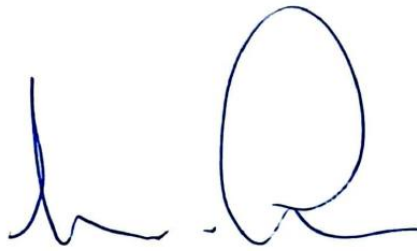
3.2 Opinión FAVORABLE: X DEBE MEJORAR:

NO FAVORABLE: \_\_\_\_\_

3.3 Observaciones

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Tacna,



\_\_\_\_\_

Firma