



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo y compromiso organizacional de los
colaboradores - Unidad Ejecutora Inversión Pública
SUNAT, 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. CAMACHO VILCHEZ Disela Mabet

ASESOR:

Dr. EDILBERTO HORNA CLAVO

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

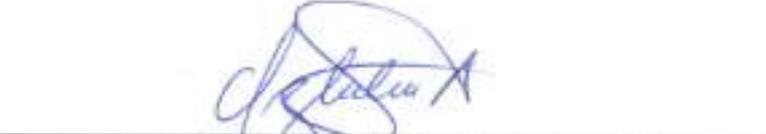
Administración del talento humano

PERÚ - 2018

PÁGINA DEL JURADO



Dr. ALDAVE HERREA, RAFAEL FERNANDO
Presidente



Dr. AGREDA ROMERO, LOURDES ZHULEIM
Secretario



Dr. EDILBERTO HORNA CLAVO

Vocal

DEDICATORIA

A Dios.

Por haberme bendecido en cada etapa de mi vida hasta llegar a mis objetivos.

A mis adorados padres.

Por su apoyo incondicional, ser un ejemplo a seguir e incentivarme a ser mejor cada día.

Disela Mabet

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradecer a Dios por bendecirme en cada una de las etapas de mi vida.

A mis padres y familiares por haberme apoyado en todo momento e impulsado a seguir adelante en el camino a conseguir el grado de magister.

A los profesores que durante la maestría han aportado a mi formación profesional.

Disela Mabet

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

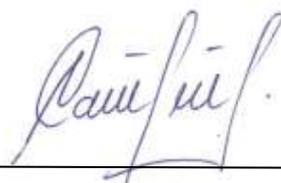
Yo, Br. Camacho Vílchez Dísela Mabet, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40153836, con la tesis titulada “Liderazgo y Compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto, los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 03 me Marzo de 2018.



Br. Dísela Mabet Camacho Vílchez
DNI N° 40153836

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Trujillo, 03 de Marzo del2018.

La Autora

INDICE

ÍNDICE GENERAL:

PÁGINAS PRELIMINARES.....	ii
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	xi

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática.....	13
I.2. Trabajos previos.....	15
I.3. Teoría relacionadas al tema.....	24
I.4. Formulación del problema.....	34
I.5. Justificación del estudio.....	34
I.6. Hipótesis.....	35
I.7. Objetivos.....	36

II. METODO

II.1. Diseño de Investigación.....	38
II.2. Variables, operacionalización.....	39
II.3. Población.....	46
II.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	47
II.5. Métodos de análisis de datos.....	48
II.6. Aspectos éticos.....	49

III.RESULTADOS.....	50
IV. DISCUSIÓN.....	71
V. CONCLUSIONES.....	
77	
VI. RECOMENDACIONES.....	
VII. REFERENCIAS	

ANEXOS

- Instrumentos
 - Confiabilidad
 - Matriz de consistencia
 - Validez de instrumento
 - Otras evidencias
-

RESUMEN

El presente estudio de investigación ha sido realizado con el objetivo de determinar la influencia del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017 y validar la hipótesis de que el liderazgo influye significativamente en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017, el problema de ejercer un liderazgo autoritario dificultan a los directivos tener una buena comunicación con los trabajadores que influya en una convivencia democrática, comprometida y participativa con el desarrollo, objetivos y los fines de la entidad.

El tipo de estudio que se aplicó para el presente trabajo fue el no experimental, siendo el diseño correlacional de corte transversal, así mismo los métodos de investigación aplicados fueron el deductivo e inductivo. Se trabajó con una muestra de 20 trabajadores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, aplicándose la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios confiables, debidamente validados para la recolección de datos de las variables en estudio.

El instrumento fue validado por expertos en gestión pública y con el coeficiente de alfa de Cronbach que estableció una confiabilidad de ,894 para el cuestionario de liderazgo y ,714 para la de compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017.

Se procesó la información y aplicó las pruebas estadísticas correspondientes, siendo presentados en tablas y gráficos, obteniendo como resultado entre la variable Liderazgo y Compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017, existe una correlación directa o positiva altamente significativa dado que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Spermán es $R = ,923$, con un sig. (Bilateral) ,000 por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Que el liderazgo autoritario es el que más influye en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017, dado a que 12 de los 20 encuestados consideran que se ubica en el nivel alto con 60% seguido del nivel medio con un 25% determinado por 5 encuestados y del nivel muy alto con un 15% determinado por 3 encuestados, hecho que se valida

con la aplicación de la prueba de Serman que le da un $R = ,595$ y un sig (bilateral) $,006$. Estableciendo una relación directa y significativa

PALABRAS CLAVE: Liderazgo, compromiso organizacional, democrático, dictatorial, liberal

ABSTRACT

The present research study has been carried out with the objective of determining the influence of leadership on the organizational commitment of the employees of the Public Investment Executing Unit - SUNAT, 2017, and to validate the hypothesis that leadership significantly influences the organizational commitment of the collaborators of the Unidad Ejecutora Inversión Pública - SUNAT, 2017. The type of study that was applied was the non-experimental one, with the cross-sectional correlational design, and the applied research methods were deductive and inductive.

We worked with a sample of 20 workers of the Unidad Ejecutora Inversión Pública - SUNAT, applying the survey technique and as an instrument two reliable questionnaires, duly validated for the data collection of the variables under study. The instrument was validated by experts in public management and with the Cronbach alpha coefficient that established a reliability of 894 for the leadership questionnaire and 714 for the organizational commitment of the employees of the Executing Unit Public Investment - SUNAT, 2017.

The information was processed and applied the corresponding statistical tests, being presented in tables and graphs, obtaining as a result between the variable Leadership and organizational Commitment of the employees of the Executing Unit Public Investment - SUNAT, 2017, there is a highly significant direct or positive correlation since the contingency coefficient of the Sperman test statistic is $R = .923$, with a sig. (Bilateral), 000 for which the research hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

That the authoritarian leadership is the one that most influences the organizational commitment of the employees of the Executing Unit Public Investment - SUNAT, 2017, given that 12 of the 20 respondents consider that it is located at the high level with 60% followed by the average level with 25% determined by 5 respondents and very high level with 15% determined by 3 respondents, a fact that is validated with the application of the Sperman test that gives an $R = .595$ and a sig (bilateral), 006. Establishing a direct and significant relationship.

KEY WORDS: Leadership, organizational commitment, democratic, dictatorial, liberal.

I. INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación titulado Liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores - Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT, 2017 describe, explica, analiza las variables y dimensiones en estudio con la finalidad de determinar la influencia del liderazgo en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017, identificando los niveles de cada variable y el tipo de liderazgo predominante, teniendo en cuenta lo teórico y práctico respecto de la gerencia de esta institución pública corrigiendo y compromiso organizacional de los servidores para mejorar y asegurar la eficiencia de la gestión para otorgar un servicio de calidad a los administrados; los resultados van a servir para crear modelos adecuados, evitar debilidades sobre el liderazgo y compromiso organizacional, permitirá fortalecer temas, teorías, leyes, normas de gestión pública, para así formular recomendaciones, los resultados que se logren servirán para que las autoridades y los responsables encargados de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, tomen decisiones en bien de la población. El trabajo de investigación se realiza en el marco de las normas establecidas por la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. Los datos obtenidos han sido ingresados a los programas computarizados MS Office y SPSS V 23 teniendo un informe concluido que se ha trabajado en siete partes: consignando las referencias bibliográficas y finalmente todos los anexos que se consideran importantes para poner en la tesis, en especial el cuestionario que se utilizó en el desarrollo de la presente investigación.

1.1. Realidad Problemática

En la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT, la misma que posee bajo su dirección el manejo de la fase de inversión y la evaluación ex post de la etapa de inversión de los proyectos de inversión pública, concedidos a través de la Alta Dirección de SUNAT, y se tiene una estructura organizacional con un marcado nivel jerárquico, donde la comunicación es escasa entre jefes y colaboradores, los mismos que muchas veces no comunican oportunamente al personal los acuerdos tomados en comité, lo cual limita cumplir los objetivos y fines que se tiene programado, todo esto hace que los colaboradores sientan que no son de mucha importancia las actividades que realizan, solo limitándose a hacer las tareas asignadas, sintiendo la incomodidad al no conocer las decisiones tomadas ya que éstas son tomadas a nivel de jefatura y no en conjunto, no teniendo en cuenta las opiniones de los trabajadores, generando malestar, incomodidad y estrés.

Tenemos una comunicación que es muy poco favorece al clima institucional, al trabajo conjunto y en equipo al involucramiento de cada uno de los integrantes para sentirnos comprometidos, identificados e involucrados con el desarrollo y la buena marcha de la entidad.

Teniendo en cuenta la realidad existente en nuestra institución podemos observar que muchos empleados no se encuentran satisfechos con sus puestos de trabajo, provocando que la productividad de la organización se vea perjudicada. Es imprescindible fomentar la comunicación entre los trabajadores y directivos, quienes deberían fomentar un liderazgo más democrático con una comunicación asertiva. Las organizaciones con éxito y competitivas, tienen en consideración a los empleados en los diversos estadios jerárquicos, y buscan que éstos puedan tener un compromiso superior en relación a la institución, en cuanto a sus metas y objetivos. (Olivares, 2012). Sin embargo, los directivos no han comprendido que debe darse un esfuerzo conjunto entre los empleados y ellos para poder

lograr las metas de la organización, situación que es clara para Durand, quien en su libro LOS DOCE APÓSTOLES DE LA ECONOMÍA PERUANA (2017 pp. 272 a 282) destaca la manera de liderar las empresas en el Perú actual, concluyendo que el 50 % de este poder económico ha sido desplazado de Lima a otras regiones y/o departamentos, como consecuencia del proceso para descentralizar el país, el mismo que se da como política pública en las últimas décadas gracias al Estado de Derecho y al mantener el sistema democrático como forma de gobierno, extirpando el caudillismo y generando el surgimiento de líderes en la conducción de las organizaciones con características carismáticas y un trato horizontal que conllevan al ser humano a la cúspide de su realización personal y social, para lograr objetivos y alcanzar metas muy claras a ser alcanzados. En este marco, la gestión pública tendría que ser eficiente, eficaz y transparente en todos sus extremos; sin embargo podemos constatar en nuestro quehacer profesional y en diferentes instituciones estatales, la existencia de una desazón en el contexto mismo del trato de los jefes y comportamiento adverso de las personas que integran la institución, lo que conlleva a que se perciba una mala imagen de ésta y de los funcionarios.

Evidentemente existe una brecha muy grande entre liderazgo y gestión estatal con el sector particular por lo que sí amerita hacer un comparativo de nuestra realidad con el entorno internacional, en donde los directivos de empresas líderes del mercado realizan capacitaciones a nivel gerencial, sin menospreciar el compromiso organizacional, pues tienen pleno conocimiento de que es éste el mecanismo que poseen para verificar la fidelidad de los trabajadores con la institución. Es decir, depende en gran medida del área de Recursos Humanos custodiar el bienestar de sus colaboradores, estableciendo vínculos de compromiso. (Blanes, 2014).

Se aprecia en nuestra realidad problemática la falta de una comunicación asertiva y el desarrollo de un efectivo liderazgo que se comprometa a mejorar el clima de trabajo, las relaciones entre el personal y desarrollar una comunicación asertiva y democrática; a fin de que desarrollemos un trabajo en equipo y tener un compromiso organizacional; de tal manera que esta institución pública pueda ejercer su rol de manera eficiente y eficaz logrando sus objetivos trazados.

1.2. Trabajos previos

A nivel Internacional

Mendoza Martínez (2014) en su artículo de investigación titulado Liderazgo y su relación con variables de resultado: un Modelo Estructural Comparativo entre Liderazgo Transformacional y Transaccional en una Empresa de Entretenimiento en México, la misma que tuvo como objetivo diagnosticar si los factores de liderazgo transformacional y transaccional influyen en el personal directivo de nivel medio de una Empresa de Entretenimiento en México, D.F, con el Modelo de liderazgo transformacional de Bass y Avolio. Es por ello, que se llevó a cabo el “Cuestionario sobre Datos Sociodemográficos y Organizacionales del Trabajador” y la “Adaptación al MultifactorLeadershipQuestionnaire” (MLQ), teniendo una muestra de $n = 100$ directivos de nivel medio. Los Modelos de Ecuaciones Estructurales arrojaron como resultado que en el perfil de liderazgo de los directivos investigados destacaba en primer lugar sub-escalas transformacionales como son: Estimulación intelectual, Influencia idealizada (Conducta), Influencia idealizada (Atributo) y Consideración individual. La variable de resultados más importante para ellos es el Esfuerzo extra. Concluyó que: Se reafirmaron lo señalado por los autores consignados en estudios previos, es decir, se consolidó la idea de las correlaciones directas significativas entre las variables de liderazgo (liderazgo transformacional, transaccional y variables de resultado), e

inversas todas ellas con el no liderazgo; obteniéndose niveles de confiabilidad Alpha de Cronbach superiores a .70 en la evaluación de dichas variables, a partir de los instrumentos.

En este artículo de investigación se da cuenta de cómo con los nuevos enfoques de liderazgo los conductores de organizaciones privadas o públicas se convierten en impulsores de la gestión dando lugar a que esta evolucione hacia la gobernanza respecto de las entidades del Estado y que los modelos de ecuaciones estructurales: determinen avances indistintos suscitados en el ámbito privado como en el ámbito público. En este proceso es interesante ver el involucramiento de los directivos públicos en lo que compete a la toma de decisiones en lo político y/o técnico con el único fin de que la implementación de una política pública esté orientada a mejorar los servicios de los ciudadanos.

Quintero Castillo & Rojas Grunet, (2009) en su investigación titulada, *“Relación entre los Estilos de liderazgo y las actitudes éticas de los dirigentes gremiales empresariales de Caracas - Venezuela”*, realizada en una muestra de 25 representantes gremiales, utilizando el cuestionario como instrumento, concluye que el liderazgo transformacional y el transaccional, (1) son los que se suscitan de manera considerable alrededor de los líderes sindicales de la empresa; pues, los líderes de los sindicatos lograron tener una alta calificación en cuanto al estilo de liderazgo transaccional, demostrando que comparten ambos estilos de liderazgo, por ello es de gran importancia tener presente que el liderazgo transformacional y transaccional no pueden entenderse como liderazgos contrarios. Un jefe frente a un hecho podría demostrar diferentes estilos de liderazgo, y ello no significa que un estilo se vea relegado por otro.

Esta investigación tiene una connotación especial por cuanto determina que el liderazgo transformacional y transaccional no son liderazgos opuestos, que en algún momento surgirá la necesidad de adoptarlos según los cambios que se produzcan en la organización producto de la respuesta y actitud de innovación, que es una reacción positiva para

efectuar cambios específicos en: trabajo en equipo, seguida del desarrollo de los servidores operadores, la comunicación, la creación de un buen clima de trabajo, el aumento de las reuniones, cambio de actitud hacia la gestión por procesos, etc. Es decir, la opción del tipo de liderazgo se produce al ejecutarse las actividades, programas o planes según su naturaleza y condiciones del entorno tanto externo como interno generando en los colaboradores, en este caso en la Unidad Ejecutora Inversión Pública- SUNAT, su afecto y una buena actitud frente al hecho de querer lograr las metas que se establecieron; así como el hecho de alcanzar los objetivos cimentados en la misión y visión de la institución y consecuentemente se produce un desarrollo institucional.

Pedraja & Rodríguez, (2004) en su tesis *“Efectos del estilo del liderazgo sobre la eficiencia de las organizaciones públicas – Arica”*, investigación correlacional llevada a cabo sobre una muestra de 116 directivos principales de 22 organismos públicos que trabajan en la región de Tarapacá, siendo específicos, en la ciudad de Arica, utilizando el cuestionario como instrumento concluyeron que dentro de las organizaciones públicas, se presenta en mayor grado la dimensión participativa así como la colaborativa del liderazgo; sin embargo el estilo de liderazgo instrumental se encuentra vigente en un grado medio en las organizaciones públicas.

Además, el liderazgo participativo y el estilo de liderazgo colaborativo tienen una influencia positiva en la eficacia de las organizaciones públicas, mientras que el liderazgo instrumental tiene una influencia negativa sobre la eficacia en las organizaciones públicas.

Según este estudio, cuando el nivel de comunicación no es el más adecuado, limita la eficacia en las organizaciones públicas, esto nos indica que es muy importante conocer cómo se da en cada organización para poder actuar. Asimismo hace notar que no sirve de mucho si hay liderazgo sino trasciende en acciones concretas al interior de la organización (no basta tenerlo, hay que ejercerla).

A nivel nacional

Quin Vidal (2016) en la investigación “Estilos de Liderazgo y compromiso Organizacional en los colaboradores de una entidad pública, Nuevo Chimbote” para obtener el título profesional de psicología. Concluyó que en cuanto al vínculo existente entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional se observa que existe correlación negativa entre el estilo generativo punitivo (-0.191), además el p-valor, 0.037, menor a 0.05 indica que esta relación negativa débil es significativa con el compromiso organizacional, además se tiene correlación negativa entre el estilo emotivo dócil (-0.283) además el p-valor 0.002 menor que 0.01 es altamente significativa con el compromiso organizacional. Los demás estilos de liderazgo no tienen correlación con el compromiso organizacional; y que respecto a los niveles de los estilos de liderazgo en los colaboradores de una entidad pública se obtiene que la mayor cantidad de colaboradores de una entidad pública, 49.2% (59) tienen liderazgo generativo punitivo en un nivel promedio. Además, en el estilo liderazgo generativo nutritivo, el mayor porcentaje 87.5% (105) presentan nivel promedio, luego en el estilo de liderazgo racional, el mayor porcentaje 53.3% (64) están en el nivel alto. En el estilo emotivo libre, el mayor porcentaje 44.2% (53) presentan también el nivel alto, para el estilo emotivo dócil, el mayor porcentaje 60% (72) tienen el nivel bajo y para el estilo emotivo indócil, el mayor porcentaje 52.5% (63) presentan el promedio

Es evidente que cada estilo de liderazgo trasciende en un conjunto de cualidades genotípicas y fenotípicas, estas últimas para reprimir lo negativo que viene con nosotros desde el nacimiento y que los cambios se manifiestan en nuestro interior. Las sinergias se reflejan en la conducción del planeamiento, en la programación presupuestal, en las estrategias y en la implementación de instrumentos; también en el proceso de seguimiento y evaluación ante las debilidades existentes se requiere

fortalecer el liderazgo, y sobre todo, impulsar cambios para enfrentar el reto de mejorar la gestión para hacerlo sostenible en el tiempo de modo que su eficacia trascienda al ciudadano.

Quispe (2011) en su investigación *“Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010 – Lima”*, aplicando el cuestionario como instrumento en a 156 docentes y 364 alumnos de ambas poblaciones, concluyó en general que la vinculación entre los estilo de liderazgo y el desempeño docente tienen una relación positiva significativa. Esto es, que mientras el director aplique menos un estilo de liderazgo adecuado, se obtendrá un desempeño docente en menor grado. La investigación deja implícito la premisa de que el estilo de liderazgo va a incidir en el desempeño laboral para alcanzar los objetivos de gestión para resultados es un compromiso que recae no solo en los funcionarios sino también en todos los colaboradores de la entidad y que, para la sostenibilidad de la gestión para resultados hay que crear capacidades participativas e interrelacionarse formando círculos de calidad con agentes de la población beneficiaria.

Zárate Ramírez, (2011) en su investigación titulada, *“Liderazgo directivo y el desempeño docente en Instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima”*, realizado en una muestra de 201 docentes y 729 alumnos, utilizando el cuestionario como instrumento, concluye en forma general que se da un alto nivel de vinculación entre el liderazgo directivo y desempeño docente, y sus dimensiones. Pues los docentes y los alumnos concuerdan con los diversos estilos de liderazgo autoritario, democrático y situacional para que se lleve a cabo la labor del director de una institución educativa.

Así mismo, señala que se suscita un nivel alto de relación, puesto que el 95% de los profesores concuerdan con el liderazgo directivo, el que se desarrolla en las dimensiones Gestión pedagógica, institucional y

administrativo asimismo que la vinculación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los profesores en el nivel Primaria se muestra con aceptación de acuerdo a los profesores.

Lo novedoso de esta investigación es ver cómo en una institución pública por una parte, la mayoría de los directivos considera importante aplicar diferentes estilos de liderazgo, y de otra, los que desconocen los estilos de liderazgo pero que sin embargo los poseen sin darse cuenta de ello lo que da lugar a que evolucionen intuitivamente en el tiempo y que se produzca un despegue en su productividad.

Roque Caballero, (2013) en su investigación descriptiva correlacional titulada *“Los estilos de liderazgo docente y la gestión administrativa de la institución educativa San Juan Bautista del Distrito de Huariaca, Pasco 2011”*, después de procesar la información, concluye que existe una correlación positiva débil entre los estilos de liderazgo docente y la gestión administrativa de la institución educativa San Juan Bautista de Huariaca, Pasco 2011.

Además, que los estilos de liderazgo docente determinan la correlación positiva débil en la gestión administrativa de la institución educativa San Juan Bautista de Huariaca, Pasco 2011, mejorando la dirección y las interrelaciones. Así mismo, determina que existe una correlación positiva débil entre los estilos de liderazgo docente y los recursos importantes para la mejora de la gestión administrativa de la institución educativa San Juan Bautista de Huariaca, Pasco 2011.

Las organizaciones públicas en nuestro país están convencidas de que para lograr una gestión eficiente y eficaz con valor público es necesario un liderazgo visto desde diferentes perspectivas y persuadiendo a nuestros colaboradores para asumir un compromiso institucional claro y transparente. Teniendo en cuenta lo avanzado aún nos falta mucho para que este escenario este ubicado en la actualidad, pero lo bueno es que estamos en ese camino y no hemos salido de este, a pesar de los obstáculos tampoco hemos detenido el proceso, avanzamos pero

lentamente y es necesario darle mayor velocidad al proceso de cambio disponiendo de salidas de fondo, y por lo tanto de resultados.

A nivel regional

Abanto Ancajima (2017) en su investigación "Compromiso organizacional y Satisfacción laboral en trabajadores de una Institución de Salud Pública de Sullana" para obtener el título profesional de licenciada en psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego. Es una investigación sustantiva, con diseño descriptivo - correlacional entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana. Para ello trabajó con una muestra de 151 trabajadores de una institución de salud pública, con edades entre 18 y 60 años, de ambos género, con contrato vigente en el año 2017, empleando El Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) y la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG de Ruíz y Zavaleta (2013).

Los resultados muestran que predomina un nivel bajo de Compromiso Organizacional a nivel general y en sus dimensiones, con porcentajes de colaboradores que registran este nivel que oscilan entre 37.7% y 47.0%. Por otro lado, predomina un nivel bajo de Satisfacción Laboral, a nivel general y en sus dimensiones, con porcentajes que oscilan entre 38.4% y 46.4%.

En cuanto al análisis relacional, se encontró una correlación muy significativa, positiva y en grado medio, entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral. Asimismo, existe una correlación muy significativa, positiva y en grado medio entre las dimensiones del Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en el grupo de trabajadores evaluados.

Sintetizamos nuestro análisis manifestando que un nivel alto de Compromiso Organizacional es importante para el desarrollo óptimo del país dentro del escenario en el que se ve implementada la modernización de la gestión pública, es por eso que la dirección del talento humano se

inicia con el empoderamiento de sus líderes representados en los dirigentes y funcionarios que tienen como responsabilidad conducir el aparato público, por lo que el flujo constante de valores y principios éticos no deben ser expuestos a riesgos e incertidumbres en la ejecución de acciones y actividades para que con el compromiso de todos los colaboradores se logren los objetivos alcanzando las metas propuestas.

Mino Asencio (2016) en su tesis titulada “Liderazgo y satisfacción laboral en la facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – 2014”, para lograr la mención de doctora en Administración, de la Universidad Nacional de Trujillo. El estudio se centró en diagnosticar la vinculación entre el liderazgo y la satisfacción laboral del personal administrativo y docente de la Facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. La muestra de la presente investigación fue de 30 de unos 91 docentes administrativos y directivos de la Facultad, aplicándose por ello una encuesta dividida en tres partes: datos generales, evaluación de los estilos de liderazgo y evaluación de la satisfacción laboral del personal de la Facultad. Arribó a la conclusión de que los Estilos de liderazgo que predominaban en la institución eran el Transaccional y Transformacional; y que la satisfacción laboral en general del personal docente y administrativo tenía un grado mayor, sin embargo no dejó de considerar que los ítems que hacían referencia a los horario de trabajo y remuneración habían alcanzado una puntuación baja. Asimismo determina que existía una correlación de nivel alto entre el liderazgo y la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

A pesar de considerar la predominancia de los estilos de liderazgo transaccional y transformacional, no se debe soslayar otros estilos de liderazgo ya que nuestra realidad no es uniforme así como tampoco permanente en el tiempo por tanto debemos conducirnos teniendo en

cuenta las circunstancias y los recursos disponibles y en estos últimos el valioso aporte del talento humano. Por ello cobra valor la satisfacción laboral de nuestros colaboradores. Empecemos por casa y logremos mayores índices de bienestar en el trabajo de los que apoyan la gestión volcando el máximo esfuerzo y al menor costo. La recompensa tal vez nunca será suficiente pero quedará la satisfacción del deber cumplido y tangibilizar los logros materiales como soporte para el buen servicio público.

Gastañadui Zavala, (2011) en su investigación *“Los Estilos de Liderazgo y su influencia en el clima organizacional en el sector hotelero tres estrellas en el distrito de Trujillo”*, aplicó un cuestionario en 36 organizaciones del sector hotelero tres estrellas, concluyendo que el estilo de liderazgo influye significativamente en el clima organizacional en el sector hotelero tres estrellas en el distrito de Trujillo-Perú, en el periodo 2011 y que la percepción de los empleados con respecto a los estilos de liderazgo presentes en este sector, se encuentran entre bueno (estilo participativo) y regular (directivo, transaccional y delegativo), ya que cada uno presenta ciertas características que son aceptadas o rechazadas por los empleados , siendo el estilo que genera una buena apreciación en los empleados el participativo, ya que sus jefes se dan el tiempo para realizar consultas y determinar la modalidad y nivel de colaboración al momento de adoptar decisiones.

La capacitación, el entrenamiento y el aprendizaje organizacional, hacen parte de los aspectos que más se destacan dentro del enfoque de liderazgo directivo, ya que demuestra claramente que sólo las instituciones asimilan mediante individuos que aprenden; lo cual indica que no existe clima organizacional sin compromiso institucional; sin embargo, es importante tener en cuenta que el clima organizacional no garantiza por si solo un gran compromiso organizacional. Para asumir el compromiso responsable se requiere de un trabajo persuasivo de los directivos de la entidad en los colaboradores y de la confianza de estos en la dirección por

jefes con un liderazgo responsable y participativo en la toma de decisiones.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Se han considerado algunos autores en esta investigación, de los muchos que estudian el liderazgo, según (Chiavenato 2017), el liderazgo *“Es la influencia ejercida en una situación y dirigida a través del proceso de la comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”*.

Para (Solórzano 2007), menciona al mencionar la palabra liderazgo estamos haciendo referencia a *“la aptitud de lograr tener una influencia sobre una agrupación o conjunto de personas teniendo como objetivo que dicho grupo alcance sus metas”*. Esto puede surgir debido a que los grupos sin la guía de un líder no pueden lograr las metas que se establezcan.

Además(Lazzati & Sanguinetti, 2003)se refiere a liderazgo como *“la capacidad que posee un individuo para lograr que el resto de individuos realicen todo aquello que él desea que hagan mientras que esquivan el hecho de ser obligada por otros a llevar a cabo cosas que no desea”*.

Entonces podemos decir que el liderazgo *“es la capacidad de lograr, a través de conocimiento y habilidad, que las personas bajo su mando logren metas y objetivos”*.

Las Características del liderazgo, según Chiavenato (2017), las características son las siguientes:

- a) El líder debe tener conocimiento y habilidad;es decir, debe ser una persona capacitada.
- b) Preocupado, debe valorar a las personas y reconocer les su potencial
- c) Tiene visión, objetivos; horizonte fijo, sentido de dirección.

- d) Debe ser proactivo; es decir influir y dinamizar su entorno, arriesgarse, buscar soluciones, y actuar frente a la incertidumbre; es decir, no basta con proponer ideas, hay que convertirlas en acciones reales.

Al hablar de estas cualidades, nos estamos refiriendo al carisma.

Las habilidades de un líder: Las mismas que son necesarias para que se tenga éxito. Se ha encontrado tres categorías generales de habilidades que son significativas para directores y administrativos (Wexley & Yuki, 2003)

- a) **Habilidades técnicas.** Debe conocerlas tácticas, recursos y destrezas que conduzcan las actividades de la unidad del trabajo.
- b) **Habilidades interpersonales.** Conocer la el accionar y las transformaciones interpersonales, entender los sentimientos, las actitudes y motivos de otros partiendo de lo que hablan o actúan, así lograr tener una comunicación clara y persuasiva.
- c) **Habilidades conceptuales.** Es eficiente al formar los conceptos con vinculaciones confusas y difíciles.

Las **diferencias entre jefe y líder** (Berenstein, 2010), se centra en que el jefe debe su existencia a la autoridad, considerándola un derecho de dirección, es quien asigna las tareas y sabe cómo se hacen las cosas, además de inspirar miedo en los demás; mientras que el líder debe su existencia a la buena voluntad, va a considerar la autoridad un derecho de servicio, inspiración, determinación y enseñanza a los demás de cómo deben realizar las cosas y da el ejemplo.

Las teorías de liderazgo, según (Chiavenato 2017) son:

1. La teoría de los rasgos, considera que un líder es quien tiene un cúmulo de cualidades que lo posibilita a dominar cualquier situación; y tienen peculiaridades que incitan a los demás a seguirle (Kaufmann, 1999):

- Rasgos físicos: fuerza, aspecto físico, altura y peso.
- Rasgos intelectuales: elasticidad, provocación, pasión y autoestima.
- Rasgos sociales: colaboración, habilidades de relación y habilidad de administración
- Rasgos relacionados con el trabajo: inclinación en la construcción, persistente y dinámico.

Esta teoría recibió la influencia del “gran hombre” (grande homem) sustentada por Carlyle y mencionado en (Chiavenato 2017).

Sintetizando, *“el líder debe ser confiado, inteligente, con percepción y lograr tomar decisiones para liderar exitosamente; sin embargo, las teorías de liderazgo que se basan en los rasgos son un mito. Sin embargo la gran mayoría de instituciones actuales se están preocupando por exigir habilidades imprescindibles a sus empleados”*. (Chiavenato 2017)

Al abandonar progresivamente estas teorías da inicio a una nueva descripción del liderazgo, lo que supera las incoherencias de la perspectiva. La explicación va de la personalidad del líder (lo que es) a la conducta (lo que el líder hace), o forma de liderar.

2. Las teorías sobre estilos de liderazgo, un punto de partida lo encontramos en la teoría del Campo Social en cuanto a climas de grupo vinculados a estilos de liderazgo tales como los propuestos de autoritario, democrático y laissez-faire (Sánchez Vásquez, 2010).

Estos investigadores analizan el liderazgo haciendo referencia a estilos de accionar del líder frente a los subordinados, señalando algunos estilos de liderazgo: autocrático, liberal o Laissez Faire, y democrático.

(Lewin, Lipper, & White, 1939) Llevaron a cabo una investigación para estudiar el efecto originado por tres estilos diferentes de liderazgo en menores de edad dirigidos a ejecutar sus tareas, concluyendo que es el liderazgo democrático quien producirá una atmósfera de gran placer, amistosa y motivadora para el desarrollo de labores (aun cuando el líder no esté presente)

Los Estilos de liderazgo desarrollados por el autor Edilberto Chiavenato son:

- a) El líder autócrata:** Es quien asumirá la absoluta responsabilidad de la adopción de decisiones, inicio de acciones, de dirigir, motivar y controlar al subalterno. Considera que sólo él es competente para tomar decisiones trascendentales, cuyos subordinados no son capaces de dirigirse a sí mismos. El autócrata, es quien examina el grado de desempeño de los subordinados evitando el alejamiento ¿ respecto a sus directivas.

- b) El líder participativo:** Es quien utiliza la consulta, es decir, si bien faculta el tomar decisiones definitivas a otros su derecho a tomar pero consulta a los subalternos sus opiniones y las analiza seriamente, cultivando e impulsando a sus subordinados a aumentar su capacidad de controlarse instándolos a aceptar mayores

obligaciones guiando sus propios sacrificios; teniendo una posición de autócrata.

- c) El líder que adopta el sistema de rienda suelta o líder liberal:** Es quien encarga en sus empleados la capacidad para adoptar resoluciones, esperando que éstos se hagan cargo por su propia motivación. Se debe acotar que el subordinado debe tener un alto grado de calificación para alcanzar un resultado exitoso.

Para Idalberto Chiavenato (2017), es **importante el liderazgo** porque:

- 1) Permite orientar.
- 2) Una institución tendrá una planeación adecuada, es decir se le podrá controlar sin la necesidad de sobrevivir en caso no tenga un líder calificado.
- 3) Es primordial para que la organización sobreviva.
- 4) De manera opuesta, en su mayoría existen instituciones con deficientes técnicas y tácticas de organización y que han podido mantenerse a causa de la presencia de un liderazgo dinámico.
- 5) Uniformizar las capacidades de los miembros del grupo.

Acerca de las teorías funcionalista o situacional, los estudios llevados a cabo en la Universidad Estatal de Ohio (1950) (Robbins, 2009), tenían como objetivo identificar las diversas conductas desarrolladas por los líderes, desarrollándose desde la observación de situaciones verdicas. Para poder llevar a cabo el primero de los dos estudios se aplicaron cuestionarios.

Las diversas conductas se agrupan en dos dimensiones que se denominaron:

- **Iniciación de estructura:** el líder será quien proporcionará los sistemas imprescindibles para que se lleven a cabo las labores,

asimismo organiza y determina las actividades del conjunto y su vinculación con el mismo.

- Consideración: el líder, gracias a su actitud logra tener una relación de confianza, amistad, y respeto con sus subordinados. Estas conductas del líder en las cuales trata de ser receptivo a las necesidades de los individuos que lidera al establecer una confianza mutua.

La Universidad de Michigan (1960) según (Robbins, 2009), realizó estudios sobre el liderazgo. Estos estudios buscaban hallar las diferencias de conducta entre los jefes con mayor y menor eficacia, utilizando diversos mecanismos diseñados "ad hoc" llevados a cabo en diversas poblaciones, dificultándose la equiparación del resultado logrado; sin embargo, se establecieron criterios objetivos para enunciar principios en cuanto a los líderes con mayor eficacia:

- Tratan de mantener un vínculo de confianza, con una alta consideración a la autovaloración personal.
- Utilizan técnicas grupales para controlar y adoptar decisiones.
- Se plantean grandes objetivos de actuación y están en constante comunicación con sus subordinados

De igual forma los investigadores identificaron: (Hersey & Blanchard, 1970):

a) *Los orientados a la producción:*

Estructuran y fijan las labores para alcanzar las metas, resultando para ellos intrascendentes las necesidades de los subalternos.

b) Los orientados a los empleados:

La toma de decisiones se realiza de manera conjunta, y tienen en consideración las necesidades y el desenvolvimiento de cada trabajador en forma particular.

Se llevaron a cabo estudios para lograr comprobar ambas conductas de liderazgo reconocidos.

Al verse condicionado el crecimiento y subsistencia de las organizaciones del liderazgo de sus jefes (siendo esto válido para las que tienen fines de lucro y para las que no la tienen) es necesario ver qué aspectos de éste son importantes (Noriega, 2008). Por ello un buen líder debe reunir cuatro condiciones: compromiso con la misión, comunicación de la visión, confianza en sí mismo e integridad personal (Noriega, 2008). Asimismo, debe ser prudente, justo y fuerte. Su labor, no es sencillo, debido a que deberá lograr una estable comunicación e integrar a los miembros de la organización. Teniendo en consideración lo acotado, un líder no debe caracterizarse por ser un líder impositivo o permisivo (Noriega, 2008).

También podemos mencionar **definiciones del compromiso organizacional**, así tenemos que (Arias, 2001) define el compromiso *“como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización”*.

El compromiso organizacional es un *“estado psicológico que califica la vinculación entre una persona y una institución”*, siendo que las expectativas de las dos partes son diferentes y profundas, y casi nunca se logra manifestar todos y cada uno de los aspectos en una relación formal y legal (Meyer & Allen, 1991).

Chiavenato, (1992) señala que el compromiso organizacional *“es el sentir y comprender el pasado y el presente de la institución a que se pertenece, así como la comprensión y compartimiento de las metas por parte de sus empleados”*.

El compromiso organizacional, es cuando el empleado de una empresa logra identificarse con las metas de la misma y por ende pretende mantener su relación con ella. Es decir, es el reconocimiento de la persona con la institución que lo acoge (Robbins, 2009).

Según (Meyer & Allen, 1991) determinaron un empleado puede comprometerse con la organización por una cuestión emocional como por una cuestión monetaria (costos asociados con dejar a la organización).

El compromiso organizacional, engloba diversos enfoques, sin embargo este estudio se basó en la teoría de (Meyer & Allen, 1997) y sus tres componentes del compromiso organizacional.

Según (Meyer & Allen, 1997) identifican el compromiso afectivo, el compromiso de permanencia y el compromiso normativo.

El compromiso afectivo, se refiere al apego emocional, la identificación e implicación con la organización, el compromiso de permanencia hace énfasis en el costo que representaría para el individuo abandonar la organización y el compromiso normativo se refiere a sentimiento de obligación por parte del individuo de permanecer en la institución.

Dimensiones del Compromiso Organizacional, según Meyer y Allen citados por (Arias, 2001) han identificado tres dimensiones relacionadas con la definición del Comportamiento Organizacional, las mismas que están relacionadas a la toma de decisiones de seguir o no como miembro de una organización, estos son:

- a. **El compromiso afectivo:** (deseo) hace referencia a los lazos emocionales desarrollados con la organización, al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas. Los trabajadores suelen sentirse orgullosos de pertenecer a la organización, por lo que se identifican e involucran con ella. En términos coloquiales, se “tienen bien puesta la camiseta” (Meyer & Allen, 1987).

b. **El compromiso de continuación:** (necesidad) relacionado a un tema de costos (financieros, físicos, psicológicos) y a la reducida oportunidad de obtener otro empleo en caso renunciaran a la organización. Es decir, como el trabajador ha invertido en la institución su tiempo, dinero y esfuerzo se siente comprometido.

El compromiso organizacional de continuación, tiene los siguientes indicadores: Percepción de alternativas e inversión en la Organización(Meyer & Allen, 1997).

c. **El compromiso normativo:** (deber) Es el referido a una cuestión moral, es decir se crea un sentido de reciprocidad con la organización.

El compromiso organizacional normativo, tiene los siguientes indicadores: Lealtad y sentido de obligación en la Organización(Meyer & Allen, 1997).

Las características que influyen en el compromiso de las personas con su organización son las siguientes:

1. Características personales: Son la edad, el sexo y la educación y que se han visto relacionadas con el compromiso (Meyer & Allen, 1991). La conexión entre compromiso y antigüedad es muy débil. Sin embargo (Meyer & Allen, 1997) consideran que la posible relación entre ambas variables es resultado de la edad del trabajador o de la diversidad de vivencias cuando se permanece en una misma empresa por mucho tiempo.

2. Características de trabajo: La satisfacción hacia la tarea es un antecedente del compromiso. El empleado busca que sean compatibles dentro de la organización el cumplimiento de necesidades, la utilización de capacidades y la expresión de valores.

3. Características de la organización: Son la eficiencia organizacional y adaptabilidad. Se asocia las relaciones de empleado/supervisor, tener un puesto definido, así como la sensación de la importancia dentro de la organización (Meyer & Allen, 1997).

Para las organizaciones, la vinculación entre el compromiso organizacional y la rotación es uno de los factores más trascendentales, pues mientras más intenso sea el compromiso del empleado con la institución, menor será la probabilidad de que se suscite su renuncia (Meyer & Allen, 1997).

Se pueden citar algunos conceptos que están dentro de esta investigación, por ejemplo (Robbins, 2009) define que "*la percepción depende de la persona*" y lo define como "*proceso por el cual las personas estructuran sus impresiones sensoriales para lograr otorgar significado a su ambiente*".

Según (Bruce, 2006) el propósito de la percepción es informarnos en cuanto a las propiedades del ambiente y nuestra actuación frente a ello.

La percepción es recubre de significación debido que la conducta del individuo se basa en su percepción de lo que es la realidad.

Las organizaciones están cambiando, y los trabajos son cada vez más flexibles, por ello las personas dentro de la institución se tornan más esenciales, puesto que las labores son más complejos y exigentes. Con la reducción de la jerarquía organizacional, se ha otorgado mayor responsabilidad a los empleados por las decisiones y el manejo de sus actividades. Por ende es imprescindible que la organización confíe en sus empleados, hecho que el compromiso asegura y garantiza (Meyer & Allen, 1991)

Esta investigación, está centrada en colaboradores que trabajan en el sector público, tal el caso de la Unidad Ejecutora Inversión Pública –

SUNAT- Lima, 2017, por lo cual permitirá conocer si el nivel y tipo de compromiso que poseen los colaboradores en este organismo público, es el más adecuado, según el estilo de liderazgo de los líderes inmediatos, de lo contrario se usará la información para visionar un liderazgo adecuado, capaz de producir un ambiente de trabajo en donde el colaborador pueda comprometerse al máximo con su organización.

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera influye el liderazgo en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017?

1.4.1. Problemas específicos

1. ¿Qué tipo de Liderazgo se viene aplicando en la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT?
2. ¿Los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT se sienten comprometidos con las labores que realizan?
3. ¿Cuál es la relación de liderazgo con el compromiso organizacional de sus colaboradores?

1.5. Justificación del estudio

Este estudio se justifica por las siguientes razones:

1.5.1. Valor teórico, pues permitirá conocer las teorías y el marco conceptual con el fin de que sirvan de base para futuras investigaciones referidas al liderazgo y su influencia en los colaboradores de una organización para comprometerlos en una identificación con la organización de tal manera que se logren los objetivos e impactos en la población usuaria.

1.5.2. Relevancia social, pues mediante lo obtenido con la investigación se favorecerá e involucrará a todos los trabajadores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017, además se mejorará

la imagen corporativa, acercándose a la población usuaria que está atenta a la gestión del cambio en cada entidad pública.

1.5.3. Implicaciones prácticas, derivadas del producto que se obtendrá en este estudio y se vinculará con las mejoras de prestación de servicios especializados como el de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT. Estos resultados servirán de base para estudiosos interesados en investigar a profundidad sobre el tema referido.

1.5.4. Unidad metodológica, pues el estudio ha considerado se realiza los parámetros del sistema de investigación científica, empleándose la encuesta como técnica y al cuestionario como instrumento, el mismo que fue validado, pudiendo determinarse su confiabilidad. Esto permitirá continuar con otros estudios mientras se diseñan y validan instrumentos de recolección de datos para la investigación por separado de las dimensiones del liderazgo así como también de las dimensiones del compromiso organizacional:

En ese sentido, sobre la base de esto se podrán diseñar más investigaciones correlacionales y/o experimentales que, en conjunto, contribuyan a la solución de los diversos problemas en esta entidad.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis de Investigación:

H_i: El liderazgo influye significativamente en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017

1.6.2. Hipótesis Nula

H₀: El liderazgo no influye significativamente en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017.

1.6.3. Hipótesis Específicas

H₁: El tipo de liderazgo que predomina en la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT es el autoritario.

H₂: Los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT están comprometidos de manera directa y significativamente con la labor que realizan para el logro de los objetivos institucionales.

H₃: Existe una relación directa o positiva significativa entre liderazgo y el compromiso de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT.

H₄: El nivel de la variable liderazgo en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017 es alto.

H₄: El nivel de la variable compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017 es alto.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la influencia del liderazgo en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos

- O₁: Determinar el tipo de Liderazgo que predomina en la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT
- O₂: Identificar si los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT se sienten comprometidos con la labor que realizan, para el logro de los objetivos institucionales.
- O₃: Determinar la relación de liderazgo y compromiso de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT.
- O₄: Determinar el nivel de liderazgo en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017.
- O₅: Determinar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017.

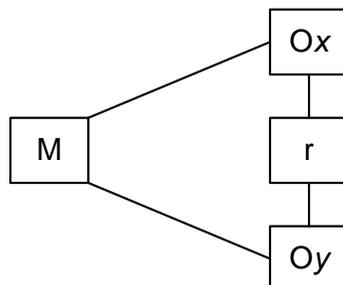
II. MÉTODO

Teniendo en consideración que los métodos de investigación son una serie de procesos que sirven de instrumento para lograr los fines de la investigación, se utilizaron para la presente investigación el método inductivo, deductivo y analítico.

2.1. Diseño de investigación

En este estudio se utilizó el Método Transversal: Diseño transversal – correlacional, pues son los que describirán y analizarán la relación entre la variable liderazgo y la variable compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017

Siendo su diseño el siguiente:



Dónde:

M = Muestra de trabajadores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017”.

Ox= Observación de la Variable **x**: Liderazgo

Oy= Observación de la Variable **y**: Compromiso organizacional

r = Posible relación entre las dos variables: **x-y**.

Este diseño se emplea para determinar si dos variables se relacionan entre sí, en este caso liderazgo y compromiso organizacional.

2.1.1. Tipo de estudio

El estudio es no experimental; es decir, no hubo manipulación de variable alguna, pues no se hizo variar intencionalmente las variables independientes, es decir observamos los fenómenos tal y como se dan (Kerlinger, 1979).

Referente a su finalidad, la investigación fue aplicada ya que parte de un problema que necesita ser intervenido y mejorado, empieza con la descripción integrada de la situación deficiente, posteriormente se encuadra en una teoría bastante aceptada de la cual se presentan los conceptos más importantes y pertinentes. (Romero, 2013)

2.2. Variables

Velásquez (1999) señala que las variables son características cuantitativas o cualitativas. Constituyen conceptos con dos características esenciales: la primera es que son observados de manera directa o indirecta; y la segunda es que pueden variar y ser medible con alguna forma.

Asimismo, los autores refieren que las variables se determinan a partir de las hipótesis, sin embargo a veces puede darse desde el problema.

2.2.1. Variable x:

Liderazgo

“Es la influencia ejercida en una situación y dirigida mediante el proceso de la comunicación humana hacia la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. (Chiavenato 2017).

2.2.2. Variable y:

Compromiso organizacional.

Es aquella identificación por parte del individuo con una institución. Arias, (2011), siendo las expectativas de ambos sujetos diferentes y profundassin expresar todos y cada uno los aspectos en una relación formal y legal. Meyer & Allen (1991)

2.2.3. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Liderazgo Variable 1	<p>“Es la influencia que se ejerce en una situación y se dirige mediante el proceso de la comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.</p> <p>(Chiavenato 2017). (Chiavenato 2017). Potencial que tiene una persona para conseguir que los demás hagan lo que él quiere que hagan a la vez que evita verse obligada por otros a hacer lo que no quiere hacer. Lazzati&Sanguinetti (2003)</p>	<p>Es el nivel de medición global de la variable liderazgo y de cada una de sus dimensiones: autoritario, democrático y liberal</p> <p>Para medirlo se aplicó un cuestionario de 30 ítems. La escala e intervalo son: Muy en desacuerdo En desacuerdo Indistinto De acuerdo Muy de acuerdo</p>	<p>Democrático</p> <p>Es quien utiliza la consulta, es decir, si bien no delega su derecho a tomar decisiones finales</p>	<p>Los empleados obedecen mejor los mandos amistosos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Debe hacer reuniones para resolver desacuerdos. - Es conveniente explicar los objetivos y las políticas de la empresa. - Debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte. - Si dos subordinados están en desacuerdo, lo mejor que puede hacer el mando es llamar a los dos y buscar una solución entre los tres. - Debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal. - Lo mejor que puede hacer un supervisor al asignar un trabajo es solicitar a subordinado que le ayude a preparar los objetivos. - Si un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva - Si tienen que fijar objetivos, el supervisor debe fijarlos en una discusión amplia con los subordinados inmediatos. - Para ventilar los problemas de trabajo es preferible, en un grupo pequeño. 	<p>ORDINAL:</p> <p>Muy en desacuerdo En desacuerdo Indistinto De acuerdo Muy de acuerdo</p>

			<p>Liberal Es quien delega en sus subalternos la facultad para tomar decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse por parte del jefe. - Debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados. - Si un subordinado no está de acuerdo con la solución que da su superior, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera otra solución. - Debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados quienes determinen la forma de llevarlos a cabo. - Para comunicaciones diarias de rutina, debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él. - Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados. - Si dos subordinados están en desacuerdo, se debe pedir que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado. - No debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal. - Los subordinados deben preocuparse por la adecuada información para su autocontrol. <p>Se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse en los métodos y procedimientos que emplea su personal.</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>Autoritario Es quien asumirá toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia acciones, dirige, motiva y controla al subalterno</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener relaciones amistosas, no favorece a la disciplina. - Hacer sentir que siempre manda. - Castiga la desobediencia - Establece objetivos solo. - Trabajar en grupo no se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas. - No permite al subordinado manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado. - Despide fácilmente a un subordinado cuando lo crea necesario. - Lealtad en primer lugar a su mando inmediato. - No confía mucho en las recomendaciones de sus subordinados. - No promueve reuniones de grupo pequeño con el personal, realiza asambleas para comunicar las decisiones importantes. 	
--	--	--	---	---	--

Fuente: Elaboración propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2 Compromiso organizacional.	La fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización. Arias, (2011) Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización”, donde las expectativas de ambas partes son muy propias, individuales, diferentes y amplias que casi nunca es posible expresar todos los aspectos en una relación formal incluso legal. Meyer & Allen (1991)	Es el nivel de medición global de la variable compromiso organizacional y de cada una de sus dimensiones: afectivo, continuo y normativo Para medirlo se aplicó un cuestionario de 18 ítems. La escala e intervalo son: Muy en desacuerdo En desacuerdo Indistinto De acuerdo Muy de acuerdo	<p>Afectivo Hace referencia a los lazos emocionales desarrollados con la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización. - Realmente siento los problemas de mi organización como propios. - Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal. - No me siento como “parte de la familia” en mi organización. - No tengo un fuerte sentimiento de pertenecía hacia mi organización - No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización. 	<p>ORDINAL: Muy en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Indistinto</p> <p>De acuerdo</p> <p>Muy de acuerdo</p>
			<p>Continuo Relacionado a un tema de costos y a la reducida oportunidad de obtener otro empleo en caso renunciaran a la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Si yo no hubiera invertido tanto de mi tiempo en mi organización, consideraría trabajar en otra empresa - Si decidiera renunciar a mi organización en este momento, muchas cosas de mi vida serían interrumpidas - Pertenecer a mi organización en este momento es un asunto tanto de necesidad como de deseo - Si renunciara a mi organización, pienso que tendría muy pocas opciones alternativas en otra empresa - Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas. - Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara. 	

			<p>Normativo Es el referido a una cuestión moral, es decir se crea un sentido de reciprocidad con la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora. - Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento. - Esta organización merece mi lealtad. - No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual - Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella. 	
--	--	--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población

2.3.1. Población

Según Tamayo y Tamayo (1998) la población es el total del fenómeno a estudiar poseyendo las unidades de población una característica en común, la que se estudia permitiendo obtener los datos de la investigación. La población objeto de estudio, está constituida por 78 colaboradores que laboran en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT 2017.

Cuadro 1: Colaboradores involucrado en el desarrollo de la investigación

Población involucrada	N°
colaboradores	UF = 78
Total	T = 78

Cambiar la cantidad es exactamente 79 trabajadores

2.3.2. Muestra

Para el trabajo de investigación y por ser una población pequeña y por conveniencia de la investigadora, se tomó como muestra a 20 colaboradores que laboran en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT 2017. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 176. Quinta edición), elegir entre una muestra probabilística o una no probabilística dependerá de los objetivos del estudio, del sistema de investigación y cómo va a contribuir este mismo.

2.3.3. Muestreo

Para Parra (2003), un muestreo no probabilístico corresponde a procedimientos de selección de muestras interviniendo factores diferentes al azar.

Para determinar la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico, donde se elegirán los elementos a juicio del investigador. No se conoce la probabilidad con la que se puede seleccionar a cada individuo.

2.3.3.1. Criterio de exclusión

- No son Colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT 2017 de la ciudad de Lima.

2.3.3.2. Unidad de Análisis

- Colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT 2017

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos, se consideró las siguientes técnicas e instrumentos:

2.4.1. Las Técnicas

Encuesta. Se realizaron a través de cuestionarios escritos para la obtención de opiniones, para llegar a conocer actitudes, obtener sugerencias para mejorar la institución y lograr la obtención de otros datos similares.

2.4.2. Instrumentos

Cuestionario de Encuesta ha sido elaborado en base a un conjunto de preguntas cerradas y aplicado a los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT 2017

El cuestionario aplicado a la variable 1 sobre liderazgo, constó de 30 ítems y midió tres dimensiones: democrático, liberal y autoritario.

El cuestionario aplicado a la variable 2 sobre compromiso organizacional, constó de 18 ítems y midió tres dimensiones: afectivo, continuo y normativo.

2.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

La validez fue realizada por expertos en investigación del área de Gestión Pública, como son: Dr. Edilberto Horna, Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey y Raúl Amaya Mariño.

La confiabilidad del instrumento, referida a si bajo distintas condiciones la escala funcionará de manera similar.

Para el análisis de confiabilidad, se aplicó el Alpha de Cronbach, utilizando el software de IBM, llamado SPSS versión 23.

Se obtuvo una confiabilidad de ,894 para el cuestionario de liderazgo y ,714 para la de compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017.

2.5. Método de Análisis de datos

Los métodos utilizados fueron los siguientes:

a) Estadística descriptiva, que consistió en:

- Matriz de puntuaciones de variables y sus respectivas dimensiones.
- Elaboración de tablas para distribuir frecuencias.
- Construcción de gráficos estadísticos.

b) Estadística inferencial que consistió en:

- Procesar y obtener resultados estadísticos y contrastar las hipótesis, con el uso del software de estadística para ciencias sociales (SPSS V23).

2.6. Aspectos Ético

En la presente investigación se ha considerado la protección de los sujetos de estudio tomándose en consideración parámetros éticos como lo son la confidencialidad, el consentimiento informado, el anonimato de la información y el participar libremente.

Confidencialidad: los datos que se obtendrán no serán revelados ni divulgados para un fin distinto.

Consentimiento informado: Cuyo fin es el solicitar autorización a la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT 2017 para la realización del estudio y lograr su participación de manera voluntaria.

Libre participación: referido al hecho de que los colaboradores van a participar sin sentirse presionados, si no por el contrario se les motivará en cuanto la importancia del estudio.

Anonimidad: la que se considerará desde el inicio de la investigación.

III. RESULTADOS

Los resultados que se han descrito fueron analizados en base a los objetivos e hipótesis planteados en la investigación; utilizando para ello el coeficiente de contingencia del estadístico de Spearman con el propósito de determinar la influencia del liderazgo en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2016. Para la obtención y comparación de la información se empleó dos cuestionarios, los que pudieron recoger datos vinculados a las variables y dimensiones. La presentación y el estudio de los resultados se presentan tablas y gráficos estadísticos.

Tabla 1:

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de los puntajes Liderazgo y Compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017.

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra							
		LIDERAZGO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	DEMOCRÁTICO	LIBERAL	AUTORITARIO	AFECTIVO	CONTINUO	NORMATIVO
N		20	20	20	20	20	20	20	20
Parámetros normales ^{a,b}	Media	102,45	74,85	31,70	33,55	37,20	26,90	25,50	22,45
	Desviación estándar	14,919	4,793	3,881	8,763	5,493	2,594	2,115	3,410
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,184	,174	,272	,219	,195	,218	,157	,225
	Positivo	,184	,174	,272	,140	,105	,218	,119	,154
	Negativo	-,168	-,150	-,170	-,219	-,195	-,191	-,157	-,225
Estadístico de prueba		,184	,174	,272	,219	,195	,218	,157	,225
Sig. asintótica (bilateral)		,076 ^c	,115 ^c	,000 ^c	,013 ^c	,045 ^c	,013 ^c	,200 ^{c,d}	,009 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Descripción: En la Tabla 1 se observa el resultado de la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov) de las variables liderazgo y compromiso organizacional y sus respectivas dimensiones, mostrándose que el nivel de significancia de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, todos los valores son menores a 5% de significancia estándar ($p < 0.05$); demostrándose que se distribuyen de una manera anormal, por lo que se decide emplear pruebas no paramétricas para el estudio de la relación de causalidad entre las variables, se utilizó en este caso el Coeficiente de Contingencia del Estadístico de Spearman.

3.1 Descripción de resultados de correlaciones de las variables Liderazgo y Compromiso organizacional de los colaboradores y las dimensiones, de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017.

3.1.1 Prueba de hipótesis

Hi: El liderazgo influye significativamente en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017.

Tabla 2:

Influencia del Liderazgo en el Compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017

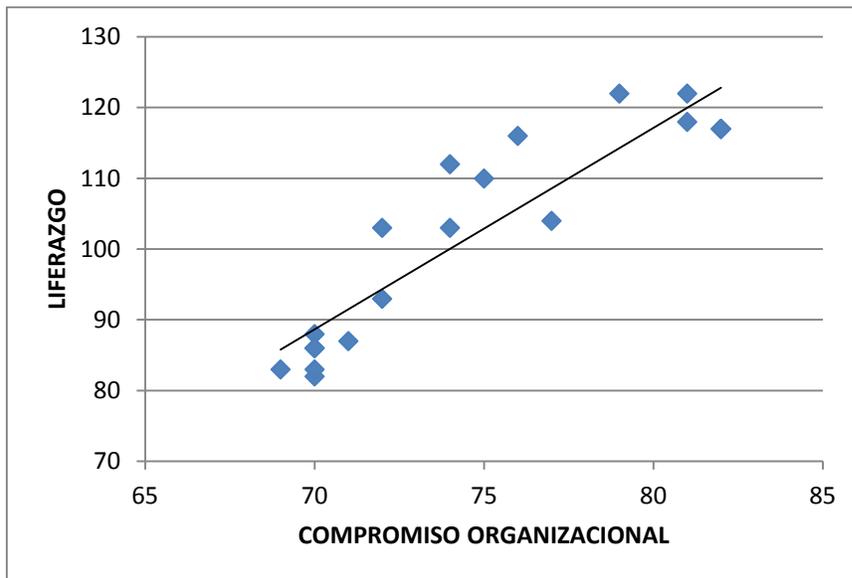
		Correlaciones	
		LIDERAZGO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	20
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,923**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

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

Fuente: Cuestionario de Liderazgo y compromiso organizacional

Comentario: En la Tabla 2 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = .923$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = ,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el liderazgo influye significativamente en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017

Figura 1 Influencia del Liderazgo en el Compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017



Fuente: Cuestionario de Liderazgo y compromiso organizacional

1.1.2. Prueba de hipótesis específicas

H1: El tipo de liderazgo que predomina en la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT es el autoritario.

Tabla 3: Tipo de liderazgo que predomina en la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT, 2017.

TIPO	NIVELES	F	%
LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	MUY BAJO	0	0%
	BAJO	0	0%
	MEDIO	16	80%
	ALTO	4	20%
	MUY ALTO	0	0%
LIDERAZGO LIBERAL	MUY BAJO	0	0%
	BAJO	6	30%
	MEDIO	4	20%
	ALTO	10	50%
	MUY ALTO	0	0%
LIDERAZGO AUTORITARIO	MUY BAJO	0	0%
	BAJO	0	30%
	MEDIO	5	25%
	ALTO	12	60%
	MUY ALTO	3	15%

Fuente: Cuestionario de Liderazgo

Figura 2: Tipo de liderazgo que predomina en la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT, 2017

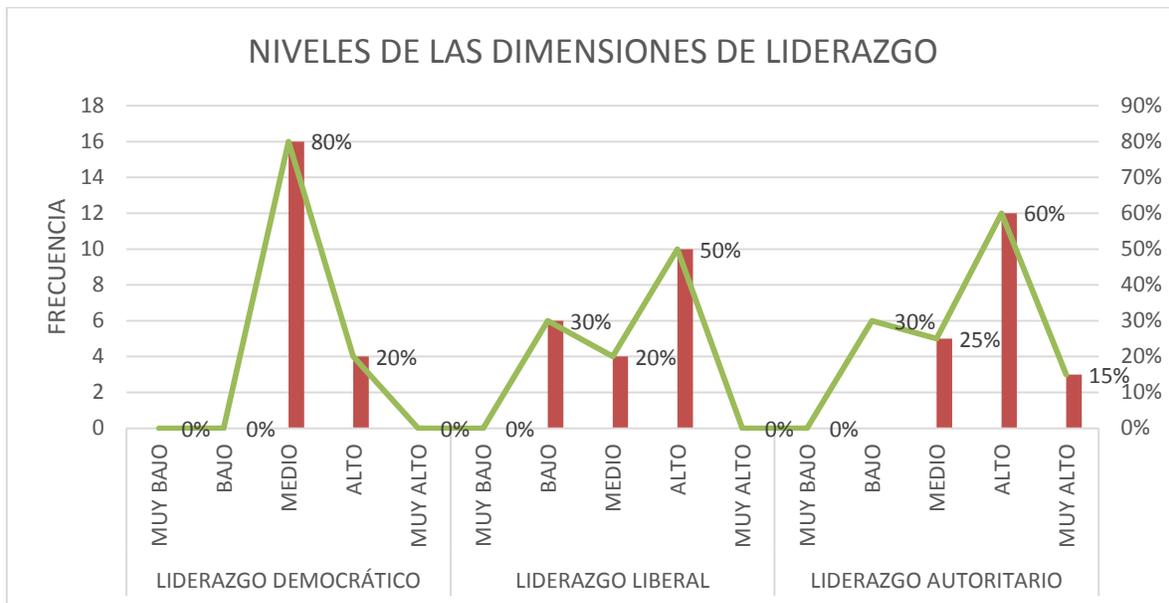


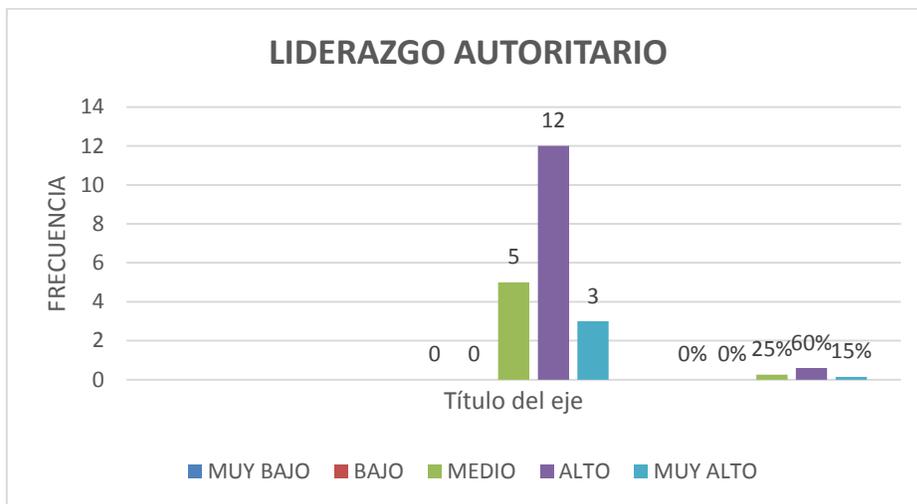
Tabla 4:

Correlaciones				
			LIDERAZGO AUTORITARIO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO AUTORITARIO	Coefficiente de correlación	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	20	20
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	20	20

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

Comentario: En la Tabla 4 se observa que el liderazgo autoritario es el predominante debido a que 60%, 12 colaboradores de 20 opinan que se encuentra en un nivel Alto y 15% 5 colaboradores de 20 opinan que está en el nivel Muy alto siendo que ambos niveles suman 75% es decir 17 colaboradores de lo cual podemos inferir que este tipo de liderazgo se impone en la institución pública analizada, lo cual es confirmado con la aplicación de la prueba de Spearman que le da un $R = 0,595$ y un sig (bilateral) ,006.

Figura 3: Niveles de liderazgo autoritario



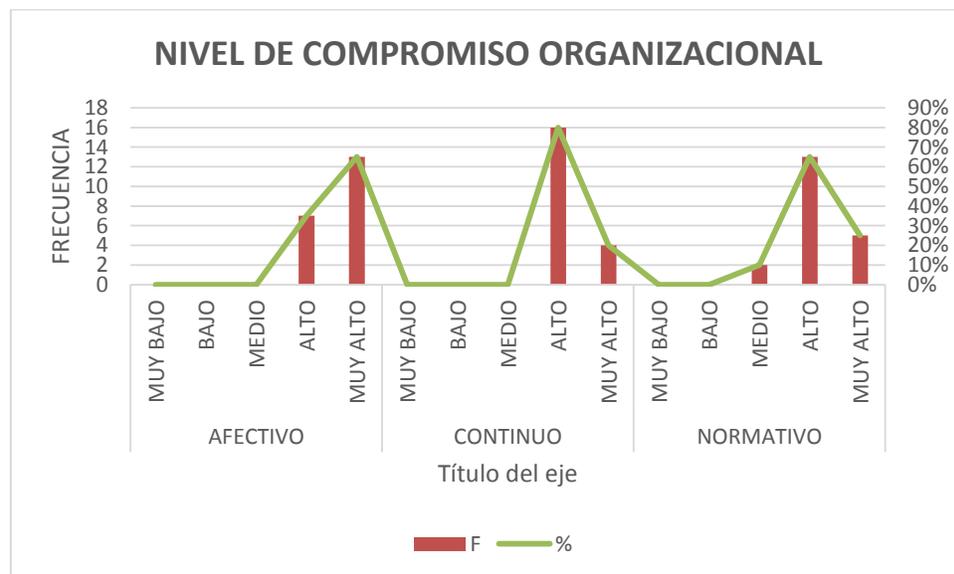
H2: Los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT están comprometidos de manera directa y significativamente con la labor que realizan para el logro de los objetivos institucionales.

Tabla 5: Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT.

TIPO	NIVELES	F	%
AFECTIVO	MUY BAJO	0	0%
	BAJO	0	0%
	MEDIO	0	0%
	ALTO	7	35%
	MUY ALTO	13	65%
CONTINUO	MUY BAJO	0	0%
	BAJO	0	0%
	MEDIO	0	0%
	ALTO	16	80%
	MUY ALTO	4	20%
NORMATIVO	MUY BAJO	0	0%
	BAJO	0	0%
	MEDIO	2	10%
	ALTO	13	65%
	MUY ALTO	5	25%

Fuente: Cuestionario de Compromiso organizacional.

Figura 4: Nivel de compromiso organizacional



Comentario: En la Tabla 5 se observa que el 65% obtienen nivel Muy alto de y el 35% tienen nivel Alto de compromiso afectivo; el 80% obtienen nivel alto y 20% nivel muy alto de compromiso continuo y el 65% obtienen nivel Alto, 25% nivel muy alto y 10% nivel medio de compromiso normativo. Determinándose que las dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT es en promedio de nivel alto (60%). muy alto (36.67%); resultados que revelan que los colaboradores están comprometidos de manera directa y significativamente con la labor que realizan para el logro de los objetivos institucionales.

H3: Existe una relación directa o positiva significativa entre liderazgo y el compromiso de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT.

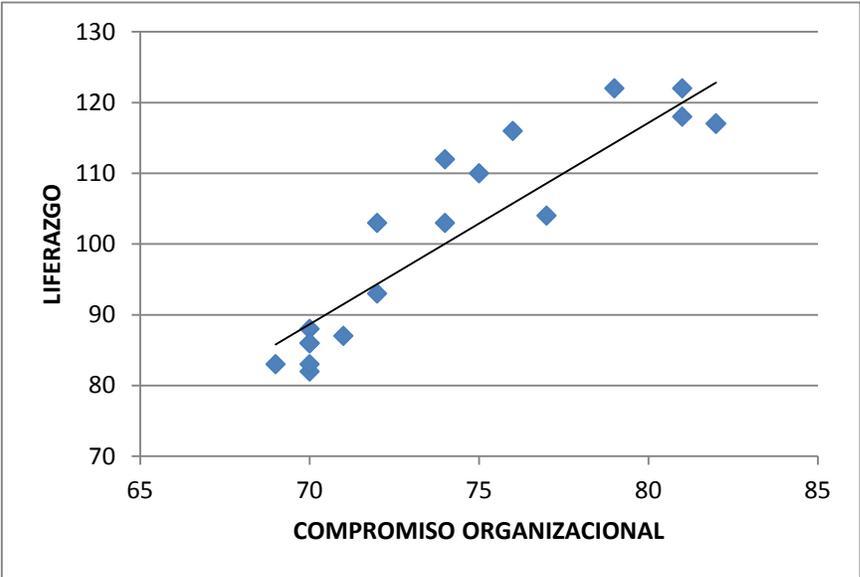
Tabla 6: Relación entre liderazgo y el compromiso de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT.

		Correlaciones		
			LIDERAZGO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,923**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,923**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Fuente: Cuestionario de Compromiso organización

Figura 5: Relación entre liderazgo y el compromiso de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT.



Comentario: En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = .923$ con nivel de significancia $p = ,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que existe una relación directa o positiva altamente significativa al nivel 0,01 (bilateral).

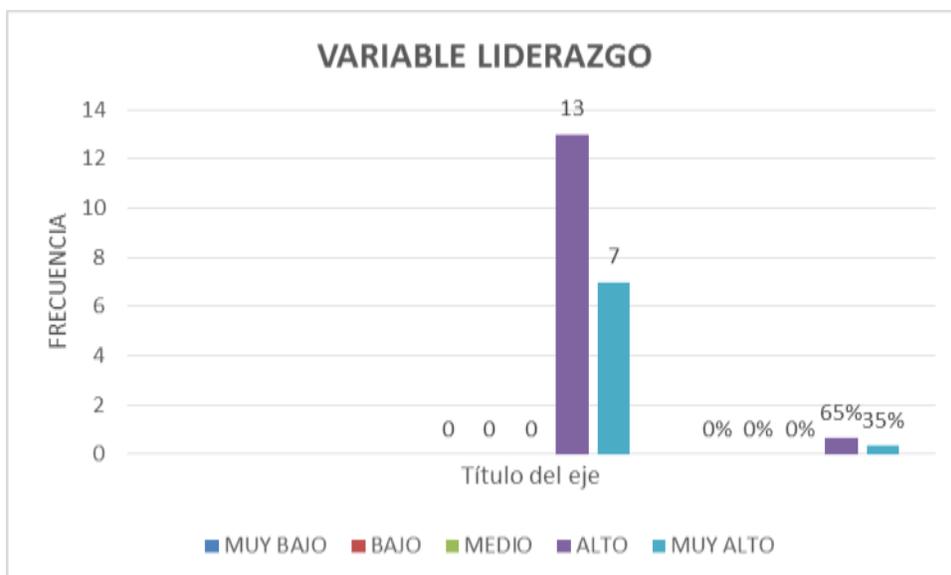
NIVELES DE VARIABLES Y DIMENSIONES

Tabla 7: Nivel de la variable liderazgo en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017

Tabla de contingencia LIDERAZGO * COMPROMISO ORGANIZACIONAL

			COMPROMISO ORGANIZACIONAL		Total
			ALTO	MUY ALTO	
LIDERAZGO	MEDIO	Recuento	8	0	8
		Frecuencia esperada	5,2	2,8	8,0
		% del total	40,0%	0,0%	40,0%
LIDERAZGO	ALTO	Recuento	5	7	12
		Frecuencia esperada	7,8	4,2	12,0
		% del total	25,0%	35,0%	60,0%
Total		Recuento	13	7	20
		Frecuencia esperada	13,0	7,0	20,0
		% del total	65,0%	35,0%	100,0%

VARIABLE LIDERAZGO		
NIVELES	FRECUENCIA	%
MUY BAJO	0	0%
BAJO	0	0%
MEDIO	0	0%
ALTO	12	60%
MUY ALTO	8	40%



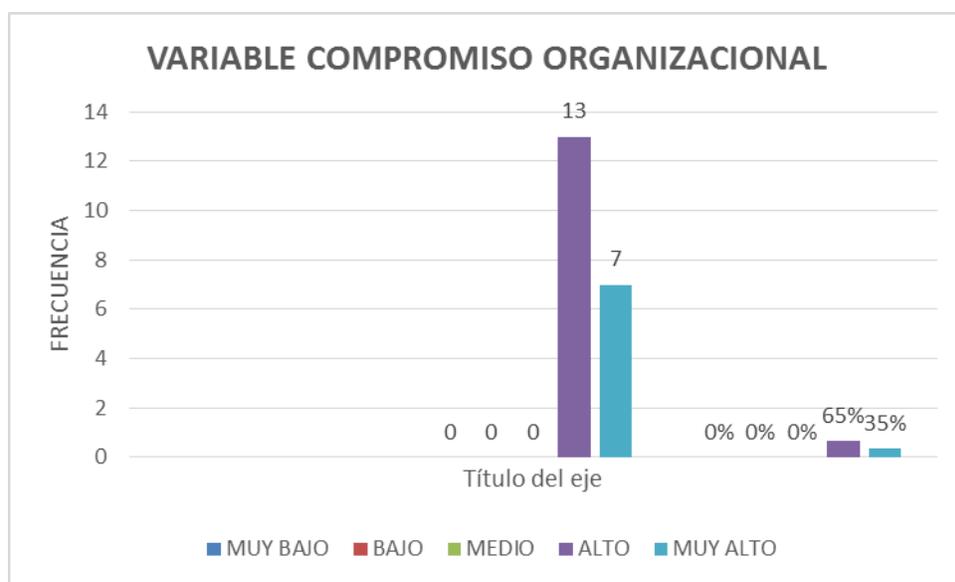
Comentario:

El nivel de la variable liderazgo en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT 2017, es predominantemente Alto con un 60% determinado por 12 encuestados de un total de 20 seguido del nivel Medio con un 40% determinado por 8 encuestados

Tabla 8: Nivel de la variable compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL		Total		
		ALTO	MUY ALTO			
LIDERAZGO	MEDIO	Recuento	8	0	8	
		Frecuencia esperada	5,2	2,8	8,0	
		% del total	40,0%	0,0%	40,0%	
	ALTO		Recuento	5	7	12
			Frecuencia esperada	7,8	4,2	12,0
			% del total	25,0%	35,0%	60,0%
Total		Recuento	13	7	20	
		Frecuencia esperada	13,0	7,0	20,0	
		% del total	65,0%	35,0%	100,0%	

VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
NIVELES	FRECUENCIA	%
MUY BAJO	0	0%
BAJO	0	0%
MEDIO	0	0%
ALTO	13	65%
MUY ALTO	7	35%



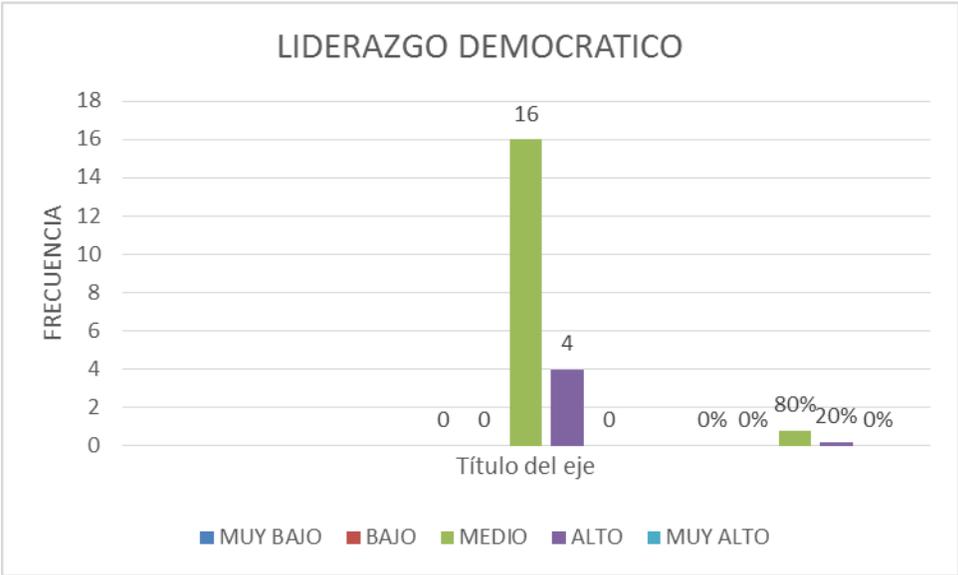
Comentario:

El nivel de la variable compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017, es predominantemente Alto con un 65% determinado por 13 encuestados de un total de 20 seguido del nivel Muy Alto con un 35% determinado por 7 encuestados

Tabla 9: Nivel de la dimensión liderazgo democrático variable liderazgo en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017

Tabla de contingencia LIDERAZGO * LIDERAZCO DEMOCRATICO

			LIDERAZCO DEMOCRATICO		Total
			MEDIO	ALTO	
LIDERAZGO	MEDIO	Recuento	8	0	8
		Frecuencia esperada	6,4	1,6	8,0
		% del total	40,0%	0,0%	40,0%
	ALTO	Recuento	8	4	12
		Frecuencia esperada	9,6	2,4	12,0
		% del total	40,0%	20,0%	60,0%
Total	Recuento	16	4	20	
	Frecuencia esperada	16,0	4,0	20,0	
	% del total	80,0%	20,0%	100,0%	



Interpretación:

El nivel de la dimensión liderazgo democrático en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017, es predominantemente medio con un 80% determinado por 16 encuestados de un total de 20 seguido del nivel Alto con un 20% determinado por 4 encuestados.

Tabla 10: Nivel de la dimensión liderazgo liberal variable liderazgo en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017

Tabla de contingencia LIDERAZGO * LIDERAZGO LIBERAL

		LIDERAZGO LIBERAL				Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO		
LIDERAZGO	Medio	Recuento	6	2	0	0	8
		Frecuencia esperada	2,4	1,6	2,0	2,0	8,0
		% del total	30,0%	10,0%	0,0%	0,0%	40,0%
	Alto	Recuento	0	2	5	5	12
		Frecuencia esperada	3,6	2,4	3,0	3,0	12,0
		% del total	0,0%	10,0%	25,0%	25,0%	60,0%
Total	Recuento	6	4	5	5	20	
	Frecuencia esperada	6,0	4,0	5,0	5,0	20,0	
	% del total	30,0%	20,0%	25,0%	25,0%	100,0%	



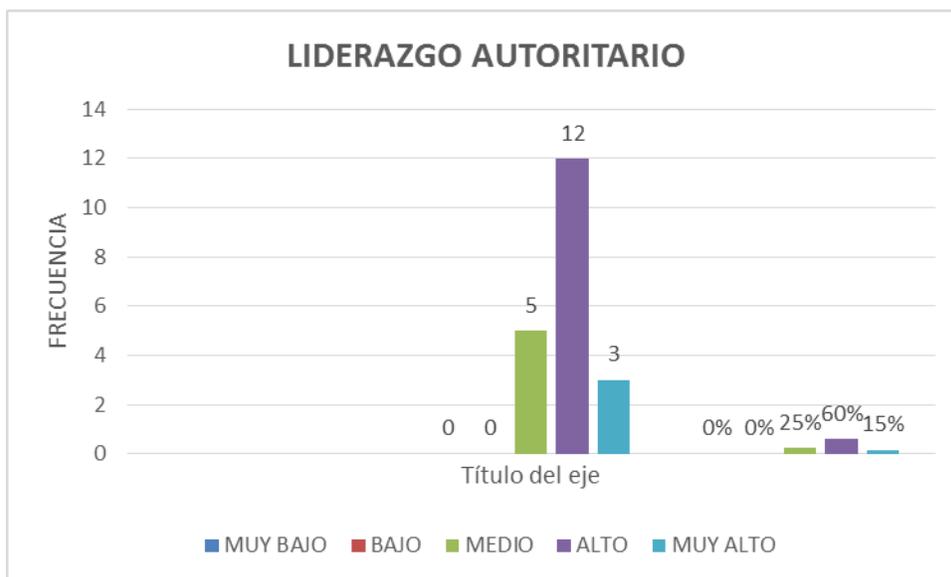
Interpretación:

El nivel de la dimensión liderazgo liberal en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017, es predominantemente bajo con un 30% determinado por 6 encuestados de un total de 20 seguido del nivel Alto y muy alto con un 25% determinado por 5 encuestados y del nivel medio con un 20% determinado por 4 encuestados.

Tabla 11: Nivel de la dimensión liderazgo autoritario de la variable liderazgo en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017

Tabla de contingencia LIDERAZGO * LIDERAZGO LIBERAL

			LIDERAZGO AUTORITARIO			Total
			MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
LIDERAZGO		Recuento	5	3	0	8
	MEDIO	Frecuencia esperada	2,0	4,8	1,2	8,0
		% del total	25,0%	15,0%	0,0%	40,0%
		Recuento	0	9	3	12
	ALTO	Frecuencia esperada	3,0	7,2	1,8	12,0
		% del total	0,0%	45,0%	15,0%	60,0%
Total		Recuento	5	12	3	20
		Frecuencia esperada	5,0	12,0	3,0	20,0
		% del total	25,0%	60,0%	15,0%	100,0%



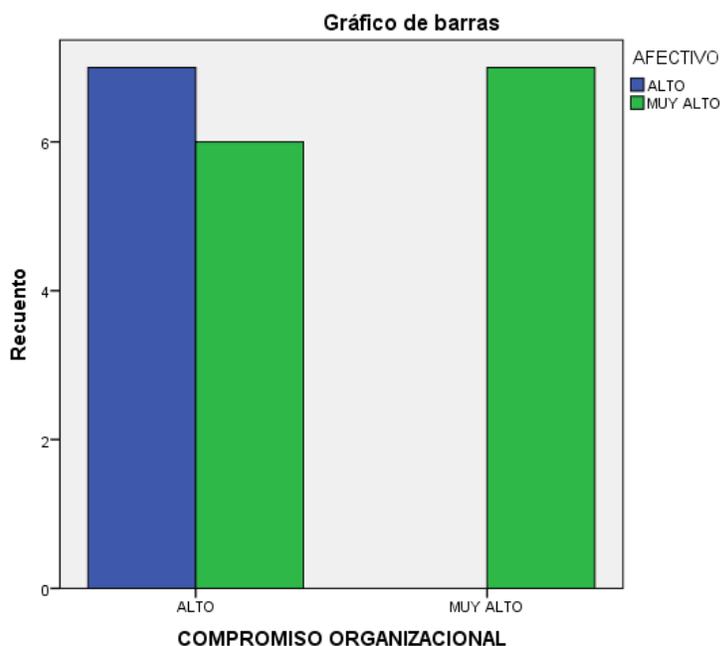
Interpretación:

El nivel de la dimensión liderazgo autoritario en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017, es predominantemente alto con un 60% determinado por 12 encuestados de un total de 20 seguido del nivel medio con un 25% determinado por 5 encuestados y del nivel muy alto con un 15% determinado por 3 encuestados.

Tabla 12: Nivel de la dimensión afectivo de la variable compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017

Tabla de contingencia COMPROMISO ORGANIZACIONAL * AFECTIVO

			AFECTIVO		Total
			ALTO	MUY ALTO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	ALTO	Recuento	7	6	13
		Frecuencia esperada	4,6	8,5	13,0
		% del total	35,0%	30,0%	65,0%
	MUY ALTO	Recuento	0	7	7
		Frecuencia esperada	2,5	4,6	7,0
		% del total	0,0%	35,0%	35,0%
Total	Recuento	7	13	20	
	Frecuencia esperada	7,0	13,0	20,0	
	% del total	35,0%	65,0%	100,0%	



Interpretación:

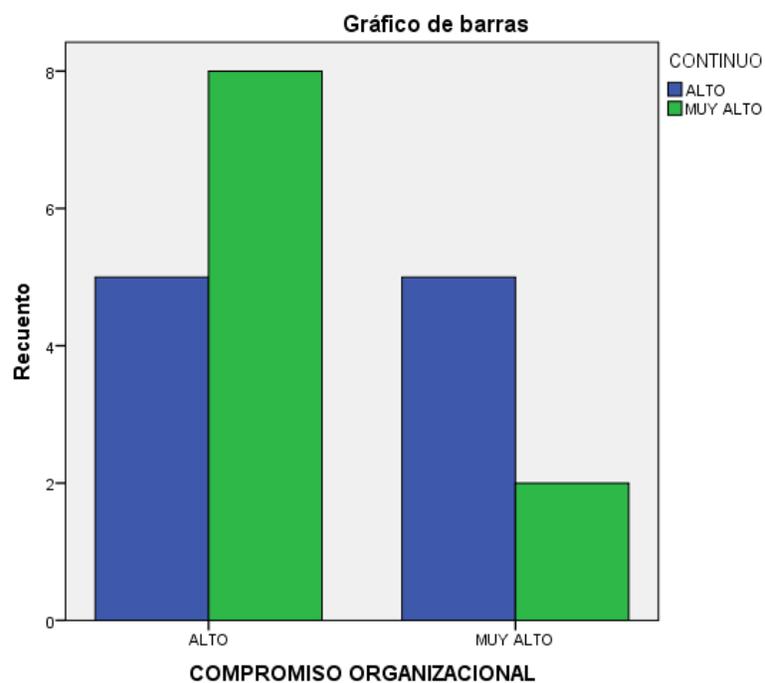
El nivel de la dimensión compromiso afectivo en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017, es predominantemente muy alto con un 65% determinado por 13

encuestados de un total de 20 seguido del nivel alto con 35% determinado por 7 encuestados

Tabla 13: Nivel de la dimensión continuo de la variable compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017

Tabla de contingencia COMPROMISO ORGANIZACIONAL * CONTINUO

			CONTINUO		Total
			ALTO	MUY ALTO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	ALTO	Recuento	5	8	13
		Frecuencia esperada	6,5	6,5	13,0
		% del total	25,0%	40,0%	65,0%
	MUY ALTO	Recuento	5	2	7
		Frecuencia esperada	3,5	3,5	7,0
		% del total	25,0%	10,0%	35,0%
Total	Recuento		10	10	20
	Frecuencia esperada		10,0	10,0	20,0
	% del total		50,0%	50,0%	100,0%



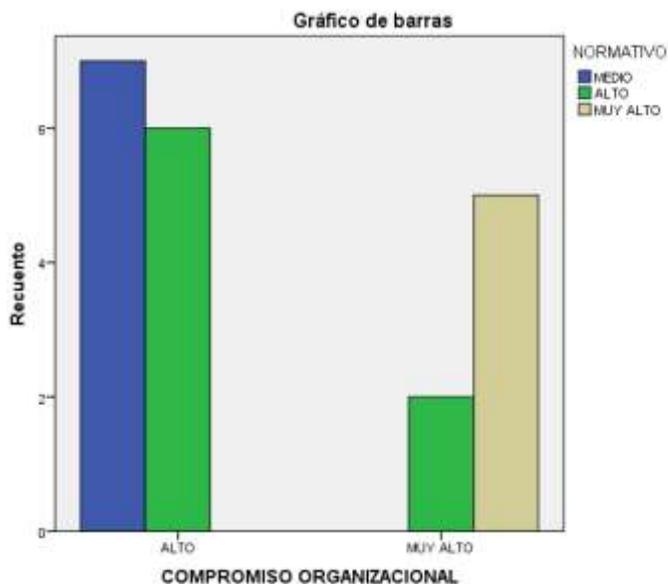
Interpretación:

El nivel de la dimensión compromiso continuo en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017, es predominantemente alto y muy alto con un 50% cada uno determinado por 10 encuestados

Tabla 14: Nivel de la dimensión normativo de la variable compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017

Tabla de contingencia COMPROMISO ORGANIZACIONAL * NORMATIVO

			NORMATIVO			Total
			MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	ALTO	Recuento	7	6	0	13
		Frecuencia esperada	4,6	5,2	3,3	13,0
		% del total	35,0%	30,0%	0,0%	65,0%
	MUY ALTO	Recuento	0	2	5	7
		Frecuencia esperada	2,5	2,8	1,8	7,0
		% del total	0,0%	10,0%	25,0%	35,0%
Total	Recuento	7	8	5	20	
	Frecuencia esperada	7,0	8,0	5,0	20,0	
	% del total	35,0%	40,0%	25,0%	100,0%	



Interpretación:

El nivel de la dimensión compromiso normativo en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017, es predominantemente alto con un 40% determinado por 8 encuestados, seguido del nivel medio con un 35% determinado por 7 encuestados y finalmente el nivel muy alto con un 25% determinado por 5 encuestados.

IV. DISCUSIÓN

Tenemos la firme convicción, que las organizaciones públicas necesitan para lograr una gestión eficiente y eficaz con valor público, un liderazgo visto desde diferentes perspectivas, y que con ello se logre persuadir a los colaboradores a asumir un compromiso institucional claro y transparente. Asimismo, corroboramos el hecho de que un nivel alto de compromiso organizacional es importante para el desarrollo óptimo de nuestro país en el marco de la implementación de la modernización de la gestión pública de allí que la gestión del talento humano se inicie con el empoderamiento de sus líderes representados en los mandatarios y funcionarios que tienen bajo su responsabilidad el aparato público Abanto Ancajima (2017).

Haciendo el análisis de los resultados, en cuanto al primer resultado obtenido a través de los datos de la tabla 2 figura 1, se tiene que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = .923$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = ,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el liderazgo influye significativamente en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017 por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. El mencionado resultado, de manera general, permite responder al problema formulado en la investigación, confirmar nuestra hipótesis de investigación y dar por alcanzado nuestro objetivo general; pues al empezar el presente trabajo nuestra interrogante era ¿De qué manera influye el liderazgo en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017?, ante dicho problema se esbozó como hipótesis que “El liderazgo influye significativamente en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017” y como hipótesis nula que “El liderazgo no influye significativamente

en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017”; en consecuencia, y en relación al resultado obtenido y discutido, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, se da por logrado nuestro objetivo general, al haber alcanzado “Determinar la influencia del liderazgo en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017”.

Con respecto de este resultado es importante señalar que hemos confirmado nuestra hipótesis de investigación observando plenamente los procedimientos científicos, habiendo quedado establecido, en nuestra investigación, que existe influencia directa y altamente significativa del liderazgo en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017, esto se explica porque sea cual fuere el tipo de liderazgo que se imponga o predomine toda organización necesita de alguien que la dirija hacia los objetivos trazados por la entidad y este pendiente de alcanzar las metas previstas en cada periodo establecido o en cada etapa diseñada para realizar los procesos; es decir el horizonte temporal es siempre tenido en cuenta porque tanto objetivos como metas deben lograrse y alcanzarse oportunamente para garantizar los resultados esperados los cuales serán medidos en base a sus indicadores. En tal sentido en el presente caso se observa que la influencia del liderazgo es directa y altamente significativa en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública-SUNAT; quiere decir que si el liderazgo sube o aumenta el compromiso organizacional tan bien sube y aumenta; y si el liderazgo baja el compromiso organizacional también lo hará. Lo señalado anteriormente es coherente con lo expresado por el autor Quispe (2011) en el su estudio titulado “Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010 – Lima”, quien dejó implícito la premisa de que el estilo de liderazgo tiene una incidencia en el desempeño laboral para lograr los objetivos de gestión para resultados es un compromiso que recae no solo en los funcionarios sino también en todos los colaboradores de la entidad y que, para la sostenibilidad de la gestión para resultados hay que crear capacidades participativas

e interrelacionarse formando círculos de calidad con agentes de la población beneficiaria.

En teorías relacionadas con el tema habíamos mencionado que el liderazgo, según Chiavenato “influencia que se ejerce en una determinada situación y que se dirige mediante el proceso de la comunicación humana para conseguir uno o distintos objetivos específicos” (Chiavenato 2017). Además Lazzati & Sanguinetti se refiere a liderazgo como “el potencial de un individuo con el fin de que los demás realicen lo que él desea, al mismo tiempo que debe eludir verse obligado a realizar lo que no desea por otros.” (Lazzati & Sanguinetti, 2003). Asimismo Chiavenato señala que el líder liberal: Es quien aquel que encomienda en sus subordinados el poder para la adopción de decisiones, esperando que sean estos quienes asuman el compromiso. Evidentemente, el subordinado tiene que estar calificado y con capacidad para que este planteamiento obtenga éxito. Entonces podemos decir que el liderazgo “es la capacidad de lograr, a través de conocimiento y habilidad, que las personas bajo su mando logren metas y objetivos”. En este contexto y observando las respuestas a nuestro cuestionario tales como, los de la tabla y gráfico 6, cuando se les consultó si un líder debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal, respondieron de acuerdo en un 90.00% (18 colaboradores), y muy de acuerdo con un 10.00% (2 colaboradores), por lo que creemos que nuestros resultados se condicen con nuestra definición, al confirmar la influencia altamente significativa del liderazgo en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017.

En cuanto a los resultados específicos, tenemos que según la tabla 3 y figura 2, así como la tabla 4 y figura 3, demuestra que el liderazgo autoritario es el predominante debido a que 60%, 12 colaboradores de 20 opinan que se encuentra en un nivel Alto y 15% 5 colaboradores de 20 opinan que está en el nivel Muy alto siendo que ambos niveles suman 75% es decir 17 colaboradores de lo cual podemos inferir que este tipo de liderazgo se impone en la institución pública analizada, lo cual es confirmado con la aplicación de la prueba de Spearman que le da un $R = .595$ y un sig (bilateral) ,006. Esto permite aceptar la primera hipótesis específica de nuestra investigación, a través de la cual se postuló tentativamente que “El tipo de liderazgo que predomina

en la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT es el autoritario”, de igual forma nos permite dar por alcanzado el primero de nuestros objetivos específicos a través del cual nos establecimos “Determinar el tipo de Liderazgo que predomina en la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT, 2017”. Es decir, se coincide con el autor Edilberto Chiavenato (2017), quien señala que el líder autoritario, es quien asumirá el compromiso de la adopción de decisiones, es quien iniciará acciones, dirigirá, motivará y controlará al subordinado. Piensa que sólo él es tiene la capacidad para tomar decisiones con trascendencia y que sus subordinados no son capaces de orientarse a sí mismos. El autócrata, es el que examina los niveles de desempeño de sus subordinados para esquivar que se suscite el apartamiento de sus directrices; siendo ello demostrado a través de los datos de la Tabla y Grafico N° 24 cuando se les consulto a los colaboradores si cuando hay que establecer objetivos, el líder lo hace solo, respondieron de acuerdo con un 90.00% (18 colaboradores) e indistinto con un 10.00% (2 colaboradores); así como cuando se les consulto si cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor permite al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones públicamente, respondieron de acuerdo con un 50.00% (10 colaboradores), en desacuerdo con un 40.00% (8 colaboradores), e indistinto con un 10.00% (2 colaboradores); tal como se corrobora con la Tabla y Gráfico N° 26.

El segundo resultado específico, según la tabla 5 y figura 4 refiere que el 65% obtienen nivel Muy alto de y el 35% tienen nivel Alto de compromiso afectivo; el 80% obtienen nivel alto y 20% nivel muy alto de compromiso continuo y el 65% obtienen nivel Alto, 25% nivel muy alto y 10% nivel medio de compromiso normativo. Determinándose que las dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT es en promedio de nivel alto (60%), muy alto (36.67%); resultados que revelan que los colaboradores están comprometidos de manera directa y significativamente con la labor que realizan para el logro de los objetivos institucionales.

Este resultado confirma la segunda hipótesis específica de nuestra investigación, mediante la cual se postuló tentativamente que “Los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT están comprometidos de manera directa y significativamente con la labor que realizan para lograr los objetivos de la institución”,

de igual forma permite dar por alcanzado el segundo de los objetivos específicos, a través del cual se propuso “Identificar si los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT se sienten comprometidos con la labor que realizan, para lograr los objetivos de la institución”.

Este resultado se encuentra materializado también en los datos de la tabla y gráfico 33, ante la pregunta si su organización tiene para ellos un alto grado de significación personal, respondieron muy de acuerdo con un 55.00% (11 colaboradores) y de acuerdo con un 45.00% (9 colaboradores); así como la pregunta a si aunque fuera ventajoso para ellos, no sienten que sea correcto renunciar a su organización ahora, respondieron de acuerdo con un 60.00% (12 colaboradores), indistinto con un 25.00% (5 colaboradores) y muy de acuerdo con un 15.00% (3 colaboradores), lo cual se vislumbra en la tabla y gráfico 43. Lo cual es coherente con lo señalado por los autores Meyer & Allen (1991), quienes refieren que el compromiso organizacional es un “estado psicológico que califica la relación entre un individuo y una institución”, donde las perspectivas de ambos sujetos son propias, individuales, distintas y profundas, por lo que rara vez se logra expresar los aspectos en una relación formal y legal.

El tercer resultado específico demuestra que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = .923$ con nivel de significancia $p = ,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual quiere decir que existe una relación directa o positiva altamente significativa al nivel 0,01 (bilateral), así como se corrobora en la tabla 6 figura 5.

A través de este resultado se acepta la tercera hipótesis específica de nuestra investigación, postulándose tentativamente que “Existe una relación directa o positiva significativa entre liderazgo y el compromiso de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT”, y también permite dar por logrado el tercero de los objetivos específicos a través del cual se propuso “Determinar la relación de liderazgo y compromiso de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT, 2017”. Esto se explica porque sea cual fuere el tipo de liderazgo que se imponga o predomine toda organización necesita de alguien que la dirija hacia los objetivos trazados por la entidad y este pendiente de alcanzar las metas previstas en cada periodo establecido o en cada etapa diseñada para realizar los procesos; es

decir el horizonte temporal es siempre tenido en cuenta porque tanto objetivos como metas deben lograrse y alcanzarse oportunamente para garantizar los resultados esperados los cuales serán medidos en base a sus indicadores (Recalde,2016).

El cuarto resultado específico es que el nivel de la variable liderazgo en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT 2017, es predominantemente Alto con un 60% determinado por 12 encuestados de un total de 20 seguido del nivel Medio con un 40% determinado por 8 encuestados, tal como se corrobora con los datos de la Tabla 07 figura 6.

A través de este resultado se acepta la cuarta hipótesis específica de nuestra investigación, postulándose tentativamente que “El nivel de la variable liderazgo en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017 es alto”, y también permite dar por logrado el cuarto de los objetivos específicos a través del cual se propuso “Determinar el nivel de liderazgo en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017”. De esta forma coincidimos con el autor Mendoza Martínez (2014), quien señala que es evidente que cada estilo de liderazgo trasciende en un conjunto de cualidades genotípicas y fenotípicas, estas últimas para reprimir lo negativo que viene con nosotros desde el nacimiento y que los cambios se manifiestan en nuestro interior. Las sinergias se reflejan en la conducción del planeamiento, en la programación presupuestal, en las estrategias y en la implementación de instrumentos; también en el proceso de seguimiento y evaluación ante las debilidades existentes se requiere fortalecer el liderazgo, y sobre todo, impulsar cambios para enfrentar el reto de mejorar la gestión para hacerlo sostenible en el tiempo de modo que su eficacia trascienda al ciudadano.

El quinto resultado específico es que el nivel de la variable compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017, es predominantemente Alto con un 65% determinado por 13 encuestados de un total de 20, seguido del nivel Muy Alto con un 35% determinado por 7 encuestados, tal como se corrobora con los datos de la tabla 08 figura 7.

A través de este resultado se acepta la quinta hipótesis específica de nuestra investigación, postulándose tentativamente que “El nivel de la variable compromiso

organizacional en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017 es alto”, y también permite dar por logrado el quinto de los objetivos específicos a través del cual se propuso “Determinar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017”. Y esta situación se explica en la medida que cada una de las dimensiones de esta variable tiene niveles alto y muy alto, por lo que teniendo en cuenta las definiciones de cada una de las dimensiones, podemos manifestar que los colaboradores están identificados con la Unidad Ejecutora Inversión Pública-SUNAT 2017, en razón de que se sienten felices con la labor que realizan, percepción que se observa con los resultados de la tabla y grafico 31, cuando ante la pregunta si sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización, respondieron muy de acuerdo con un 65.00% (13 colaboradores) y de acuerdo con un 35.00% (7 colaboradores).

Mantener estos niveles requiere tener en cuenta el desarrollo de las habilidades blandas para garantizar una buena interrelación personal de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT 2017 así como líneas de coordinación entre los responsables de cada una de las áreas de la entidad, lo cual también significa mantener la coherencia con la misión y visión institucional en base a la política de modernización de la gestión pública, fortaleciendo los sistemas de planificación, la organización, la dirección y el control; esto hará que el nivel de compromiso organizacional siempre esté en un nivel alto y muy alto. Evidentemente existe una brecha muy grande entre liderazgo y gestión estatal con el sector particular por lo que depende en gran medida del área de Recursos Humanos custodiar el bienestar de sus colaboradores, estableciendo vínculos de compromiso. (Blanes, 2014).

V.CONCLUSIONES

1. El liderazgo en la Unidad Ejecutora Inversión Pública - SUNAT es percibida por los colaboradores como un liderazgo autoritario tal como se corrobora con los datos contenidos en la Tabla N° 03, en la Tabla N°04 así como en la Figura 02, en los que se vislumbra que el nivel de este tipo de liderazgo es alto con un 60%, datos que fueron procesados por el SPSS a través de la prueba Spearman, por tratarse de datos no paramétricos; evidenciando cierta incomodidad en los colaboradores.
2. Se ha identificado que los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública - SUNAT se sienten comprometidos con la labor que realizan, para el logro de los objetivos institucionales, tal como lo corrobora los datos de la Tabla N° 05 y Figura N°04, en los que se determina que las dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública - SUNAT es en promedio de nivel alto con un 60%. En base a ello, es que el personal percibe y se siente incomodo al no haber sido comunicado de manera eficiente y eficaz de los acuerdos tomados en la jerarquía, como puede corroborarse con la Tabla y Gráfico N° 30, en el que los colaboradores manifestaron que el supervisor realizaba reuniones de grupo pequeño para comunicarles decisiones importantes, en vez de promover asambleas para comunicales las decisiones importantes. Asimismo en la Tabla y Gráfico N° 34 se vislumbra que a causa de esto, los colaboradores no se sienten como “parte de la familia” en su propia organización.
3. Se ha determinado que la relación de liderazgo y compromiso de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública - SUNAT es directa o positiva altamente significativa, tal como se corrobora en la Tabla 06 y Figura 05; pues el coeficiente de correlación de Spearman es $R = .923$ con nivel de significancia $p = ,000$ siendo esto menor al 5%. De acuerdo a ello, la escasa o nula comunicación por la jerarquía esta reflejada en los resultados de la tabla y gráfico N°24, donde los colaboradores manifiestan que se encuentran de acuerdo en que el líder establece objetivos solo, lo que significa que no se los

considera en la toma de decisiones. La falta de comunicación de los acuerdos al personal de manera oportuna y eficiente ha ocasionado que los colaboradores no tengan un prominente sentimiento de apego hacia su organización ni que se sientan emocionalmente vinculado con la misma, lo que se ve corroborado con los datos de las Tabla y Gráfico N° 35 y N°36 respectivamente.

4. Se ha determinado que el nivel de liderazgo en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017 es predominantemente Alto con un 60%, tal como se corrobora con los datos de la Tabla N°07.
5. Se ha determinado que el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017 es predominantemente Alto con un 65%, tal como se corrobora con los datos de la Tabla N°08.

VI. RECOMENDACIONES

Habiendo concluido el presente estudio se proponen las siguientes sugerencias:

1. Al jefe y a los funcionarios responsables de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT: promover el empleo de técnicas avanzadas para el desarrollo de habilidades blandas de tal manera que tanto los jefes como los subordinados se comuniquen de manera adecuada al rol y funciones que ejerzan teniendo en cuenta las condiciones del entorno interno y externo.
2. Al jefe de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT: ejecutar un taller de habilidades sociales para desarrollar en los trabajadores su autoestima, la asertividad comunicativa y su compromiso de mantenerlos niveles óptimos de gestión en relación con la misión y visión institucional.
3. Al jefe de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT, elaborar estrategias que consoliden las necesidades del colaborador con su organización, dirigiendo los esfuerzos de su staff de jefes a construir un ambiente de trabajo óptimo para sus empleados.
4. Al jefe de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT, conceder estímulo intelectual a los seguidores para que sean innovadores y creativos.
5. Al jefe de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT: fomentar en los empleados ideas innovadoras y soluciones eficaces. Estas ideas no deberán ser juzgadas por el simple hecho de no coincidir con los jefes de área u oficina.
6. A los Coordinadores de Área a ser más tolerantes frente a los errores que puedan ser cometidos por seguidores meticulosos, evitando el juzgarlos frente a otras personas. Se deberán enfocarse en el fondo del asunto, en vez de estar hallando a quien responsabilizar.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional. Lambayeque-Peru.*
- Arias, G. (Enero - Marzo de 2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. De Contaduría y Administración , 200.*
- Atencio, S., & Ortega, H. (2009). Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en el cuerpo de bomberos. Maracaibo, Venezuela.*
- Berenstein, M. (2010). Liderazgo entre un Jefe y Liderazgo. Emprendedores News.*
- Bhal, K. T., & Ansari, M. A. (2007). Líder-miembro de los resultados de la relación de intercambio subordinado: El papel de la voz y la justicia (Vol. 28). Bruce, E. (2006). Sensación y percepción (Sexta Edición ed.). México.*
- Bustamante Aguirre, R., & Piñas Vivas, O. (2011). Relación de los estilos de liderazgo del personal directivo con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas más antiguas de Huancayo. Huancayo.*
- Carmona, A. (II Trimestre de 2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. Universia Business Review.*
- Cedeño, & Pirela. (2002). Relación entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral. Venezuela.*
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de administración (Tercera Edición ed.). McGraw Hill.*
- Correa, R. (2012). El compromiso Organizacional es indispensable para alcanzar las metas. AmerciaEconomic.*
- Edel, & García. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. México.*
- Gastañadui Zavala, P. (2011). Los Estilos de Liderazgo y su influencia en el clima organizacional en el sector hotelero tres estrellas en el distrito de Trujillo. Trujillo, Perú.*
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill*

- Hernandez, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Mexico: Mc. Graw Hill.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1970). *Gerencia de la Conducta Organizacional utilizada por el recurso humano*. Madrid: CECSA.
- Kaufmann, A. (1999). *Líder global: en la vida, en la empresa*. Madrid: CECSA.
- La Industria.pe. (s.f.). Recuperado el 07 de Junio de 2014, de <http://www.laindustria.com/trujillo/local/cesar-acuna-evalua-salida-de-jefe-del-satt>
- Lazzati, S., & Sanguinetti, E. (2003). *Gerencia y liderazgo*. Argentina.
- Lewin, K. (1951). *La teoría del campo en la ciencia social*. Barcelona, Paidós.
- Lewin, K. (1951). *La teoría del campo en la ciencia social*. Barcelona.
- Lewin, K., Lipper, & White. (1939). *Patterns of Agressive Behavior in Experimentally Create Social Climates* (Vol. 10).
- Loli Pineda, A. (2007). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*. Revista IIPSI .
- Medina Martínez, M. M. (2012). *La gestión del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transporte Chavín Express S.A de la ciudad de Trujillo*. Trujillo, Perú.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Compromiso en el lugar de trabajo: Teoría, investigación y aplicación*. California: Sage Publications.
- Meyer, J., & Allen, N. (1987). *A longitudinal analysis of the early development and consequences of organizational commitment*. Canadá: Journal Behavioral Science.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace (Theory, research and application)*. London: Sage Publications.
- Meyer, J., & Allen, N. J. (1991). *Una conceptualización de tres componentes de Compromiso Organizacional*. Human Resource Management Review , 1, 61-89.
- Noriega, M. (2008). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Ciencia y Tecnología .

- Pagano, R. (2011). *ESTADISTICA para las ciencias del comportamiento*. Mexico D. F.: CENGAGE Learning.
- Pedraja, &Rodriguez. (2004). *Efectos del estilo del liderazgo sobre la eficiencia de las organizaciones públicas*. Arica, Chile.
- Peiró, J. (2001). *Psicología de la Organización*. (U. d. Distancia, Ed.) España.
- Quintero Castillo, A., & Rojas Grunet, J. (2009). *Relación entre los Estilos de liderazgo y las actitudes éticas de los dirigentes gremiales empresariales*. Caracas, Venezuela.
- Quispe Quispe, P. (2011). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas publicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010 - Lima*. Lima, San Juan de Miraflores, Perú.
- Robbins, S. (1988). *Comportamiento Organizacional*. D.F, México: Hispano América S.A.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Escuela de Ciencias Sociales.
- Roque Caballero, I. (2013). *Los estilos de liderazgo docente y la gestión administrativa de la institución educativa San Juan Bautista del Distrito de Huariaca, Pasco 2011*. Pasco.
- Sánchez Vásquez, J. F. (2010). *"Liderazgo: Teorías y Aplicaciones"*. Salamanca: Publicaciones de la Universidad Pontificia de Salamanca.
- Sánchez, M. A. (2002). *Dirrección y Administración de Empresa (Octava Edición ed.)*. México.
- Servicio de Administracion Tributaria de Trujillo. (s.f.). SATT. Recuperado el 07 de Junio de 2014, de www.satt.gob.pe
- Wexley, K., &Yuki, G. (2003). *Conducta organizacional y psicología del personal*. México.
- youtube. (s.f.). Recuperado el 07 de Junio de 2014, de <http://www.youtube.com/watch?v=bFBS0Qg-OfE>
- Zárate Ramírez, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en Instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Lima, Distrito de Independencia, Perú

**ANEXO N°01
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO**

Edad: _____

Sexo: Masculino []

Femenino []

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de liderazgo en y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo (a), honesto (a) y sincero (a) en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión pública.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 30 ítems. Cada ítem incluye tres alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada uno de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (X) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurre estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **MUY EN DESACUERDO (1)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **EN DESACUERDO (2)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **INDISTINTO (3)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **DE ACUERDO (4)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **MUY DE ACUERDO (5)**

N°	ÍTEMS	MUY EN DESACUE RDO	EN DESACU ERDO	INDISTIN TO	DE AUERDO	MUY DE ACUERD O
DEMOCRATICO						
1	Los empleados obedecen mejor los mandos amistosos que a los que no lo son.					
2	El mando hace reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.					
3	El mando explica el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa.					
4	El mando mantiene a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte.					
5	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando llama a los dos a su despacho y busca una solución					

	entre los tres.					
6	El mando supervisa las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal.					
7	El supervisor al asignar un trabajo solicita al subordinado que le ayude a preparar los objetivos.					
8	Cuando un subordinado critica a su jefe, este discute dichas diferencias en forma exhaustiva					
9	Cuando se tienen que fijar objetivos, el supervisor los fija de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos.					
10	Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el mando, a las asambleas.					
LIBERAL						
11	El líder mantiene los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados.					
12	El líder se implica en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados.					
13	El líder establece los objetivos, y que son los subordinados los que se reparten los trabajos y determinan la forma de llevarlos a cabo.					
14	Para comunicaciones diarias de rutina, el líder alenta a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.					
15	Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados					
16	Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando les pide que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado.					
17	El líder se preocupa por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiene al buen juicio de sus subordinados.					
18	Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.					
19	Son los subordinados mismos quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol					
20	El jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal.					
AUTORITARIO						
21	El líder mantiene relaciones amistosas con su personal imponiendo disciplina.					
22	El líder hace sentir siempre a su personal que él es el que manda.					
23	Sanciona el incumplimiento de las disposiciones					

	de la Entidad contribuyendo a mantener la disciplina.					
24	Cuando hay que establecer objetivos, el líder lo hace solo.					
25	Mientras trabajas en grupo, rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.					
26	Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor permite al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones públicamente					
27	El líder despide fácilmente a un subordinado cuando lo cree necesario					
28	El subordinado es leal en primer lugar a su mando inmediato.					
29	Cuando se fijan objetivos, el mando no confía mucho en las recomendaciones de sus subordinados					
30	El líder promueve reuniones de grupo pequeño con el personal. No prefiere realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes.					

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Edad: _____

Sexo: Masculino []

Femenino []

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de liderazgo en y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo (a), honesto (a) y sincero (a) en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión pública.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 18 ítems. Cada ítem incluye tres alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada uno de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (X) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurre estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **MUY EN DESACUERDO (1)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **EN DESACUERDO (2)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **INDISTINTO (3)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **DE ACUERDO (4)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **MUY DE ACUERDO (5)**

N°	ÍTEMS	MUY EN DESACU ERDO	EN DESACU ERDO	INDISTIN TO	DE ACUERD O	MUY DE ACUERD O
AFECTIVO						
1	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.					
2	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.					
3	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.					
4	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.					
5	No tengo un fuerte sentimiento de pertenecía hacia mi organización					

6	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.					
CONTINUO						
7	Si yo no hubiera invertido tanto de mi tiempo en mi organización, consideraría trabajar en otra empresa					
	Si decidiera renunciar a mi organización en este momento, muchas cosas de mi vida serían interrumpidas					
9	Pertenecer a mi organización en este momento es un asunto tanto de necesidad como de deseo					
10	Si renunciara a mi organización, pienso que tendría muy pocas opciones alternativas en otra empresa					
11	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.					
12	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.					
NORMATIVO						
13	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.					
14	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.					
15	Esta organización merece mi lealtad.					
16	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual					
17	Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.					
18	Le debo muchísimo a mi organización					

ESCALASDIAGNÓSTICASDELASVARIABLESYDIMENSIONES:

ESCALAGENERALDELA VARIABLE1: LIDERAZGO

NIVEL	INTERVALO
MUY BAJO	33- 46
BAJO	47 - 59
MEDIO	60 - 72
ALTO	73 - 85
MUY ALTO	86 - 99

ESCALAESPECÍFICAPORDIMENSIÓN

DIMENSIÓN	NIVEL	INTERVALO
- AUTORITARIO - DEMOCRATICO - LIBERAL	MUY BAJO	11 - 15
	BAJO	16 - 19
	MEDIO	20 - 23
	ALTO	16 - 28
	MUY ALTO	29 - 33

ESCALAGENERALDELA VARIABLE2 : COMPROMISO ORGANIZACIONAL

NIVEL	INTERVALO
MUY BAJO	18 - 25
BAJO	25 - 32
MEDIO	33 - 39
ALTO	40 - 46
MUY ALTO	47 - 54

ESCALA ESPECÍFICA POR DIMENSIÓN

DIMENSIÓN	NIVEL	INTERVALO
- AFECTIVO - CONTINUO - NORMATIVO	MUY BAJO	6 - 8
	BAJO	9 - 10
	MEDIO	11 - 13
	ALTO	14 - 16
	MUY ALTO	17 - 18

ANEXO N° 02

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

ESCALA: VARIABLE LIDERAZGO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	30

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	4,2000	,41039	20
VAR00002	2,9000	,55251	20
VAR00003	2,2000	,61559	20
VAR00004	3,7000	,65695	20
VAR00005	2,7000	,47016	20
VAR00006	4,1000	,30779	20
VAR00007	4,5500	,51042	20
VAR00008	2,6500	1,30888	20
VAR00009	2,9000	1,11921	20
VAR00010	1,8000	,41039	20
VAR00011	2,9000	1,41049	20
VAR00012	4,7500	,44426	20
VAR00013	4,0000	,97333	20

VAR00014	2,9000	1,97084	20
VAR00015	2,2000	1,19649	20
VAR00016	2,3500	1,53125	20
VAR00017	4,7000	,47016	20
VAR00018	3,3000	1,62546	20
VAR00019	3,4000	,75394	20
VAR00020	3,0500	1,19097	20
VAR00021	3,3500	1,81442	20
VAR00022	4,5000	,51299	20
VAR00023	3,8000	,41039	20
VAR00024	3,9000	,30779	20
VAR00025	2,8000	,89443	20
VAR00026	3,1000	,96791	20
VAR00027	3,7000	,47016	20
VAR00028	4,3000	,47016	20
VAR00029	4,4000	,50262	20
VAR00030	3,3500	1,81442	20

Estadísticas de total de elemento

	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
VAR00001	98,2500	216,513	,488	,892
VAR00002	99,5500	216,892	,331	,893
VAR00003	100,2500	208,829	,751	,888
VAR00004	98,7500	206,092	,851	,886
VAR00005	99,7500	222,303	,004	,896
VAR00006	98,3500	219,608	,315	,894
VAR00007	97,9000	216,411	,393	,893
VAR00008	99,8000	235,011	-,353	,910
VAR00009	99,5500	194,155	,871	,881
VAR00010	100,6500	226,029	-,293	,898
VAR00011	99,5500	208,471	,297	,896
VAR00012	97,7000	215,168	,553	,891
VAR00013	98,4500	196,155	,934	,881
VAR00014	99,5500	173,524	,870	,879
VAR00015	100,2500	196,092	,748	,884

VAR00016	100,1000	184,200	,867	,879
VAR00017	97,7500	211,461	,797	,889
VAR00018	99,1500	183,818	,819	,881
VAR00019	99,0500	209,208	,587	,889
VAR00020	99,4000	214,568	,189	,897
VAR00021	99,1000	223,568	-,079	,911
VAR00022	97,9500	211,839	,701	,889
VAR00023	98,6500	216,871	,458	,892
VAR00024	98,5500	218,892	,394	,893
VAR00025	99,6500	199,397	,886	,883
VAR00026	99,3500	196,029	,945	,881
VAR00027	98,7500	214,092	,601	,891
VAR00028	98,1500	215,397	,504	,892
VAR00029	98,0500	213,734	,584	,891
VAR00030	99,1000	197,989	,417	,895

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
102,4500	222,576	14,91899	30

ESCALA: VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,714	18

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	4,6500	,48936	20
VAR00002	4,3000	,65695	20
VAR00003	4,5500	,51042	20
VAR00004	4,4000	,50262	20
VAR00005	4,5500	,51042	20
VAR00006	4,4500	,51042	20
VAR00007	4,4500	,75915	20
VAR00008	3,9000	,30779	20
VAR00009	4,2500	,63867	20
VAR00010	4,9500	,22361	20
VAR00011	4,0000	1,02598	20
VAR00012	3,9500	,39403	20
VAR00013	3,9000	,64072	20
VAR00014	3,8500	,87509	20
VAR00015	3,3000	,47016	20
VAR00016	2,9500	1,27630	20
VAR00017	4,6500	,48936	20
VAR00018	3,8000	,41039	20

Estadísticas de total de elemento

	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
VAR00001	70,2000	19,642	,713	,671
VAR00002	70,5500	18,471	,721	,657
VAR00003	70,3000	20,326	,519	,685
VAR00004	70,4500	19,208	,798	,663
VAR00005	70,3000	19,274	,768	,665
VAR00006	70,4000	19,200	,786	,663
VAR00007	70,4000	22,568	-,023	,738
VAR00008	70,9500	22,787	,032	,718
VAR00009	70,6000	25,726	-,487	,771
VAR00010	69,9000	22,726	,094	,715
VAR00011	70,8500	31,503	-,832	,846
VAR00012	70,9000	22,411	,110	,715
VAR00013	70,9500	18,471	,743	,656
VAR00014	71,0000	15,789	,923	,611
VAR00015	71,5500	19,208	,861	,661
VAR00016	71,9000	16,832	,431	,693
VAR00017	70,2000	19,642	,713	,671
VAR00018	71,0500	21,313	,394	,698

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
74,8500	22,976	4,79336	18

ANEXO N° 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: El liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017

<p>Problema ¿De qué manera influye el liderazgo en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017?</p>	<p>Objetivo Objetivo General Determinar la influencia del liderazgo en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017. Objetivos Específicos O1: Determinar el tipo de Liderazgo que predomina en la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT O2: Identificar si los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT se sienten comprometidos con la labor que realizan, para el logro de los objetivos institucionales. O3: Determinar la relación de liderazgo y compromiso de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT. O4: Determinar el nivel de liderazgo en la Unidad Ejecutora Inversión Pública –</p>	<p>Hipótesis de la Investigación El liderazgo influye significativamente en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017 Hipótesis nula: El liderazgo no influye significativamente en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017. Hipótesis específicas: H1: El tipo de liderazgo que predomina en la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT es el autoritario. H2: Los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT están comprometidos de manera directa y significativamente con la labor que realizan para el logro de los objetivos institucionales.</p>	<p>Metodología Enfoque: Cuantitativo Tipo de Investigación No experimental Diseño Correlacional de corte transversal Unidad de análisis colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, Lima 2017”. Población La población está conformada por los 78 colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, Lima 2017”. Muestra La muestra estará constituida por 20 trabajadores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, Lima 2017. Técnicas e Instrumentos Técnica <u>Encuesta:</u> Las encuestas se realizaron mediante cuestionarios escritos. La encuesta constituye a menudo, el único medio por el cual se puede obtener opiniones, conocer</p>
---	--	---	---

	<p>SUNAT, 2017.</p> <p>O5: Determinar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017.</p> <p>Justificación del estudio: Valor teórico, pues permitirá conocer las teorías y el marco conceptual como fuente de conocimientos para la realización de futuras investigaciones en torno al liderazgo y su influencia en los colaboradores de una organización para comprometerlos en una identificación con la organización de tal manera que se logren los objetivos e impactos en la población usuaria.</p> <p>Relevancia social, pues mediante lo obtenido con la investigación se favorecerá e involucrará a todos los trabajadores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017, además se mejorará la imagen corporativa, acercándose a la población usuaria que está</p>	<p>H3: Existe una relación directa o positiva significativa entre liderazgo y el compromiso de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT.</p> <p>H4: El nivel de la variable liderazgo en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017 es alto.</p> <p>H4: El nivel de la variable compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017 es alto</p> <p>Variables</p> <p>Variable X:</p> <p>El liderazgo: Es el proceso de ejercer una influencia positiva sobre otras personas, comprende influir sobre la gente para que ejerza un mayor esfuerzo en alguna tarea o cambie su conducta. Wexley&Yuki (2003)</p>	<p>actitudes, recibir sugerencias para el mejoramiento de la institución y lograr la obtención de otros datos semejantes.</p> <p>Instrumento</p> <p><u>Cuestionario:</u> Es uno de los instrumentos más utilizados para recolectar datos. Elaborado sobre la base de un conjunto de preguntas cerradas y se aplicó a los trabajadores nombrados y contratados, hombres y mujeres de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT- Lima. Se recogió información sobre las variables en estudio: Liderazgo y compromiso organizacional.</p> <p>Para evaluar la variable 1, Liderazgo, el cuestionario consta de 3 dimensiones: democrático (10 enunciados), liberal(10 enunciados) y autoritario (10 enunciados), haciendo un total de 30 ítems.</p> <p>El cuestionario referido a la variable 2, sobre compromiso organizacional, el cuestionario consta de 3 dimensiones: Afectivo (6 enunciados), Continuo (6 enunciados) y normativo (6 enunciados), haciendo un total de 18 ítems.</p>
--	--	---	---

	<p>atenta a la gestión del cambio en cada entidad pública.</p> <p>Implicaciones prácticas, derivadas de los resultados que obtendremos en el presente estudio y tendrán que ver con las mejoras de prestación de servicios especializados como el de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT. Sobre todo que estos resultados pueden servir de base para otros investigadores que estén interesados en profundizar y/o complementar el tema tratado.</p> <p>Unidad metodológica, la investigación se realiza teniendo en consideración los procedimientos matrices del sistema de investigación científica y se emplea como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual validamos y determinamos su confiabilidad. Esto va a permitir continuar con otras investigaciones en la medida</p>	<p>Variable Y: Compromiso Organizacional: La fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización. Arias, (2011)</p>	
--	--	--	--

	<p>que se diseñen y validen instrumentos de recolección de datos para el estudio por separado de las dimensiones del liderazgo así como también de las dimensiones del compromiso organizacional:</p> <p>En ese sentido, sobre la base de esto se podrán diseñar más investigaciones correlacionales y/o experimentales que, en conjunto, contribuyan a la solución de los diversos problemas en esta entidad.</p>		
--	--	--	--

ANEXO N°04
VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br. CAMACHO VILCHEZ DiselaMabet	El liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017.

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).

Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta	S	
7. El número de preguntas es adecuado	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación	S	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
RECALDE GRACEY ANDRES ENRIQUE DNI: 17933665	
OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
AMAYA MARIÑOS RAUL ALBERTO DNI: 17856551	

	1. Experto
	Apellidos y Nombres del Experto RECALDE GRACEY ANDRÉS ENRIQUE
	Grado más alto y especialidad DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
	Línea de investigación que es especialista GESTIÓN PÚBLICA
	Área de Investigación que publica LABORAL ADMINISTRATIVO

	2. Experto
	Apellidos y Nombres del Experto AMAYA MARIÑOS RAÚL ALBERTO
	Grado más alto y especialidad DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
	Línea de investigación que es especialista GESTIÓN PÚBLICA
	Área de Investigación que publica INVERSIÓN PÚBLICA

ANEXO N° 05

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

(Nombre del otorgante)

HACE CONSTAR:

Que la Alumna de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Br. a, en el mes de octubre de 2017, ha aplicado en la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, Lima, los instrumentos de investigación, consistente en un cuestionario con respecto al liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, Lima, los cuales estuvieron dirigidos a dicho personal, concerniente a la tesis: El liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017.

Se expide el presente para los fines correspondientes.

Lima. 19 de Noviembre de 2017

Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, Lima

ANEXO N°06
OTRAS EVIDENCIAS
TABLAS DE DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS

VARIABLE 1: LIDERAZGO

DIMENSIÓN DEMOCRATICO:

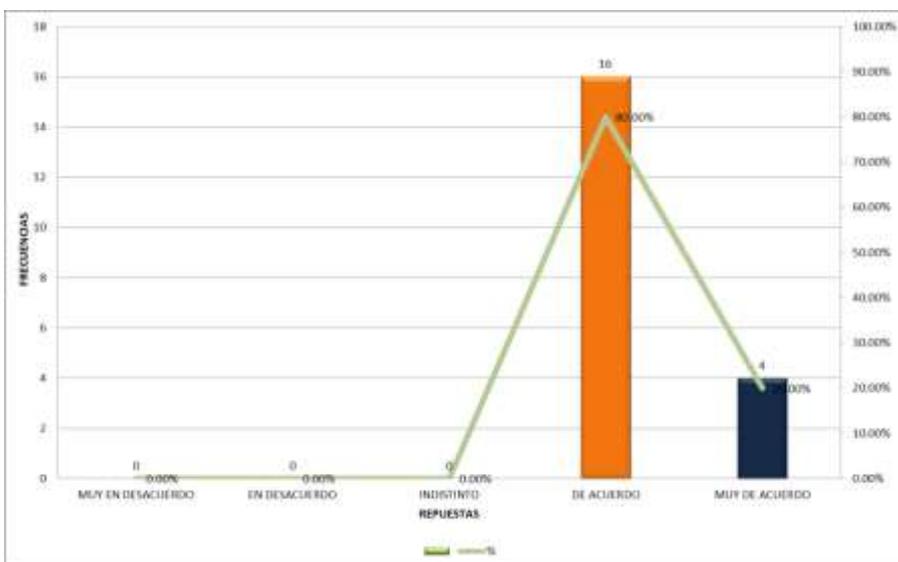
P.1 Los empleados obedecen mejor los mandos amistosos que a los que no lo son.

TABLA 1

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	0	0.00%	0	0.00%
DE ACUERDO	16	80.00%	16	80.00%
MUY DE ACUERDO	4	20.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 1



Fuente: Tabla 1: Los empleados obedecen mejor los mandos amistosos que a los que no lo son.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 1 que respecto a si los empleados obedecen mejor los mandos amistosos que a los que no lo son, respondieron de acuerdo en un 80.00% (16 colaboradores) y muy de acuerdo en un 20.00% (4 colaboradores)

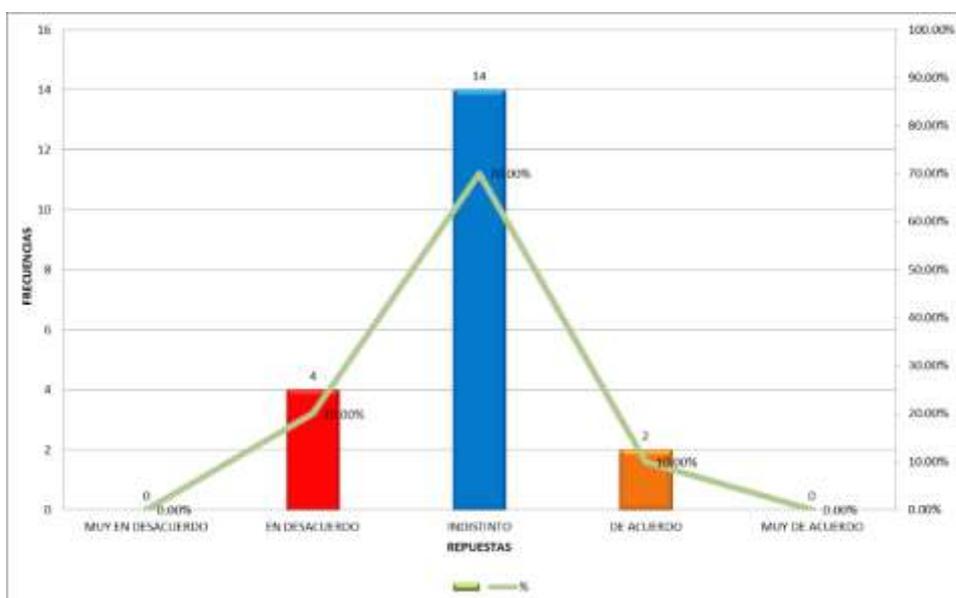
P.2 El mando hace reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.

TABLA 2

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	4	20.00%	4	20.00%
INDISTINTO	14	70.00%	18	90.00%
DE ACUERDO	2	10.00%	20	100.00%
MUY DE ACUERDO	0	0.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 2



Fuente: Tabla 2: El mando hace reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 2 que respecto a si el mando hace reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes., respondieron de indistinto en un 70.00% (14 colaboradores), en desacuerdo en un 20.00% (4 colaboradores) y de acuerdo en un 10.00% (2 colaboradores)

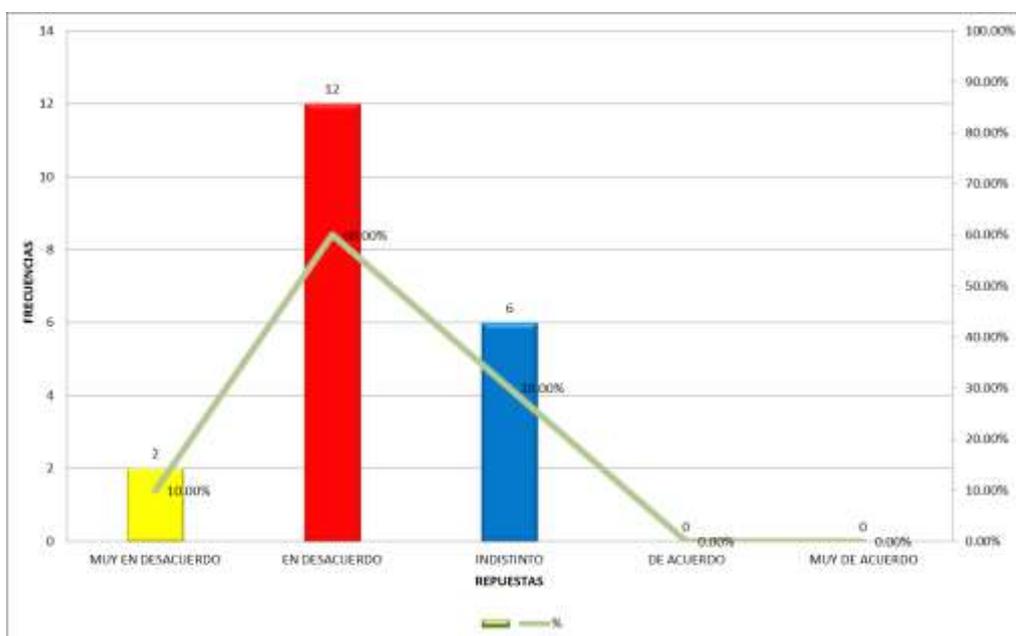
P.3 El mando explica el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa.

TABLA 3

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	2	10.00%	2	10.00%
EN DESACUERDO	12	60.00%	14	70.00%
INDISTINTO	6	30.00%	20	100.00%
DE ACUERDO	0	0.00%	20	100.00%
MUY DE ACUERDO	0	0.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 3



Fuente: Tabla 3: El mando explica el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 3 que respecto a si el mando explica el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa., respondieron en desacuerdo en un 60.00% (12 colaboradores), indistinto en un 30.00% (6 colaboradores) y muy en desacuerdo en un 10.00% (2 colaboradores)

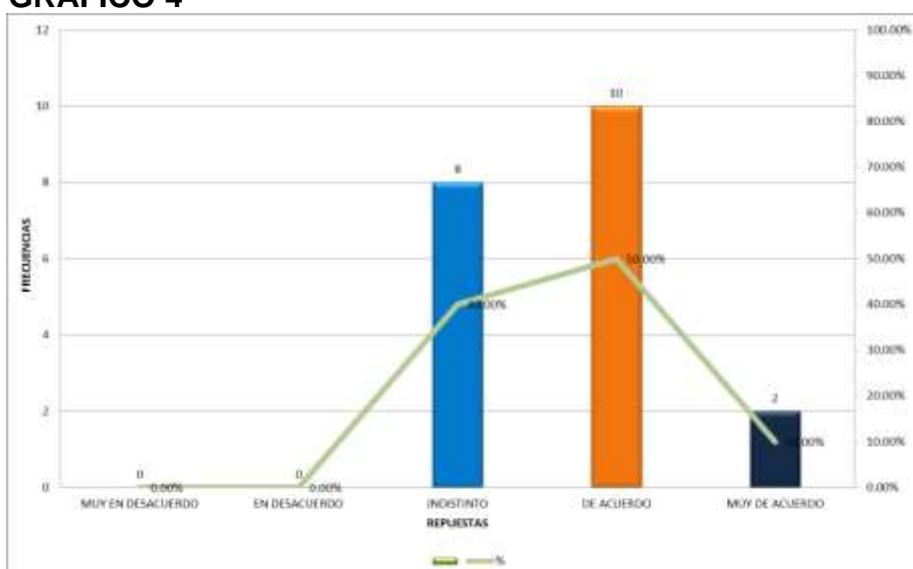
P.4 El mando mantiene a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte.

TABLA 4

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	8	40.00%	8	40.00%
DE ACUERDO	10	50.00%	18	90.00%
MUY DE ACUERDO	2	10.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 4



Fuente: Tabla 4: El mando mantiene a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 4 que respecto a si el mando mantiene a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte., respondieron de acuerdo en un 50.00% (10 colaboradores), indistinto en un 40.00% (8 colaboradores) y muy de acuerdo en un 10.00% (2 colaboradores)

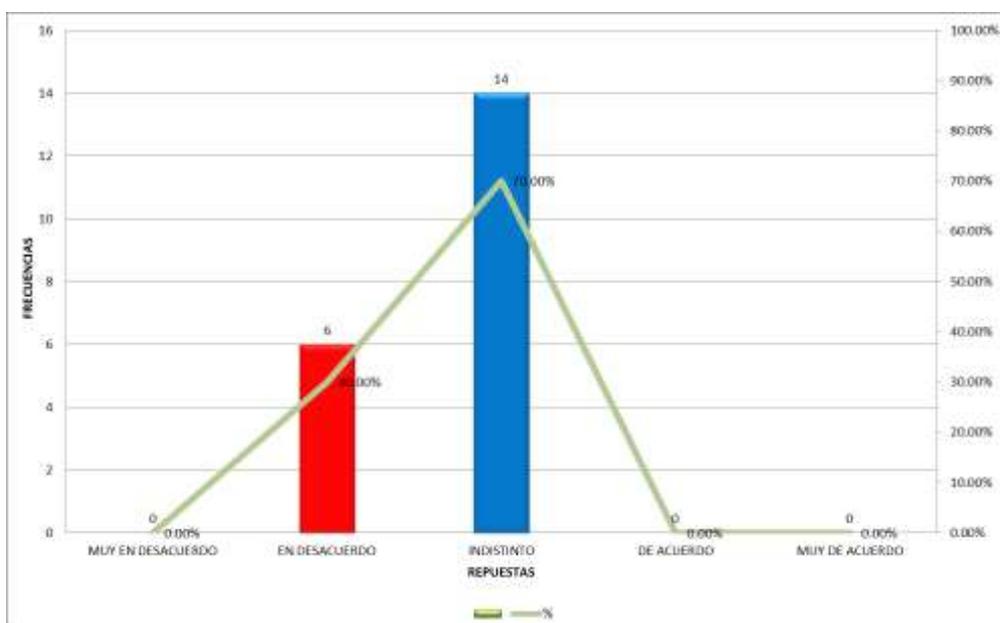
P.5 Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando llama a los dos a su despacho y busca una solución entre los tres.

TABLA 5

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	6	30.00%	6	30.00%
INDISTINTO	14	70.00%	20	100.00%
DE ACUERDO	0	0.00%	20	100.00%
MUY DE ACUERDO	0	0.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 5



Fuente: Tabla 5: Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando llama a los dos a su despacho y busca una solución entre los tres.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 5 que respecto a si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando llama a los dos a su despacho y busca una solución entre los tres., respondieron indistinto en un 70.00% (14 colaboradores), y en desacuerdo con un 30.00% (6 colaboradores).

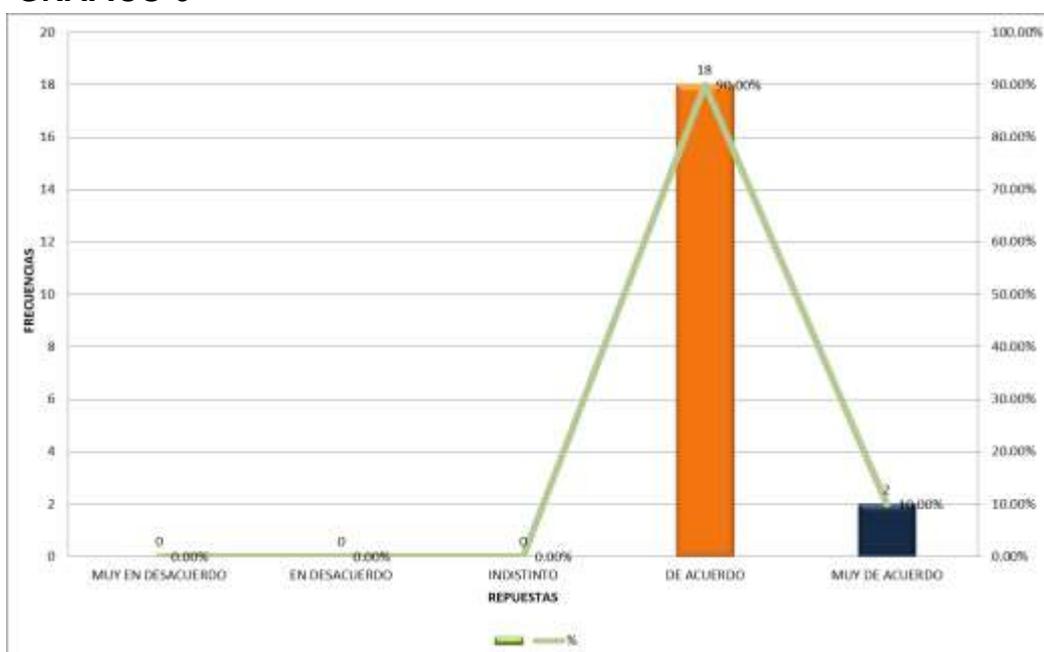
P.6 El mando supervisa las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal.

TABLA 6

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	0	0.00%	0	0.00%
DE ACUERDO	18	90.00%	18	90.00%
MUY DE ACUERDO	2	10.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 6



Fuente: Tabla 6: El mando supervisa las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 6 que respecto a si el mando supervisa las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal, respondieron de acuerdo en un 90.00% (18 colaboradores), y muy de acuerdo con un 10.00% (2 colaboradores).

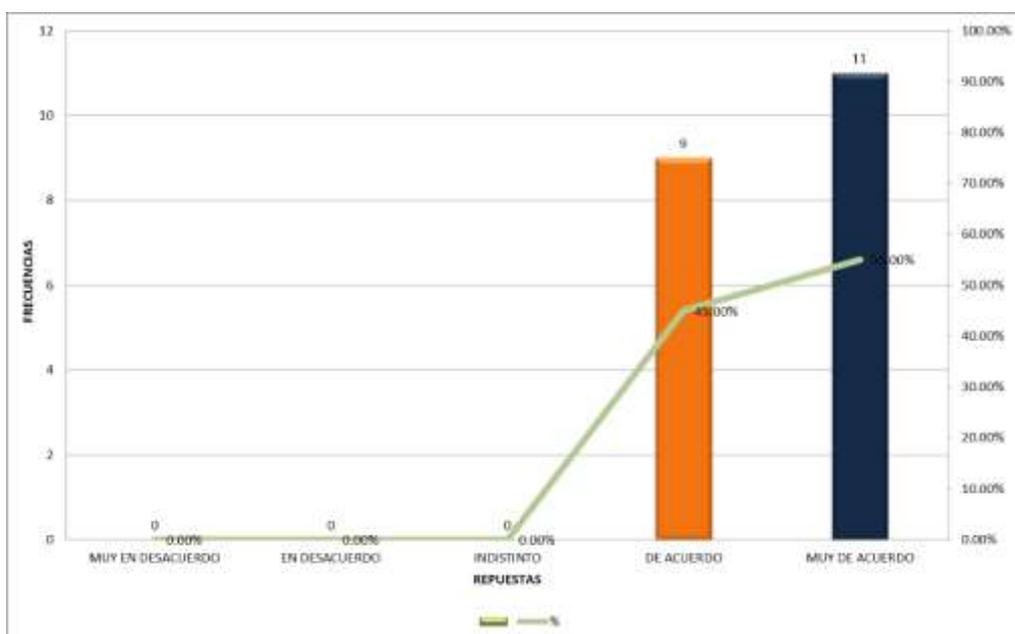
P.7 El supervisor al asignar un trabajo solicita al subordinado que le ayude a preparar los objetivos.

TABLA 7

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	0	0.00%	0	0.00%
DE ACUERDO	9	45.00%	9	45.00%
MUY DE ACUERDO	11	55.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 7



Fuente: Tabla 7: El supervisor al asignar un trabajo solicita al subordinado que le ayude a preparar los objetivos.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 7 que respecto a si el supervisor al asignar un trabajo solicita al subordinado que le ayude a preparar los objetivos, respondieron muy de acuerdo en un 55.00% (11 colaboradores), y de acuerdo con un 45.00% (9 colaboradores).

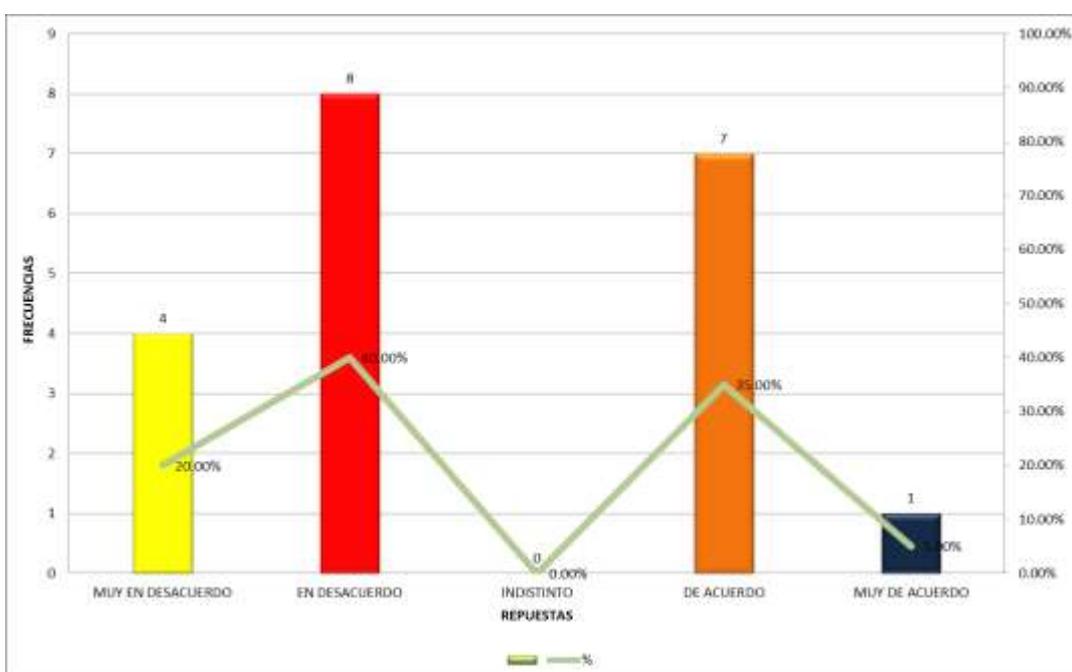
P.8 Cuando un subordinado critica a su jefe, este discute dichas diferencias en forma exhaustiva.

TABLA 8

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	4	20.00%	4	20.00%
EN DESACUERDO	8	40.00%	12	60.00%
INDISTINTO	0	0.00%	12	60.00%
DE ACUERDO	7	35.00%	19	95.00%
MUY DE ACUERDO	1	5.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 8



Fuente: Tabla 8: Cuando un subordinado critica a su jefe, este discute dichas diferencias en forma exhaustiva

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 8 que respecto a si cuando un subordinado critica a su jefe, este discute dichas diferencias en forma exhaustiva, respondieron en desacuerdo en un 40.00% (8 colaboradores), de acuerdo con un 35.00% (7 colaboradores) y muy en desacuerdo con un 20.00% (4 colaboradores).

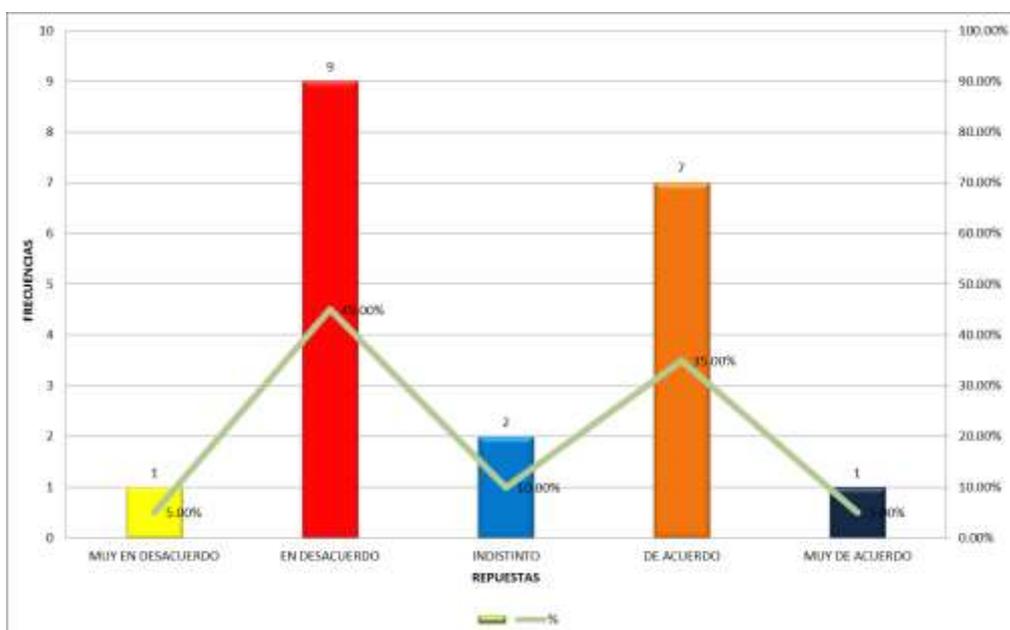
P.9 Cuando se tienen que fijar objetivos, el supervisor los fija de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos.

TABLA 9

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	1	5.00%	1	5.00%
EN DESACUERDO	9	45.00%	10	50.00%
INDISTINTO	2	10.00%	12	60.00%
DE ACUERDO	7	35.00%	19	95.00%
MUY DE ACUERDO	1	5.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 9



Fuente: Tabla 9: Cuando se tienen que fijar objetivos, el supervisor los fija de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 9 que respecto a si Cuando se tienen que fijar objetivos, el supervisor los fija de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos, respondieron en desacuerdo en un 45.00% (9 colaboradores), de acuerdo con un 35.00% (7 colaboradores), indistinto con un 10.00% (2 colaboradores); y muy en desacuerdo y muy de acuerdo con un 5.00% (1 colaborador).

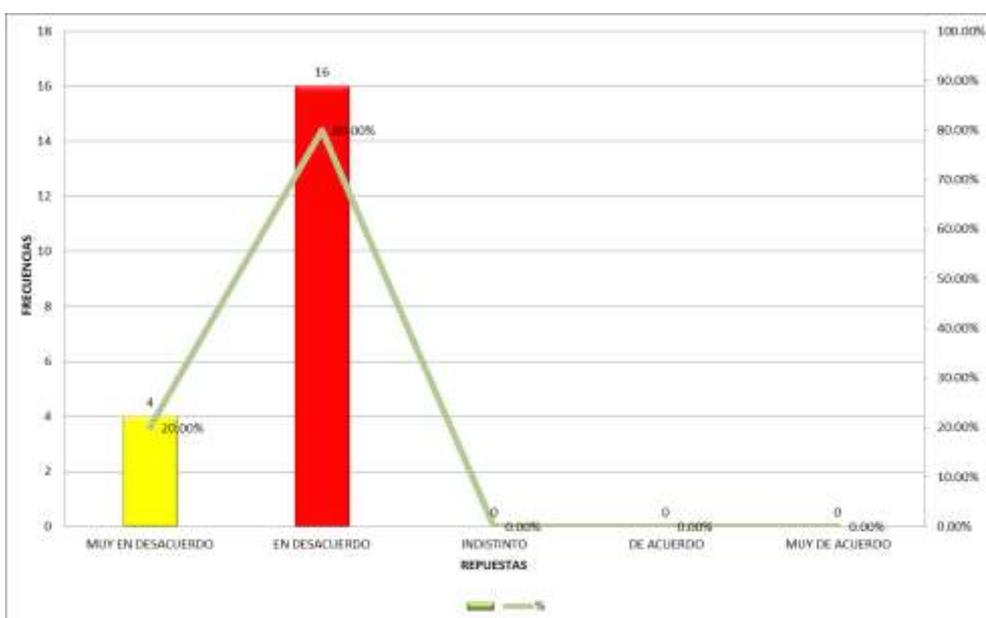
P.Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el mando, a las asambleas.

TABLA 10

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	4	20.00%	4	20.00%
EN DESACUERDO	16	80.00%	20	100.00%
INDISTINTO	0	0.00%	20	100.00%
DE ACUERDO	0	0.00%	20	100.00%
MUY DE ACUERDO	0	0.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 10



Fuente: Tabla 10: Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el mando, a las asambleas.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 10 que respecto a si Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el mando, a las asambleas, respondieron en desacuerdo en un 80.00% (16 colaboradores) y muy en desacuerdo con un 20.00% (4 colaboradores).

DIMENSION LIBERAL:

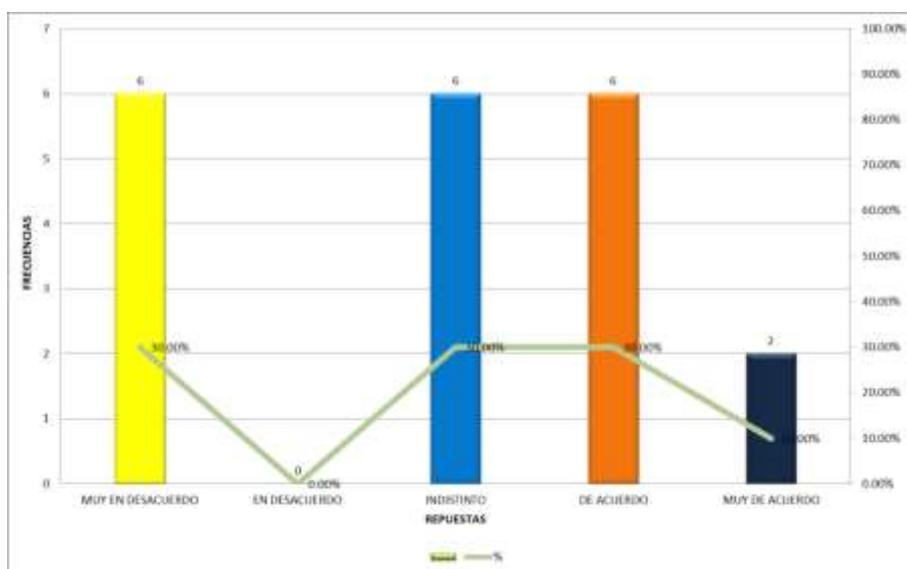
P.11 El líder debe mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados.

TABLA 11

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	6	30.00%	6	30.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	6	30.00%
INDISTINTO	6	30.00%	12	60.00%
DE ACUERDO	6	30.00%	18	90.00%
MUY DE ACUERDO	2	10.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 11



Fuente: Tabla 11: El líder debe mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 11 que respecto a si el líder debe mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados, respondieron muy en desacuerdo, indistinto y de acuerdo en un 30.00% (6 colaboradores) y muy de acuerdo con un 10.00% (2 colaboradores).

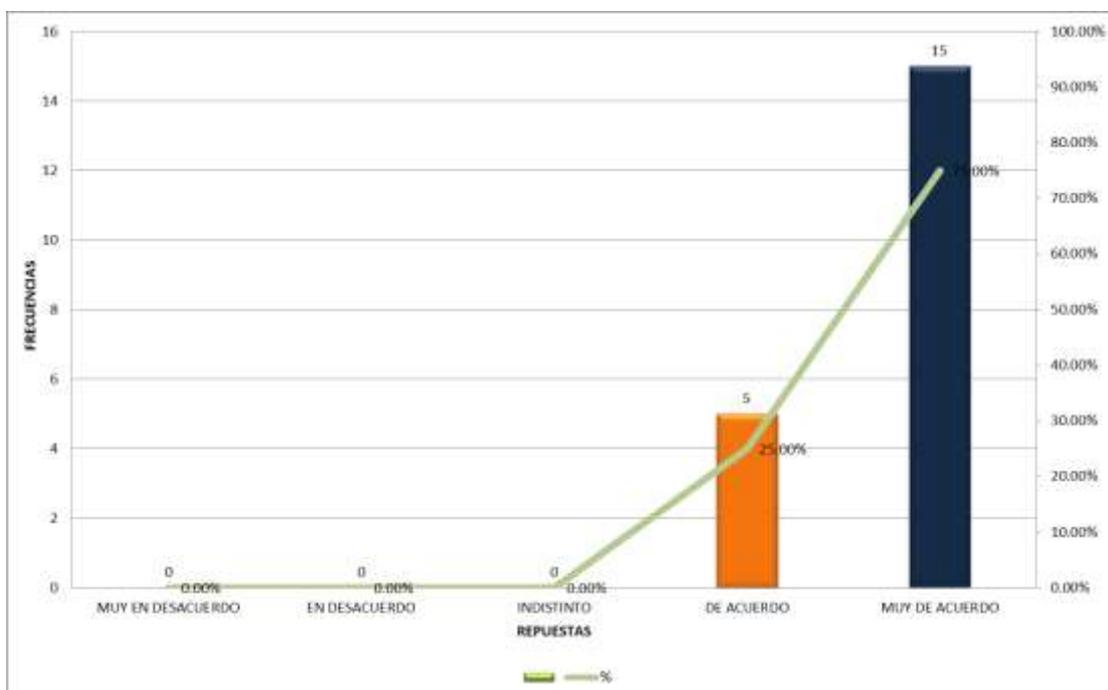
P.12 Un líder no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados.

TABLA 12

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	0	0.00%	0	0.00%
DE ACUERDO	5	25.00%	5	25.00%
MUY DE ACUERDO	15	75.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 12



Fuente: Tabla 12: Un líder no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 12 que respecto a si un líder no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados, respondieron muy de acuerdo 75.00%(15 colaboradores) y de acuerdo con un 25.00% (5 colaboradores).

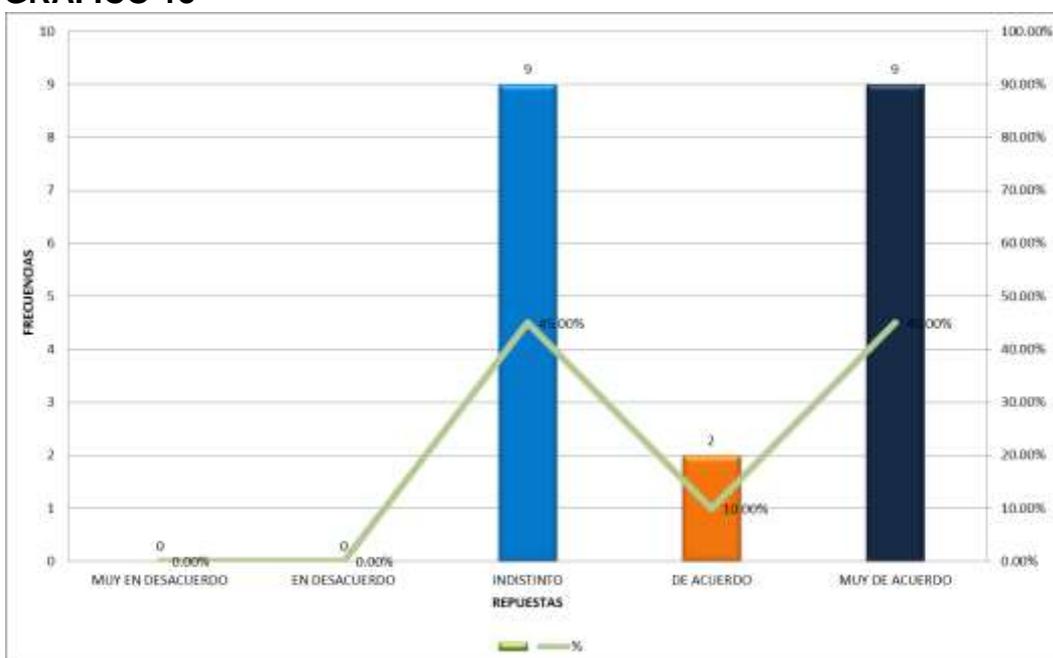
P.13 El líder establece los objetivos, y que son los subordinados los que se repartan los trabajos y determinan la forma de llevarlos a cabo..

TABLA 13

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	9	45.00%	9	45.00%
DE ACUERDO	2	10.00%	11	55.00%
MUY DE ACUERDO	9	45.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 13



Fuente: Tabla 13: El líder establece los objetivos, y que son los subordinados los que se repartan los trabajos y determinan la forma de llevarlos a cabo.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 13 que respecto a si El líder establece los objetivos, y que son los subordinados los que se repartan los trabajos y determinan la forma de llevarlos a cabo, respondieron indistinto y muy de acuerdo con un 45.00% (9 colaboradores) y de acuerdo con un 10.00% (2 colaboradores).

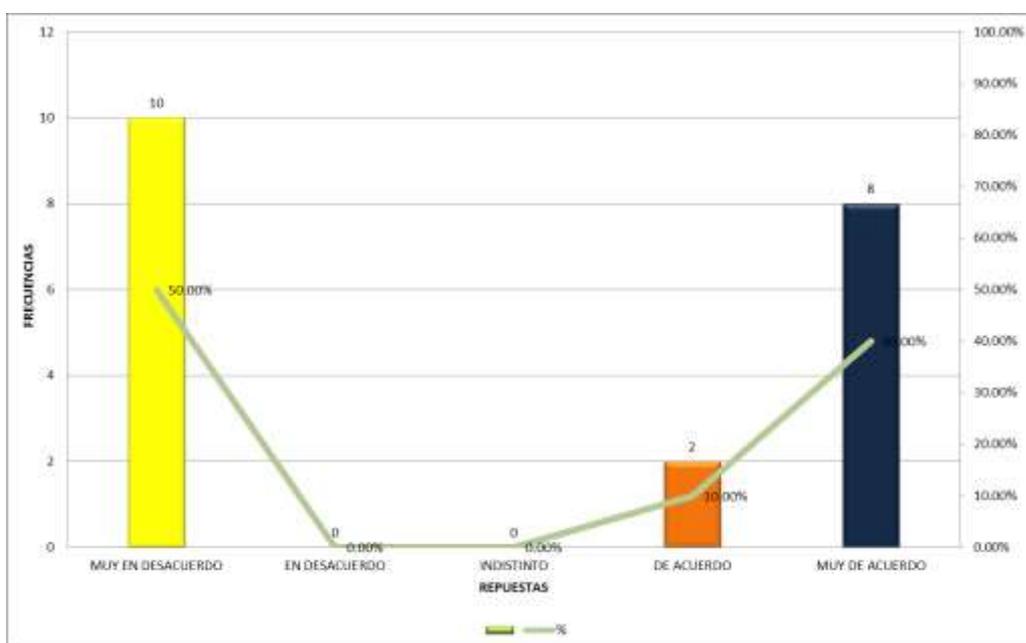
P.14 Para comunicaciones diarias de rutina, el líder alenta a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.

TABLA 14

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	10	50.00%	10	50.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	10	50.00%
INDISTINTO	0	0.00%	10	50.00%
DE ACUERDO	2	10.00%	12	60.00%
MUY DE ACUERDO	8	40.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 14



Fuente: Tabla 14: Para comunicaciones diarias de rutina, el líder alenta a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 14 que respecto a si Para comunicaciones diarias de rutina, el líder alenta a sus subordinados a que se pongan en contacto con él, respondieron muy en desacuerdo con un 50.00% (10 colaboradores), muy de acuerdo con un 40.00% (8 colaboradores) y de acuerdo con un 10.00% (2 colaboradores).

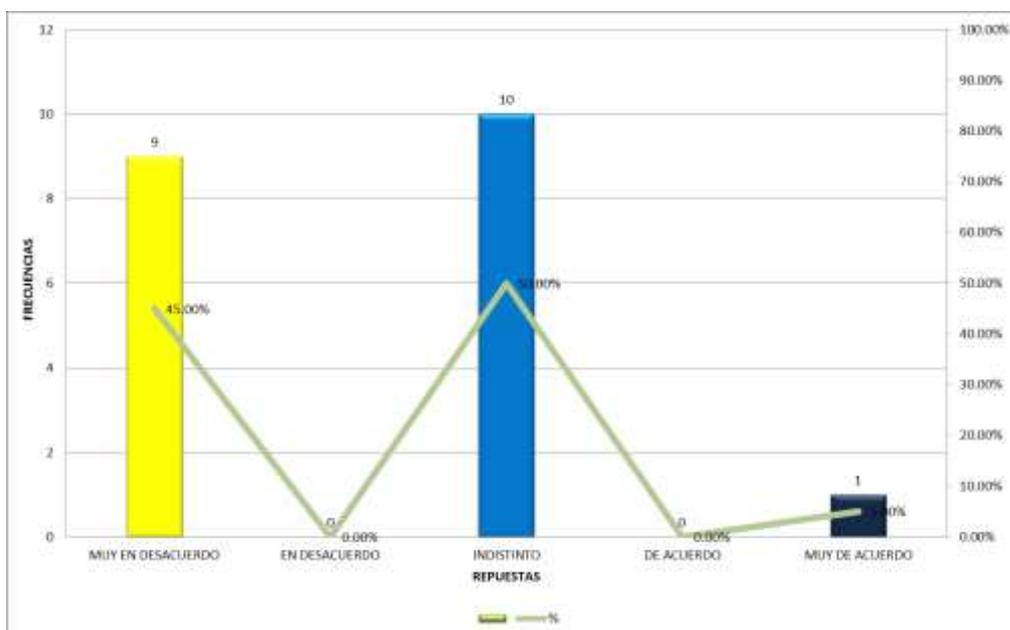
P.15 Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados

TABLA 15

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	9	45.00%	9	45.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	9	45.00%
INDISTINTO	10	50.00%	19	95.00%
DE ACUERDO	0	0.00%	19	95.00%
MUY DE ACUERDO	1	5.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 15



Fuente: Tabla 15: Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 15 que respecto a si los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados, respondieron indistinto con un 50.00% (10 colaboradores), muy en desacuerdo con un 45.00% (9 colaboradores) y muy de acuerdo con un 5.00% (1 colaborador).

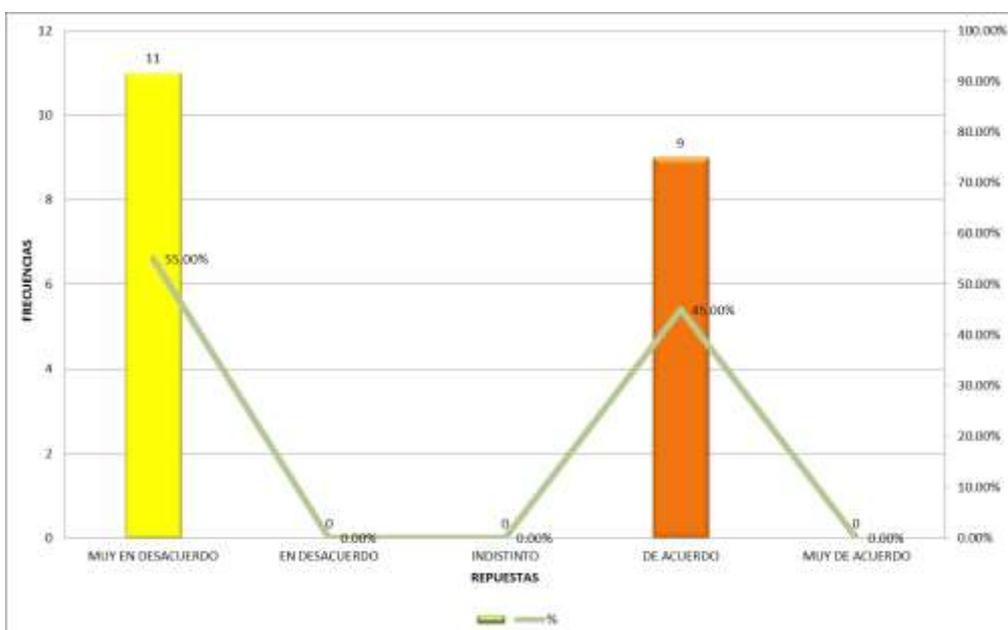
P.16 Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando les pide que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado.

TABLA 16

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	11	55.00%	11	55.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	11	55.00%
INDISTINTO	0	0.00%	11	55.00%
DE ACUERDO	9	45.00%	20	100.00%
MUY DE ACUERDO	0	0.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 16



Fuente: Tabla 16: Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando les pide que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 16 que respecto a si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando les pide que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado., respondieron muy en desacuerdo con un 55.00% (11 colaboradores), y de acuerdo con un 45.00% (9 colaborador).

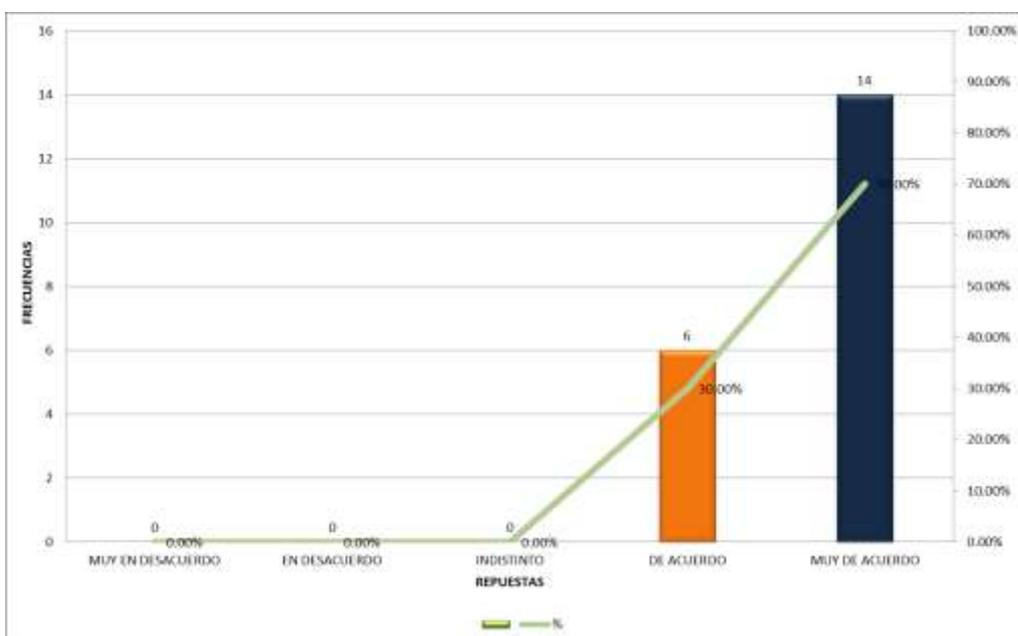
P.17 El líder se preocupa por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiende al buen juicio de sus subordinados.

TABLA 17

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	0	0.00%	0	0.00%
DE ACUERDO	6	30.00%	6	30.00%
MUY DE ACUERDO	14	70.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 17



Fuente: Tabla 17: El líder se preocupa por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiende al buen juicio de sus subordinados.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 17 que respecto a si un el líder se preocupa por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiende al buen juicio de sus subordinados, respondieron muy de acuerdo con un 70.00% (14 colaboradores), y de acuerdo con un 30.00% (6 colaboradores).

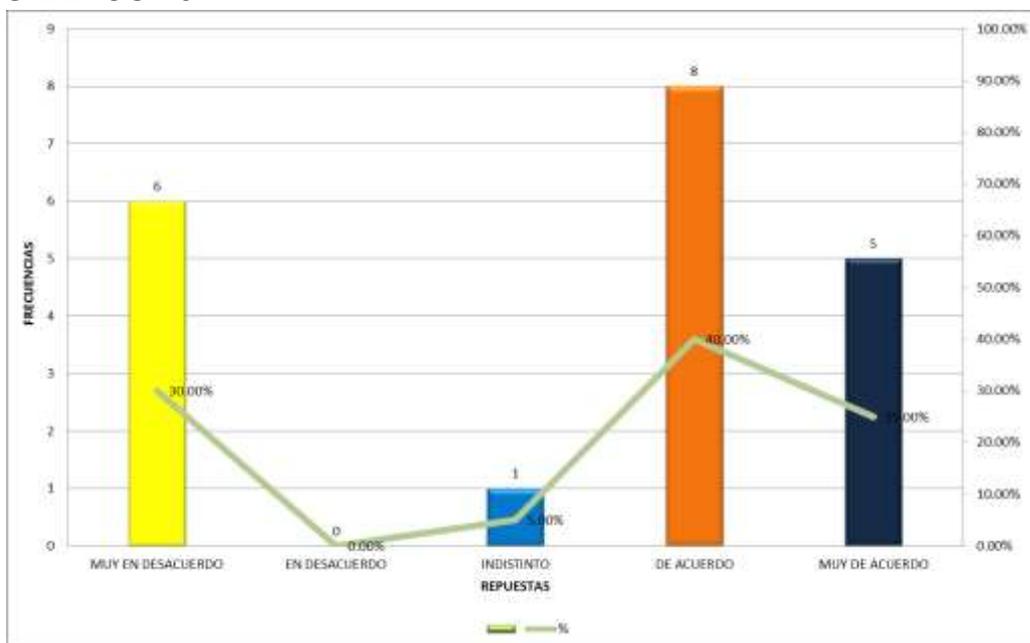
P.18 Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.

TABLA 18

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	6	30.00%	6	30.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	6	30.00%
INDISTINTO	1	5.00%	7	35.00%
DE ACUERDO	8	40.00%	15	75.00%
MUY DE ACUERDO	5	25.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 18



Fuente: Tabla 18: Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 18 que respecto a Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias, respondieron de acuerdo con un 40.00% (8 colaboradores), muy en desacuerdo con un 30.00% (6 colaboradores) y muy de acuerdo con un 25.00% (5 colaboradores).

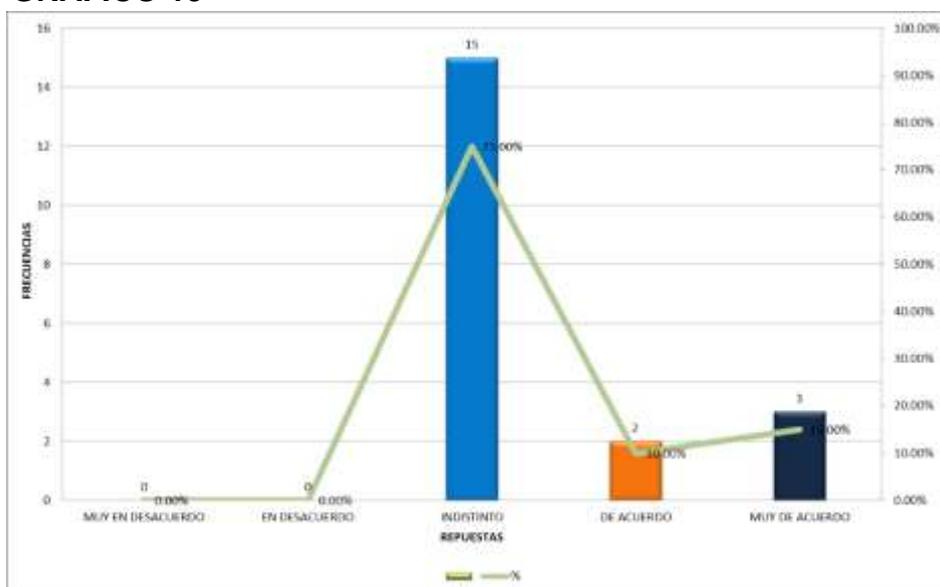
P.19 Son los subordinados mismos quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol

TABLA 19

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	15	75.00%	15	75.00%
DE ACUERDO	2	10.00%	17	85.00%
MUY DE ACUERDO	3	15.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 19



Fuente: Tabla 19: Son los subordinados mismos quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 19 que respecto a si Son los subordinados mismos quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol, respondieron indistinto con un 75.00% (15 colaboradores), muy de acuerdo con un 15.00% (3 colaboradores) y de acuerdo con un 10.00% (2 colaboradores).

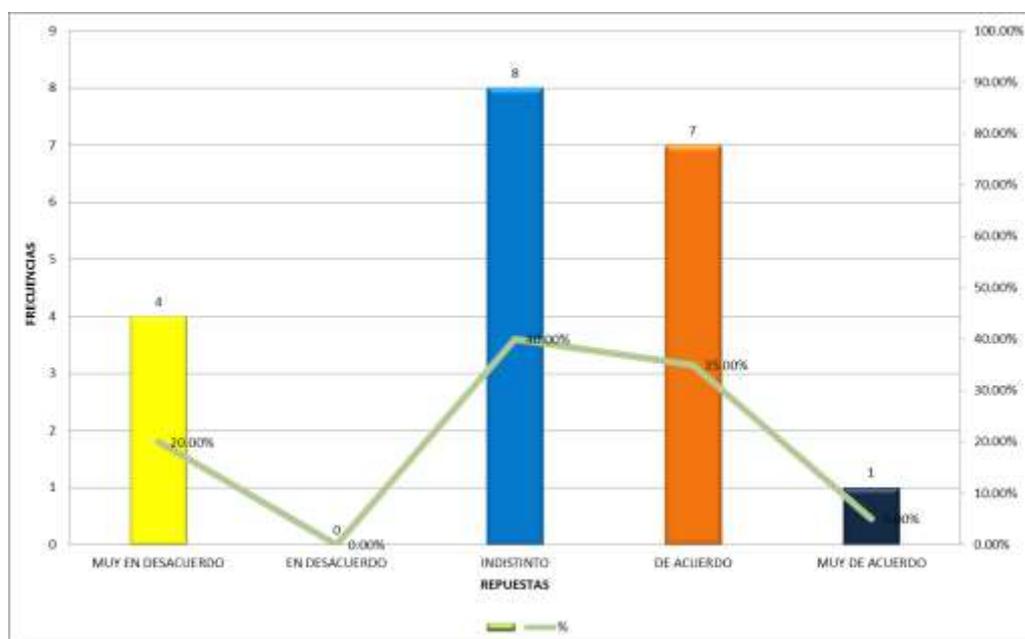
P.20 El jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal.

TABLA 20

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	4	20.00%	4	20.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	4	20.00%
INDISTINTO	8	40.00%	12	60.00%
DE ACUERDO	7	35.00%	19	95.00%
MUY DE ACUERDO	1	5.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 20



Fuente: Tabla 20: El jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 20 que respecto a si el jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal, respondieron indistinto con un 40.00% (8 colaboradores), de acuerdo con un 35.00% (7 colaboradores), muy en desacuerdo con un 20.00% (4 colaboradores) y muy de acuerdo con un 5.00% (1 colaborador).

DIMENSION AUTORITARIO

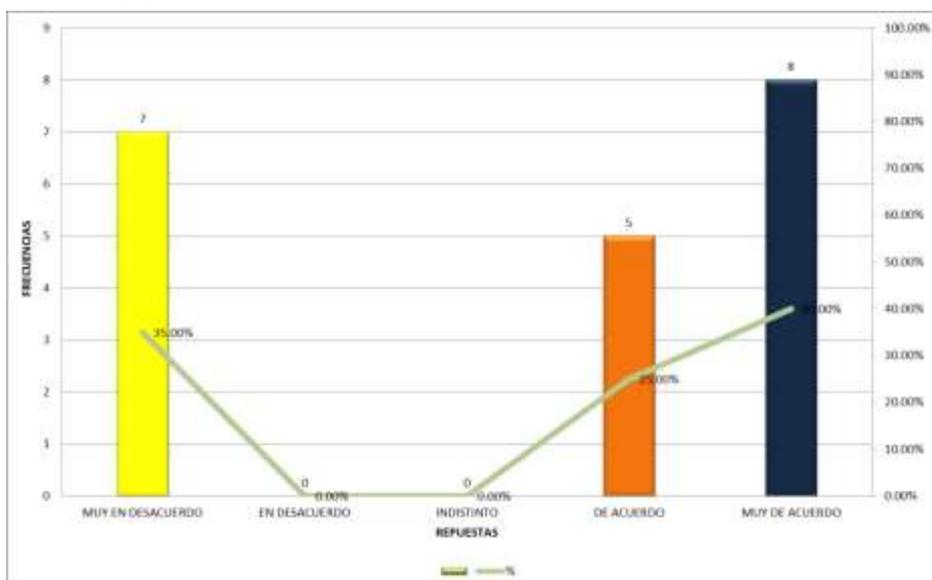
P.21 El líder mantiene relaciones amistosas con su personal imponiendo disciplina.

TABLA 21

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	7	35.00%	7	35.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	7	35.00%
INDISTINTO	0	0.00%	7	35.00%
DE ACUERDO	5	25.00%	12	60.00%
MUY DE ACUERDO	8	40.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 21



Fuente: Tabla 21: El líder mantiene relaciones amistosas con su personal imponiendo disciplina.

INTERPRETACIÓN:

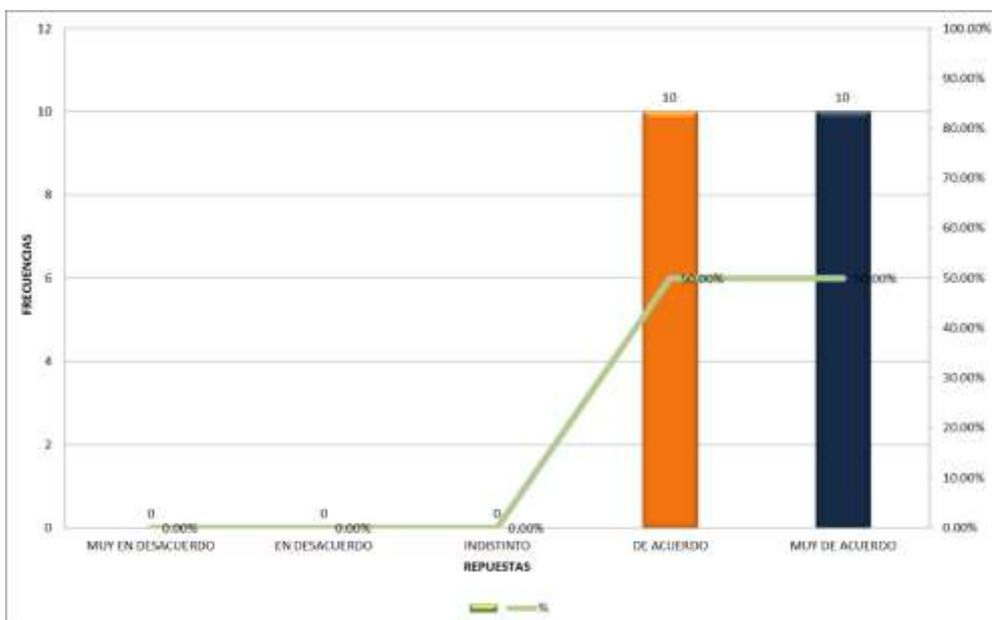
Se observa en la tabla y Gráfico 21 que respecto a si el líder mantiene relaciones amistosas con su personal imponiendo disciplina, respondieron muy de acuerdo con un 40.00% (8 colaboradores), muy en desacuerdo con un 35.00% (7 colaboradores), y de acuerdo con un 25.00% (5 colaborador).

P.22 El líder hace sentir siempre a su personal que él es el que manda
TABLA 22

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	0	0.00%	0	0.00%
DE ACUERDO	10	50.00%	10	50.00%
MUY DE ACUERDO	10	50.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 22



Fuente: Tabla 22: El líder hace sentir siempre a su personal que él es el que manda

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 22 que respecto a si el líder hace sentir siempre a su personal que él es el que manda, respondieron de acuerdo y muy de acuerdo con un 50.00% (10 colaboradores).

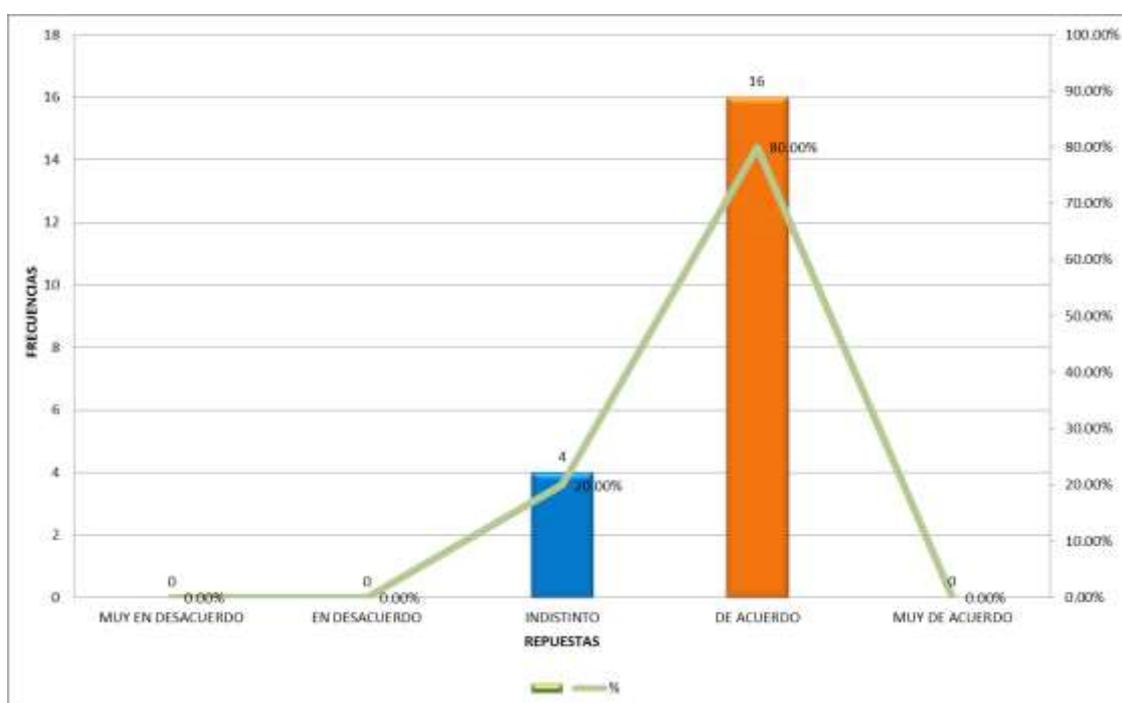
P.23 Sanciona el incumplimiento de las disposiciones de la Entidad contribuyendo a mantener la disciplina.

TABLA 23

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	4	20.00%	4	20.00%
DE ACUERDO	16	80.00%	20	100.00%
MUY DE ACUERDO	0	0.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 23



Fuente: Tabla 23: Sanciona el incumplimiento de las disposiciones de la Entidad contribuyendo a mantener la disciplina.

INTERPRETACIÓN:

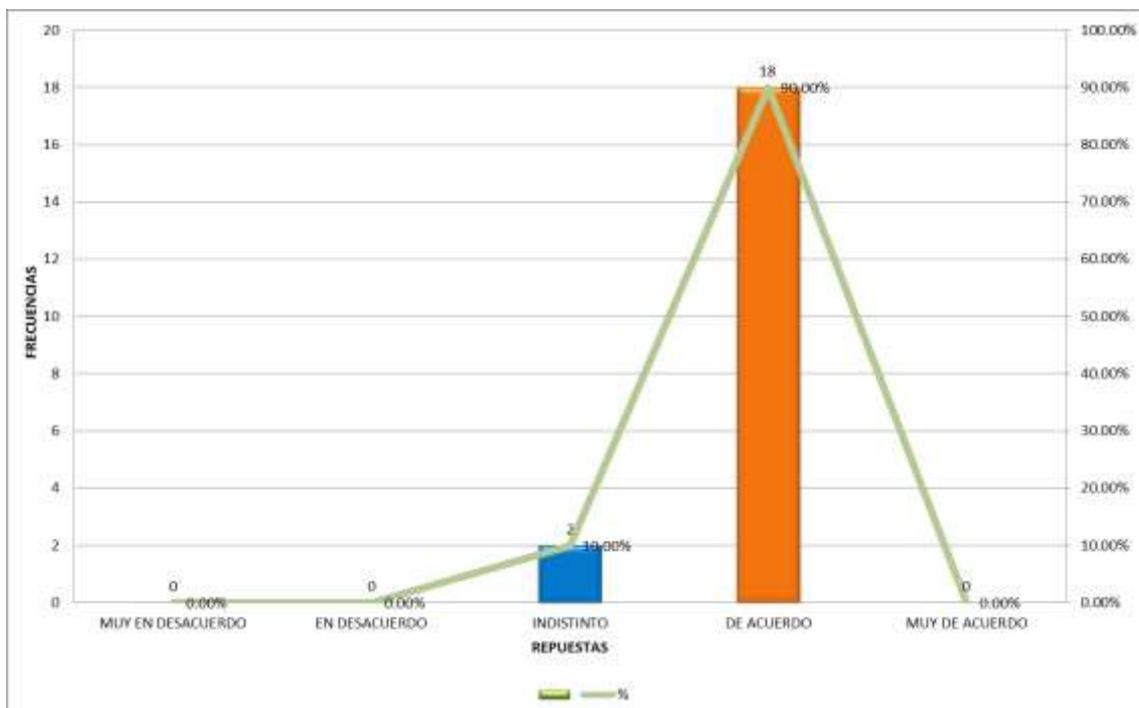
Se observa en la tabla y Gráfico 23 que respecto a si Sanciona el incumplimiento de las disposiciones de la Entidad contribuyendo a mantener la disciplina, respondieron de acuerdo con un 80.00% (16 colaboradores) e indistinto con un 20.00% (4 colaboradores).

P.24 Cuando hay que establecer objetivos, el líder lo hace solo.
TABLA 24

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	2	10.00%	2	10.00%
DE ACUERDO	18	90.00%	20	100.00%
MUY DE ACUERDO	0	0.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 24



Fuente: Tabla 24: Cuando hay que establecer objetivos, el líder lo hace solo.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 24 que respecto a si cuando hay que establecer objetivos, el líder lo hace solo, respondieron de acuerdo con un 90.00% (18 colaboradores) e indistinto con un 10.00% (2 colaboradores).

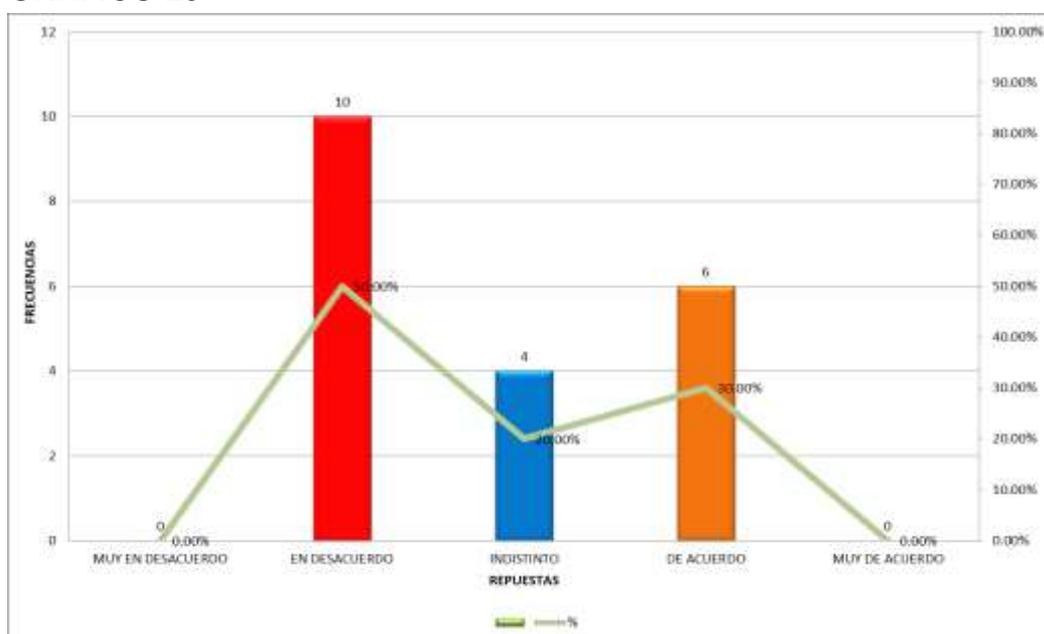
P.25 Mientras trabajas en grupo, rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.

TABLA 25

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	10	50.00%	10	50.00%
INDISTINTO	4	20.00%	14	70.00%
DE ACUERDO	6	30.00%	20	100.00%
MUY DE ACUERDO	0	0.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 25



Fuente: Tabla 25: Mientras trabajas en grupo, rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.

INTERPRETACIÓN:

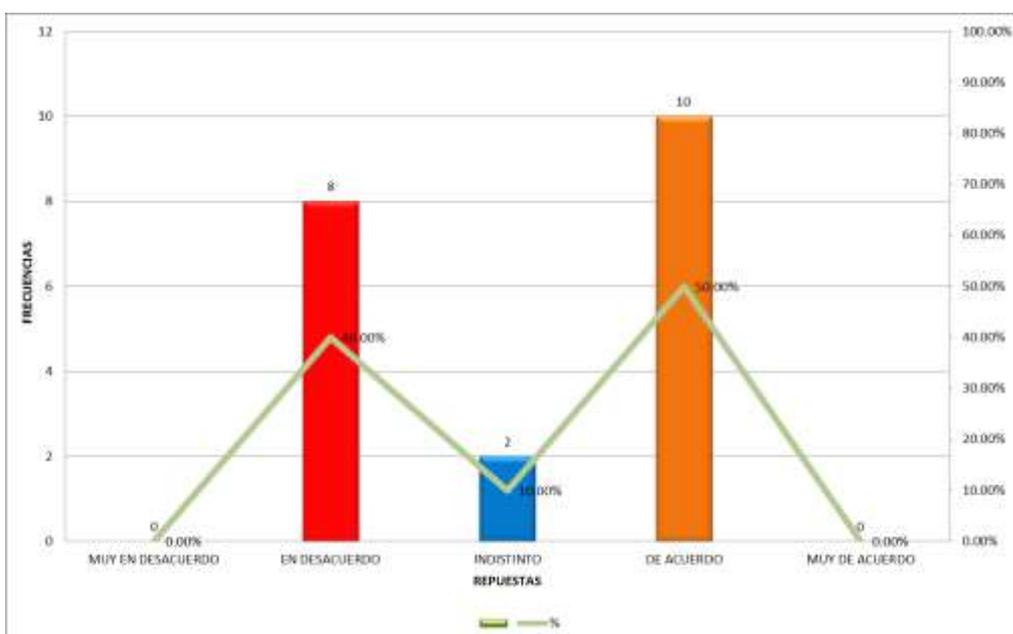
Se observa en la tabla y Gráfico 25 que respecto a si mientras trabajas en grupo, rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas, respondieron en desacuerdo con un 50.00% (10 colaboradores), de acuerdo con un 30.00% (6 colaboradores) e indistinto con un 20.00% (4 colaboradores).

P.26 Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor permite al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones públicamente
TABLA 26

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	8	40.00%	8	40.00%
INDISTINTO	2	10.00%	10	50.00%
DE ACUERDO	10	50.00%	20	100.00%
MUY DE ACUERDO	0	0.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 26



Fuente: Tabla 26: Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor permite al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones públicamente

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 26 que respecto a si cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor permite al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones públicamente, respondieron de acuerdo con un 50.00% (10 colaboradores), en desacuerdo con un 40.00% (8 colaboradores), e indistinto con un 10.00% (2 colaboradores).

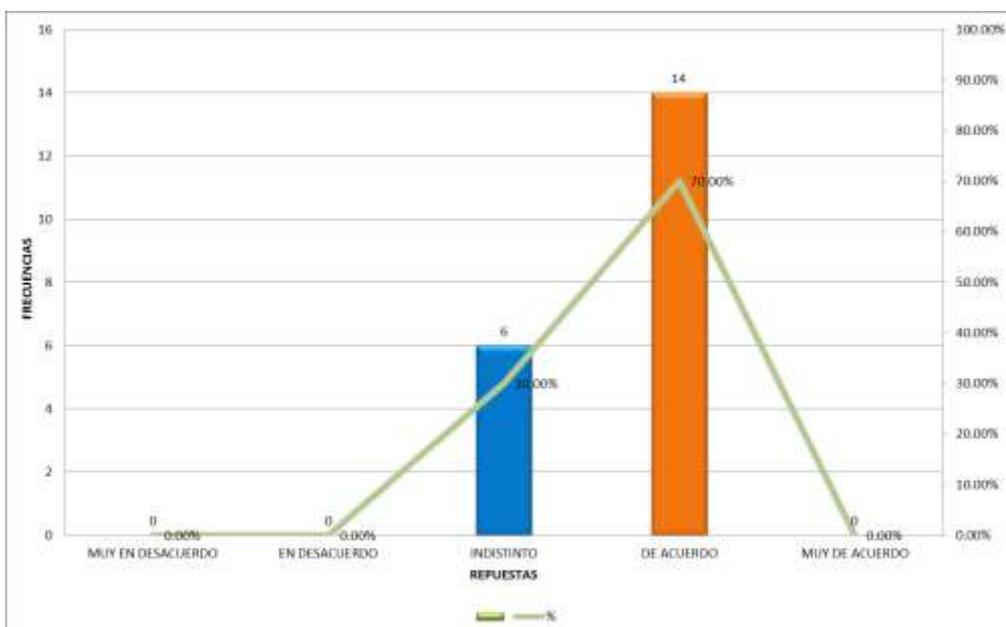
P.27 El líder despide fácilmente a un subordinado cuando lo cree necesario

TABLA 27

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	6	30.00%	6	30.00%
DE ACUERDO	14	70.00%	20	100.00%
MUY DE ACUERDO	0	0.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 27



Fuente: Tabla 27: El líder despide fácilmente a un subordinado cuando lo cree necesario

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 27 que respecto a si el líder despide fácilmente a un subordinado cuando lo cree necesario, respondieron de acuerdo con un 70.00% (14 colaboradores) e indistinto con un 30.00% (6 colaboradores).

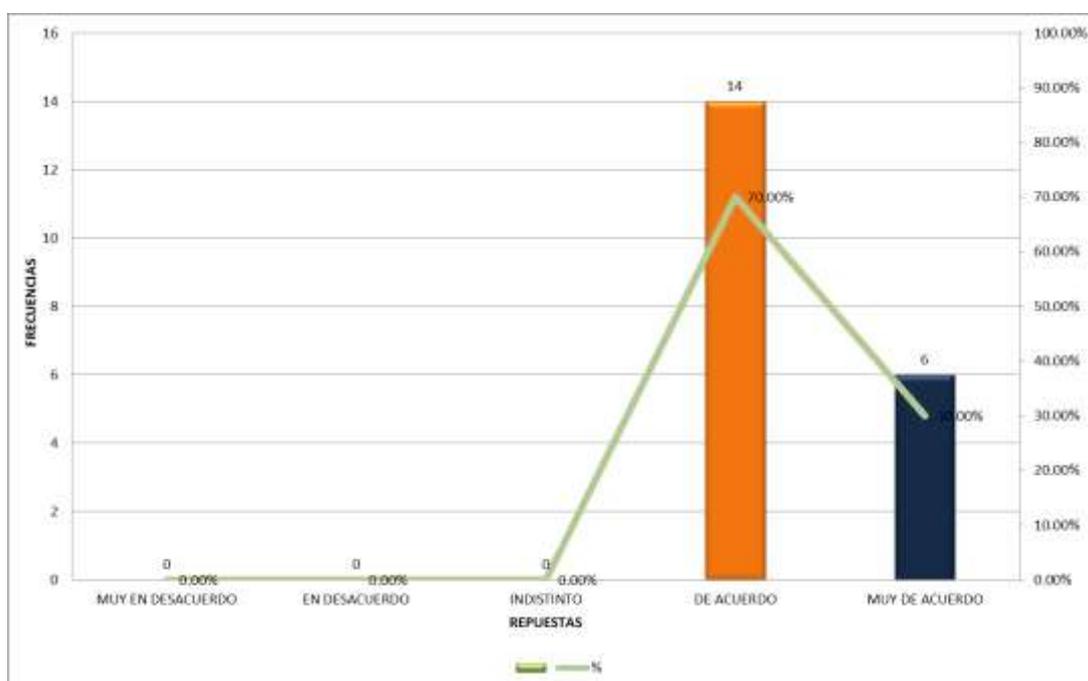
P.28 El subordinado es leal en primer lugar a su mando inmediato.

TABLA 28

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	0	0.00%	0	0.00%
DE ACUERDO	14	70.00%	14	70.00%
MUY DE ACUERDO	6	30.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 28



Fuente: Tabla 28: El subordinado es leal en primer lugar a su mando inmediato.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 28 que respecto a si el subordinado es leal en primer lugar a su mando inmediato, respondieron de acuerdo con un 70.00% (14 colaboradores) y muy de acuerdo con un 30.00% (6 colaboradores).

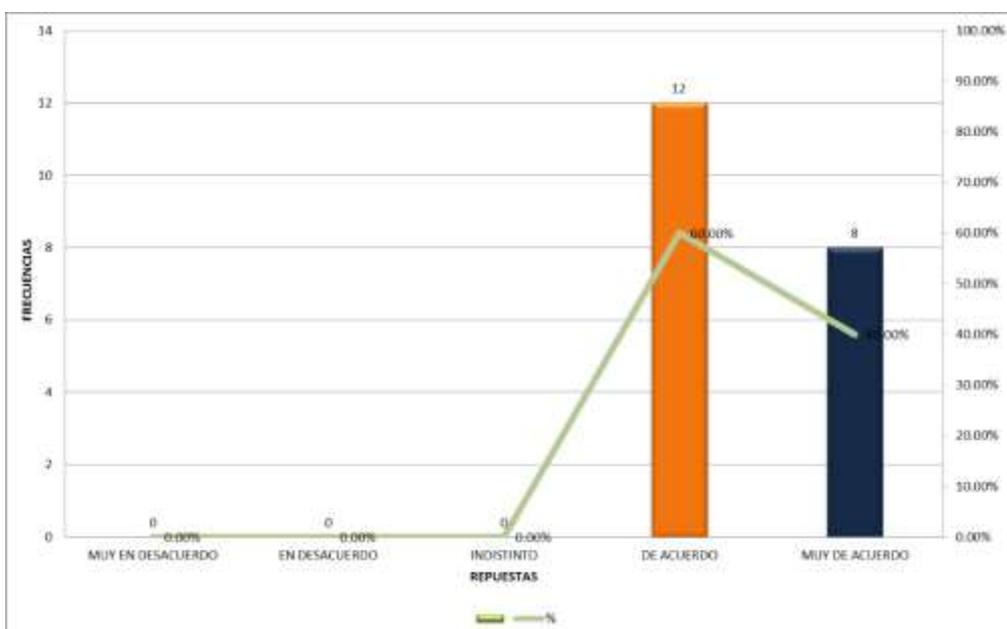
P.29 Cuando se fijan objetivos, el mando no confía mucho en las recomendaciones de sus subordinados

TABLA 29

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	0	0.00%	0	0.00%
DE ACUERDO	12	60.00%	12	60.00%
MUY DE ACUERDO	8	40.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 29



Fuente: Tabla 29: Cuando se fijan objetivos, el mando no confía mucho en las recomendaciones de sus subordinados

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 29 que respecto a si cuando se fijan objetivos, el mando no confía mucho en las recomendaciones de sus subordinados, respondieron de acuerdo con un 60.00% (12 colaboradores) y muy de acuerdo con un 40.00% (8 colaboradores).

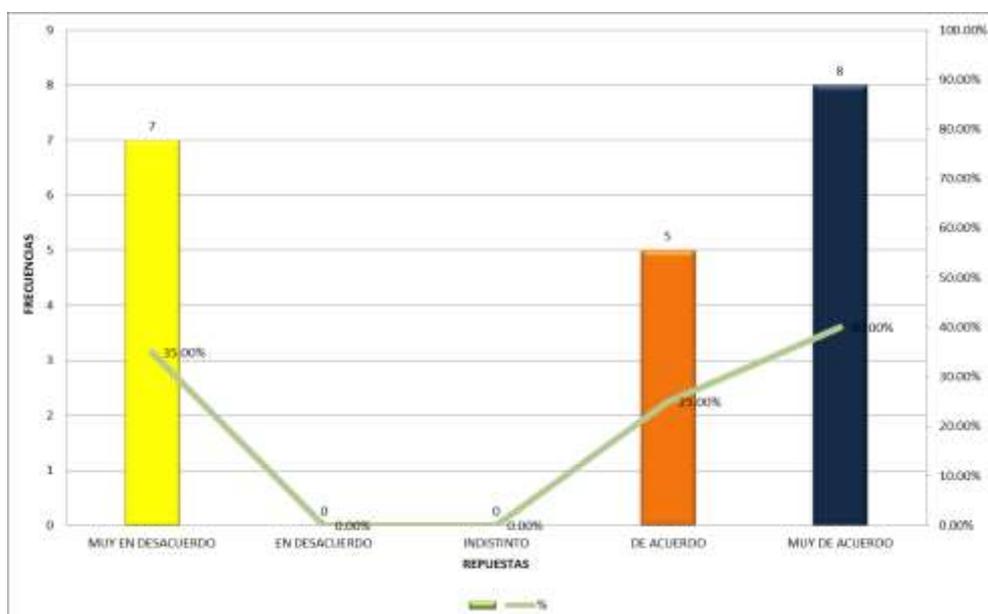
P.30 El líder promueve reuniones de grupo pequeño con el personal. No prefiere realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes.

TABLA 30

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	7	35.00%	7	35.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	7	35.00%
INDISTINTO	0	0.00%	7	35.00%
DE ACUERDO	5	25.00%	12	60.00%
MUY DE ACUERDO	8	40.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 30



Fuente: Tabla 30: El líder promueve reuniones de grupo pequeño con el personal. No prefiere realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 30 que respecto a si el líder promueve reuniones de grupo pequeño con el personal. No prefiere realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes, respondieron muy de acuerdo con un 40.00% (8 colaboradores), muy en desacuerdo con un 35.00% (7 colaboradores) y de acuerdo con un 25.00% (5 colaboradores).

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DIMENSION AFECTIVO

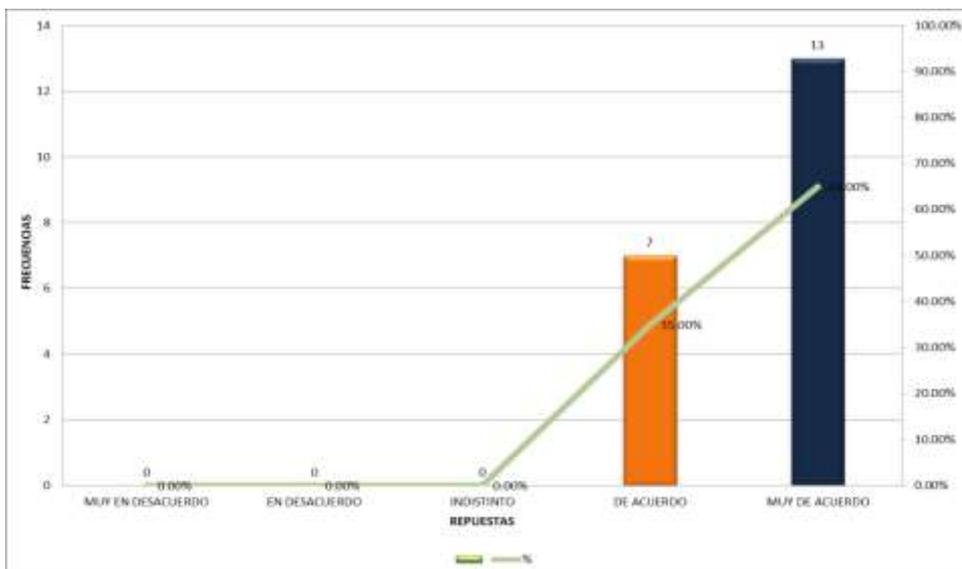
P.31 Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.

TABLA 31

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	0	0.00%	0	0.00%
DE ACUERDO	7	35.00%	7	35.00%
MUY DE ACUERDO	13	65.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 31



Fuente: Tabla 31: Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.

INTERPRETACIÓN:

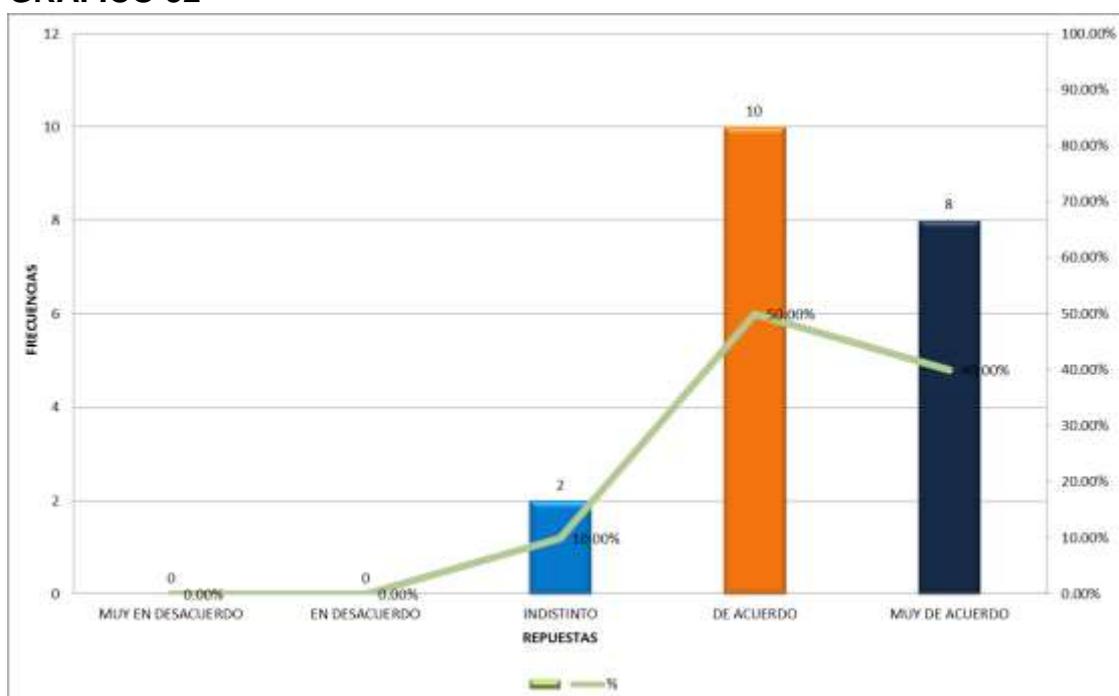
Se observa en la tabla y Gráfico 31 que respecto a si sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización, respondieron muy de acuerdo con un 65.00% (13 colaboradores) y de acuerdo con un 35.00% (7 colaboradores).

P.32 Realmente siento los problemas de mi organización como propios.
TABLA 32

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	2	10.00%	2	10.00%
DE ACUERDO	10	50.00%	12	60.00%
MUY DE ACUERDO	8	40.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 32



Fuente: Tabla 32: Realmente siento los problemas de mi organización como propios.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 32 que respecto a si realmente siento los problemas de mi organización como propios, respondieron de acuerdo con un 50.00% (10 colaboradores), muy de acuerdo con un 40.00% (8 colaboradores) e indistinto con un 10.00% (2 colaboradores).

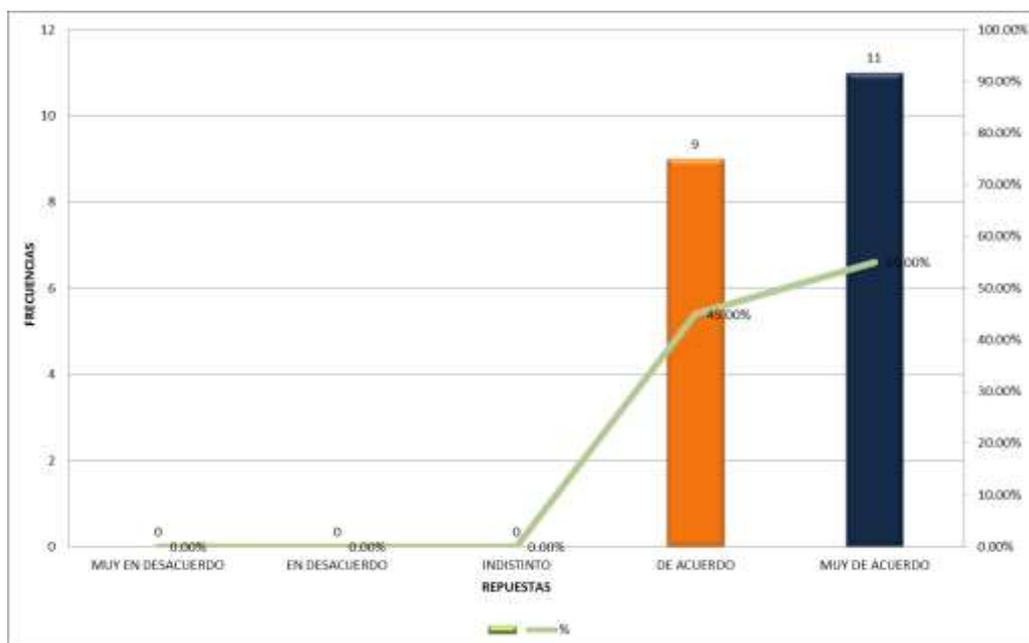
P.33 Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.

TABLA 33

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	0	0.00%	0	0.00%
DE ACUERDO	9	45.00%	9	45.00%
MUY DE ACUERDO	11	55.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 33



Fuente: Tabla 33: Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 33 que respecto a si esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal, respondieron muy de acuerdo con un 55.00% (11 colaboradores) y de acuerdo con un 45.00% (9 colaboradores).

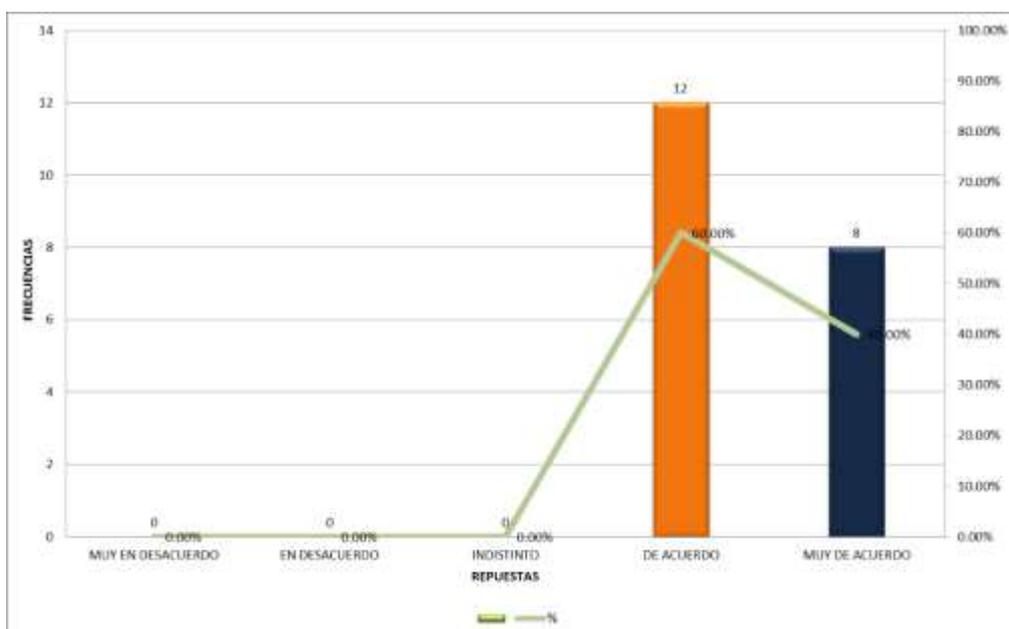
P.34 No me siento como “parte de la familia” en mi organización.

TABLA 34

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	0	0.00%	0	0.00%
DE ACUERDO	12	60.00%	12	60.00%
MUY DE ACUERDO	8	40.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 34



Fuente: Tabla 34: No me siento como “parte de la familia” en mi organización

INTERPRETACIÓN:

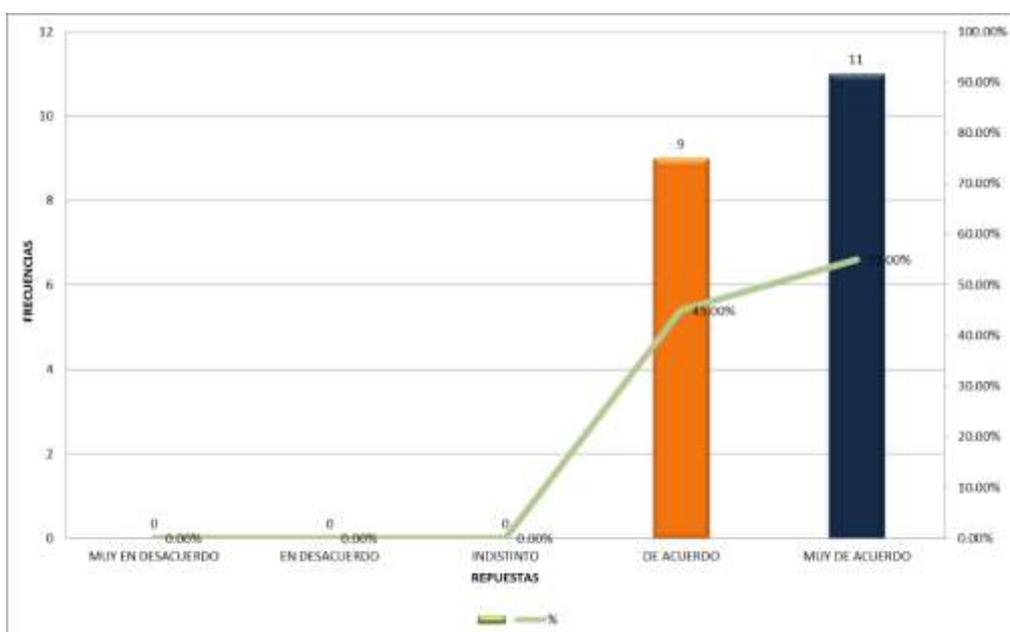
Se observa en la tabla y Gráfico 34 que respecto a si no me siento como “parte de la familia” en mi organización, respondieron de acuerdo con un 60.00% (12 colaboradores) y muy de acuerdo con un 40.00% (8 colaboradores).

**P.35 No tengo un fuerte sentimiento de pertenecía hacia mi organización.
TABLA 35**

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	0	0.00%	0	0.00%
DE ACUERDO	9	45.00%	9	45.00%
MUY DE ACUERDO	11	55.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 35



Fuente: Tabla 35: No tengo un fuerte sentimiento de pertenecía hacia mi organización.

INTERPRETACIÓN:

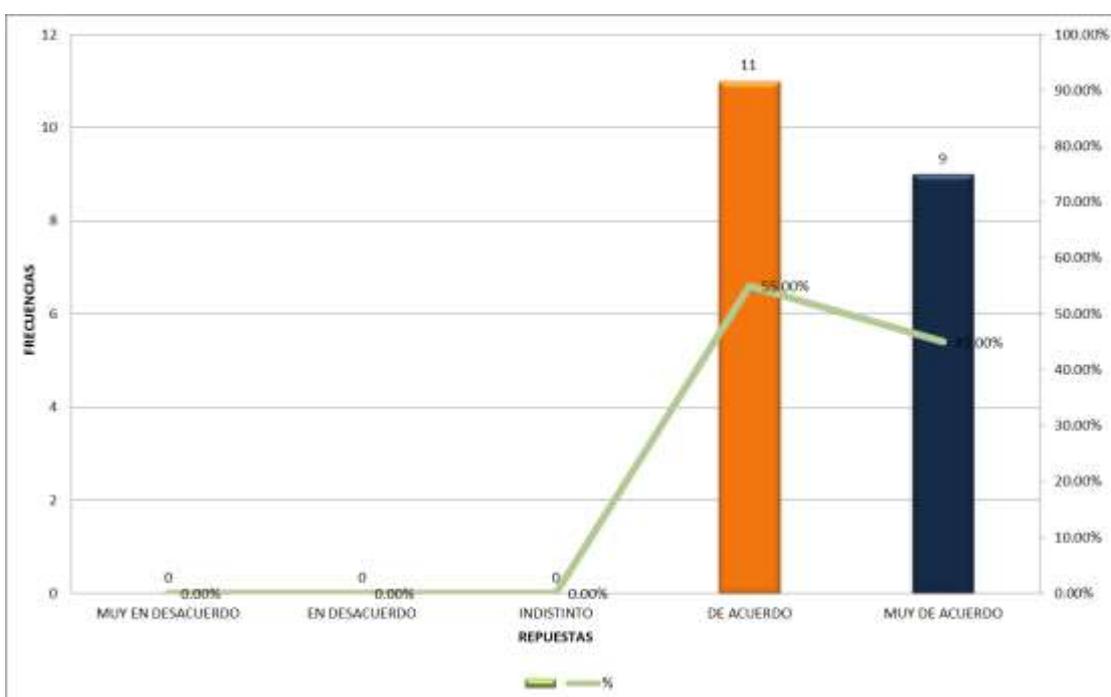
Se observa en la tabla y Gráfico 35 que respecto a si no tengo un fuerte sentimiento de pertenecía hacia mi organización, respondieron muy de acuerdo con un 55.00% (11 colaboradores) y de acuerdo con un 45.00% (9 colaboradores).

**P.36 No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.
TABLA 36**

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	0	0.00%	0	0.00%
DE ACUERDO	11	55.00%	11	55.00%
MUY DE ACUERDO	9	45.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 36



Fuente: Tabla 36: No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 36 que respecto a si no me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización, respondieron de acuerdo con un 55.00% (11 colaboradores) y muy de acuerdo con un 45.00% (9 colaboradores).

DIMENSION CONTINUO

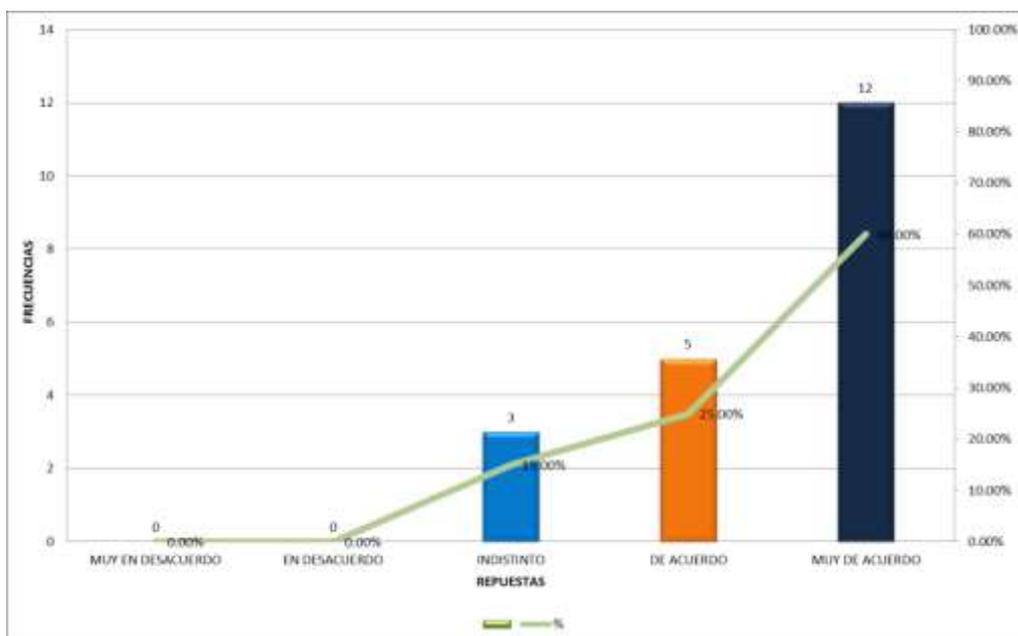
P.37 Si yo no hubiera invertido tanto de mi tiempo en mi organización, consideraría trabajar en otra empresa.

TABLA 37

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	3	15.00%	3	15.00%
DE ACUERDO	5	25.00%	8	40.00%
MUY DE ACUERDO	12	60.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 37



Fuente: Tabla 37: Si yo no hubiera invertido tanto de mi tiempo en mi organización, consideraría trabajar en otra empresa.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 37 que respecto a si yo no hubiera invertido tanto de mi tiempo en mi organización, consideraría trabajar en otra empresa, respondieron muy de acuerdo con un 60.00% (12 colaboradores), de acuerdo con un 25.00% (5 colaboradores) e indistinto con un 15.00% (3 colaboradores).

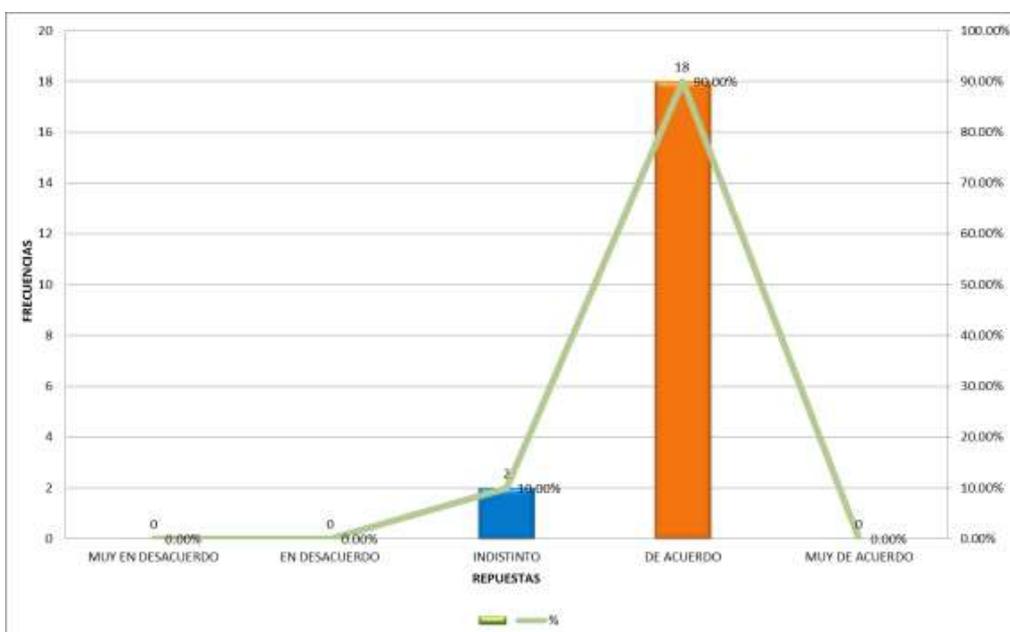
P.38 Si decidiera renunciar a mi organización en este momento, muchas cosas de mi vida serían interrumpidas.

TABLA 38

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	2	10.00%	2	10.00%
DE ACUERDO	18	90.00%	20	100.00%
MUY DE ACUERDO	0	0.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 38



Fuente: Tabla 38: Si decidiera renunciar a mi organización en este momento, muchas cosas de mi vida serían interrumpidas.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 38 que respecto a si decidiera renunciar a mi organización en este momento, muchas cosas de mi vida serían interrumpidas, respondieron de acuerdo con un 90.00% (18 colaboradores) e indistinto con un 10.00% (2 colaboradores).

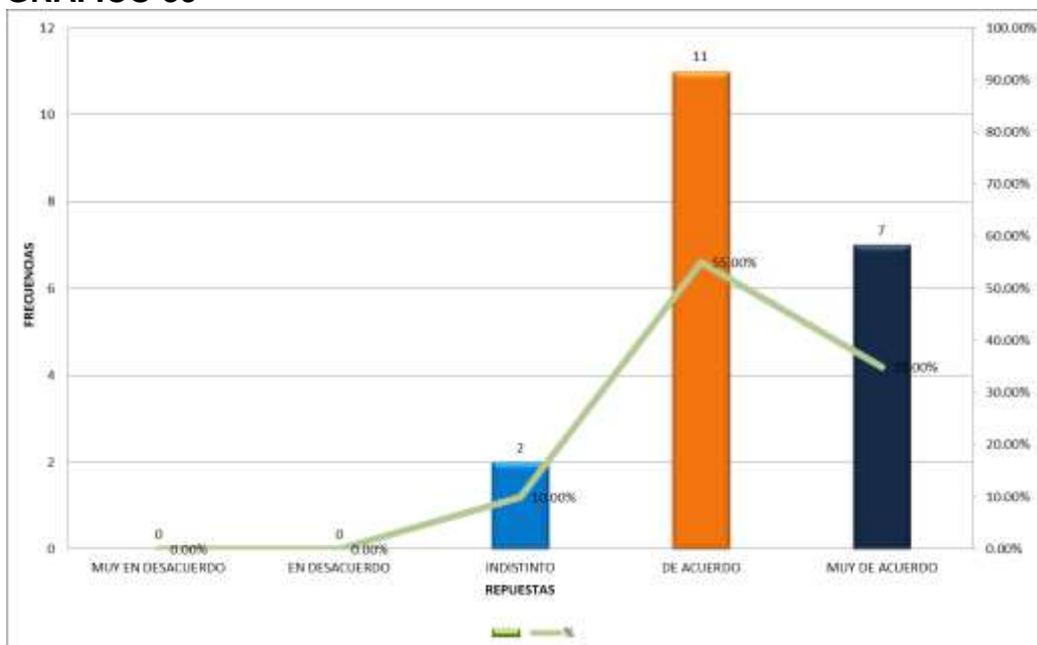
P.39 Pertener a mi organización en este momento es un asunto tanto de necesidad como de deseo.

TABLA 39

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	2	10.00%	2	10.00%
DE ACUERDO	11	55.00%	13	65.00%
MUY DE ACUERDO	7	35.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 39



Fuente: Tabla 39: Pertener a mi organización en este momento es un asunto tanto de necesidad como de deseo.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 39 que respecto a pertenecer a mi organización en este momento es un asunto tanto de necesidad como de deseo, respondieron de acuerdo con un 55.00% (11 colaboradores), muy de acuerdo con un 35.00% (7 colaboradores) e indistinto con un 10.00% (2 colaboradores).

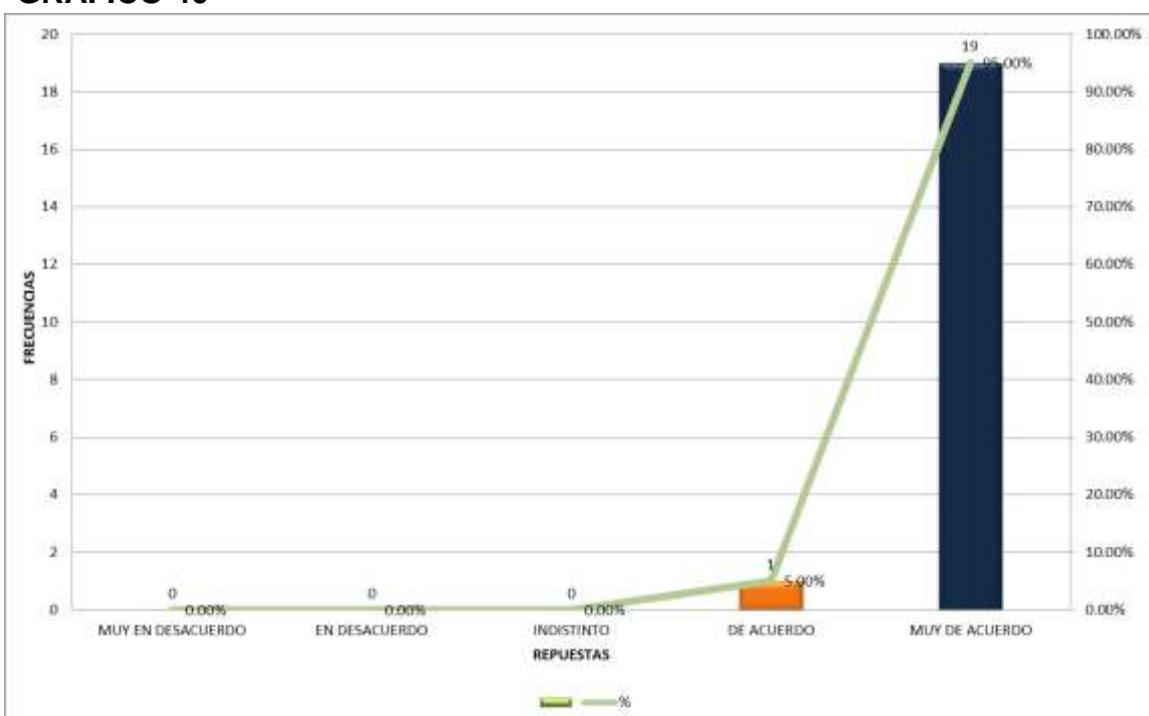
P.40 Si renunciara a mi organización, pienso que tendría muy pocas opciones alternativas en otra empresa.

TABLA 40

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	0	0.00%	0	0.00%
DE ACUERDO	1	5.00%	1	5.00%
MUY DE ACUERDO	19	95.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 40



Fuente: Tabla 40: Si renunciara a mi organización, pienso que tendría muy pocas opciones alternativas en otra empresa.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 40 que respecto a si renunciara a mi organización, pienso que tendría muy pocas opciones alternativas en otra empresa, respondieron muy de acuerdo con un 95.00% (19 colaboradores) y de acuerdo con un 5.00% (1 colaborador).

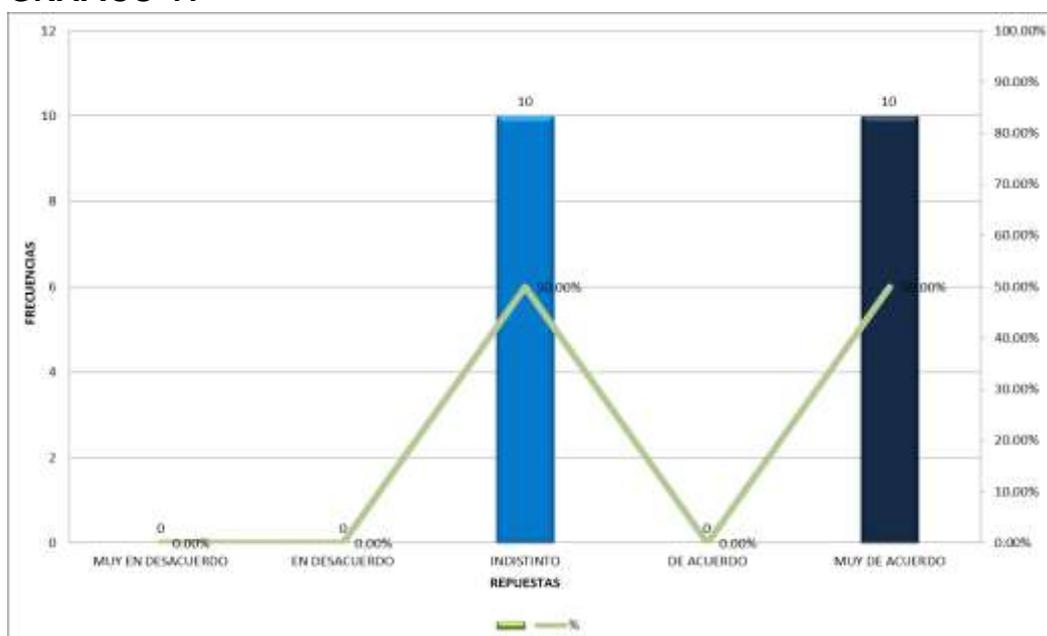
P.41 Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.

TABLA 41

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	10	50.00%	10	50.00%
DE ACUERDO	0	0.00%	10	50.00%
MUY DE ACUERDO	10	50.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 41



Fuente: Tabla 41: Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 41 que respecto a si una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas, respondieron muy de acuerdo e indistinto con un 50.00% (10 colaboradores).

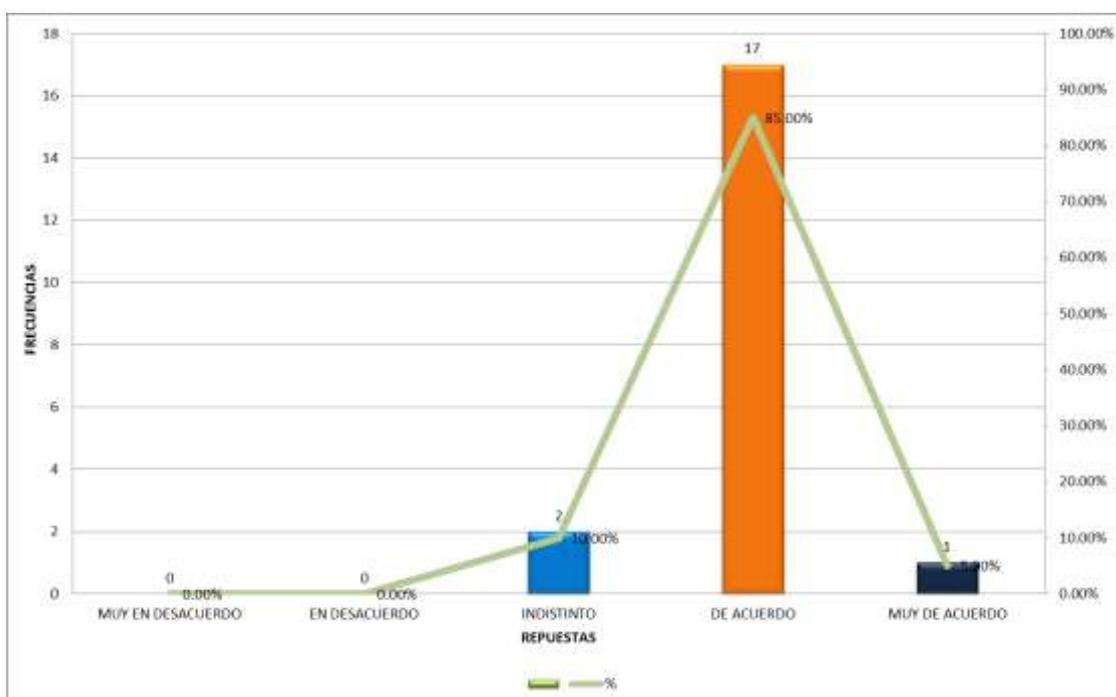
P.42 Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.

TABLA 42

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	2	10.00%	2	10.00%
DE ACUERDO	17	85.00%	19	95.00%
MUY DE ACUERDO	1	5.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 42



Fuente: Tabla 42: Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 42 que respecto a si sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara, respondieron de acuerdo con un 85.00% (17 colaboradores), indistinto con un 10.00% (2 colaboradores) y muy de acuerdo con un 5.00% (1 colaborador).

DIMENSION NORMATIVO

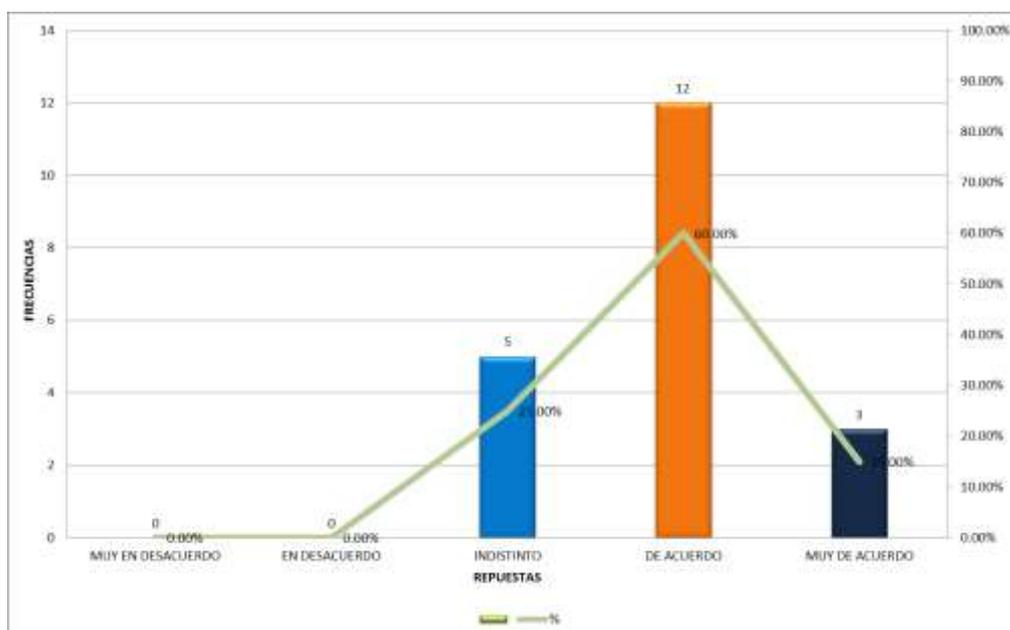
P.43 Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.

TABLA 43

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	5	25.00%	5	25.00%
DE ACUERDO	12	60.00%	17	85.00%
MUY DE ACUERDO	3	15.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 43



Fuente: Tabla 43: Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 43 que respecto a si aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora, respondieron de acuerdo con un 60.00% (12 colaboradores), indistinto con un 25.00% (5 colaboradores) y muy de acuerdo con un 15.00% (3 colaboradores).

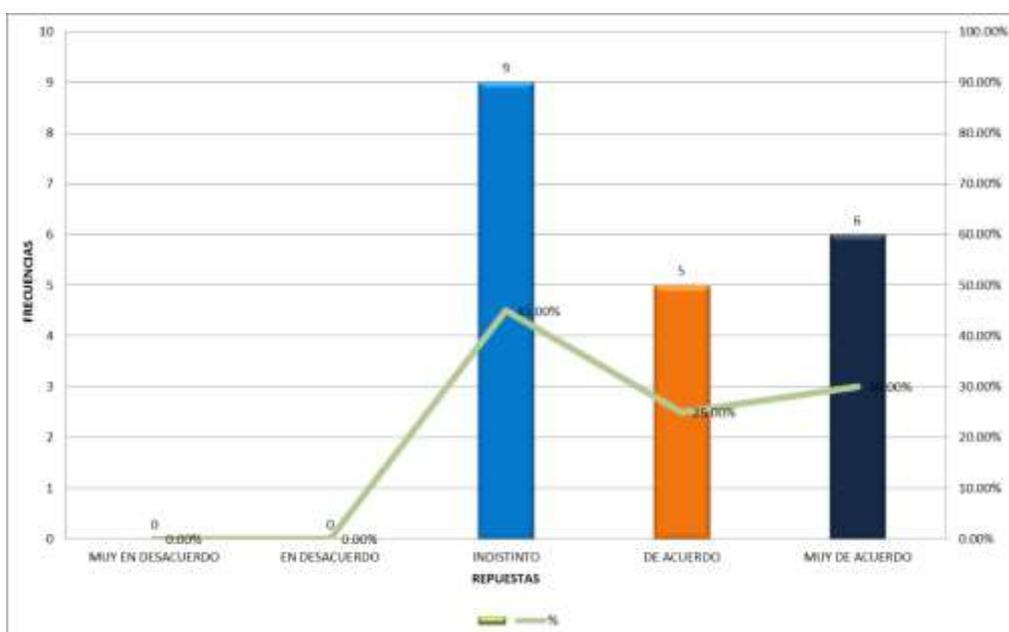
P.44 Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.

TABLA 44

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	9	45.00%	9	45.00%
DE ACUERDO	5	25.00%	14	70.00%
MUY DE ACUERDO	6	30.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 44



Fuente: Tabla 44: Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 44 que respecto a si me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento, respondieron indistinto con un 45.00% (9 colaboradores), muy de acuerdo con un 30.00% (6 colaboradores) y de acuerdo con un 25.00% (5 colaboradores).

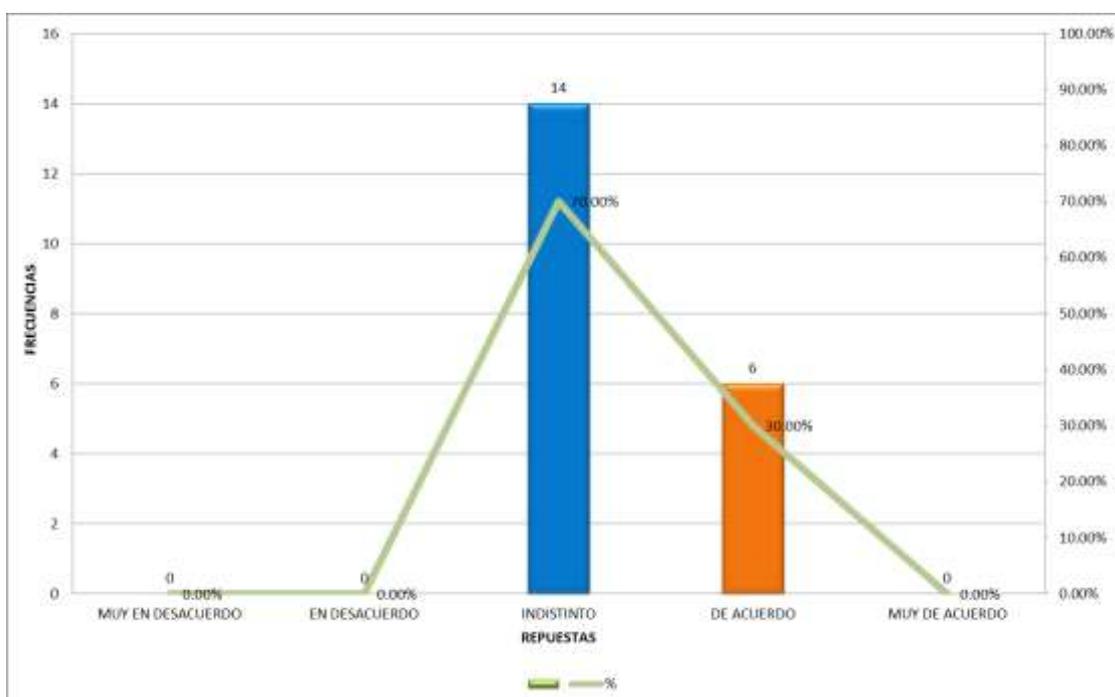
P.45 Esta organización merece mi lealtad.

TABLA 45

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	14	70.00%	14	70.00%
DE ACUERDO	6	30.00%	20	100.00%
MUY DE ACUERDO	0	0.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 45



Fuente: Tabla 45: Esta organización merece mi lealtad.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 45 que respecto a si esta organización merece mi lealtad, respondieron indistinto con un 70.00% (14 colaboradores) y de acuerdo con un 30.00% (6 colaboradores).

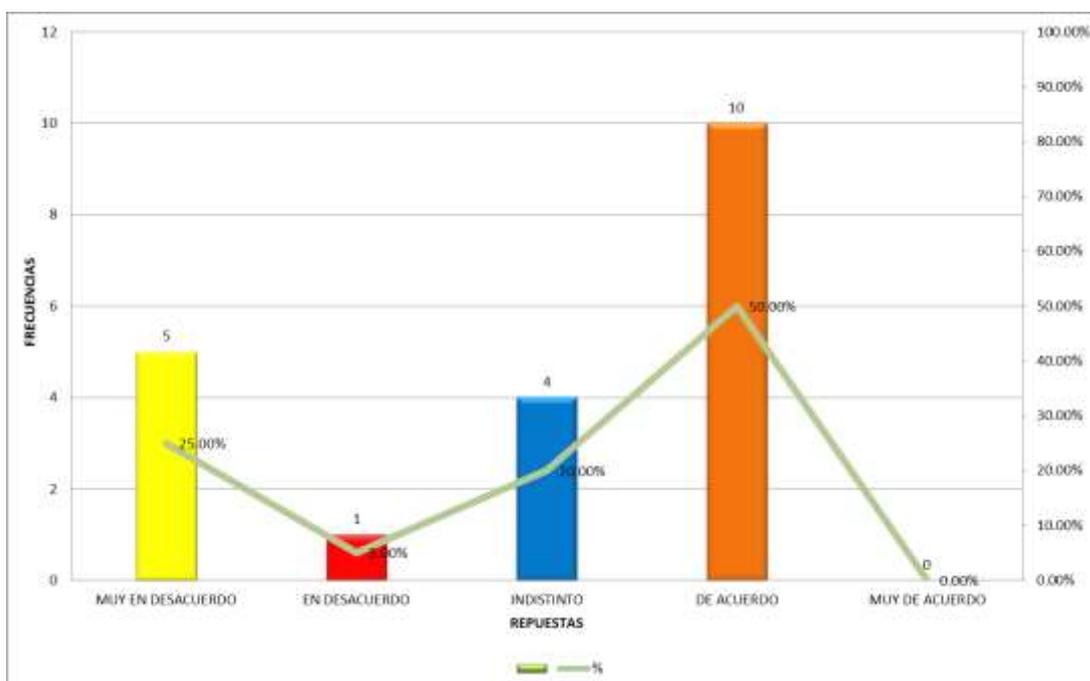
P.46 No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.

TABLA 46

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	5	25.00%	5	25.00%
EN DESACUERDO	1	5.00%	6	30.00%
INDISTINTO	4	20.00%	10	50.00%
DE ACUERDO	10	50.00%	20	100.00%
MUY DE ACUERDO	0	0.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 46



Fuente: Tabla 46: No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 46 que respecto a si no siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual, respondieron de acuerdo con un 50.00% (10 colaboradores), muy en desacuerdo con un 25.00% (5 colaboradores), indistinto con un 20.00% (4 colaboradores) y en desacuerdo con un 5.00% (1 colaborador).

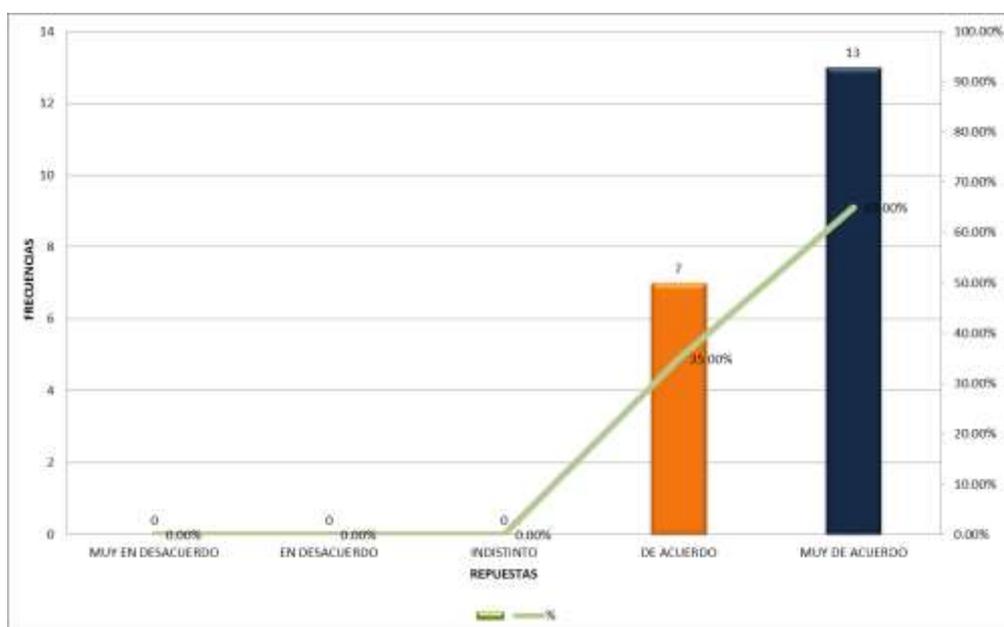
P.47 Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.

TABLA 47

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	0	0.00%	0	0.00%
DE ACUERDO	7	35.00%	7	35.00%
MUY DE ACUERDO	13	65.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 47



Fuente: Tabla 47: Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 47 que respecto a si yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella, respondieron muy en desacuerdo con un 65.00% (13 colaboradores) y de acuerdo con un 35.00% (7 colaboradores).

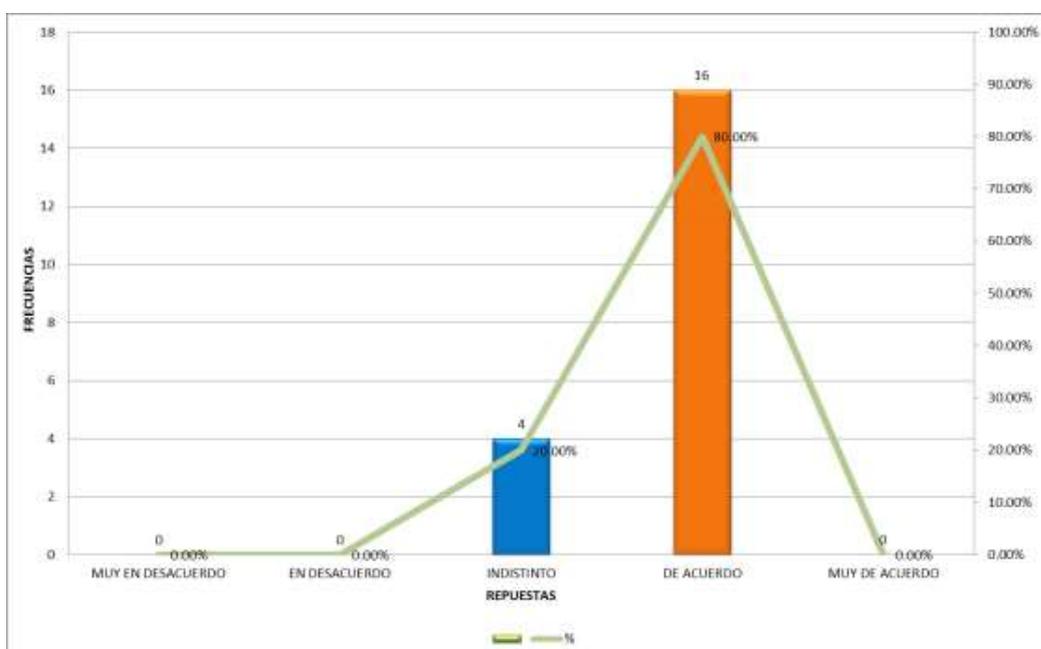
P.48 Le debo muchísimo a mi organización

TABLA 48

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
MUY EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
EN DESACUERDO	0	0.00%	0	0.00%
INDISTINTO	4	20.00%	4	20.00%
DE ACUERDO	16	80.00%	20	100.00%
MUY DE ACUERDO	0	0.00%	20	100.00%
TOTAL	20	100.00%		

Fuente: Aplicación de cuestionario

GRAFICO 48



Fuente: Tabla 48: Le debo muchísimo a mi organización

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla y Gráfico 48 que respecto a si le debo muchísimo a mi organización, respondieron de acuerdo con un 80.00% (16 colaboradores) e indistinto con un 20.00% (4 colaboradores).