



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**La Influencia del Liderazgo de la Autoridad Edil en el Compromiso  
Organizacional de los Gerentes de Línea dentro de los Gobiernos  
Locales de la Provincia de Canchis - Cusco, I Semestre 2020**

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

**AUTORA:**

Mamani Choque, Nery Lizeth (ORCID: 0000-0002-3803-0032)

**ASESOR:**

Dr. Beraun Beraun, Emil Renato (ORCID: 0000-0003-1497-6613)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A DIOS nuestro Padre Todo Poderoso por bendecirme y guiar mi camino, así mismo, por mantenerme perseverante y con vida pese a las vicisitudes y la pandemia del covid-19.

A mis padres (Abraham y Virginia) y hermanos por su apoyo incondicional.

A mi esposo José H. Mamani por darme palabras de aliento para seguir adelante y especialmente a mi hijito José Naïm por ser mi motor y motivo para seguir adelante y por soportar mis días de trabajo y estudio.

Nery Lizeth Mamani Choque

## **Agradecimiento**

A Dios por bendecirme en cada etapa de mi vida.

A toda mi familia por haberme apoyado para salir adelante.

A mis docentes de la UCV por su aporte en mi crecimiento profesional.

A todas las autoridades ediles y gerentes de línea de los 08 gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco por brindarme su tiempo en la aplicación de mi instrumento de investigación.

Nery Lizeth Mamani Choque

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract .....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA.....	27
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	27
3.2. Variables y operacionalización .....	27
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	30
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	33
3.5. Procedimientos .....	34
3.6. Método de análisis de datos .....	36
3.7. Aspectos éticos.....	36
IV. RESULTADOS .....	37
V. DISCUSIÓN.....	77
VI. CONCLUSIONES .....	80
VII. RECOMENDACIONES.....	81
REFERENCIAS.....	82
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Estadístico descriptivo general para la variable independiente: LIDERAZGO .....	38
Tabla 2 Exige cumplir las tareas encomendadas de inmediato a sus funcionarios .....	39
Tabla 3 Exige disciplina a sus funcionarios .....	40
Tabla 4 Se considera disciplinado.....	41
Tabla 5 Se considera estricto .....	42
Tabla 6 Practica una comunicación clara, precisa y exacta .....	43
Tabla 7 Da duras críticas ante el incumplimiento de funciones encomendadas ..	44
Tabla 8 Otorga felicitaciones ante el cumplimiento exitoso de funciones encomendadas.....	45
Tabla 9 Toma decisiones a través de opiniones de sus funcionarios.....	46
Tabla 10 Crea acuerdos mediante la participación de sus funcionarios.....	47
Tabla 11 Constituye lazos emocionales con sus funcionarios .....	48
Tabla 12 Establece la interrelación entre los integrantes de su equipo de trabajo	49
Tabla 13 Le es importante alcanzar la armonía, cooperación y colaboración entre los miembros del equipo .....	50
Tabla 14 Tiene como meta tener un buen ambiente organizacional .....	51
Tabla 15 Le es importante las emociones de las personas.....	52
Tabla 16 Motiva a sus funcionarios a través de una visión clara y emocionante .	53
Tabla 17 Especifica las funciones de cada integrante y su importancia para el logro de los objetivos trazados .....	54
Tabla 18 Define el camino a seguir y logra que se conserve .....	55
Tabla 19 Se pone como modelo a seguir o siente que su trabajo es un modelo a seguir .....	56
Tabla 20 Espera la excelencia en la autonomía del desempeño .....	57
Tabla 21 Apoya a descubrir las debilidades y fortalezas.....	58
Tabla 22 Promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores.....	59
Tabla 23 Estadístico descriptivo general para la variable independiente: LIDERAZGO.....	60
Tabla 24 Se identifica con la institución en la que labora.....	61

Tabla 25 Se identifica con los valores y objetivos de la institución en la que labora .....	62
Tabla 26 Encuentra la felicidad en su trabajo o en la institución en la que labora	63
Tabla 27 Encuentra la satisfacción laboral en la institución en la que labora ....	64
Tabla 28 Se encuentra orgulloso de la institución en la que labora .....	65
Tabla 29 Tiene temor a asumir costos económicos al renunciar su actual puesto laboral .....	66
Tabla 30 Se encuentra laborando solo por necesidad económica en la actual institución .....	67
Tabla 31 Se encuentra laborando por comodidad o conveniencia en la actual institución .....	68
Tabla 32 Se encuentra laborando por beneficios en la actual institución .....	69
Tabla 33 Tiene temor a no conseguir otro trabajo.....	70
Tabla 34 Tiene una obligación moral (lealtad) con la actual institución en la que labora .....	71
Tabla 35 Siente una sensación de deuda moral con la actual institución en la que labora .....	72
Tabla 36 Se siente comprometido en seguir laborando en la actual institución ...	73
Tabla 37 Prueba de normalidad .....	74
Tabla 38 SPERMAN:.....	75
Tabla 39 PEARSON:.....	76

## Índice de figuras

Figura 1 Exige cumplir las tareas encomendadas.....	39
Figura 3 Exige disciplina a sus funcionarios.....	40
Figura 4 Se considera disciplinado.....	41
Figura 5 Se considera estricto.....	42
Figura 6 Practica una comunicación clara, precisa y exacta.....	43
Figura 7 Da duras críticas ante el incumplimiento de funciones encomendadas .	44
Figura 8 Otorga felicitaciones ante el cumplimiento exitoso de funciones encomendadas.....	45
Figura 9 Toma decisiones a través de opiniones de sus funcionarios .....	46
Figura 10 Crea acuerdos mediante la participación de sus funcionarios .....	47
Figura 11 Constituye lazos emocionales con sus funcionarios .....	48
Figura 12 Establece la interrelación entre los integrantes de su equipo de trabajo .....	49
Figura 13 Le es importante alcanzar la armonía, cooperación y colaboración entre los miembros del equipo .....	50
Figura 14 Tiene como meta tener un buen ambiente organizacional.....	51
Figura 15 Le es importante las emociones de las personas .....	52
Figura 16 Motiva a sus funcionarios a través de una visión clara y emocionante	53
Figura 17 Especifica las funciones de cada integrante y su importancia para el logro de los objetivos trazados .....	54
Figura 18 Define el camino a seguir y logra que se conserve.....	55
Figura 19 Se pone como modelo a seguir o siente que su trabajo es un modelo a seguir .....	56
Figura 20 Espera la excelencia en la autonomía del desempeño .....	57
Figura 21 Apoya a descubrir las debilidades y fortalezas .....	58
Figura 22 Promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores.....	59
Figura 23 Se identifica con la institución en la que labora.....	61
Figura 24 Se identifica con los valores y objetivos de la institución en la que labora .....	62
Figura 25 Encuentra la felicidad en su trabajo o en la institución en la que labora .....	63
Figura 26 Encuentra la satisfacción laboral en la institución en la que labora .....	64

Figura 27 Se encuentra orgulloso de la institución en la que labora .....	65
Figura 28 Tiene temor a asumir costos económicos al renunciar su actual puesto laboral .....	66
Figura 29 Se encuentra laborando solo por necesidad económica en la actual institución .....	67
Figura 30 Se encuentra laborando por comodidad o conveniencia en la actual institución .....	68
Figura 31 Se encuentra laborando por beneficios en la actual institución.....	69
Figura 32 Tiene temor a no conseguir otro trabajo.....	70
Figura 33 Tiene una obligación moral (lealtad) con la actual institución en la que labora .....	71
Figura 34 Siente una sensación de deuda moral con la actual institución en la que labora .....	72
Figura 35 Se siente comprometido en seguir laborando en la actual institución..	73

## Resumen

Partimos definiendo el liderazgo como la capacidad de poder influir, motivar y orientar a las demás personas, para el logro de metas y objetivos trazados”. Si bien es cierto, que hoy en día, el tema de liderazgo tiene una alta importancia teóricamente, pero en la práctica poco o muy poco se está tomando el debido interés dentro de las instituciones públicas y peor aún dentro de los gobiernos locales en el nivel de dirección.

Todas las instituciones del sector público tienen aprobado e implementado su Plan Estratégico Institucional, donde se encuentra bien definidas la visión, misión, objetivos y estrategias, pero que en la mayoría son poco entendidas por las autoridades o líderes de los gobiernos del Estado generando poco compromiso en sus gerentes de línea que son prácticamente su equipo técnico.

El tipo de investigación es Básica porque no se interviene en la realidad, mas solo se realiza un estudio donde se generará mayores conocimientos sobre el conocimiento existente, el diseño de investigación es no experimental transversal descriptivo, porque recolectaremos datos e información en un solo momento y en un tiempo único, con la finalidad de analizar la relación entre las variables de investigación. A su vez es Correlacional – Causal, porque esta investigación tiene como finalidad de analizar la relación e interacción entre ambas variables y su causalidad de las mismas.

El método de investigación de este estudio es hipotético deductivo, porque después de la investigación llegaremos a una deducción de la hipótesis planteada y tiene un enfoque cuantitativo porque demostraremos la hipótesis estadísticamente sobre la información existente.

La población tienen ciertas características similares y son fácilmente observables y para la presente investigación la población total es de 36 personas entre autoridades ediles y gerentes de línea que se encuentran dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, donde la muestra es de tipo CENSAL

porque se aplicará el instrumento de investigación a toda la población, es decir, se aplicará el cuestionario a las 36 personas: 08 alcaldes y 28 gerentes de línea de los gobiernos locales de la provincia de Canchis.

Se aplica el Método de Muestreo No Probabilístico, porque el investigador elige la muestra más representativa en función a la investigación y la técnica de muestreo para esta investigación es por Cuota, porque el investigador la divide en grupos de acuerdo a ciertas características singulares y decide coger un número de personas por cada grupo para completar la muestra. La técnica de recolección de datos se aplicó 02 encuestas con sus respectivos cuestionarios para la recolección de datos. La validez fue dada por los tres especialistas (01 metodólogo y 02 especialistas en Gestión Pública). Así mismo, para el análisis de confiabilidad del instrumento de investigación se aplicó en Alpha de Cronbach en el software de IBM SPSS Statistics Versión 25; donde se obtuvo: para el cuestionario del liderazgo de la autoridad edil con una confiabilidad de ,927 y para el cuestionario de compromiso organizacional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la Provincia de Canchis con una confiabilidad de ,667.

El método de análisis de datos y de la información se aplicó la Estadística descriptiva que consiste en procesar y conseguir resultados estadísticos, y la Estadística inferencial, se aplica para aceptar o rechazar las hipótesis planteadas, con el uso del software de estadística para ciencias (SPSS V23).

**Palabras claves:** autoridad edil, gerente de línea, liderazgo y compromiso organizacional

## **Abstract**

Then we can define that leadership "is the ability to influence, motivate and guide other people, to achieve goals and objectives set." While it is true that today, the issue of leadership has a high theoretical importance, but in practice little or very little interest is being taken within public institutions and worse still within local governments at the level of direction.

All public sector institutions have approved and implemented their Institutional Strategic Plan, where the vision, mission, objectives and strategies are well defined, but in the majority they are little understood by the authorities or leaders of the State governments, generating little commitment in your line managers who are practically your technical team.

The type of research is Basic because it does not intervene in reality, but only a study is carried out where more knowledge about existing knowledge will be generated, the research design is non-experimental, cross-sectional descriptive, because we will collect data and information in a single moment and in a single time, in order to analyze the relationship between the research variables. In turn, it is Correlational - Causal, because this research aims to analyze the relationship and interaction between both variables and their causality.

The research method of this study is hypothetical deductive, because after the investigation we will arrive at a deduction of the hypothesis raised and it has a quantitative approach because we will demonstrate the hypothesis statistically on the existing information.

The population has certain similar characteristics and they are easily observable and for the present investigation the total population is 36 people among municipal authorities and line managers who are within the local governments of the province of Canchis, where the sample is of the CENSAL type because the research instrument will be applied to the entire population, that is, the questionnaire will be applied to 36 people: 08 mayors and 28 line managers of the local governments of

the province of Canchis.

The Non-Probabilistic Sampling Method is applied, because the researcher chooses the most representative sample based on the research and the sampling technique for this research is by Quota, because the researcher divides it into groups according to certain unique characteristics and decides to take a number of people for each group to complete the sample. The data collection technique was applied 02 surveys with their respective questionnaires for data collection

The validity was given by the three specialists (01 methodologist and 02 specialists in Public Management). Likewise, for the reliability analysis of the research instrument, Cronbach's Alpha was applied in the IBM SPSS Statistics Version 25 software; Where it was obtained: for the questionnaire of the leadership of the municipal authority with a reliability of .927 and for the questionnaire of organizational commitment of line managers within the local governments of the Province of Canchis with a reliability of .667.

Descriptive Statistics and Inferential Statistics. - This statistic consists of: Processing and obtaining statistical results, to later verify the hypotheses raised, with the use of statistical software for science (SPSS V23).

**Keywords:** municipal authority, line manager, leadership and organizational commitment

## I. INTRODUCCIÓN

Hablar del tema de Liderazgo nos hace recordar a lo largo de la historia a muchos autores, historiadores y filósofos que cada uno de ellos nos dan su propio concepto o definición, empezando del general militar chino Sun Tzu y autor de la obra “El arte de la guerra”, que lo definió a un líder como “una persona que cultiva la ley moral, acepta de manera estricta los métodos adecuados y la disciplina”.

Posteriormente hubo muchos estudios de liderazgo donde detallaban una serie de habilidades, tipos, estilos y características. En los años setenta, el filósofo Ralph Stogdill hace referencia que el liderazgo es innato y que se nace siendo líder, para ello, existen tres rasgos relacionados: inteligencia, estatura física y personalidad; finalmente en el año 2000, para Daniel Goleman en la cita de (Torres Bocanegra, 2013) define al liderazgo como:” el arte de la persuasión hacia los demás, para motivarlos hacia el logro de un objetivo común, y que es un requisito básico para ser un buen líder, el conocimiento de uno mismo, en tres aspectos: ser conscientes de las propias emociones, la autoconfianza y la valoración adecuada de uno mismo.

A través de un buen liderazgo se podrá garantizar un buen compromiso organizacional y con ello se generará una buena comunicación, cuya consecuencia tendremos un buen clima organizacional, por ende, habrá una buena coordinación cuyo resultado final obtendremos el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Se entiende por compromiso organizacional como la identificación del trabajador con su institución que le alberga y su esfuerzo por el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas. Así mismo, el compromiso organizacional es un compromiso implícito que una persona o trabajador asume al ingresar a una institución para laborar y se compromete con poner todo su esfuerzo para el cumplimiento de metas y objetivos que fueron trazados dentro de la institución pública.

Algunas definiciones tenemos: el compromiso organizacional es la participación activa de un trabajador y su identidad con la organización, el cual, se determina por la predisposición de realizar un esfuerzo significativo en beneficio de la organización, así mismo, es el reconocimiento y aprobación de las metas y los valores de la organización por parte del trabajador, y la aspiración de ser parte de la ella (Hellriegel, 1999) citado en (Garcia & Ibarra, 2009).

Dentro de las empresas privadas fortalecen bastante el tema de liderazgo y compromiso organizacional porque les trae mejores y mayores resultados de sus trabajadores y logro de objetivos trazados, con ello, mayor productividad para la empresa, cosa que ello, por muchos años ocurre todo lo contrario en el sector público, ya que, actualmente podemos darnos cuenta que muchas de las instituciones públicas no llegan a cumplir sus metas u objetivos trazados dentro del Plan Estratégico Institucional y tampoco el Plan Operativo Institucional.

Hoy en día, el compromiso organizacional es un factor que determina la conducta de los trabajadores, así como de la misma institución para el cumplimiento de las metas y objetivos planificados y establecidos dentro de Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Institucional. Por ello, en nuestro país (Perú), específicamente en el sector público se está iniciando a tomar cierto realce e importancia acerca de este tema, bajo la Ley de Modernización, como parte de la modernización indica dentro de sus principales acciones es “revalorizar la carrera pública y poner mayor realce en el principio de la ética pública y la especialidad así como el respeto al Estado de Derecho” (Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, 2002) para ello, es importante iniciar a desarrollar y fortalecer las habilidades blandas, competencias de liderazgo y compromiso organizacional, para cumplir con la visión de la (Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 (D.S. N° 004-2013-PCM), 2013) que es la de ser un Estado moderno al 2021, esto implica que nuestro Estado peruano sea abierto, unitario y descentralizado, orientado al ciudadano, eficiente e inclusivo, todo ello con el objetivo de que la gestión pública por resultados alcance un impacto positivo en la vida del ciudadano y el desarrollo adecuado del país. También para llegar a cumplir unos de sus ejes transversales de la Política Nacional

Modernización, que es la de ser un gobierno abierto, indica que debe existir una facilidad de colaboración entre los funcionarios y ciudadanos en el desarrollo de los servicios que presta el Estado, para ello se tiene que ser más eficaces y eficientes; puesto que, está demostrado que, a mayores y mejores niveles de competencia, se obtendrán mejores resultados organizacionales. Las capacitaciones constantes, la gestión de competencias y el seguimiento de las capacidades de los líderes superiores e intermedios son también acciones necesarias en cada institución pública para enfrentar de manera efectiva los desafíos del desarrollo.

Para ello se tiene y se debe de fortalecer las habilidades blandas basadas en el liderazgo en el nivel de dirección para generar un compromiso organizacional en el nivel intermedio y a su vez sea reflejada en el nivel operativo, solo así obtendremos los resultados esperados. Este tema toma mayor relevancia e importancia porque el personal o funcionarios siempre fueron y son el punto antálgico de toda institución pública.

En el tema de liderazgo para lograr un mejor desempeño de las políticas públicas, y una mayor confianza del ciudadano en sus instituciones, es muy importante reconocer el rol que juegan los líderes de nivel gerencial o intermedio, ya que, ellos generan mejores condiciones laborales y el desarrollo del trabajo del personal se con excelencia. Y para el tema de compromiso organizacional está relacionada directamente con las habilidades blandas para el cumplimiento de metas y objetivos trazados por las instituciones.

Así mismo, dentro de las instituciones públicas del Estado, cabe mencionar específicamente las municipalidades distritales y provinciales, carecen de autoridades ediles con la habilidad y capacidad de liderazgo, para que puedan influenciar de manera positiva, alinear a los trabajadores a trabajar en base a las metas u objetivos trazados y encaminar a las instituciones públicas o municipalidades de manera adecuada, eficaz y eficientemente, a consecuencia de ello, se genera un compromiso organizacional casi nula en los cargos de gerencias

de línea, que son cargos de confianza encomendados por la autoridad edil y asignadas bajo resolución de alcaldía.

Dentro de los gobiernos locales, en el Artículo 4 de la (Ley Marco del Empleo Público, 2005) y Artículo 2 del (Decreto Supremo N°084-2016-PCM, 2016) indican la designación y los límites del personal de confianza, que pueden ser ocupadas hasta el 5% del total de trabajadores, esto quiere decir, que los gerentes del línea dentro de las municipalidades son personal de confianza de la autoridad edil o que son asignados directamente por la autoridad edil, cuya función de asignación al personal de confianza y entre otras funciones se encuentra amparada en la (Ley Orgánica de Municipalidades, 2003)

Hoy en día, dentro de la provincia de Canchis específicamente de los gobiernos locales, que se dividen en siete gobiernos distritales y un gobierno provincial cuentan con autoridades ediles o alcaldes con poco o nulo liderazgo, con poca capacidad de gestión y decisión, entre otros factores de retroceso, que aún no son conscientes del rol que asumen ante el desarrollo de su zona de gobierno, también existen funcionarios en los diversos puestos o gerentes de línea que actualmente no son conscientes de rol que asumen frente a la sociedad al aceptar el puesto de trabajo, que con sus actitudes, falta de compromiso, falta de iniciativa, poca preparación, falta de interés, poco conocimiento, entre otros factores, obstaculizan el logro de los propósitos institucionales planificados y resultados esperados. La realidad de las autoridades y gerentes de línea es muy lamentable y preocupante para el presente y futuro desarrollo de la provincia de Canchis, puesto que actualmente estamos siendo desplazados de ser la primera provincia más importante de la región de Cusco y de gran desarrollo a ser la segunda después de la provincia de La Convención, por la falta de cumplimiento de metas y objetivos formuladas y plasmadas dentro del Plan Estratégico Institucional, por la poca capacidad de gestión, poca capacidad de decisión y poca capacidad de gasto; todo ello ocurre, porque trabajan de manera conformista, sin miras a un desarrollo local y provincial, no existe un liderazgo de por medio, peor aún compromiso organizacional para el cumplimiento de sus metas trazadas, con ello se genere un mal clima institucional, cuyo consecuencia final es el perjuicio de los 96 000

ciudadanos canchinos aproximadamente y el retraso total de la provincia de Canchis.

Realizar esta investigación es muy importante porque se quiere fortalecer el compromiso organizacional de los gerentes de líneas a través del liderazgo de la autoridad edil dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, para de esa manera, obtener como consecuencia final el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas, cuyos beneficiarios finales serán los ciudadanos canchinos y el desarrollo de la Provincia de Canchis.

Esta investigación permite demostrar y reflexionar bajo la hipótesis planteada, que si existe la influencia positiva y significativa del liderazgo de la autoridad edil en el compromiso organizacional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales, que afectan directamente en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, aportando de esa manera, nuevos conocimientos que aún no han sido estudiadas directamente entre ambas variables y la población de investigación o dentro de los gobiernos locales (municipalidades), bajo los conocimientos y conceptos ya existentes.

Asimismo, se analiza el nivel de influencia entre ambas variables, sacar conclusiones y posteriormente proponer estrategias que ayudarán a fortalecer el compromiso organizacional de los gerentes de línea a través del liderazgo de la autoridad edil dentro de las instituciones públicas y que en un futuro cercano se deberá tomar en consideración como parte de las políticas públicas dentro de la Ley de Modernización por parte del Estado peruano, para mejorar los niveles de productividad de los funcionarios y alcanzar la eficiencia y eficacia dentro de la gestión pública. Finalmente analizar la influencia del liderazgo de la autoridad edil en el compromiso organizacional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, I semestre 2020

## II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales tenemos al artículo publicado por la universidad de Chile de (Villar, 2019), cuyo título es “Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio”, donde el objetivo fue dar a conocer la importancia del alinearse el liderazgo (como decisión del nivel de dirección) y el estilo de liderar (como preferencia del líder) para que se haga realidad el aprendizaje organizativo; la metodología de investigación es explorativo, descriptivo y transversal, cuyas conclusiones son 1) el liderazgo cubre al nivel de dirección, 2) el liderazgo se ejerce mediante la gente, con la gente y por la gente, 3) los líderes son los que practican el liderazgo y el estilo de liderazgo son cómo actúan y deciden, 4) elegir un estilo de liderazgo es un elemento clave del éxito del líder.

Mientras que en el artículo de (Baez, Zayas, Velázquez, & Orlando, 2019) publicado en la Revista de Cuba, cuyo título lleva “Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas”, el objetivo fue presentar un modelo de concepto del compromiso organizacional de acuerdo al contexto cubano, su metodología de estudio es que se utilizaron métodos teóricos y empíricos (escalas, análisis de correlación, entrevistas y observación directa), donde se ajustó, aplicó y validó la versión del instrumento que contiene las tres dimensiones (afectiva, continua y normativa) del compromiso organizacional, planteado por Meyer, Allen y Smith en 1993, y la conclusión es que el elemento que limita la mejora del compromiso organizacional en las empresas cubanas es la ausencia de una cultura organizacional que es un factor importante para alcanzar las metas, ser sostenibles y competitivas.

Además en la investigación de (Aldana, Tafur, & Leal, 2017) en la tesis “Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia”, cuyo objetivo fue estudiar la dinámica del compromiso organizacional con sus trabajadores, debido a las situaciones aplicadas por el sistema económico globalizado, la metodología de estudio es de enfoque cualitativo, como instrumento se utilizó la entrevista semi-estructurada con contenido de siete ítems y complementada con el método de la observación, cuyos

resultados presenta que los enfermeros sustentan un compromiso organizacional basado en: preventas, desarrollo profesional y tipo de contratación, en conclusión existe la necesidad de flexibilizar la relación empresa y trabajador a favor de los objetivos comunes.

Por otro lado, en la investigación de (Centeno & Morales, 2016) con la tesis "Influencia del Liderazgo en la Motivación de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Unión R.L. de Matagalpa en el periodo 2016", donde su objetivo fue identificar la influencia del liderazgo en la motivación de los trabajadores de la cooperativa de Ahorro y Crédito Unión R.L., su metodología de investigación utilizado es el método empírico, con la aplicación de las técnicas de recolección de información como: encuestas y entrevistas a clientes, también se utilizó el método teórico para consulta de libros con las fuentes bibliográficas e información que se encontró en el Internet, cuya conclusión es que el liderazgo influye en la motivación de los trabajadores a través del comportamiento del líder, es decir, el líder tiene un claro conjunto de valores, se comporta como un ejemplo para los trabajadores, y contribuye a mi investigación en el sentido de que se confirma que el líder influye directamente en los trabajadores para llegar a cumplir las metas y objetivos de una organización.

Finalmente en el artículo de (Espitia, 2015) publicado en la Revista Interamericana de Medellín-Colombia, con el título "El rol mediador del Compromiso Organizacional entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Permanencia en el sector de Contact Centers, cuyo objetivo fue estudiar la función que cumple el compromiso organizacional (afectivo, normativo y de continuidad) como intermediador entre la satisfacción laboral y la intención de permanencia, su metodología de investigación es cuantitativa, la muestra estuvo limitada a los asesores de servicio al cliente, el tipo de muestreo es probabilístico (aleatorio y representativo), la técnica son las encuestas virtuales y el instrumento son los cuestionarios, donde el Compromiso Organizacional se midió mediante la Escala para Evaluación Personal del Trabajo - Compromiso Laboral (Cincel, 2013) y finalmente para el análisis de los datos se utilizó el software estadístico SPSS (versión 17.0), cuyas conclusiones es que el compromiso organizacional (afectivo,

normativo y de continuidad) se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral y la intención de permanencia.

Así mismo dentro de los antecedentes nacionales tenemos al estudio de (Arévalo, 2019) en su estudio de investigación, cuyo título lleva “Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019”, el objetivo fue identificar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores en el Centro Emergencia Mujer de la región San Martín, la metodología de investigación es de tipo descriptiva correlacional, se utilizó cuestionarios de estilos de liderazgo CELID-S y cuestionario de compromiso organizacional y finalmente se llegó a la conclusión de que el estilo de liderazgo transformacional es el que prima en los trabajadores del centro, seguido del liderazgo transaccional y el tipo de compromiso que prima es el compromiso normativo, y finalmente se puede concluir que la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones del compromiso organizacional es significativa y los demás estilos de liderazgo no tienen relación significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional, se acepta la hipótesis de que si existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional.

Por otro lado en el estudio de (Camacho, 2018) con su tesis “Liderazgo Y Compromiso Organizacional De Los Colaboradores - Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT, 2017”, donde el objetivo fue determinar la influencia del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores, la metodología es de tipo no experimental, con el diseño correlacional de corte transversal, métodos de investigación deductivo e inductivo, con la técnica de encuesta, con instrumentos cuestionarios confiables, llegándose a la conclusión entre las variables Liderazgo y Compromiso organizacional de los colaboradores existe una correlación directa o positiva altamente significativa.

Además en la tesis de (Belizario, 2018) con el título “Liderazgo y Compromiso Organizacional de los Profesores de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”, el objetivo fue identificar el nivel relación que existe

entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional y analizar la relación existente entre la consideración Individual, la estimulación, motivación inspiradora; la metodología de investigación que se aplicó es el método cualitativo (porque permitió describir los datos, conocer los niveles de relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional), también se aplicó el método cuantitativo (porque los datos obtenidos se cuantificaron, analizaron estadísticamente obteniéndose la frecuencia para cada variable y dimensión), se aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario a los docentes como instrumento, y cuya conclusión es que se confirma que no existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Sin embargo en la tesis de (Benito, 2018) con el título “Prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018”, donde el objetivo fue analizar la relación existente entre las prácticas de liderazgo y el compromiso organización de las enfermeras, la metodología de estudio es de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, se aplicó la encuesta como técnica y los cuestionarios como instrumento, cuyas conclusiones es que hay una existente relación moderada entre las prácticas de liderazgo y compromiso organizacional, y a su vez existe relación entre prácticas de liderazgo en el compromiso organizacional de las enfermeras.

Finalmente en la tesis de (Alvarado, Parodi, & Ruiz, 2016) con el título “Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional con Mediación de Engagement en Técnicos de Maquinaria Pesada”, cuyo objetivo fue identificar el estilo del liderazgo que genera mayor compromiso organizacional y plantear estrategias que permita a la empresa aplicar estrategias de mejora e incremento del compromiso organizacional en los técnicos de maquinaria pesada, la metodología de investigación es tipo cuantitativo, explicativo predictivo y no experimental, con un muestreo de tipo no probabilístico, la recolección de datos es de corte transversal, utilizando encuestas como técnica y el cuestionario como instrumento de investigación, la conclusión es que de acuerdo a las investigaciones teóricos se

demuestra que los líderes son los agentes de cambio en las organizaciones y los que generan compromiso en los trabajadores, en Motores Perú es el estilo de liderazgo transformacional que produce mayor compromiso organizacional en los técnicos de maquinaria pesada y el incremento de compromiso en los técnicos está relacionada directamente con la productividad de la empresa.

Dentro de los enfoque conceptuales, a lo largo de la historia, han sido muchos las personalidades que han dado su propia definición de liderazgo, así como también la definición de compromiso organizacional, donde ambas variables se encuentran estrechamente ligadas o relacionadas a las habilidades blandas y el trabajo por resultados, los cuales, son muy importantes para el buen manejo de las instituciones públicas (en este caso le daremos mayor realce a los gobiernos locales), a través, del logro de metas y objetivos institucionales trazadas y plasmadas dentro de los planes existentes en la instituciones públicas, como es el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Operativo Institucional (POI). Algunas de esas definiciones tenemos a continuación:

Para la variable independiente “Liderazgo”.- Donde la palabra liderazgo proviene de la palabra inglesa “lead” “leader” que significa: conducir, guiar o dirigir, entre otros significados, en términos más populares significa carisma o don que una persona tiene y a su vez emana confianza. A continuación, nombraremos a varios autores y personalidades con sus respectivas definiciones de liderazgo: “El liderazgo es un proceso en el que el líder ejerce la habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia el cumplimiento de objetivos de la organización” según Idalberto Chiavenato; así como para John Kotter “el liderazgo es la actividad o proceso de influir a las personas para que voluntariamente se enfoquen en el logro de los propósitos grupales” y según Rallph Stodgill “el liderazgo es un proceso de conducir las actividades de un grupo e influir sobre las conductas que estos desarrollen”. Entre otras aportaciones de definiciones de liderazgo, tenemos a Raymond Cattell donde indica que “el líder es aquella persona que genera cambios más efectivos en la productividad de las personas” y para Stoner “es la secuencia de liderar, dirigir e influenciar en las actividades de las funciones de las personas”. Para John Maxwell

define que “el liderazgo como los líderes buenos son aquellos que consiguen que los equipos de trabajo que lideran rindan un trabajo superior y óptimo”; por otro lado, Fred Fiedler conceptualiza que “el liderazgo es más efectivo en un grupo de trabajo u organización, a través de la personalidad del líder y el control situacional”. Posteriormente para Keith Davis define que “el liderazgo como la destreza de persuadir y convencer a otras personas para que laboren con entusiasmo y se pueda lograr los objetivos propuestos e indica que las acciones de dirección, como: planificar, organizar y tomar decisiones, no serán reales o efectivas hasta que el líder consiga motivar a las personas y las oriente hacia los objetivos”. (Batista, 2020)

También, tenemos a Daniel Goleman que define que “el liderazgo como el arte de la persuasión hacia los demás, para motivarlos hacia el logro de un objetivo común, y que es un requisito básico para ser un buen líder, el conocimiento de uno mismo, en tres aspectos: ser conscientes de las propias emociones, la autoconfianza y la valoración adecuada de uno mismo” y para Robbins y Coulter “el liderazgo es la capacidad de influir sobre los demás con la finalidad de orientarles al logro de sus metas”, así también definen que el líder es la persona que tiene la capacidad de influir en los demás y que posee autoridad gerencial” (Torres A. , 2013)

Por otro lado tenemos a varios autores que definen el liderazgo, como Schein define “el liderazgo como el conjunto de habilidades y funciones que pueden estar distribuidas entre todos los miembros”; para Madrigal “el liderazgo es la relación interpersonal dinámica que requiere ciertas habilidades, que el mismo líder puede ir desarrollando o descubriendo en su ejercicio”; según Santos “el liderazgo es un proceso de influir sobre uno mismo, sobre el equipo o sobre la organización, mediante de la comunicación, toma de decisiones y desarrollo del potencial, para así, alcanzar un resultado”; seguidamente para Gibson y otras personalidades “el liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas”; para Archer “el liderazgo es la habilidad humana que logra la unión de un grupo y lo motiva para la consecución de ciertas metas”; para el Diccionario de la Real Academia “el liderazgo es la

dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad”; a continuación para el Diccionario de Ciencias de la Conducta “el liderazgo son las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos” y finalmente para Esín “el liderazgo es una serie de competencias profesionales que tienen como intención el desarrollo competencial de otros individuos, mediante el uso de una comunicación eficiente, dirigidos óptimamente a la consecución de las metas y objetivos trazados por una determinada estrategia”. (Fuentes, 2019)

Entonces podemos definir que el liderazgo “es la capacidad de poder influir, motivar y orientar a las demás personas, para el logro de metas y objetivos trazados”. Si bien es cierto, que hoy en día, el tema de liderazgo tiene una alta importancia teóricamente, pero en la práctica poco o muy poco se está tomando el debido interés dentro de las instituciones públicas y peor aún dentro de los gobiernos locales en el nivel de dirección, puesto que el líder tiene la capacidad de influir, motivar y orientar a los demás para que cumplan las metas y objetivos trazados.

Para esta investigación estamos hablando de 08 alcaldes o autoridades ediles que gobiernan dentro de la provincia de Canchis y cada gobierno local cuenta con sus gerentes de línea respectivos, tomando un papel muy importante para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. En ese sentido, dentro de los gobiernos locales, el líder vendría a ser el alcalde o la autoridad edil (nivel de dirección) que debería influir sobre los gerentes de línea (nivel intermedio) y estos a su vez influir sobre los trabajadores (nivel operativo) de los gobiernos locales para generar mayor compromiso organizacional y el logro de metas y objetivos institucionales con un Estado Moderno.

Las habilidades de un líder son muy importantes para alcanzar el éxito y se hallaron tres habilidades generales que son propias para las personas que son directores y/o administrativos o pertenecen al nivel de dirección de una organización, según Robert L. Katz citado en (Gómez, 2008) son las siguientes: Habilidades técnicas (son los conocimientos y aptitudes de la persona para guiar a

la concesión de metas y objetivos, es decir, conoce los procedimientos, recursos y tácticas para lograr los objetivos), Habilidades interpersonales (es la capacidad de interrelacionarse con las demás personas y entenderles, para así lograr una comunicación clara y persuasiva) y Habilidades conceptuales (es la capacidad de formar ideas innovadoras).

A su vez es importante realizar las diferencias que existen entre un jefe y un líder, el cual, la existencia del jefe se debe a la autoridad, considerando la autoridad un derecho de dirección, además, es la persona quién asigna las tareas y tiene conocimiento de cómo se hacen las cosas y solo inspira miedo a su alrededor; mientras que la existencia del líder se debe a la buena voluntad, considerando la autoridad un derecho de servicio, a través de la influenciación, motivación y guiando a los demás de cómo realizar las cosas y dando el ejemplo, según (Berenstein, 2010) citado en (Camacho, 2017, pág. 25).

Para las teorías y estilos del liderazgo, y tener un mayor entendimiento acerca del liderazgo y su papel protagónico e importancia dentro de las organizaciones a lo largo de los años, analizaremos la mayoría de las teorías acerca del liderazgo y posteriormente elegiremos uno para nuestra investigación y son las siguientes:

Como Primera “Teoría del Liderazgo de Confucio”.- El que funda esta teoría es Confucio, donde aporta al liderazgo con su pensamiento confucianismo o confucionismo, el cual, es una respuesta al desorden de la sociedad y las luchas constantes entre feudales; así mismo, la moral toma como base el altruismo, tolerancia, mutuo respeto, armonía social y el cumplimiento del deber, donde ayudó a ordenar a la sociedad china. Sus principales aportes de Confucio son: a) el amo tenía la autoridad, es decir, tenía la facultad de decidir la vida o la muerte (mando), b) imponía el terror, fuerza y muerte (supervisión) y c) propiciaba la esclavitud para producir (esclavos u operarios). En conclusión, en esta teoría, el pensamiento de Confucio fue que “unos nacimos para mandar y otros nacimos guardar obediencia” (Confucio, 1975).

Como segunda “Teoría De Rasgos” El Líder Nace, No Se Hace.-Esta teoría se enfoca en que el liderazgo es innato, es decir, que el líder nace con ciertos rasgos o cualidades propias (personalidad, aspectos físicos, intelectuales, etc.) que lo diferencian de las demás personas. Los defensores de esta teoría y sus respectivos aportes son: Frederick Taylor (donde indica que a mayor motivación, es decir, recompensas o castigos, se obtendrá mayor rendimiento o productividad) (Taylor, 1911), Elton Mayo (menciona que el hombre es un ser social por naturaleza, por ende, las personas buscarán relaciones sociales en el trabajo e indica los factores de éxito del liderazgo: nivel autoritario-democrático indica que es el líder que se encuentra enfocado a la producción y el nivel de satisfacción que es el líder que se encuentra enfocado a los trabajadores) (Mayo, 1933), Abraham Maslow indica que el líder debería tener conocimiento de las necesidades de la persona (las necesidades físicas, de seguridad, de ego, autorrealización) para motivar y mantener motivados a sus trabajadores. (Maslow, 1948) y Stogdill precisa los rasgos ligados al líder: inteligencia (tener análisis, juicio, criterio, facilidad de palabra, etc), personalidad (ser adaptables ante el cambio, tener viveza, etc) y capacidad (ser sociables, cooperativos, etc). (Stogdill, 1948)

Cada uno de estos autores tratan de identificar los rasgos propios de los líderes y se llega a la conclusión de que existe una buena forma de liderar: el factor de personalidad intensamente enraizada hace que una persona tenga un buen liderazgo.

Como tercera “Teoría del Comportamiento”.- Esta teoría fundamenta que la manera de clasificar a los líderes es: por las cualidades personales y los patrones de comportamiento; donde existe una investigación realizada por la Universidad Estatal de OHIO, donde indican que lo líderes enfocados en modelos de comportamiento se da bajo dos variables significativos (según la tendencia a la tarea y según la tendencia a la relación) y bajo dos dimensiones (consideración: es el nivel de sensibilidad del líder y estructura inicial: es el nivel de responsabilidad de los subordinados). A su vez, indican 04 tipos de liderazgo: relaciones humanas, laissez faire, democrático y autocrático. (Fleishman, 1945-1960)

Como cuarta "Teoría Contingente o Situacional".- Dentro de esta teoría, existen dos grandes y defensores autores: Douglas McGregor indica y desarrolla dos teorías dirigidas a los tipos de liderazgo y son: la teoría "X" sugiere el estilo autocrático (los trabajadores son irresponsables y perezosas, donde necesitan un control) y la teoría "Y" sugiere un estilo democrático-participativo (los trabajadores son responsables, creativos y no necesitan control) (McGregor, 1960) y mientras Blake & Mouton distingue cuatro tipos de liderazgo de acuerdo al propósito del líder (los objetivos o las personas) y son: impositivo, benevolente, democrático-participativo y Laissez faire (dejar hacer a los trabajadores) (Blake & Mouton, 1964.). Ambos autores indican que no basta solo con un estilo de liderazgo, sino que depende de la situación o circunstancia (liderazgo situacional). A su vez aparecieron dos defensores más de esta teoría situacional que son : Liderazgo situacional por Kurt Lewin donde este estilo de liderazgo se encuentra relacionada estrechamente con el tipo de seres humanos a los que se tiene que liderar y refiere específicamente a tres tipos de liderazgo: a) Autoritario: el líder toma las decisiones y los subordinados lo realizan, el futuro de este grupo con un líder autoritario es dudoso e inseguro porque no se sabe con claridad lo que sucederá más adelante por las decisiones autoritarias del líder, en este estilo, el líder no participa en el trabajo a realizarse, el líder se encuentra más enfocado en mandar, organizar, etc y decide la designación de tareas para cada subordinado, finalmente este tipo de líder felicita y critica con mayor intensidad que los otros estilos de liderazgo, b) Democrático: este líder se identifica con sus subordinados (know-how) donde los planes son socializados para su toma de decisiones, el futuro es más claro y propone estrategias para llegar a la meta, el líder democrático es uno más del grupo, dando tiempo y energía extra para organizar, los subordinados tienen la libertad de elegir las tareas a realizar, finalmente el líder es bastante objetivo al momento de criticar o felicitar y c) Laissez Faire: el liderazgo no se ejecuta íntegramente, existe libertad absoluta de los integrantes del grupo para su decisión, el líder solo interviene en casos excesivos y por invitación donde menciona su opinión si es necesario o importante, el líder es uno más del grupo y tiene una actitud de confianza con sus subordinados "son adultos, saben lo que hacen y que solucionen sus problemas", no realiza comentarios de los integrantes del grupo y tampoco evalúa lo que considera lo que es el trabajo normal. En conclusión,

podemos indicar que estos estilos de liderazgo se encuentran relacionadas directamente con el nivel de madurez del grupo de personas a liderar. (Lewin, 1958); y Liderazgo situacional por Peter Drucker donde le da una especial importancia al tema de liderazgo y predice una profesión emergente “el gerente”, sus aportaciones son: que el liderazgo descentralizado da una cierta independencia a los colaboradores del conocimiento y hace surgir conceptos nuevos (cultura y aprendizaje organizacional, outsourcing, sociedad del conocimiento), para el liderazgo situacional aporta con: la definición dirección del personal (trabajar con personas y cumplir los objetivos trazados), la formación humana sin desatender la formación técnica, también se llega a la conclusión de que la situación es un factor que influye en la eficacia del liderazgo y propone la gestión del cambio en las relaciones humanas. (Drucker, 1980)

Como recientes y ultimas Teorías de Liderazgo, tenemos:

Teoría Liderazgo Transaccional.- Este estilo de liderazgo se encuentra basada en las relaciones entre el líder y los trabajadores, es decir, el líder influencia en la motivación de los trabajadores con algún premio o reconocimiento por el esfuerzo y logro de metas y objetivos trazados y en esta teoría tenemos a Hollander donde indica que el líder efectivo identifica las diferentes expectativas y necesidades de sus trabajadores, el cual, alega o responde a ellas en consecuencia. (Hollander, 1978).

Teoría Liderazgo Transformacional.- Este tipo de líder es apasionado del cambio, donde puede cambiar aspiraciones, pensamientos, motivaciones y valores de sus trabajadores. Para ello tenemos a dos autores: Burns donde aporta a esta teoría con el tema de innovación y colaboración, el cuidado del compromiso y la confianza y promueve el trabajo en equipo (Burns, 1978), y Bernard Bass que aporta con el desarrollo de organizaciones y grupos, enfatiza en el anhelo de logro y autodesarrollo, optimismo y entusiasmo, y la visión de futuro. (Bass, 1990). Este estilo de liderazgo es inspirador, donde el líder motiva e influye a sus trabajadores o subordinados a cumplir con los objetivos trazados y a realizar más de lo que se cree posible.

Teoría del Liderazgo del siglo XXI.- Esta teoría se basa más en que “el liderazgo es tanto estilo como contenido”, cuyos aportes de dos autores importantes son: John Kotter “el liderazgo es tanto estilo como contenido” y hace divergencias entre administración y liderazgo; donde administración es planear, organizar, dirigir y controlar; y liderazgo es fijar una dirección, alinear a las personas hacia los propósitos, motivar e inspirar. Esta teoría fue basada en: la visión de la organización, la creación de estrategias, y en un talento humano entusiasta que convierta la visión en realidad. (Kotter, 1990), y Daniel Goleman propone “el líder con inteligencia emocional” y se basa en la virtud de: detectar y captar las emociones de manera exacta, utilizar las emociones para posibilitar el razonamiento y pensamiento, y virtud para dominar las propias emociones y de las demás personas. (Goleman, 1998)

A medida de tantas teorías que surgieron durante la historia, podemos llegar a una conclusión: para tener un buen líder y con un estilo de liderazgo adecuado, dependerá directamente de sus factores emocionales y según la situación, que en la actualidad vendría ser las habilidades blandas de una personas y el momento del actuar del líder; si hablamos dentro de los gobiernos locales, estaríamos refiriéndonos a las autoridades ediles así como de los gerentes línea que son directamente responsables del cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, y que debemos tomar en cuenta que en la actualidad estamos pasando de sistemas tradicionales de gestión a sistemas modernos de gestión que son desarrollados con un enfoque en las personas con inteligencia emocional, el cual, el Estado peruano poco o muy poco le está tomando importancia a este aspecto. En pleno siglo XXI, el aspecto situacional y las habilidades blandas (emociones) son factores que influye en un liderazgo eficaz, donde el liderazgo de hace años “liderazgo autocrático” ya no da buenos resultados, entonces se tiene que identificar el tipo de liderazgo donde la influencia del líder sea positiva para los subordinados y les oriente al cumplimiento de los objetivos por el bien de los gobiernos locales e instituciones públicas, es en ello, donde menciona (Goleman, 1995) que las formas de gobernar las organizaciones o instituciones están cambiando, que está evolucionando el concepto tradicional de inteligencia general

hacia inteligencia emocional, lo que hace, que los líderes de las organizaciones desarrollen nuevas habilidades o competencias, se tome mayor o igual importancia la forma de relacionarse uno mismo y con los demás personas. Entonces podemos indicar, que hoy en día, toma mayor importancia la formación humana al igual que la formación técnico profesional, siendo el respeto el principio primordial para las relaciones entre el líder y los subordinados, tener una gestión buena y cumplir los objetivos, donde la gerencia combinada con el liderazgo son dos procesos de éxito de una organización, mientras que la gerencia produce cambios, el liderazgo produce movimiento.

La definición bajo el cual se estudiará la variable independiente “Liderazgo” tenemos: como definición del liderazgo es la actividad o proceso de influir a las personas para que voluntariamente se enfoquen en el logro de los propósitos grupales " según John Kotter y “el liderazgo es como el arte de la persuasión hacia los demás, para motivarlos hacia el logro de un objetivo común, y que es un requisito básico para ser un buen líder, el conocimiento de uno mismo, en tres aspectos: ser conscientes de las propias emociones, la autoconfianza y la valoración adecuada de uno mismo” según Daniel Goleman.

La teoría bajo el cual se estudiará la variable independiente “Liderazgo” es la Teoría del Liderazgo del Siglo XXI, el cual, se basa en que “el liderazgo es tanto estilo como contenido”, cuyos aportes de dos autores importantes son: para John Kotter “el liderazgo es tanto estilo como contenido” y hace divergencias entre administración y liderazgo; donde administración es planear, organizar, dirigir y controlar; y liderazgo es fijar una dirección, alinear a las personas hacia los propósitos, motivar e inspirar. Esta teoría fue basada en: la visión de la organización, la creación de estrategias, y en un talento humano entusiasta que convierta la visión en realidad, mientras que Daniel Goleman propone “el líder con inteligencia emocional” y se basa en la virtud de detectar y captar las emociones de manera exacta, utilizar las emociones para posibilitar el razonamiento y pensamiento, y virtud para dominar las propias emociones y de las demás personas.

Las dimensiones bajo el cual se estudiará la variable independiente “Liderazgo” se define en seis tipos de liderazgo basados en la inteligencia emocional, todas ellas logrando resultados y cuyo autor es Daniel Goleman, son:

- 1) Liderazgo Autoritario O Coercitivo: Este liderazgo está basado en la disciplina y exige cumplimiento inmediato de las funciones asignadas a los trabajadores “haz lo que te digo”. Las personas que practican este tipo de liderazgo mantienen a la disciplina por encima o sobre cualquier otro factor, por ello, emplean una comunicación clara con indicaciones precisas y exactas a los subordinados. Ante el incumplimiento de su tarea encomendada, se tomará duras críticas y será como un precedente para las demás personas. Este tipo de liderazgo causa desmotivación en los trabajadores porque sienten obligados a realizar tal como lo indicado y no pueden agregar su creatividad o pensamiento, es decir, se sienten como una máquina. Solo convendría aplicar este tipo de liderazgo en contextos donde se necesita accionar un aspecto muy concreto y en donde haya dificultades de organización en el equipo,
- 2) Liderazgo democrático. - Este liderazgo está basada en el concepto de la toma de decisiones a través de opiniones y crea acuerdos mediante la participación “¿qué piensas tú? Este tipo de liderazgo se aplica cuando se cuenta con un grupo de trabajo multidisciplinario y es importante tomar las opiniones para tomar decisiones y llevar adelante el proyecto,
- 3) Liderazgo afiliativo. - Esta tipa de liderazgo está basada en instituir y establecer la interrelación entre los integrantes del equipo, con el objetivo de alcanzar armonía, cooperación y colaboración entre los mismos, es decir, crea armonía y construye lazos emocionales entre los trabajadores de la organización “las personas son primero”. Este tipo de liderazgo tiene como finalidad tener un buen ambiente organizacional, porque este viene a ser un impulso y ánimo para los subordinados. El principal obstáculo de este tipo de liderazgo es la poca disciplina y desorganización porque prima las emociones de las personas,
- 4) Liderazgo visionario u orientativo. - Este tipo de liderazgo está basado en la motivación a través de una visión clara y emocionante, es decir, moviliza a los trabajadores hacia un objetivo claro “ven conmigo”. El líder visionario especifica las funciones de cada integrante y su importancia para el logro de los objetivos trazados, es decir, todos entienden de manera clara sus funciones y la meta a alcanzar, donde la motivación se encuentra más presente. Este tipo de liderazgo es uno de los más aplicados hoy

en día por sus buenos resultados, 5) Liderazgo timonel o ejemplar. - Este tipo de liderazgo está basado en definir un camino y lograr que se conserve, es decir, espera excelencia y autonomía en el desempeño “haz como yo, ahora”. Se pone como modelo a seguir y este tipo de liderazgo es efectivo cuando el líder es un experto en el área de desempeño y 6) Liderazgo coach o formativo. - Este tipo de liderazgo está basada en “que un buen trabajador es más productivo, que uno, aún no haya logrado su superior desarrollo”. El líder apoya a descubrir las debilidades y fortalezas, a su vez, promueve el desarrollo de todo el potencial de los trabajadores, desarrolla a las personas para el futuro “intenta esto”. Lo mejor que puede realizar una persona es escoger un estilo de liderazgo de acuerdo a las circunstancias y al que mejor se acomode equipo de trabajo, para alcanzar y lograr las metas y objetivos trazados dentro de las organizaciones. (Rodriguez, 2018)

Seguidamente para la variable dependiente “Compromiso Organizacional” podemos definir teniendo en consideración que será desde la perspectiva del nivel intermedio (gerentes de línea), para lo cual, tenemos las siguientes definiciones: el compromiso organizacional es el nivel en que un trabajador se identifica con la institución y con sus metas, participando activamente y mantenerse dentro de la institución, es decir, tener un alto o buen compromiso en el trabajo expresa identificarse con el trabajo de uno mismo, por ende, tener un alto o buen compromiso organizacional expresa identificarse con la organización, según Robbins, (1998), también al compromiso se define como la potencia de identidad e involucramiento de una persona con la organización, según Steers, (2001), sin embargo, para Hellriegel (1999) el compromiso organizacional es la enérgica participación de un trabajador y su identidad con la institución, donde se determina por la predisposición de hacer un esfuerzo significativo en beneficio de la organización, el reconocimiento y aprobación de las metas y los valores de la institución, y el anhelo de ser parte de la institución. Finalmente, para Chiavenato (1992) el compromiso organizacional es como la emoción y el entendimiento del pasado y presente de la institución, el comprender y compartir los objetivos de la organización por parte de todos los empleados. (Garcia & Ibarra, 2009)

Por otro lado, el aporte de Porter y Lawler (1965) define el compromiso organizacional como el anhelo de ejecutar altos esfuerzos en beneficio de la organización, el deseo de ser parte y reconocer sus objetivos y valores de la organización. Además, Meyer & Allen (1991) conceptualizan el compromiso como un grupo de impresiones, emociones y/o creencias del trabajador hacia la institución, que caracterizan la relación entre un trabajador y una institución; que influye en la decisión de continuar o dejar la organización. Sin embargo, según Davis y Newstrom (2000) definen el compromiso organizacional como el nivel que un trabajador se identifica con la institución y anhela seguir formando parte de ella, por otro lado, la definición de compromiso organizacional. (Peña, 2016)

Entonces, en conclusión, el compromiso organizacional es la identificación plena del trabajador con la organización, siendo este consciente, de las metas y objetivos organizacionales, que es capaz de realizar un esfuerzo extra para el cumplimiento de estas metas y objetivos en beneficio de la organización; en palabras populares, el compromiso organizacional significa “ponerse la camiseta de la organización”. Esta actitud positiva y significativa es muy beneficiosa para las instituciones públicas o gobiernos locales, lo que significa, trabajar con personas comprometidas, laborando no solo por el cumplimiento de sus objetivos personales sino también el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Para un mejor entendimiento de la variable dependiente “compromiso organizacional” estudiaremos la Teoría Del Compromiso Organizacional Según Modelo De John P. Meyer Y Natalie J. Allen (1991), donde esta teoría es muy similar a la teoría planteada por Monday , Steers y Porter (1979), donde ambas se basan en el enfoque multidimensional, donde el compromiso resulta ser la suma de tres elementos que se presentan simultáneamente, es decir, es un modelo de tres elementos y sustentada por Meyer y Allen (1991) citado en (Garcia & Ibarra, 2009), conocidas también como tipos de compromiso organizacional y son: compromiso afectivo que se refiere al deseo (ACS), compromiso de continuidad que se refiere a la necesidad (CCS) y compromiso normativo que se refiere al deber (NCS).

Así mismo, existe características de los trabajadores que influyen en el compromiso organizacional con su institución, según el modelo Meyer & Allen, son:

1) Características Personales: Son la edad, el sexo, la educación y diversidad de vivencias cuando se permanece en una misma empresa por mucho tiempo, todas estas características se han visto relacionadas con el compromiso, 2) Características De Trabajo: El trabajador busca ser compatible con la organización: sus valores, buena utilización de sus capacidades y el estar satisfechos de realizar las funciones encomendadas como trabajador y 3) Características De La Organización: Sentir la sensación de la importancia del trabajador dentro de la organización, tener un puesto laboral definido y está asociada con las relaciones de empleado/supervisor.

Por lo tanto, durante muchos años el tema de compromiso organizacional fue de mucha importancia y más aún en este pleno siglo XXI, puesto que el potencial humano dentro de los gobiernos locales o instituciones públicas cada vez son de un trato especial y necesitan una atención exclusiva, ya que depende de ello, el buen desempeño, productividad de la organización, logro de metas y objetivos institucionales, poca rotación de personal, entre otros aspectos. Dar la importancia y el fortalecimiento correspondiente al compromiso organizacional, trae consigo grandes beneficios, como: logro de metas y objetivos, reducción de gastos económicos en la contratación de personal de manera constante, la optimización del tiempo y el cumplimiento de objetivos dentro de los tiempos establecidos, como en el Plan Operativo Institucional dentro de los gobiernos locales.

También debemos tomar en consideración el Compromiso Organizacional en la administración pública peruana, dentro de los gobiernos locales o instituciones públicas del Estado peruano es muy importante darle mayor énfasis y fortalecimiento al aspecto del compromiso organizacional porque gracias a ello, se podrá cumplir con las metas y objetivos trazados dentro del Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Institucional, con ello, se podrá contar con funcionarios comprometidos no solo con su organización sino con el desarrollo de nuestro país.

Para algunas investigaciones del compromiso organizacional en la administración pública muestran resultados ciertamente trágicas, en el sentido, de

que la mayoría de los funcionarios públicos tienen poco o muy poco compromiso con su organización a causa de muchos factores, como: la falta de motivación, la insatisfacción laboral, la mala comunicación, estrés laboral, rutina laboral, entre otros y podemos llegar a la conclusión de que uno de los factores influyentes en el compromiso es el liderazgo de los funcionarios que se encuentren en el nivel de dirección dentro de las gobiernos locales o instituciones públicas, porque son ellos directamente los encargados de dirigir a las instituciones públicas por un buen camino y generar un buen compromiso organizacional, a través de la influencia en los demás trabajadores para un trabajo productivo motivación y orientación al logro de metas y objetivos.

Definición bajo el cual se estudiará la variable dependiente “Compromiso Organizacional”, tenemos que el compromiso organizacional es el nivel en que un trabajador se identifica con la institución y con sus metas, participando activamente y mantenerse dentro de la institución, es decir, tener un alto o buen compromiso en el trabajo expresa identificarse con el trabajo de uno mismo, por ende, tener un alto o buen compromiso organizacional expresa identificarse con la organización, según Robbins, (1998).

La Teoría bajo el cual se estudiará la variable dependiente “Compromiso Organizacional” es a través del Modelo de Meyer y Allen que tiene tres elementos y son: compromisos afectivos que se refiere al deseo (ACS), compromiso de continuidad que se refiere a la necesidad (CCS) y el compromiso normativo que se refiere al deber (NCS).

Las Dimensiones bajo el cual se estudiará la variable dependiente “Compromiso Organizacional” son los tres tipos de compromiso organizacional que experimentan las personas en sus centros laborales, el cual, se les consideró como las dimensiones de la variable dependiente de mi investigación: 1) Compromiso Afectivo (Deseo-ACS).-Es la conexión afectiva entre los trabajadores y la organización, para identificarse e involucrarse en ella. En este tipo de compromiso, los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a la institución, están identificados con los valores y la filosofía institucional, se preocupan cuando hay

problemas en la institución y se sienten felices cuando todo está bien dentro de la organización. Entonces podemos definir que el compromiso afectivo es el apego emocional del trabajador con la organización, al percibir la satisfacción de necesidades (sobre todo las psicológicas) y expectativas, donde disfrutan de su permanencia en la organización, es decir, como gerentes de línea dentro de los gobiernos locales tendrían que practicar este tipo de compromiso porque todo funcionario público siempre está orgulloso de su institución pública, cuyo fin final es trabajar por el bienestar social, 2)Compromiso De Continuación (Necesidad-CCS).- Es el apego material del trabajador con la organización, porque, invirtió tiempo, dinero o esfuerzo y dejar la organización significaría perder todo lo invertido. Es el reconocimiento del trabajador, con los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro trabajo al renunciar a su empleo. Entonces podemos definir que el compromiso de continuidad es la obligación de seguir laborando el trabajador en la organización por el temor de asumir costos al renunciar y solo busca que algún día le sea reconocido dentro de su organización y 3)Compromiso Normativo (Deber-NCS).-Es un sentimiento de obligación de permanecer en la organización por parte del trabajador por una sensación de deuda hacia la institución, de haberle brindado oportunidades o reconocimientos y que es valorada por el trabajador. En este tipo de compromiso, el trabajador tiene la creencia de la lealtad a la institución (moralmente), como pago, por recibir ciertas prestaciones, oportunidades o reconocimientos. Entonces podemos definir que el compromiso normativo es la que se debería reinar en los gobiernos locales o instituciones públicas del Estado peruano, puesto que los gerentes de línea son funcionarios de confianza de la autoridad edil, porque les brinda la oportunidad de estar directamente en ese puesto gerencial y no pasar por concursos para puestos laborales.

Desde un enfoque normativo para la variable independiente “Liderazgo”, el tema de liderazgo para lograr un mejor desempeño de las políticas públicas, y una mayor confianza del ciudadano en sus instituciones, es muy importante reconocer el rol que juegan los líderes de nivel de dirección y su influencia directa en el compromiso organizacional en el nivel intermedio para generar las condiciones adecuadas y se desarrollen el trabajo con excelencia. Como

parte de la modernización del Estado y Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, con la LEY N°27658, es importante iniciar por desarrollar competencias en estos líderes, pues está demostrado que, a mayores niveles de competencia, mejores resultados organizacionales.

Desde un enfoque normativo para la variable dependiente “compromiso organizacional”, el tema de compromiso organizacional está relacionada directamente con las habilidades blandas para el cumplimiento de metas y objetivos trazados por las instituciones, el cual, también se encuentra amparada y enfatizada dentro de la Ley de Modernización del Estado. Las capacitaciones constantes, la gestión de competencias y el seguimiento de las capacidades de los líderes superiores e intermedios son acciones necesarias en cada institución pública para enfrentar de manera efectiva los desafíos del desarrollo.

Para la Administración Pública, el Liderazgo y el compromiso organizacional podemos definir que el liderazgo “es la capacidad de poder influir, motivar y orientar a las demás personas, para el logro de metas y objetivos trazados”. Si bien es cierto, que hoy en día, el tema de liderazgo tiene una alta importancia teóricamente, pero en la práctica poco o muy poco se está tomando el debido interés dentro de las instituciones públicas y peor aún dentro de los gobiernos locales en el nivel de dirección.

El liderazgo se asemejó con la palabra autoridad a partir de la creación de la administración pública, es decir, la autoridad era quien tenía el liderazgo de la organización o institución de la administración pública (nivel de dirección). Seguidamente el liderazgo fue derivado al nivel intermedio, es decir, a los gerentes o directivos de las organizaciones públicas para generar mayores relaciones de confianza con los trabajadores en general (nivel operativo) y luego se añade la legitimidad como finalidad de la administración pública. (Torres Haro, 2019). Sin embargo, desde el gobierno de Alejandro Toledo se da un inicio de la Ley de Modernización del Estado, que actualmente a puertas de cumplir el Bicentenario de nuestro país se ha avanzado poco o muy poco en el tema de la nueva gestión

pública: modernización en las instituciones públicas (tecnología), orientación del servicio del Estado al ciudadano, la correcta coordinación interinstitucional, inversión en habilidades blandas en sus autoridades y gerentes de línea, entre otros aspectos, más al contrario en estos últimos años la burocracia se ha incrementado, los niveles de corrupción se han elevado sorprendentemente, las autoridades y funcionarios públicos de los gobiernos del Estado y de las instituciones públicas han perdido la ética y moral con una falta de identidad inimaginable, la toma de decisiones a favor de la sociedad con políticas públicas es ineficientes, etc. Todas las instituciones del sector público tienen aprobado e implementado su Plan Estratégico Institucional, donde se encuentra bien definidas la visión, misión, objetivos y estrategias, pero que en la mayoría son poco entendidas por las autoridades o líderes de los gobiernos del Estado generando poco compromiso en sus gerentes de línea que son prácticamente su equipo técnico.

Para esta investigación estamos hablando de 08 alcaldes o autoridades ediles que gobiernan dentro de la provincia de Canchis y cada gobierno local cuenta con sus gerentes de línea respectivos, tomando un papel muy importante para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. En ese sentido, dentro de los gobiernos locales, el líder vendría a ser el alcalde o la autoridad edil (nivel de dirección) que debería influir sobre los gerentes de línea (nivel intermedio) y estos a su vez influir sobre los trabajadores (nivel operativo) de los gobiernos locales para generar mayor compromiso organizacional y el logro de metas y objetivos institucionales con un Estado Moderno.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

- A. Tipo De Investigación. - El tipo de investigación es Básica porque no se interviene en la realidad, mas solo se realiza un estudio donde se generará mayores conocimientos sobre el conocimiento existente.
- B. Diseño De Investigación. - El diseño de investigación no experimental transversal descriptivo, porque recolectaremos datos e información en un solo momento y en un tiempo único, con la finalidad de analizar la relación entre las variables de investigación. A su vez es Correlacional – Causal, porque esta investigación tiene como finalidad de analizar la relación e interacción entre ambas variables y su causalidad de las mismas.
- C. Método De Investigación. - El método de investigación de este estudio es hipotético deductivo, porque después de la investigación llegaremos a una deducción de la hipótesis planteada.
- D. Enfoque De Investigación. - Mi investigación tiene un enfoque cuantitativo porque demostraremos la hipótesis estadísticamente sobre la información existente.

#### **3.2. Variables y operacionalización: definición conceptual y operacional**

##### **3.2.1. Definición conceptual**

###### **A. Variable Independiente el Liderazgo**

El liderazgo es la actividad o proceso de influir a las personas para que voluntariamente se enfoquen en el logro de los propósitos grupales " según John Kotter y "el liderazgo es como el arte de la persuasión hacia los demás, para motivarlos hacia el logro de un objetivo común, y que es

un requisito básico para ser un buen líder, el conocimiento de uno mismo, en tres aspectos: ser conscientes de las propias emociones, la autoconfianza y la valoración adecuada de uno mismo” según Daniel Goleman.

Entonces, podemos definir que liderazgo “es la capacidad de poder influir, motivar y orientar a las demás personas, para el logro de metas y objetivos trazados”.

El liderazgo en el nivel de dirección dentro de los gobiernos locales es muy importante porque dependerán de ellos influenciar y motivar al nivel intermedio para cumplir con las metas y objetivos establecidos dentro del Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Institucional.

Para esta investigación estamos hablando de 08 alcaldes o autoridades ediles que gobiernan dentro de la provincia de Canchis y cada gobierno local cuenta con sus gerentes de línea respectivos, tomando un papel muy importante para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. En ese sentido, dentro de los gobiernos locales, el líder vendría a ser el alcalde o la autoridad edil (nivel de dirección) que debería influir y motivar a los gerentes de línea (nivel intermedio) y estos a su vez influir sobre los trabajadores (nivel operativo) de los gobiernos locales para generar mayor compromiso organizacional y el logro de metas y objetivos institucionales.

#### B. Variable dependiente compromiso organizacional

El compromiso organizacional es la participación activa de un trabajador y su identidad con la organización, el cual, se determina por la predisposición de realizar un esfuerzo significativo en beneficio de la organización, así mismo, es el reconocimiento y aprobación de las metas y los valores de la organización por parte del trabajador, y la aspiración de ser parte de la ella (Hellriegel, 1999).

Entonces podemos indicar que el compromiso organizacional es la identificación del trabajador con la institución y es el esfuerzo extra que puede realizar para cumplir las metas y objetivos institucionales.

El compromiso organizacional en el nivel intermedio de una institución es muy importante debido a su impacto en el desempeño de los trabajadores del nivel operativo, lo que se reflejaría en el nivel de la productividad y el cumplimiento de metas y objetivos.

### **3.2.2. Definición operacional**

#### **A. Variable Independiente Liderazgo**

Es el grado de medición general de la variable independiente “liderazgo” y de sus dimensiones: liderazgo autoritario o coercitivo, liderazgo democrático o participativo, liderazgo afiliativo, liderazgo visionario u orientativo, liderazgo timonel o ejemplar y liderazgo coach o capacitador, para lo cual, se aplicará un cuestionario escrito confeccionado en base a preguntas cerradas y mixtas y que consta de 20 preguntas o ítems.

#### **B. Variable Dependiente Compromiso Organizacional**

Es el grado de medición general de la variable dependiente “compromiso organizacional” y de sus dimensiones: compromisos afectivos, compromiso de continuidad y compromiso normativo, el cual, se aplicará un cuestionario escrito confeccionado en base a preguntas cerradas y mixtas y que consta de 14 preguntas o ítems.

Finalmente analizar su influencia entre ambas variables, es decir, la analizar la influencia del tipo de liderazgo en el compromiso organizacional (compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo).

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis población, muestra, técnicas de muestreo y recolección de datos**

#### **3.3.1. Población**

Es un conjunto de elementos que tienen ciertas características similares y son fácilmente observables y para la presente investigación la población total es de 36 personas entre autoridades ediles y gerentes de línea que se encuentran dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis.

A continuación, se detalla de la siguiente manera:

Dentro del gobierno local de la Municipalidad Provincial de Canchis, se cuenta con:

- 01 autoridad edil o alcalde provincial
- 06 gerentes de línea: gerente de desarrollo social y cultural, gerente de servicios públicos municipales, gerente de desarrollo económico, gerente de infraestructura urbana y rural, gerente de gestión ambiental, y gerente de transporte y circulación vial.

Dentro del gobierno local de la Municipalidad Distrital de Marangani, se cuenta con:

- 01 autoridad edil o alcalde distrital
- 03 gerentes de línea: subgerente de infraestructura, subgerente de desarrollo económico y subgerente de desarrollo social.

Dentro del gobierno local de la Municipalidad Distrital de San Pablo, se cuenta con:

- 01 autoridad edil o alcalde distrital
- 03 gerentes de línea: subgerente de infraestructura, subgerente de desarrollo económico y subgerente de desarrollo social.

Dentro del gobierno local de la Municipalidad Distrital de San Pedro, se cuenta con:

- 01 autoridad edil o alcalde distrital
- 04 gerentes de línea: subgerente de infraestructura, subgerente de desarrollo económico, subgerente de desarrollo social y subgerencia de servicios públicos y medio ambiente.

Dentro del gobierno local de la Municipalidad Distrital de Tinta, se cuenta con:

- 01 autoridad edil o alcalde distrital
- 03 gerentes de línea: subgerente de infraestructura, subgerente de desarrollo económico y subgerente de desarrollo social.

Dentro del gobierno local de la Municipalidad Distrital de Combapata, se cuenta con:

- 01 autoridad edil o alcalde distrital
- 03 gerentes de línea: subgerente de infraestructura, subgerente de desarrollo económico y subgerente de desarrollo social.

Dentro del gobierno local de la Municipalidad Distrital de Checacupe, se cuenta con:

- 01 autoridad edil o alcalde distrital
- 03 gerentes de línea: subgerente de infraestructura, subgerente de desarrollo económico y subgerente de desarrollo social.

Dentro del gobierno local de la Municipalidad Distrital de Pitumarca, se cuenta con:

- 01 autoridad edil o alcalde distrital
- 03 gerentes de línea: subgerente de infraestructura, subgerente de desarrollo económico y subgerente de desarrollo social.

Mi población haciendo un total de 42 personas y en conclusión se muestra el siguiente cuadro:

**Tabla 1**

*Resumen de la Muestra*

Gobierno Locales	Autoridades ediles:	Gerentes línea	de	Total
Provincia de Canchis	1	6		
Distrito de Marangani	1	3		
Distrito de San Pablo	1	3		
Distrito de San Pedro	1	4		
Distrito de Tinta	1	3		
Distrito de Combapata	1	3		
Distrito de Checacupe	1	3		
Distrito de Pitumarca	1	3		
Total	8	28		36

**A. Criterios De Inclusión:**

- Ser autoridad edil actual del gobierno local
- Ser gerente de línea actual del gobierno local
- Para ambos casos mínimamente tengan 03 meses en el puesto.

**B. Criterios De Exclusión**

- Autoridades ediles que recientemente hayan asumido el cargo
- Gerentes de línea que recientemente hayan asumido el cargo

### **3.3.2. Muestra**

Es un fragmento de la población estudiada, el cual, la presente investigación tiene una Muestra es de tipo CENSAL porque se aplicará el instrumento de investigación a toda la población, es decir, se aplicará el cuestionario a las 36 personas: 08 alcaldes y 28 gerentes de línea de los gobiernos locales de la provincia de Canchis.

### **3.3.3. Unidades de Análisis**

Son todas las personas que se encuentren en el puesto de autoridad edil o gerente de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis.

### **3.3.4. Muestreo**

Es un instrumento de la investigación científica que ayuda a determinar la parte de la población a investigar y para esta investigación se aplica el Método de Muestreo No Probabilístico, porque el investigador elige la muestra más representativa en función a la investigación.

### **3.3.5. Técnica de muestreo**

La técnica de muestreo para esta investigación es por Cuota, porque el investigador la divide en grupos de acuerdo a ciertas características singulares y decide coger un número de personas por cada grupo para completar la muestra.

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

Para el acopio de información y datos, se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de datos:

- A. Técnica De Recolección De Datos Encuesta. - Esta técnica de recolección nos ayudara a obtener información y datos necesarios, en esta oportunidad se aplicarán dos encuestas a través de dos cuestionarios escritos para medir las siguientes variables:
- Liderazgo: Para identificar el tipo o estilo de liderazgo que practican las actuales autoridades ediles.
  - Compromiso organizacional: Para identificar el compromiso actual de los gerentes de línea.

Finalmente analizar su influencia entre ambas variables, es decir, la analizar la influencia del tipo de liderazgo en el compromiso organizacional (compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo).

- B. Instrumento De Recolección De Datos Cuestionario. - Porque ha sido confeccionado en base a preguntas cerradas para ser aplicadas en nuestra muestra determinada de investigación.

El cuestionario para la variable independiente "liderazgo", que consta de 20 preguntas o ítems que miden las dimensiones. Las escalas se aplicarán para la variable dependiente "compromiso organizacional". Que consta de 14 preguntas o ítems y miden las dimensiones. Para ambas variables, también se utilizará la escala Ordinal-Likert para medir e identificar actitudes y tendencias tanto del liderazgo, así como del compromiso organizacional, el cual, tiene un nivel politómico, es decir, el investigado tiene cinco alternativas de respuesta:

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (indistinto)
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

### **3.3.7. Validación y confiabilidad de los instrumentos**

Para nuestro instrumento de encuesta se deberá realizar la respectiva validación y confiabilidad. La validez es el nivel en que un instrumento mide a la variable a medir. Los documentos de validación por los tres especialistas (01 metodólogo y 02 especialistas en Gestión Pública) se encuentran anexadas dentro de este proyecto de investigación.

La confiabilidad es el nivel que cuando se repite el proceso a los sujetos en circunstancias similares, los resultados son similares. Así mismo, para el análisis de confiabilidad del instrumento de investigación se aplicó en Alpha de Cronbach en el software de IBM SPSS Statistics Versión 25; donde se obtuvo: para el cuestionario del liderazgo de la autoridad edil con una confiabilidad de ,927 y para el cuestionario de compromiso organizacional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la Provincia de Canchis con una confiabilidad de 667.

### **3.4. Procedimientos**

Para iniciar con la investigación y aplicación de los instrumentos de recolección de información se procedió a:

- Presentar una solicitud de acceso a información y su aplicación de la encuesta de liderazgo dirigido al alcalde como máxima autoridad edil y para su autorización respectiva a los gerentes de línea de los ocho gobiernos locales de la provincia de Canchis
- Presentar una solicitud de certificación respectiva por la aplicación de la encuesta dirigida a la gerencia de Recursos Humanos, para los ocho gobiernos locales de la provincia de Canchis.
- Retorno para el día programado de aplicación de las encuestas en los ocho gobiernos locales de la provincia de Canchis.

Los documentos de coordinación con los ocho gobiernos locales se encuentran anexadas dentro de este proyecto de investigación.

### **3.5. Método de análisis de datos**

En esta investigación se utilizarán los siguientes métodos de análisis de datos:

- Estadística descriptiva. - Esta estadística consiste en: Elaborar la matriz de puntuaciones de variables y sus dimensiones, elaborar tablas para distribuir frecuencias y construir gráficos estadísticos.
- Estadística inferencial. - Esta estadística consiste en: Procesar y conseguir resultados estadísticos, para posteriormente verificar las hipótesis planteadas, con el uso del software de estadística para ciencias (SPSS V23).

### **3.6. Aspectos éticos**

En esta investigación denominada la influencia del liderazgo de la autoridad edil en los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis – 2020, se conceptualiza tomando en consideración de referencia a varios autores, libros, artículos, documentos virtuales, pero siempre manteniendo el aspecto ético sin tergiversar el contenido de la información, también guardando los principios de una persona: como el respeto, así mismo se considera los principios éticos de investigación: confidencialidad, secreto de identidad, la beneficencia de datos obtenidos y el uso adecuado de la información obtenida.

Esta investigación es para demostrar e informar a la población en general que el liderazgo de las autoridades ediles si influye en el compromiso organizacional de los gerentes de línea, por ende, estos a su vez, influyen en los trabajadores (nivel operativo) dentro de los gobiernos locales; entonces este estudio se deberá tomar en consideración por parte de la población para el momento de entrar a las campañas electorales y al momento de elegir a una autoridad en su representación.

#### **IV. RESULTADOS**

Los resultados obtenidos fueron en función a los objetivos e hipótesis formuladas en el presente trabajo de investigación, detallando la estadística la estadística descriptiva y la estadística inferencial (Speraman) con la finalidad de analizar y determinar la influencia del liderazgo de la autoridad edil en el compromiso organizacional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, I semestre 2020.

Para la recopilación de información se utilizó dos encuestas con sus cuestionarios respectivos, donde se pudo obtener datos relacionados directamente con las variables y dimensiones, como: conocer la influencia del liderazgo de la autoridad edil en la identificación con la organización de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, I semestre 2020, conocer la influencia del liderazgo de la autoridad edil en la predisposición de hacer un esfuerzo significativo de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, I semestre 2020 y conocer la influencia del liderazgo de la autoridad edil en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, I semestre 2020.

Así mismo esos resultados confirmar o negar la hipótesis de la existencia de una influencia positiva y significativa del liderazgo de la autoridad edil en el compromiso organizacional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, I semestre 2020, como también, negar o confirmar la influencia de influencia positiva del liderazgo de la autoridad edil en la identificación con la organización de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, I semestre 2020, la influencia positiva del liderazgo de la autoridad edil en la predisposición de hacer un esfuerzo significativo de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, I semestre 2020 y la influencia positiva del liderazgo de la autoridad edil en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales de los gerentes de línea dentro

de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, I semestre 2020. Para la presentación de resultados se presentan tablas y figuras estadísticas.

## 4.1. Análisis descriptivo

### 4.1.1. Liderazgo de la autoridad edil

**Tabla 2**

*Estadístico descriptivo general para la variable independiente: liderazgo*

Estadísticos descriptivos					
	N	Mín.	Máx.	Media	Desv.
¿Exige cumplir las tareas encomendadas de inmediato a sus funcionarios?	8	4	5	4,88	,354
¿Exige disciplina a sus funcionarios?	8	3	5	4,75	,707
¿Se considera disciplinado?	8	3	5	4,75	,707
¿Se considera estricto?	8	3	5	4,38	,744
¿Practica una comunicación clara, precisa y exacta?	8	4	5	4,50	,535
¿Da duras críticas ante el incumplimiento de funciones encomendadas?	8	2	5	4,25	1,035
¿Otorga felicitaciones ante el cumplimiento exitoso de funciones encomendadas?	8	3	5	4,50	,756
¿Toma decisiones a través de opiniones de sus funcionarios?	8	4	5	4,38	,518
¿Crea acuerdos mediante la participación de sus funcionarios?	8	4	5	4,88	,354
¿Constituye lazos emocionales con sus funcionarios?	8	1	5	3,75	1,581
¿Establece la interrelación entre los integrantes de su equipo de trabajo?	8	4	5	4,50	,535
¿Le es importante alcanzar la armonía, cooperación y colaboración entre los miembros del equipo?	8	4	5	4,63	,518
¿Tiene como meta tener un buen ambiente organizacional?	8	4	5	4,75	,463
¿Le es importante las emociones de las personas?	8	4	5	4,50	,535
¿Motiva a sus funcionarios a través de una visión clara y emocionante? ¿Cuál es?	8	3	5	4,50	,756
¿Especifica las funciones de cada integrante y su importancia para el logro de los objetivos trazados?	8	4	5	4,63	,518
¿Define el camino a seguir y logra que se conserve?	8	4	5	4,75	,463
¿Se pone como modelo a seguir o siente que su trabajo es un modelo a seguir?	8	3	5	4,25	,707
¿Espera la excelencia en la autonomía del desempeño?	8	4	5	4,50	,535
¿Apoya a descubrir las debilidades y fortalezas?	8	4	5	4,50	,535
¿Usted promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores?	8	3	5	4,50	,756
N válido (por lista)	8				

Se muestra la información general de estadístico descriptivo, donde se muestra la información básica de: número de encuestados, mínimo, máximo, media y desviación estándar para la variable independiente LIDERAZGO de las autoridades ediles dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, I semestre 2020.

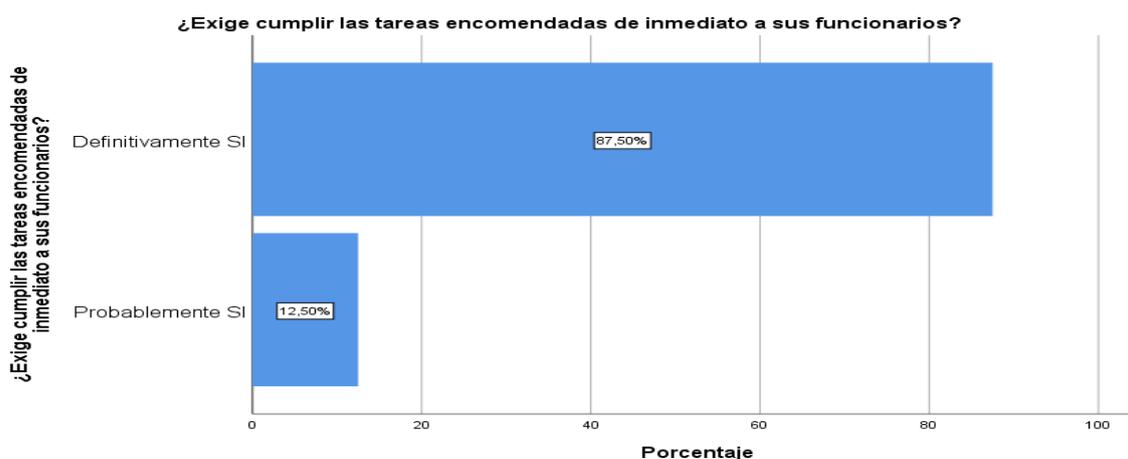
**Tabla 3**

*Exige cumplir las tareas encomendadas de inmediato a sus funcionarios*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
álido	Probablemente SI	1	12,5	12,5	12,5
	Definitivamente SI	7	87,5	87,5	100,0
Total		8	100,0	100,0	

**Figura 1**

*Exige cumplir las tareas encomendadas*



Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 07 indican que definitivamente sí exigen cumplir las tareas encomendadas de inmediato a sus funcionarios y 01 indica que probablemente sí exige cumplir las tareas encomendadas de inmediato a sus funcionarios, en conclusión, podemos decir, que, dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 87.50% de autoridades ediles exigen cumplir de las tareas encomendadas de inmediato a sus funcionarios.

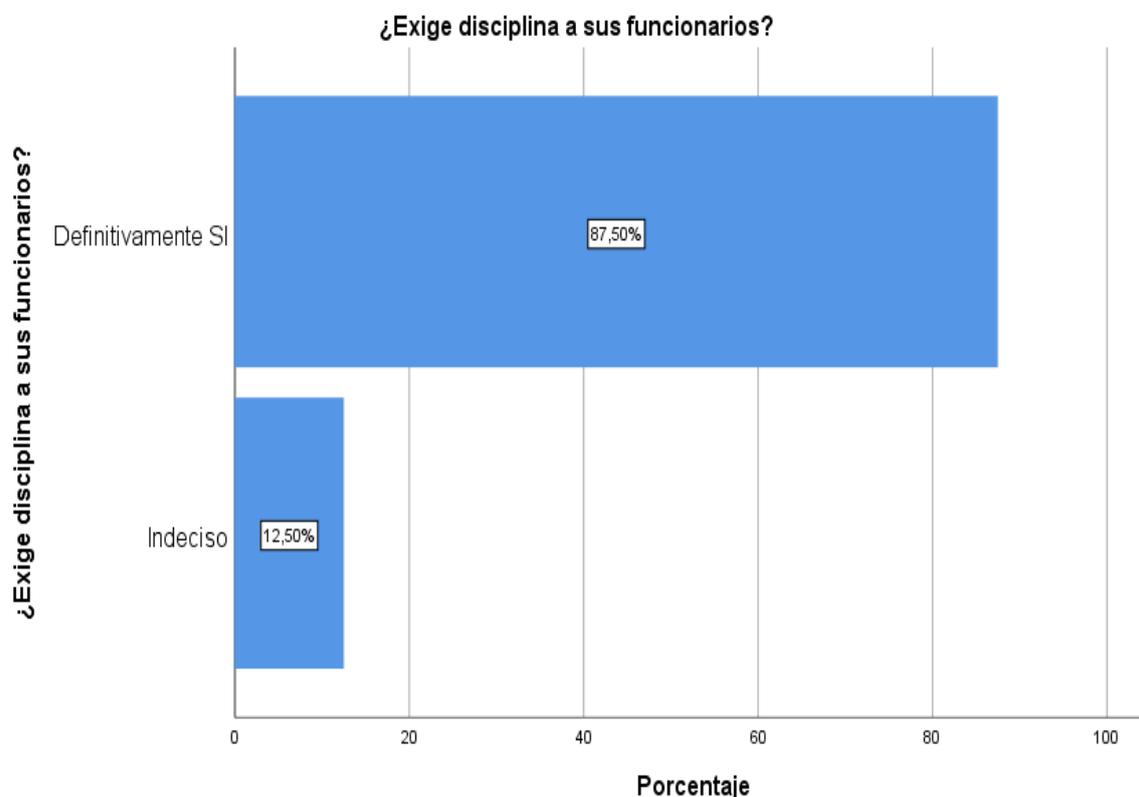
**Tabla 4**

*Exige Disciplina A Sus Funcionarios*

		¿Exige disciplina a sus funcionarios?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	12,5	12,5	12,5
	Definitivamente SI	7	87,5	87,5	100,0
Total		8	100,0	100,0	

**Figura 2**

*Exige disciplina a sus funcionarios*



Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 07 indican que definitivamente sí exigen disciplina a sus funcionarios y 01 indica que se encuentra indeciso para exigir disciplina a sus funcionarios, en conclusión, podemos decir que, dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 87.5% de autoridades ediles exigen disciplina a sus funcionarios.

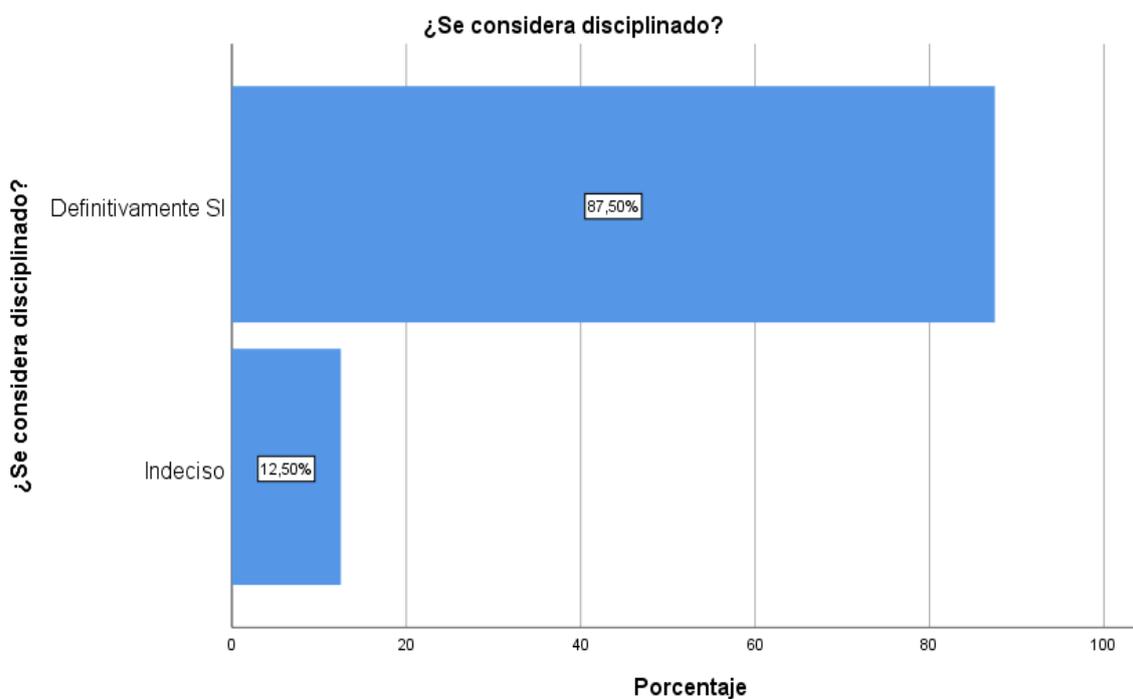
**Tabla 5**

*Se considera disciplinado*

		¿se considera disciplinado?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	12,5	12,5	12,5
	Definitivamente SI	7	87,5	87,5	100,0
Total		8	100,0	100,0	

**Figura 3**

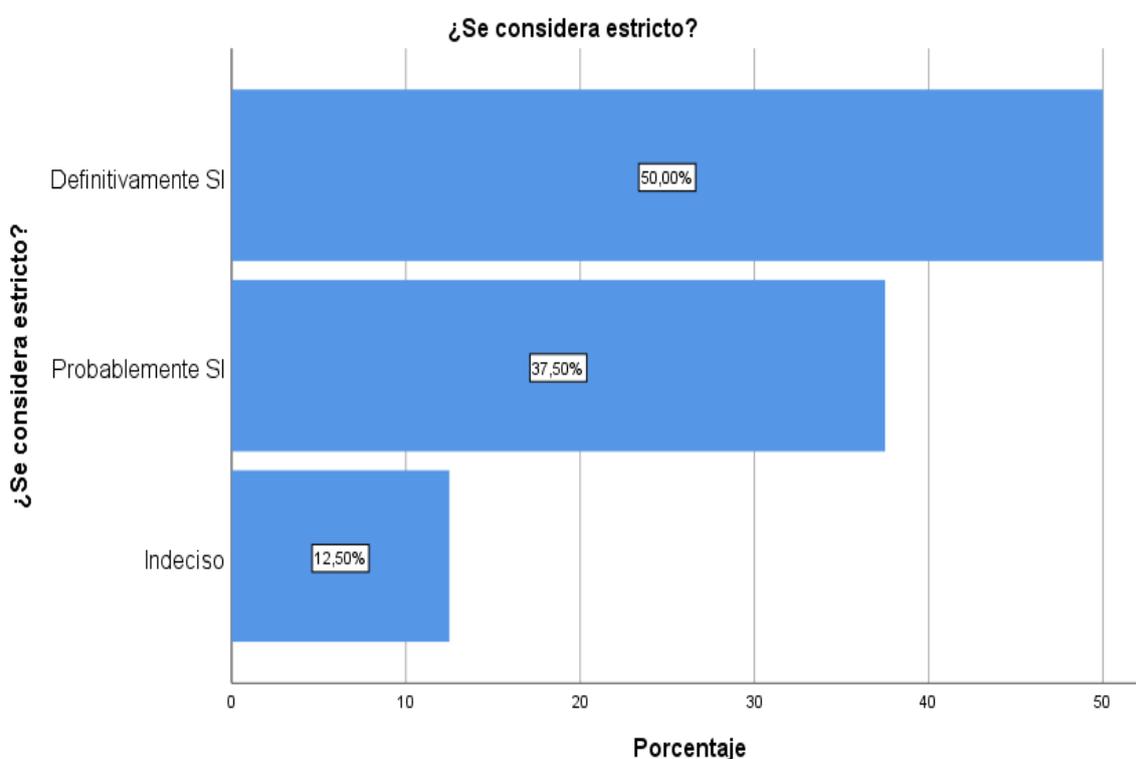
*Se considera disciplinado*



Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 07 indican que definitivamente sí se considera disciplinado y 01 indica que se encuentra indeciso en calificarse como disciplinado, en conclusión, podemos decir, que, dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 87.50% de autoridades ediles se consideran disciplinados.

**Tabla 6***Se considera estricto*

		¿Se considera estricto?			
		Frecuenci a	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	12,5	12,5	12,5
	Probablemente SI	3	37,5	37,5	50,0
	Definitivamente SI	4	50,0	50,0	100,0
Total		8	100,0	100,0	

**Figura 4***Se considera estricto*

Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 04 indican que definitivamente sí se consideran estrictos, 03 indican que probablemente sí se consideran estrictos y 01 indica que se encuentra indeciso en considerarse estricto, en conclusión, podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 50% de las autoridades ediles se consideran estrictos.

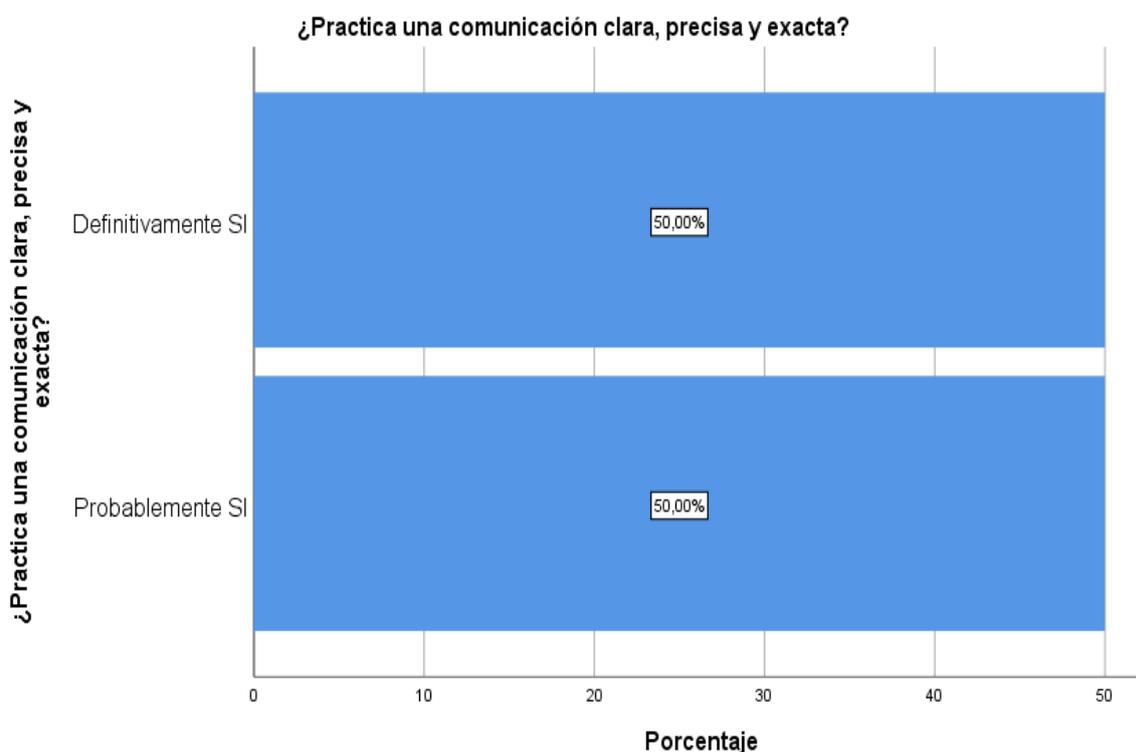
**Tabla 7**

*Practica una comunicación clara, precisa y exacta*

		¿Practica una comunicación clara, precisa y exacta?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probablemente SI	4	50,0	50,0	50,0
	Definitivamente SI	4	50,0	50,0	100,0
Total		8	100,0	100,0	

**Figura 5**

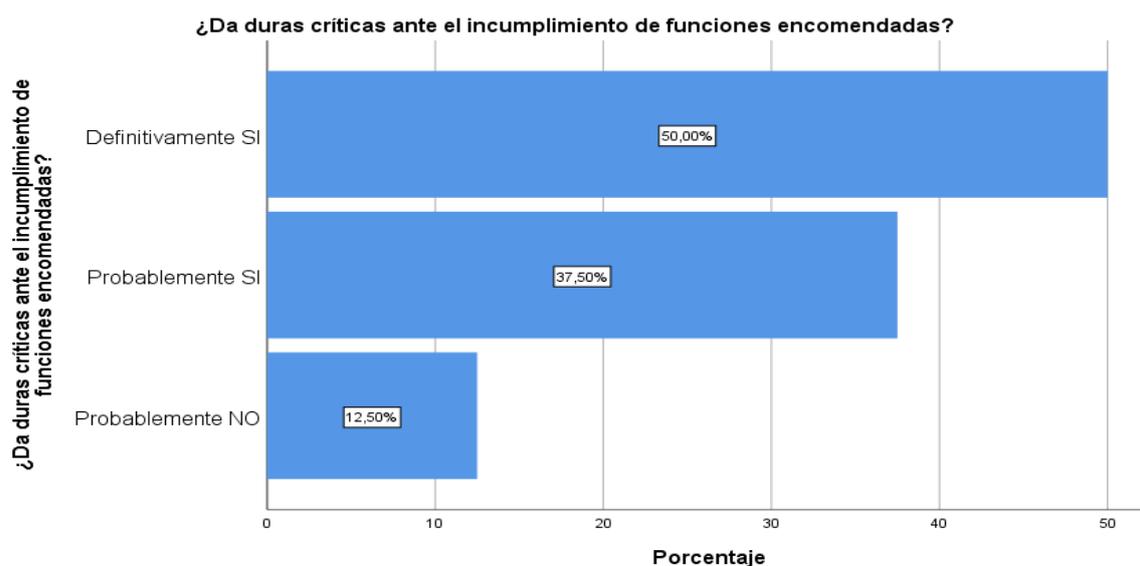
*Practica una comunicación clara, precisa y exacta*



Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 04 indican que definitivamente si practican una comunicación clara, precisa y exacta, y 04 indica que probablemente si practican una comunicación clara, precisa y exacta, en conclusión, podemos decir, que, dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 50% de las autoridades ediles si practican una comunicación clara, precisa y exacta.

**Tabla 8***Da duras críticas ante el incumplimiento de funciones encomendadas*

		¿Da duras críticas ante el incumplimiento de funciones encomendadas?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probablemente NO	1	12,5	12,5	12,5
	Probablemente SI	3	37,5	37,5	50,0
	Definitivamente SI	4	50,0	50,0	100,0
Total		8	100,0	100,0	

**Figura 6***Da duras críticas ante el incumplimiento de funciones encomendadas*

Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 04 indican que definitivamente sí dan duras críticas ante el incumplimiento de funciones encomendadas, 03 indican que probablemente sí dan duras críticas ante el incumplimiento de funciones encomendadas y 01 indica que probablemente no da duras críticas ante el incumplimiento de funciones encomendadas, en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 50% de las autoridades ediles dan duras críticas ante el incumplimiento de funciones encomendadas.

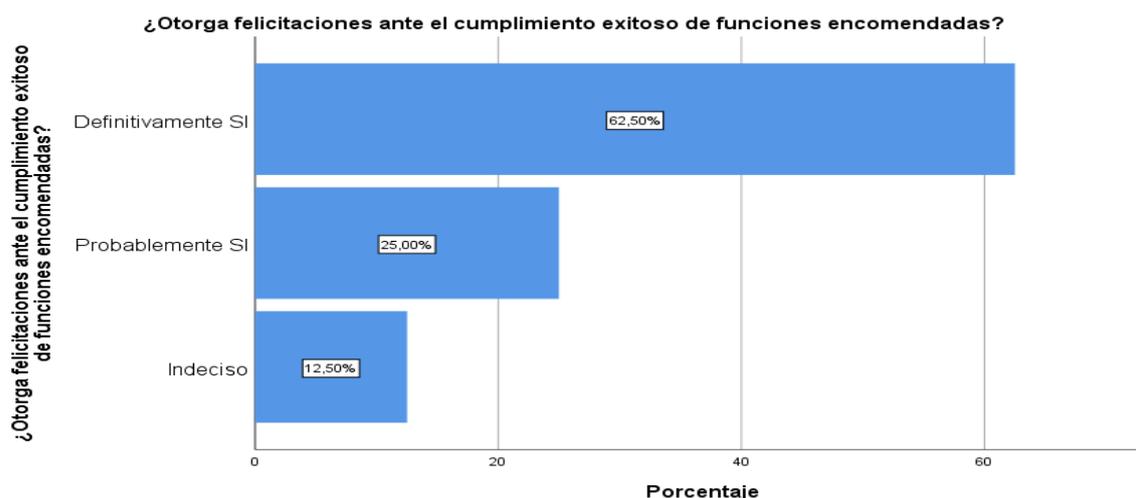
**Tabla 9**

*Otorga felicitaciones ante el cumplimiento exitoso de funciones encomendadas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	12,5	12,5	12,5
	Probablemente SI	2	25,0	25,0	37,5
	Definitivamente SI	5	62,5	62,5	100,0
Total		8	100,0	100,0	

**Figura 7**

*Otorga felicitaciones ante el cumplimiento exitoso de funciones encomendadas*



Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 05 indican que definitivamente sí otorga felicitaciones ante el cumplimiento exitoso de funciones encomendadas, 02 indican que probablemente sí otorga felicitaciones ante el cumplimiento exitoso de funciones encomendadas, y 01 indica que se encuentra indeciso en otorgar felicitaciones ante el cumplimiento exitoso de funciones encomendadas, en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 62.5% de las autoridades ediles otorgan felicitaciones ante el cumplimiento exitoso de funciones encomendadas.

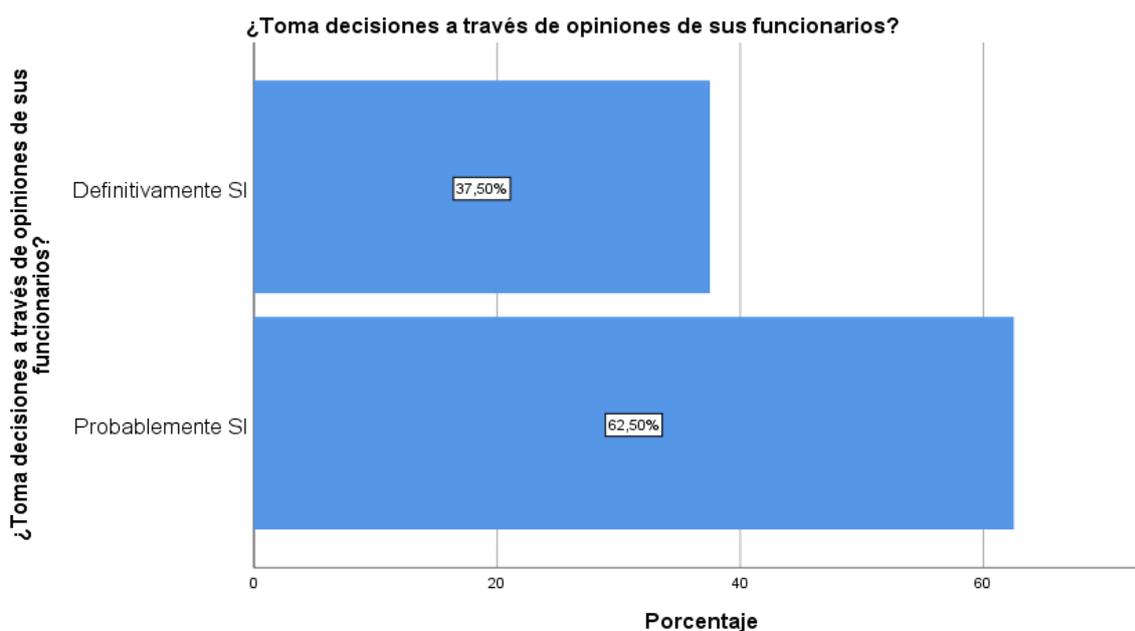
**Tabla 10**

*Toma decisiones a través de opiniones de sus funcionarios*

¿Toma decisiones a través de opiniones de sus funcionarios?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probablemente SI	5	62,5	62,5	62,5
	Definitivamente SI	3	37,5	37,5	100,0
Total		8	100,0	100,0	

**Figura 8**

*Toma decisiones a través de opiniones de sus funcionarios*



Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 03 indican que definitivamente sí toman decisiones a través de opiniones de sus funcionarios y 05 indican que probablemente sí toman decisiones a través de opiniones de sus funcionarios, en conclusión, podemos decir que, dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 37.50% de las autoridades ediles toman decisiones a través de opiniones de sus funcionarios.

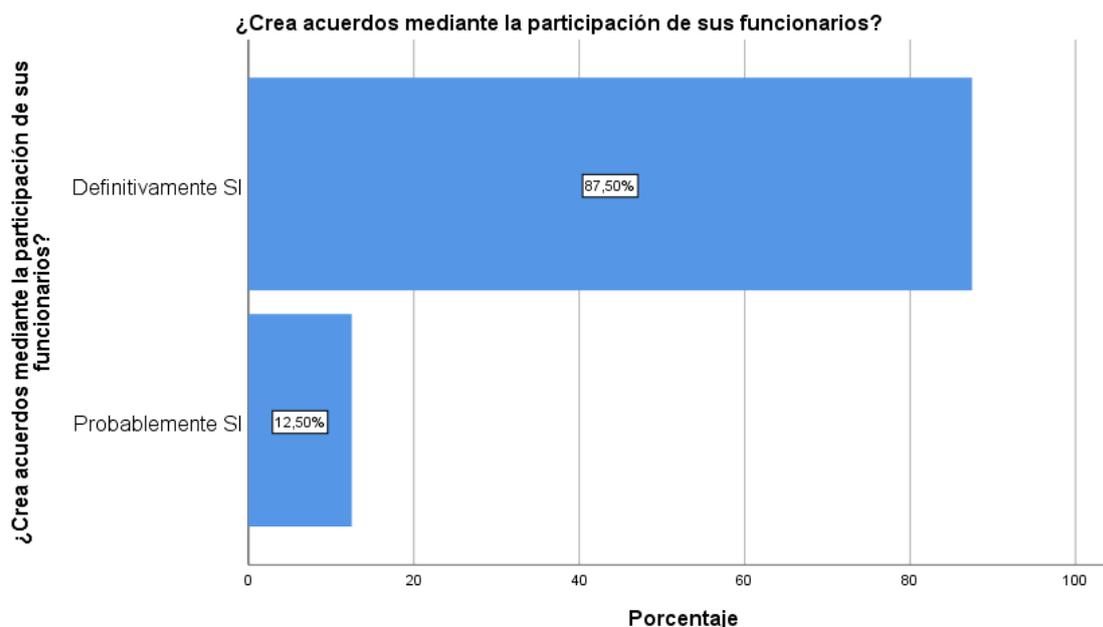
**Tabla 11**

*Crea acuerdos mediante la participación de sus funcionarios*

		¿Crea acuerdos mediante la participación de sus funcionarios?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probablemente SI	1	12,5	12,5	12,5
	Definitivamente SI	7	87,5	87,5	100,0
Total		8	100,0	100,0	

**Figura 9**

*Crea acuerdos mediante la participación de sus funcionarios*



Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 07 indican que definitivamente sí crea acuerdos mediante la participación de sus funcionarios y 01 indican que probablemente sí crea acuerdos mediante la participación de sus funcionarios, en conclusión, podemos decir que, dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 87.50% de las autoridades ediles crean acuerdos mediante la participación de sus funcionarios.

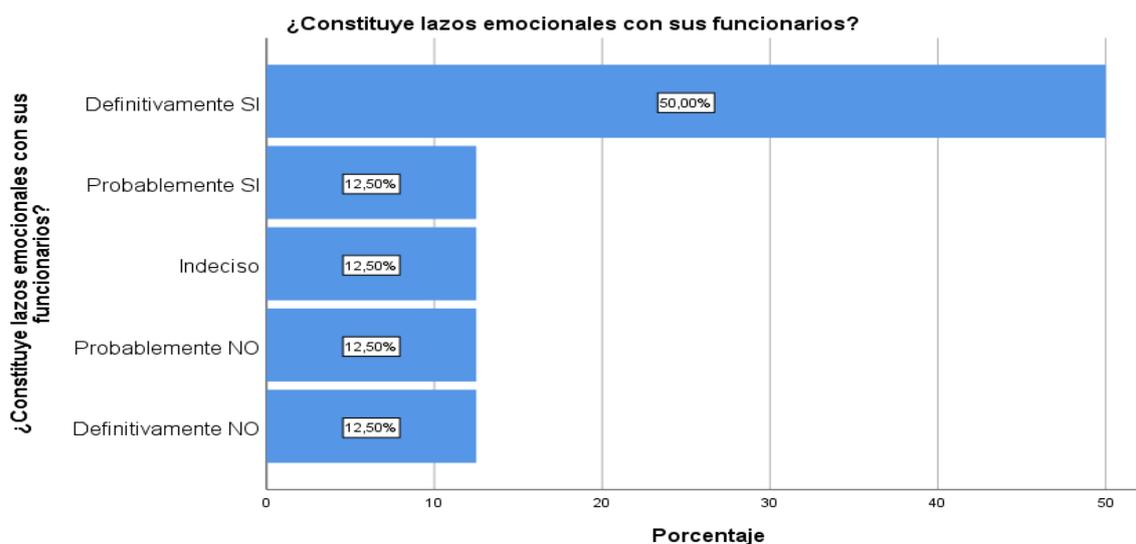
**Tabla 12**

*Constituye lazos emocionales con sus funcionarios*

		¿Constituye lazos emocionales con sus funcionarios?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente NO	1	12,5	12,5	12,5
	Probablemente NO	1	12,5	12,5	25,0
	Indeciso	1	12,5	12,5	37,5
	Probablemente SI	1	12,5	12,5	50,0
	Definitivamente SI	4	50,0	50,0	100,0
Total		8	100,0	100,0	

**Figura 10**

*Constituye lazos emocionales con sus funcionarios*



Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 04 indican que definitivamente si constituyen lazos emocionales con sus funcionarios, 01 probablemente si constituye lazos emocionales con sus funcionarios, 01 se encuentra indeciso en constituir lazos emocionales con sus funcionarios, 01 probablemente no constituye lazos emocionales con sus funcionarios y 01 indican que definitivamente no constituye lazos emocionales con sus funcionarios, en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 50% de las autoridades ediles constituyen lazos emocionales con sus funcionarios.

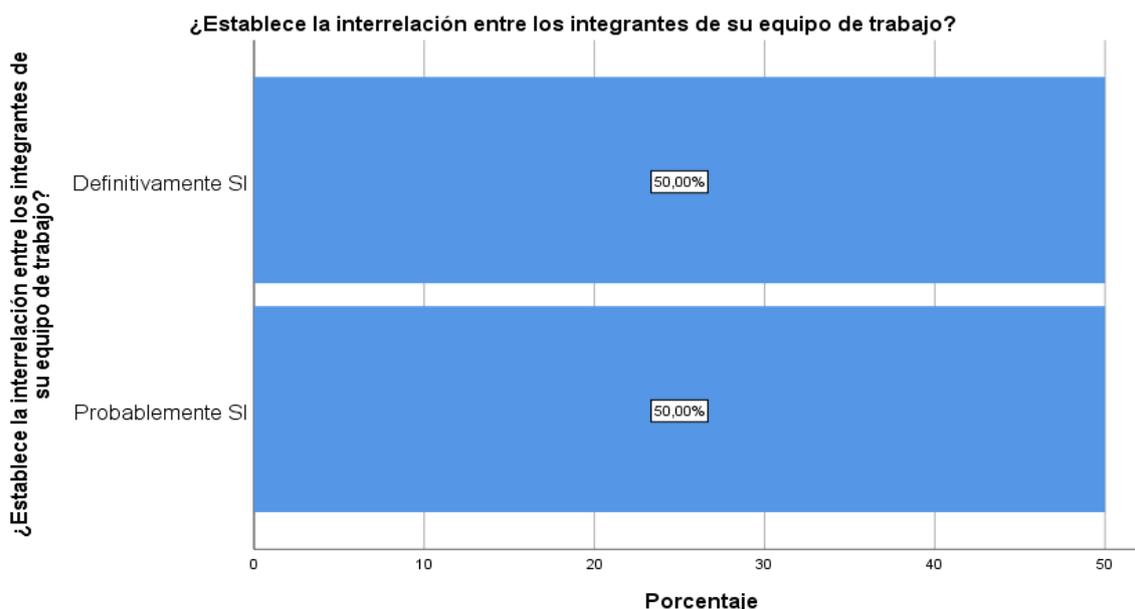
**Tabla 13**

*Establece la interrelación entre los integrantes de su equipo de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probablemente SI	4	50,0	50,0	50,0
	Definitivamente SI	4	50,0	50,0	100,0
Total		8	100,0	100,0	

**Figura 11**

*Establece la interrelación entre los integrantes de su equipo de trabajo*



Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 04 indican que definitivamente sí establecen la interrelación entre los integrantes de su equipo de trabajo y 04 indican que probablemente sí establecen la interrelación entre los integrantes de su equipo de trabajo, en conclusión, podemos decir que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 50% de las autoridades ediles establecen la interrelación entre los integrantes de su equipo de trabajo.

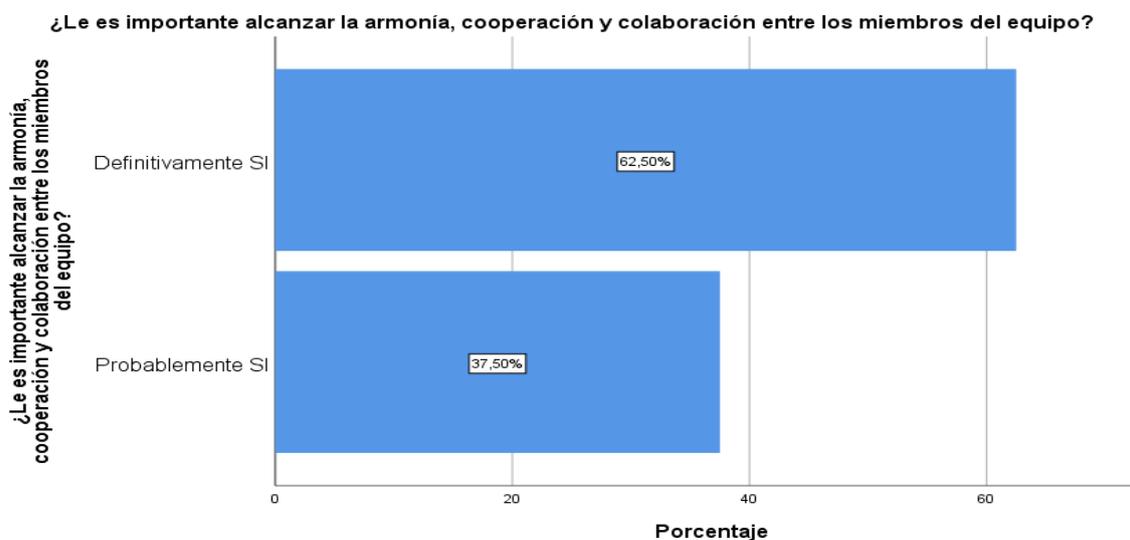
**Tabla 14**

*Le es importante alcanzar la armonía, cooperación y colaboración entre los miembros del equipo*

¿Le es importante alcanzar la armonía, cooperación y colaboración entre los miembros del equipo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probablemente SI	3	37,5	37,5	37,5
	Definitivamente SI	5	62,5	62,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

**Figura 12**

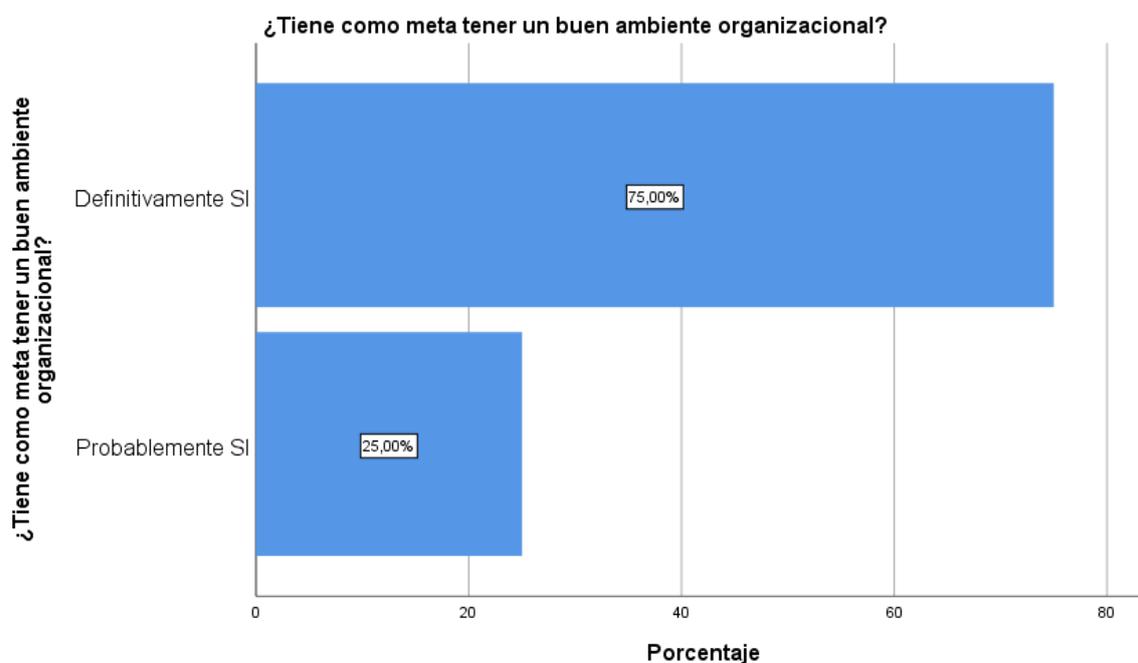
*Le es importante alcanzar la armonía, cooperación y colaboración entre los miembros del equipo*



Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 05 indican que definitivamente sí le es importante alcanzar la armonía, cooperación y colaboración entre los miembros del equipo y 03 indican que probablemente sí le es importante alcanzar la armonía, cooperación y colaboración entre los miembros del equipo, en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 62.50% de las autoridades ediles le es importante alcanzar la armonía, cooperación y colaboración entre los miembros del equipo.

**Tabla 15***Tiene como meta tener un buen ambiente organizacional*

		¿Tiene como meta tener un buen ambiente organizacional?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probablemente SI	2	25,0	25,0	25,0
	Definitivamente SI	6	75,0	75,0	100,0
Total		8	100,0	100,0	

**Figura 13***Tiene como meta tener un buen ambiente organizacional*

Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 06 indican que definitivamente sí tienen como meta tener un buen ambiente organizacional y 02 indican que probablemente sí tienen como meta tener un buen ambiente organizacional, en conclusión, podemos decir, que, dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 75% de las autoridades ediles tienen como meta tener un buen ambiente organizacional.

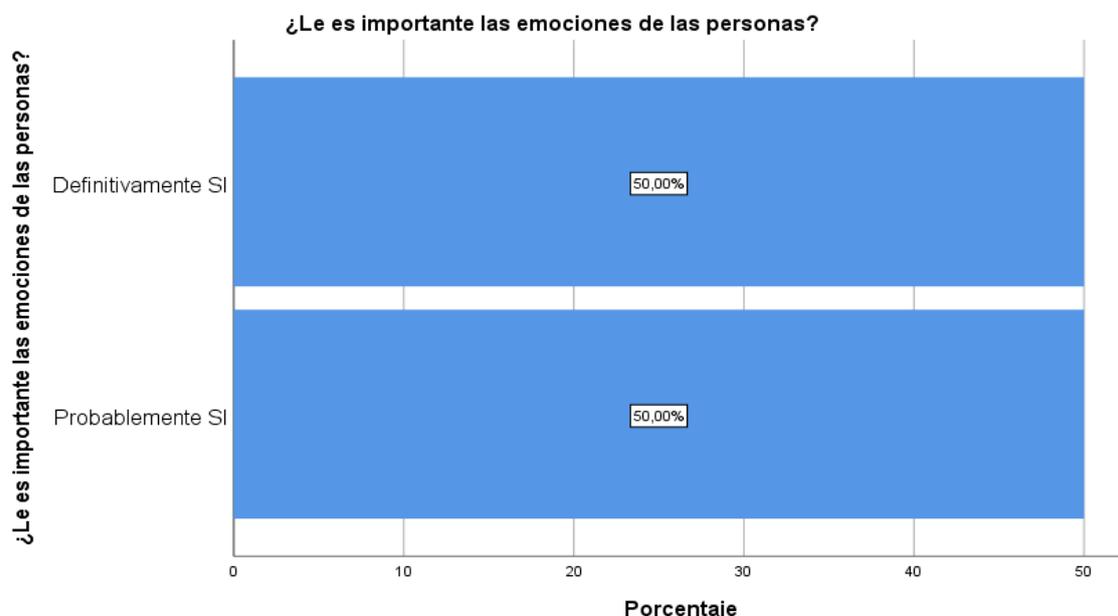
**Tabla 16**

*Le es importante las emociones de las personas*

		¿Le es importante las emociones de las personas?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probablemente SI	4	50,0	50,0	50,0
	Definitivamente SI	4	50,0	50,0	100,0
Total		8	100,0	100,0	

**Figura 14**

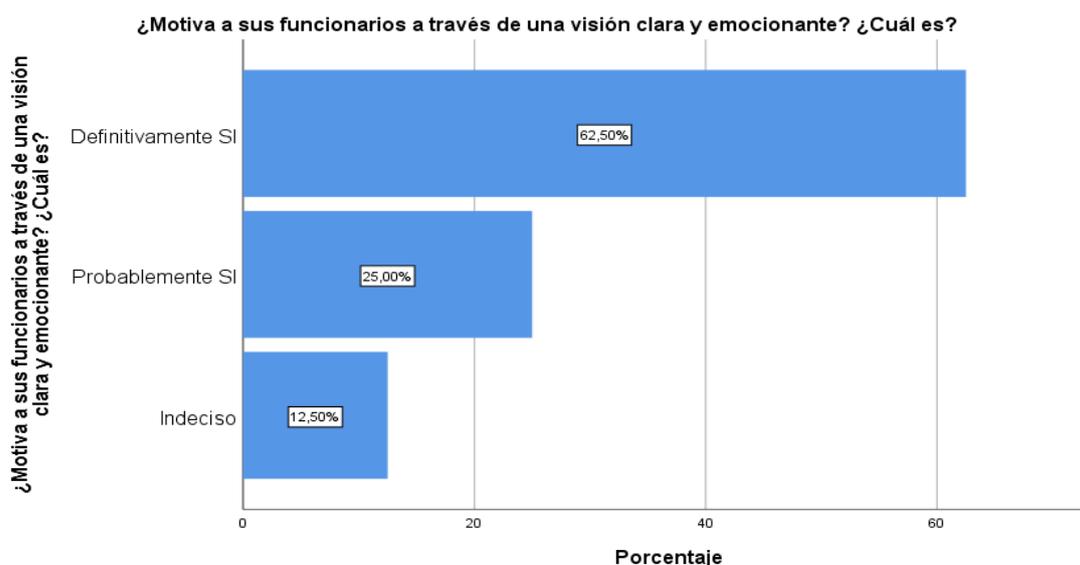
*Le es importante las emociones de las personas*



Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 04 indican que definitivamente sí le es importante las emociones de las personas y 04 indican que probablemente sí le es importante las emociones de las personas, en conclusión, podemos decir que, dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 50% de las autoridades ediles le es importante las emociones de las personas.

**Tabla 17***Motiva a sus funcionarios a través de una visión clara y emocionante*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	12,5	12,5	12,5
	Probablemente SI	2	25,0	25,0	37,5
	Definitivamente SI	5	62,5	62,5	100,0
Total		8	100,0	100,0	

**Figura 15***Motiva a sus funcionarios a través de una visión clara y emocionante*

Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 05 indican que definitivamente sí motiva a sus funcionarios a través de una visión clara y emocionante, 02 indican que probablemente sí motiva a sus funcionarios a través de una visión clara y emocionante y 01 se encuentra indeciso, en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 62.50% de las autoridades ediles motiva a sus funcionarios a través de una visión clara y emocionante.

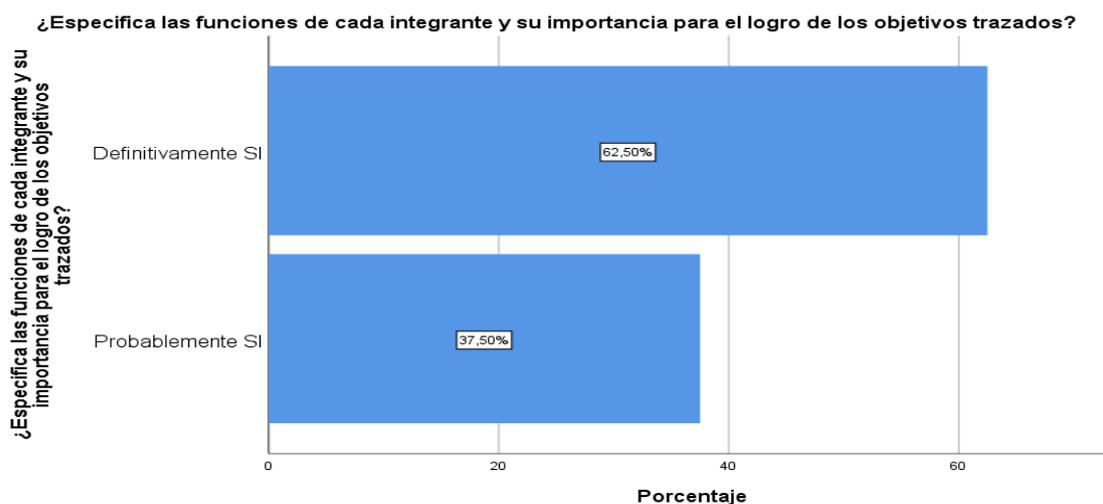
**Tabla 18**

*Especifica las funciones de cada integrante y su importancia para el logro de los objetivos trazados*

¿Especifica las funciones de cada integrante y su importancia para el logro de los objetivos trazados?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probablemente SI	3	37,5	37,5	37,5
	Definitivamente SI	5	62,5	62,5	100,0
Total		8	100,0	100,0	

**Figura 16**

*Especifica las funciones de cada integrante y su importancia para el logro de los objetivos trazados.*



Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 05 indican que definitivamente sí especifica las funciones de cada integrante y su importancia para el logro de los objetivos trazados y 03 indican que probablemente sí especifica las funciones de cada integrante y su importancia para el logro de los objetivos trazados, en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 62.50% de las autoridades ediles especifica las funciones de cada integrante y su importancia para el logro de los objetivos trazados.

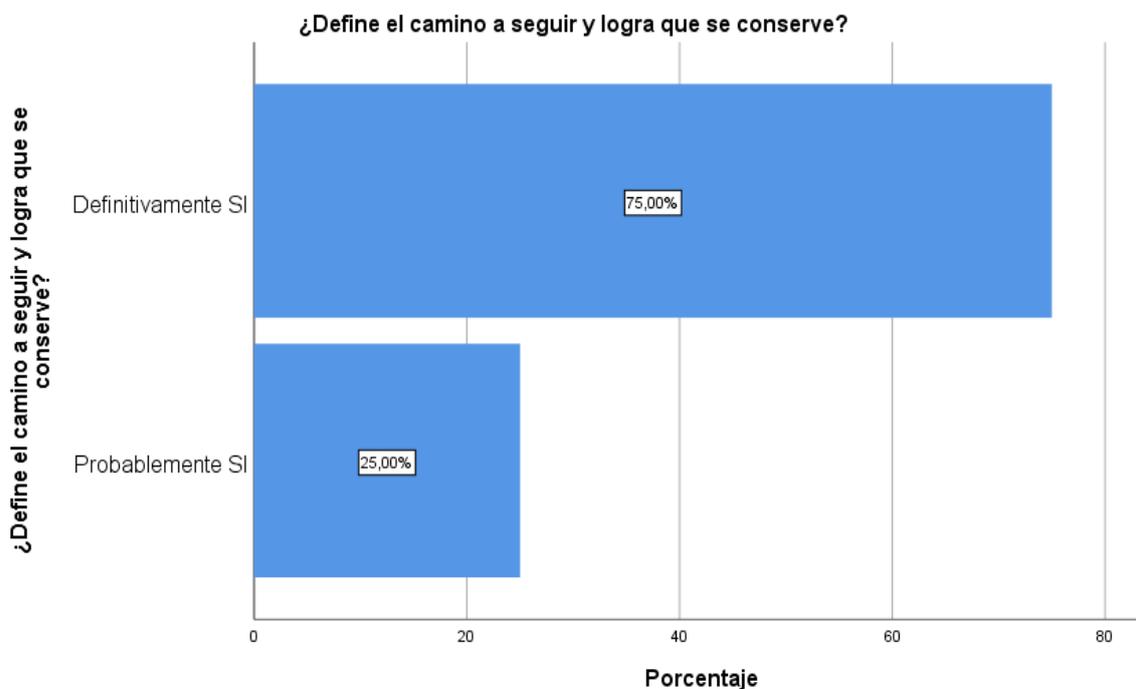
**Tabla 19**

*Define el camino a seguir y logra que se conserve*

		¿Define el camino a seguir y logra que se conserve?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probablemente SI	2	25,0	25,0	25,0
	Definitivamente SI	6	75,0	75,0	100,0
Total		8	100,0	100,0	

**Figura 17**

*Define el camino a seguir y logra que se conserve.*



Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 06 indican que definitivamente sí define el camino a seguir y logra que se conserve y 02 indican que probablemente sí define el camino a seguir y logra que se conserve, en conclusión, podemos decir, que, dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 75% de las autoridades ediles define el camino a seguir y logra que se conserve.

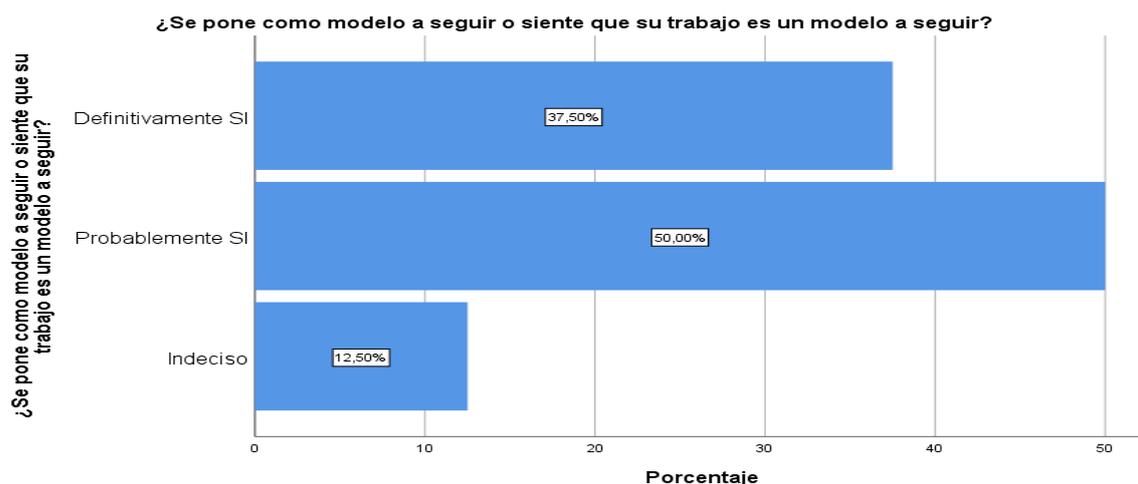
**Tabla 20**

*Se pone como modelo a seguir o siente que su trabajo es un modelo a seguir*

		¿Se pone como modelo a seguir o siente que su trabajo es un modelo a seguir?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	12,5	12,5	12,5
	Probablemente SI	4	50,0	50,0	62,5
	Definitivamente SI	3	37,5	37,5	100,0
Total		8	100,0	100,0	

**Figura 18**

*Se pone como modelo a seguir o siente que su trabajo es un modelo a seguir.*



Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 03 indican que definitivamente sí se pone como modelo a seguir o siente que su trabajo es un modelo a seguir, 04 indican que probablemente sí se pone como modelo a seguir o siente que su trabajo es un modelo a seguir y 01 se encuentra indeciso para ser ponerse como modelo a seguir o que sienta que su trabajo es un modelo a seguir, en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 37.50% de las autoridades ediles se pone como modelo a seguir o siente que su trabajo es un modelo a seguir.

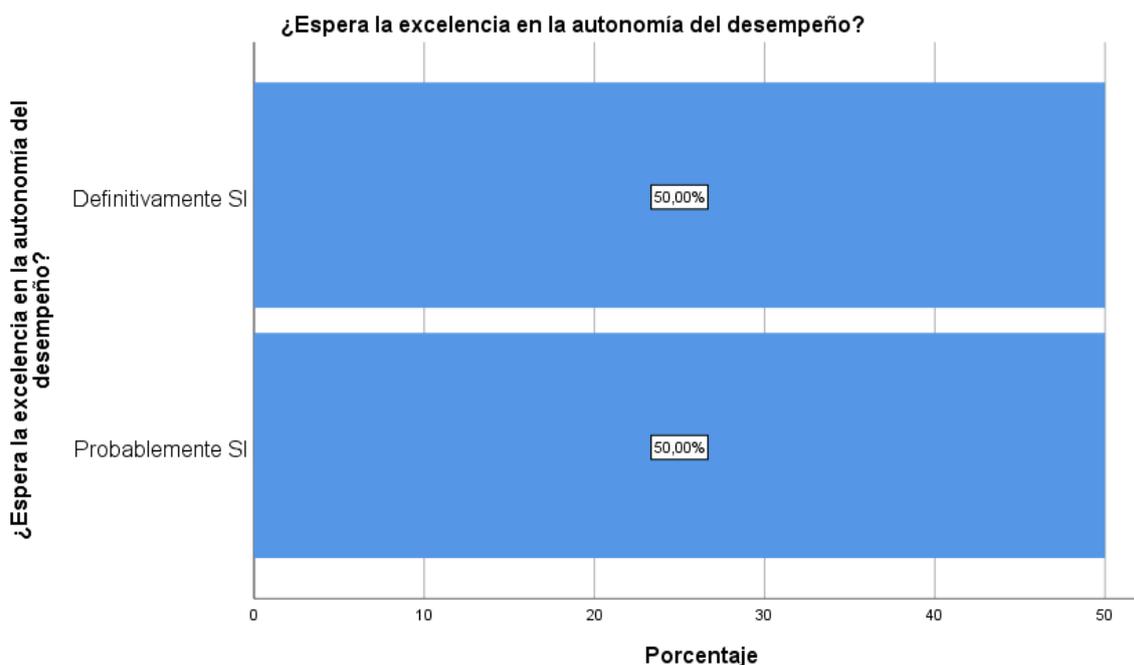
**Tabla 21**

*Espera la excelencia en la autonomía del desempeño*

¿Espera la excelencia en la autonomía del desempeño?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probablemente SI	4	50,0	50,0	50,0
	Definitivamente SI	4	50,0	50,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

**Figura 19**

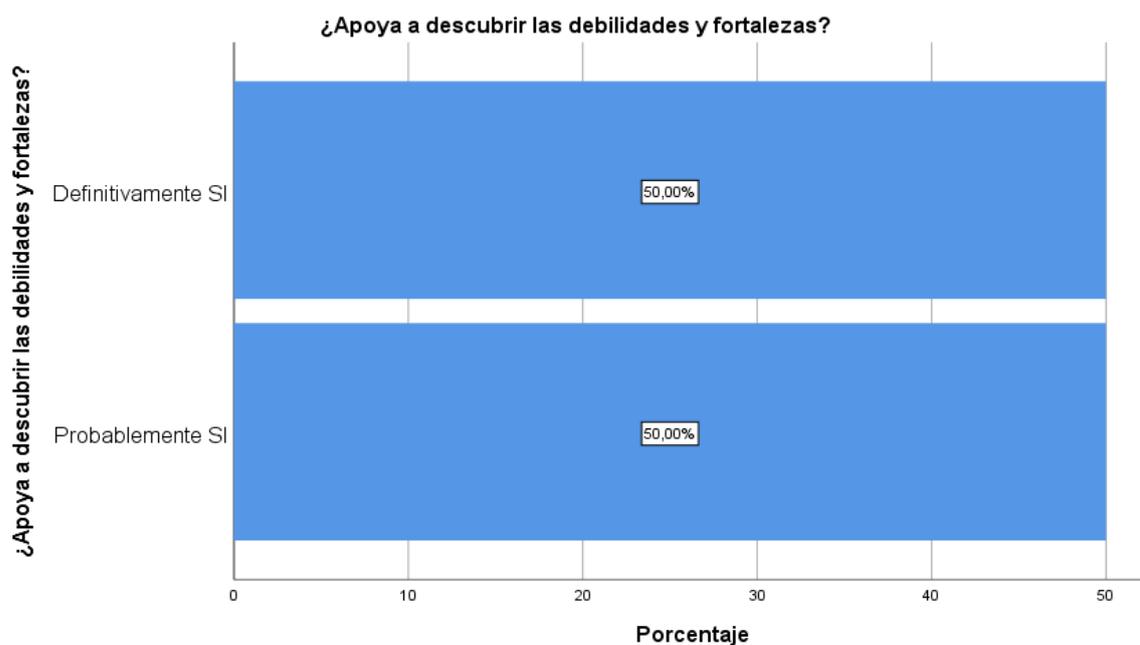
Espera la excelencia en la autonomía del desempeño.



Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 04 indican que definitivamente sí esperan la excelencia en la autonomía del desempeño y 04 indican que probablemente sí esperan la excelencia en la autonomía del desempeño, en conclusión, podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 50% de las autoridades ediles esperan la excelencia en la autonomía del desempeño.

**Tabla 22***Apoya a descubrir las debilidades y fortalezas*

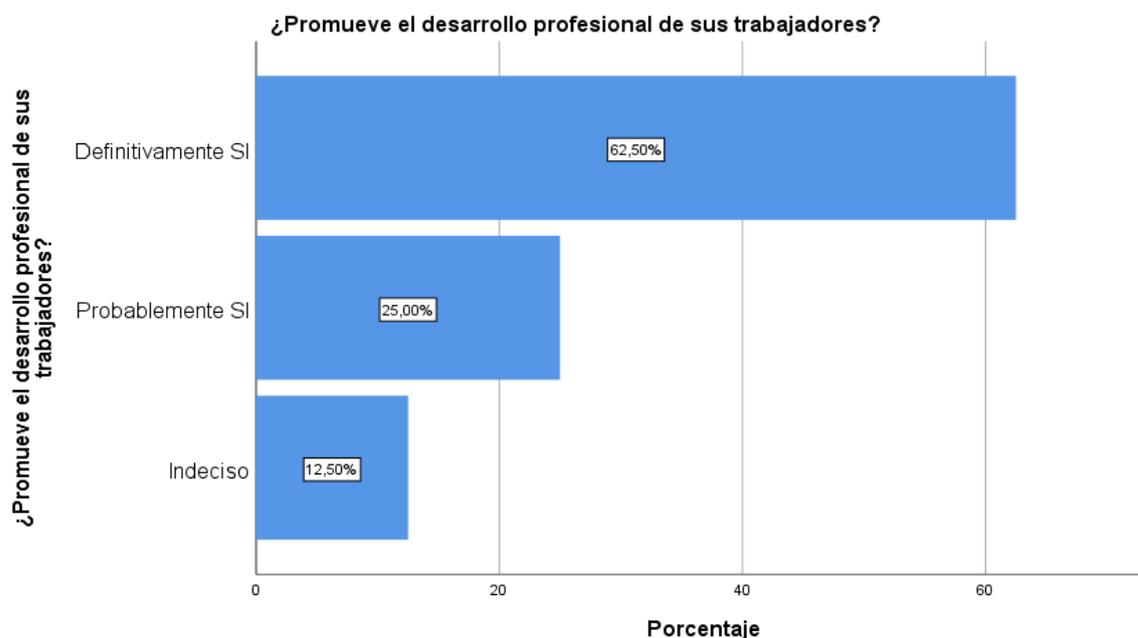
¿Apoya a descubrir las debilidades y fortalezas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probablemente SI	4	50,0	50,0	50,0
	Definitivamente SI	4	50,0	50,0	100,0
Total		8	100,0	100,0	

**Figura 20***Apoya a descubrir las debilidades y fortalezas*

Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 04 indican que definitivamente sí apoya a descubrir las debilidades y fortalezas de sus funcionarios y 04 indican que probablemente sí apoya a descubrir las debilidades y fortalezas de sus funcionarios, en conclusión, podemos decir, que, dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 50% de las autoridades ediles apoya a descubrir las debilidades y fortalezas de sus funcionarios.

**Tabla 23***Promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores*

		¿Promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	12,5	12,5	12,5
	Probablemente SI	2	25,0	25,0	37,5
	Definitivamente SI	5	62,5	62,5	100,0
Total		8	100,0	100,0	

**Figura 21***Promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores*

Para este ítem podemos percibir que de las 08 autoridades ediles encuestadas: 05 indican que definitivamente sí promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores, 02 indican que probablemente sí promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores y 01 se encuentra indeciso en promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores , en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 62.50% de las autoridades ediles promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores.

### 3.1.2. Compromiso organizacional

**Tabla 24**

*Estadístico descriptivo general para la variable independiente: Liderazgo*

	Estadísticos descriptivos				
	N	Míni.	Máx.	Mediana	Desviación
¿Se identifica con la institución en la que labora?	28	3	5	4,50	,694
¿Se identifica con los valores y objetivos de la institución en la que labora?	28	4	5	4,46	,508
¿Encuentra la felicidad en su trabajo o en la institución en la que labora?	28	2	5	3,86	,891
¿Encuentra la satisfacción laboral en la institución en la que labora?	28	2	5	3,68	,983
¿Se encuentra orgulloso de la institución en la que labora?	28	2	5	4,04	1,036
¿Tiene temor a asumir costos económicos al renunciar su actual puesto laboral?	28	1	4	2,57	1,200
¿Se encuentra laborando solo por necesidad económica en la actual institución?	28	1	5	2,32	1,188
¿Se encuentra laborando por comodidad o conveniencia en la actual institución? (Por: experiencia, distancia, vivienda, familia u otros factores.)	28	1	5	3,36	1,254
¿Se encuentra laborando por beneficios en la actual institución? (Por planilla, bonos, seguro, gratificación u otros incentivos)	28	1	5	2,54	1,453
¿Tiene temor a no conseguir otro trabajo?	28	1	4	1,64	,870
¿Tiene una obligación moral (lealtad) con la actual institución en la que labora?	28	1	5	4,18	1,056
¿Siente una sensación de deuda moral con la actual institución en la que labora? (Por alguna oportunidad o reconocimiento que le dieron)	28	1	5	2,75	1,295
¿Se siente comprometido en seguir laborando en la actual institución?	28	2	5	4,36	,826
N válido (por lista)	28				

Se muestra la información general de estadístico descriptivo, donde se muestra la información básica de: número de encuestados, mínimo, máximo, media y desviación estándar para la variable independiente COMPROMISO ORGANIZACIONAL de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, I semestre 2020.

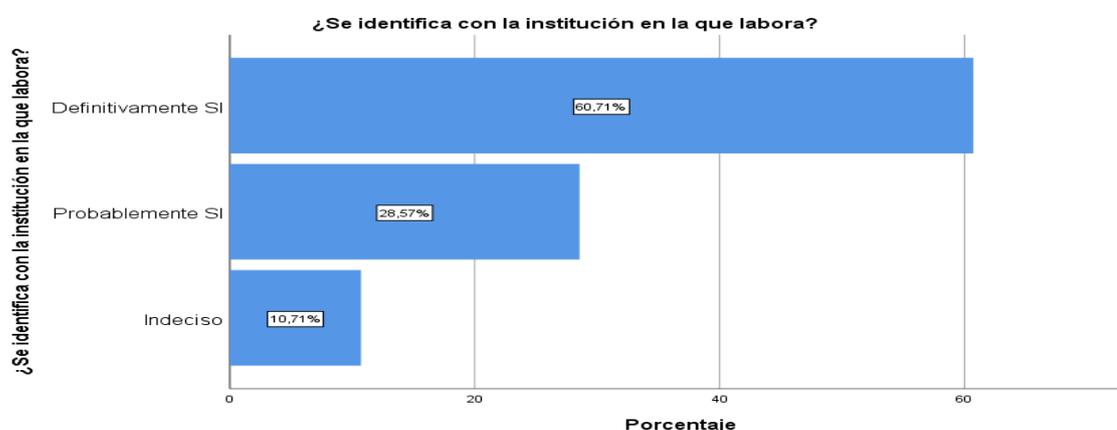
**Tabla 25**

*Se identifica con la institución en la que labora*

		¿Se identifica con la institución en la que labora?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	3	10,7	10,7	10,7
	Probablemente SI	8	28,6	28,6	39,3
	Definitivamente SI	17	60,7	60,7	100,0
Total		28	100,0	100,0	

**Figura 22**

*Se identifica con la institución en la que labora*



Para este ítem podemos percibir que de las 28 gerentes de línea encuestadas: 17 indican que definitivamente sí se identifican con la institución en la que labora, 08 indican que probablemente sí se identifican con la institución en la que labora y 03 se encuentran indecisos en identificarse con la institución en la que labora, en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 60.72% de los gerentes de línea encuestadas se identifican con la institución en la que labora.

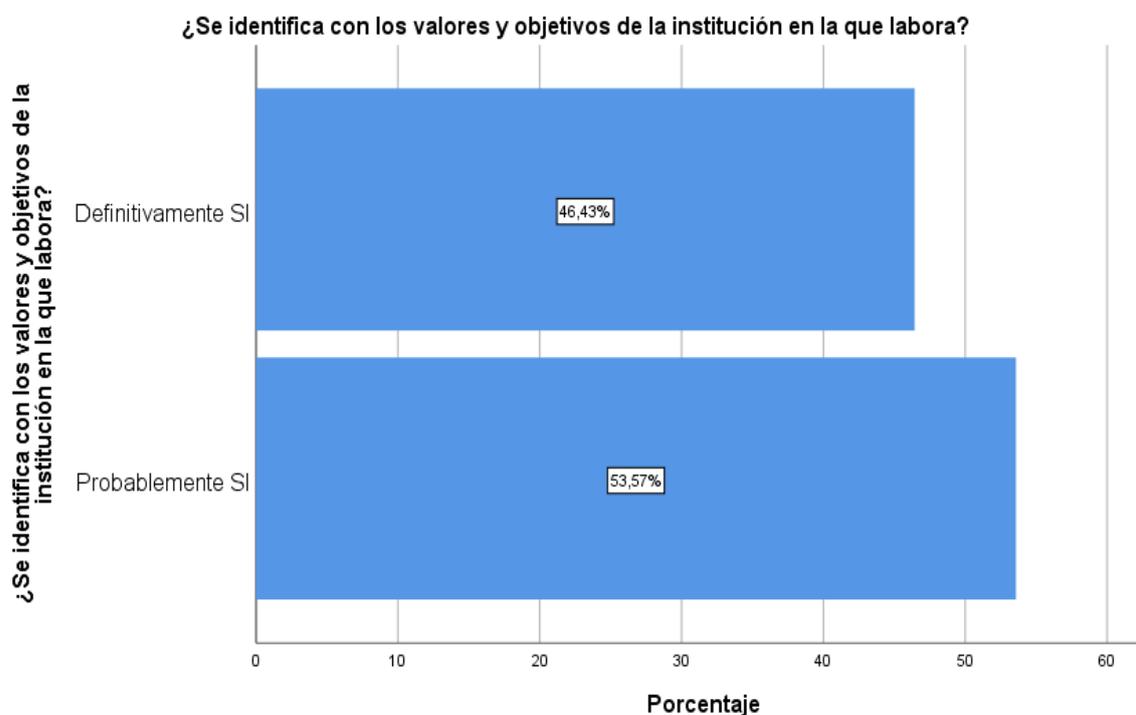
**Tabla 26**

*Se identifica con los valores y objetivos de la institución en la que labora*

¿Se identifica con los valores y objetivos de la institución en la que labora?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probablemente SI	15	53,6	53,6	53,6
	Definitivamente SI	13	46,4	46,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

**Figura 23**

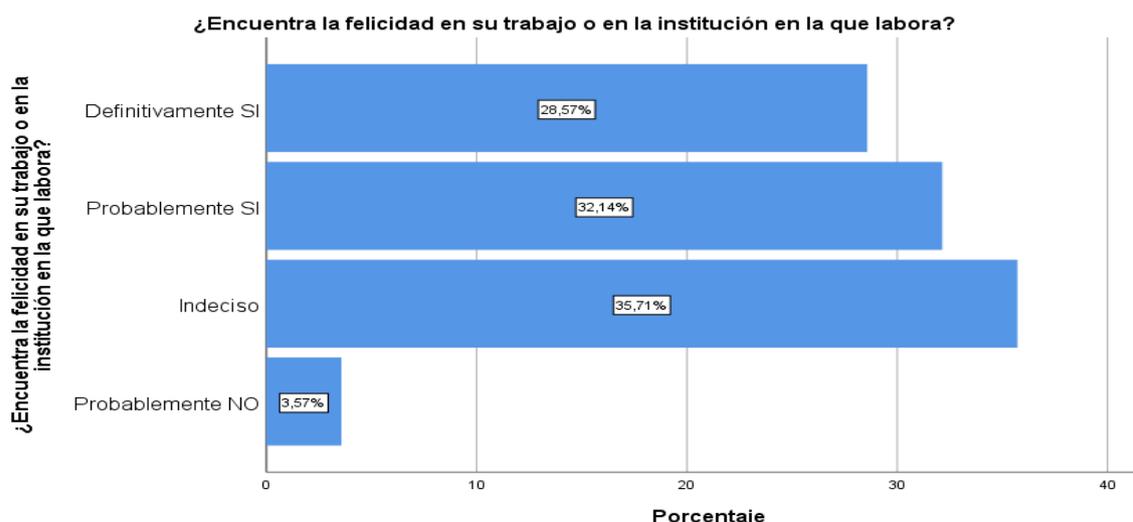
*Se identifica con los valores y objetivos de la institución en la que labora*



Para este ítem podemos percibir que de las 28 gerentes de línea encuestadas: 13 indican que definitivamente sí se identifican con los valores y objetivos de la institución en la que laboran y 15 indican que probablemente sí se identifican con los valores y objetivos de la institución en la que laboran, en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 46.43% de los gerentes de línea encuestadas se identifican con los valores y objetivos de la institución en la que laboran.

**Tabla 27***Encuentra la felicidad en su trabajo o en la institución en la que labora*

¿Encuentra la felicidad en su trabajo o en la institución en la que labora?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probablemente NO	1	3,6	3,6	3,6
	Indeciso	10	35,7	35,7	39,3
	Probablemente SI	9	32,1	32,1	71,4
	Definitivamente SI	8	28,6	28,6	100,0
Total		28	100,0	100,0	

**Figura 24***Encuentra la felicidad en su trabajo o en la institución en la que labora*

Para este ítem podemos percibir que de las 28 gerentes de línea encuestadas: 08 indican que definitivamente sí encuentran la felicidad en su trabajo o en la institución en la que laboran, 09 indican que probablemente sí encuentran la felicidad en su trabajo o en la institución en la que laboran, 10 se encuentran indecisos en encontrar la felicidad en su trabajo o en la institución en la que laboran y 01 indica que probablemente no encuentra la felicidad en su trabajo o en la institución en la que labora, en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 28.57% de los gerentes de línea encuentran la felicidad en su trabajo o en la institución en la que laboran.

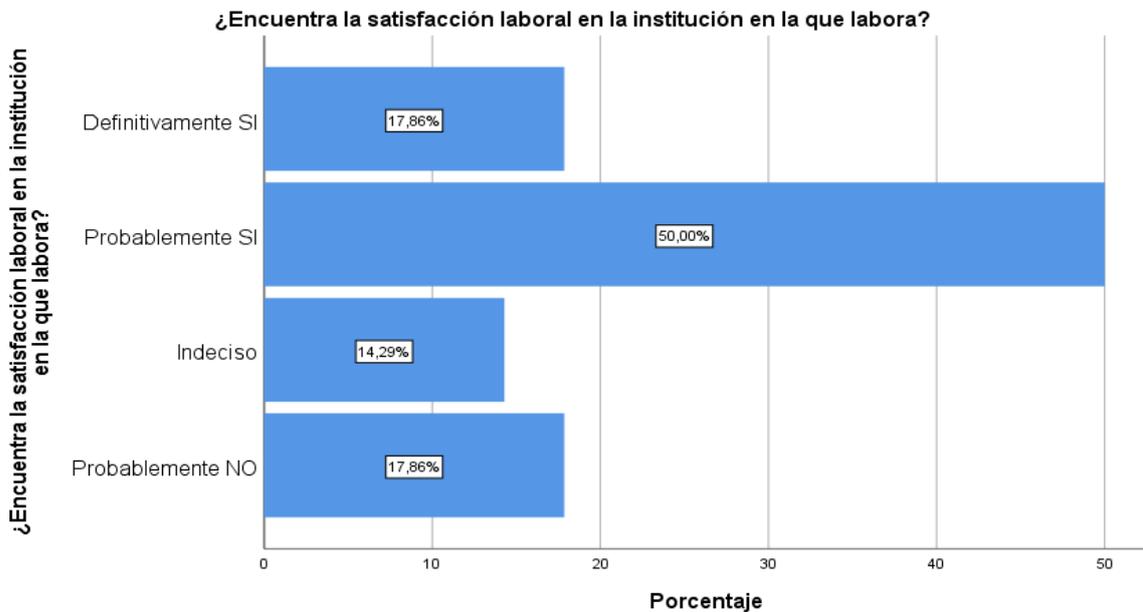
**Tabla 28**

*Encuentra la satisfacción laboral en la institución en la que labora*

¿Encuentra la satisfacción laboral en la institución en la que labora?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probablemente NO	5	17,9	17,9	17,9
	Indeciso	4	14,3	14,3	32,1
	Probablemente SI	14	50,0	50,0	82,1
	Definitivamente SI	5	17,9	17,9	100,0
Total		28	100,0	100,0	

**Figura 25**

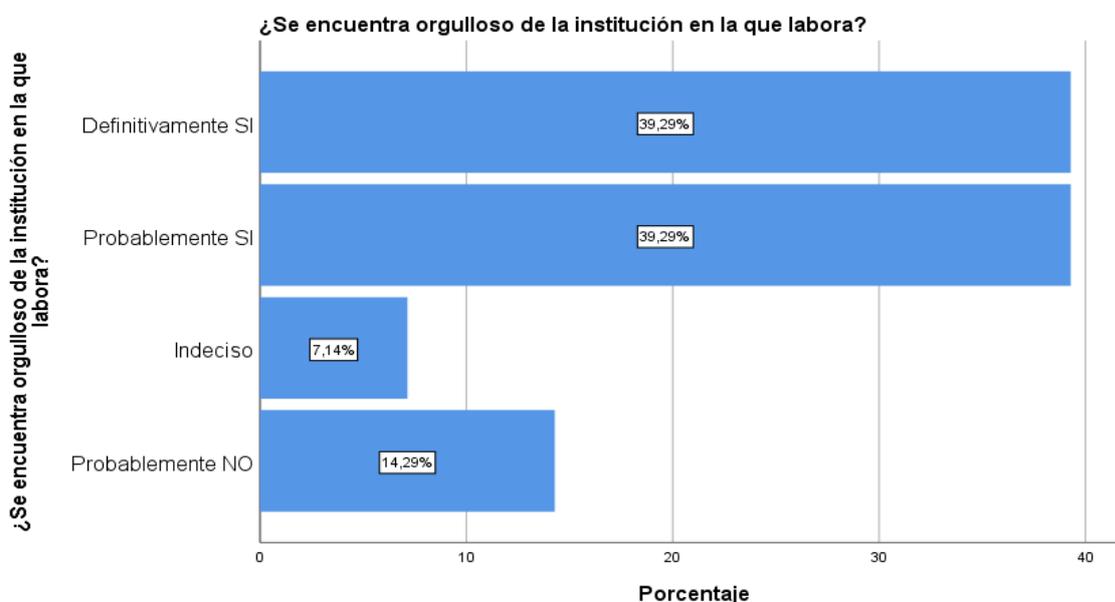
*Encuentra la satisfacción laboral en la institución en la que labora*



Para este ítem podemos percibir que de las 28 gerentes de línea encuestadas: 05 indican que definitivamente sí encuentran la satisfacción laboral en la institución en la que laboran, 14 indican que probablemente sí encuentran la satisfacción laboral en la institución en la que laboran, 04 se encuentran indecisos en encontrar la satisfacción laboral en la institución en la que laboran y 05 indican que probablemente no encuentran la satisfacción laboral en la institución en la que laboran, en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 17.86% de los gerentes de línea encuentran la satisfacción laboral en la institución en la que laboran.

**Tabla 29***Se encuentra orgulloso de la institución en la que labora*

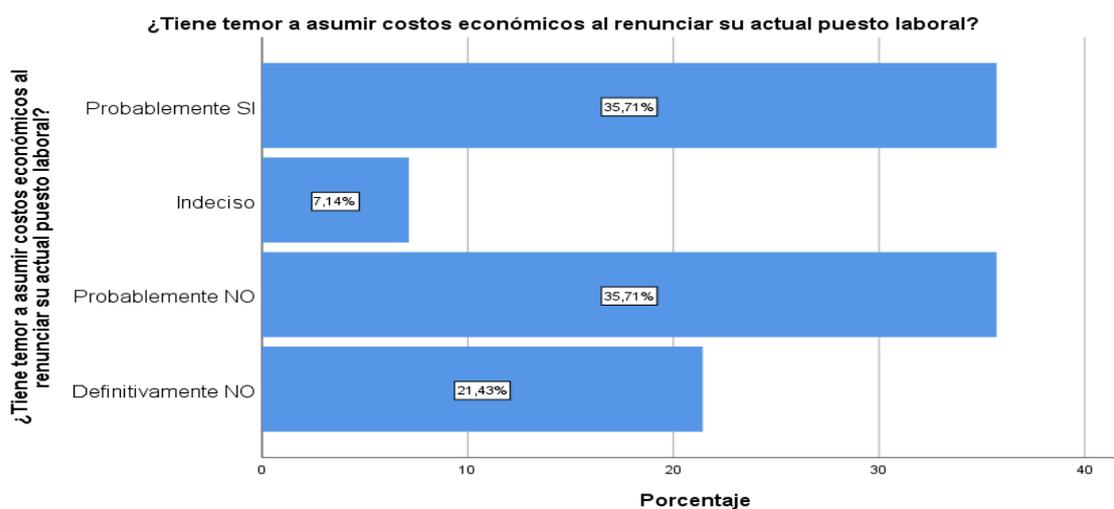
¿Se encuentra orgulloso de la institución en la que labora?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probablemente NO	4	14,3	14,3	14,3
	Indeciso	2	7,1	7,1	21,4
	Probablemente SI	11	39,3	39,3	60,7
	Definitivamente SI	11	39,3	39,3	100,0
Total		28	100,0	100,0	

**Figura 26***Se encuentra orgulloso de la institución en la que labora*

Para este ítem podemos percibir que de las 28 gerentes de línea encuestadas: 11 indican que definitivamente sí se encuentran orgullosos de la institución en la que laboran, 11 indican que probablemente si se encuentran orgullosos de la institución en la que laboran, 02 se encuentran indecisos en encontrarse orgullosos de la institución en la que laboran y 04 indican que probablemente no se encuentran orgullosos de la institución en la que laboran, en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 39.29% de los gerentes de línea se encuentran orgullosos de la institución en la que laboran.

**Tabla 30***Tiene temor a asumir costos económicos al renunciar su actual puesto laboral*

¿Tiene temor a asumir costos económicos al renunciar su actual puesto laboral?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Definitivamente NO	6	21,4	21,4	21,4
	Probablemente NO	10	35,7	35,7	57,1
	Indeciso	2	7,1	7,1	64,3
	Probablemente SI	10	35,7	35,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

**Figura 27***Tiene temor a asumir costos económicos al renunciar su actual puesto laboral*

Para este ítem podemos percibir que de las 28 gerentes de línea encuestadas: 10 indican que probablemente si tienen temor a asumir costos económicos al renunciar su actual puesto laboral, 02 se encuentran indecisos en tener temor a asumir costos económicos al renunciar su actual puesto laboral, 10 indican que probablemente no tienen temor a asumir costos económicos al renunciar su actual puesto laboral y 06 indican que definitivamente no tienen temor a asumir costos económicos al renunciar su actual puesto laboral, en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 21.43% de los gerentes de línea no tienen temor a asumir costos económicos al renunciar su actual puesto laboral.

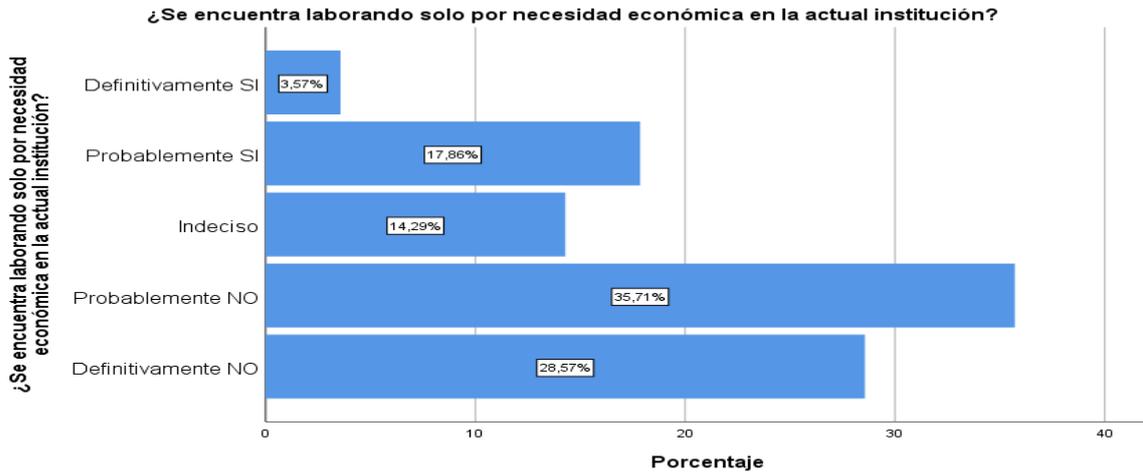
**Tabla 31**

*Se encuentra laborando solo por necesidad económica en la actual institución*

		¿Se encuentra laborando solo por necesidad económica en la actual institución?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente NO	8	28,6	28,6	28,6
	Probablemente NO	10	35,7	35,7	64,3
	Indeciso	4	14,3	14,3	78,6
	Probablemente SI	5	17,9	17,9	96,4
	Definitivamente SI	1	3,6	3,6	100,0
Total		28	100,0	100,0	

**Figura 28**

*Se encuentra laborando solo por necesidad económica en la actual institución*



Para este ítem podemos percibir que de las 28 gerentes de línea encuestadas: 01 indica que definitivamente si se encuentra laborando solo por necesidad económico en la actual institución, 05 indican que probablemente si se encuentran laborando solo por necesidad económico en la actual institución, 04 se encuentran indecisos en encontrarse laborando solo por necesidad económico en la actual institución, 10 indican que probablemente no se encuentran laborando solo por necesidad económico en la actual institución y 08 indican que definitivamente no se encuentran laborando solo por necesidad económico en la actual institución, en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 28.57% de los gerentes de línea no se encuentran laborando solo por necesidad económico en la actual institución.

**Tabla 32**

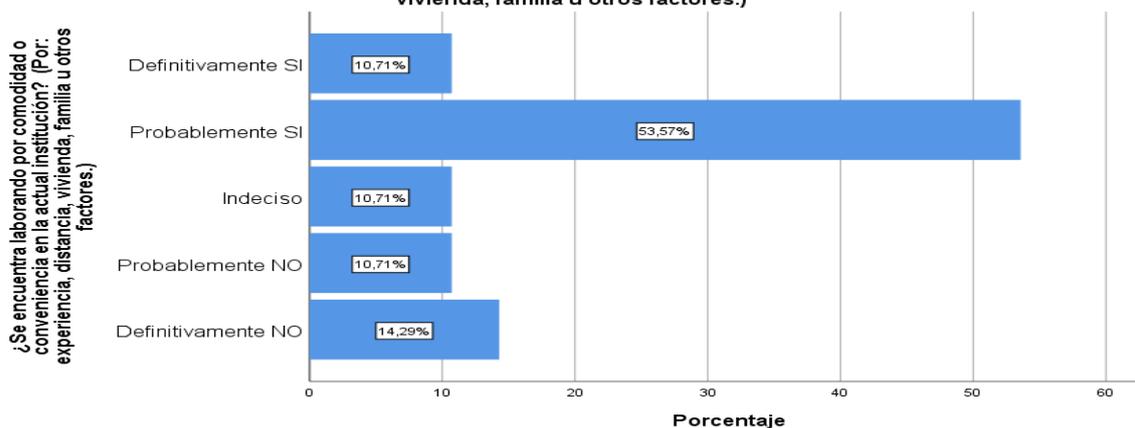
*Se encuentra laborando por comodidad o conveniencia en la actual institución*

		¿Se encuentra laborando por comodidad o conveniencia en la actual institución? (Por: experiencia, distancia, vivienda, familia u otros factores.)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente NO	4	14,3	14,3	14,3
	Probablemente NO	3	10,7	10,7	25,0
	Indeciso	3	10,7	10,7	35,7
	Probablemente SI	15	53,6	53,6	89,3
	Definitivamente SI	3	10,7	10,7	100,0
Total		28	100,0	100,0	

**Figura 29**

*Se encuentra laborando por comodidad o conveniencia en la actual institución*

¿Se encuentra laborando por comodidad o conveniencia en la actual institución? (Por: experiencia, distancia, vivienda, familia u otros factores.)



Para este ítem podemos percibir que de las 28 gerentes de línea encuestadas: 03 indica que definitivamente si se encuentran laborando por comodidad o conveniencia en la actual institución, 15 indican que probablemente si se encuentran laborando por comodidad o conveniencia en la actual institución, 03 se encuentran indecisos en encontrarse laborando por comodidad o conveniencia en la actual institución, 03 indican que probablemente no se encuentran laborando por comodidad o conveniencia en la actual institución y 04 indican que definitivamente no se encuentran laborando por comodidad o conveniencia en la actual institución, en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 14.29% de los gerentes de línea no se encuentran laborando por comodidad o conveniencia en la actual institución.

**Tabla 33**

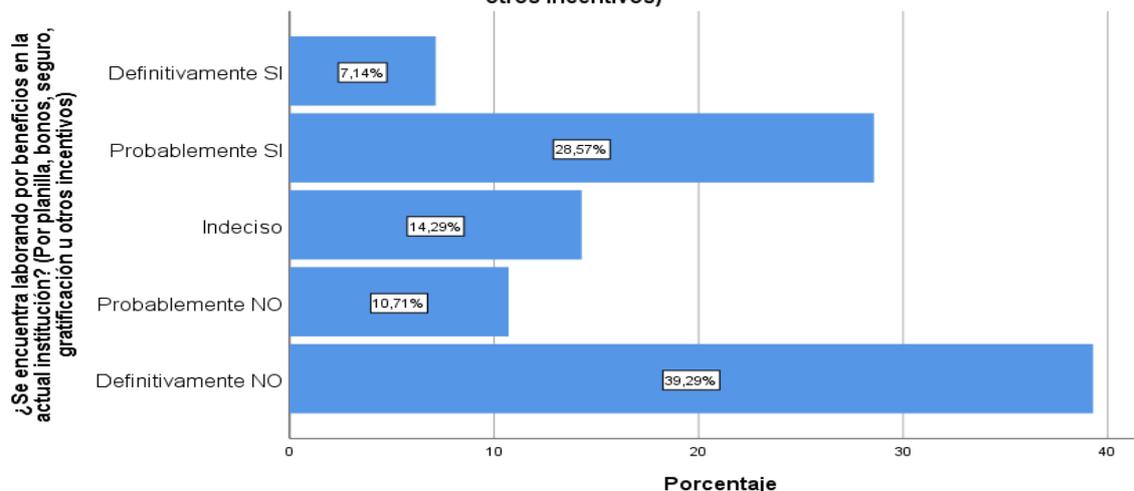
*Se encuentra laborando por beneficios en la actual institución*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente NO	4	14,3	14,3	14,3
	Probablemente NO	3	10,7	10,7	25,0
	Indeciso	3	10,7	10,7	35,7
	Probablemente SI	15	53,6	53,6	89,3
	Definitivamente SI	3	10,7	10,7	100,0
Total		28	100,0	100,0	

**Figura 30**

*Se encuentra laborando por beneficios en la actual institución*

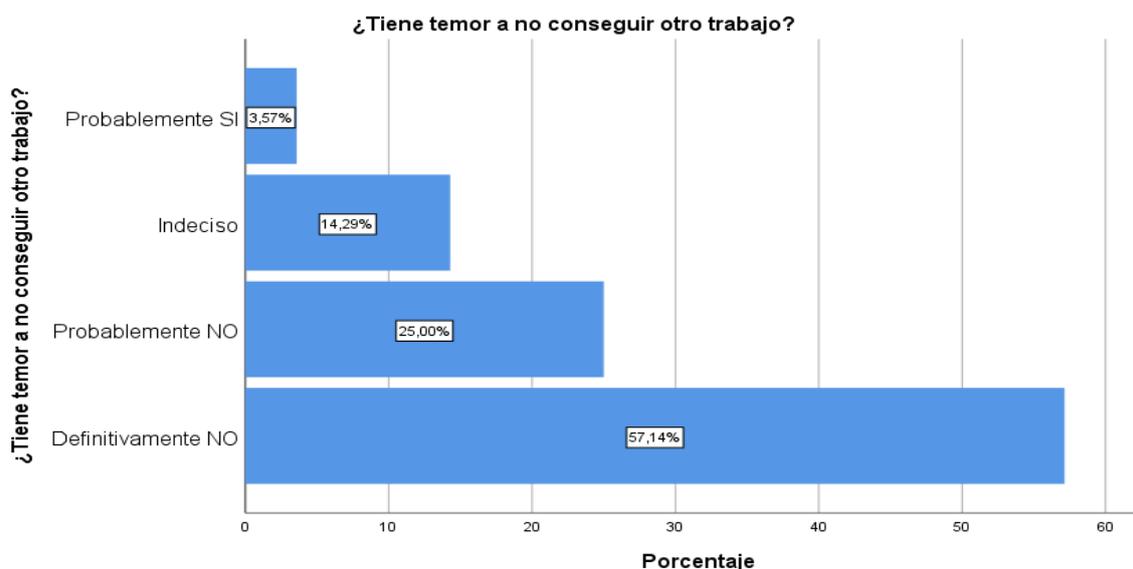
¿Se encuentra laborando por beneficios en la actual institución? (Por planilla, bonos, seguro, gratificación u otros incentivos)



Para este ítem podemos percibir que de las 28 gerentes de línea encuestadas: 02 indica que definitivamente si se encuentran laborando por beneficios en la actual institución, 08 indican que probablemente si se encuentran laborando por beneficios en la actual institución, 04 se encuentran indecisos en encontrarse laborando por beneficios en la actual institución, 03 indican que probablemente no se encuentran laborando por beneficios en la actual institución y 11 indican que definitivamente no se encuentran laborando por beneficios en la actual institución, en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 39.29% de los gerentes de línea no se encuentran laborando por beneficios en la actual institución.

**Tabla 34***Tiene temor a no conseguir otro trabajo*

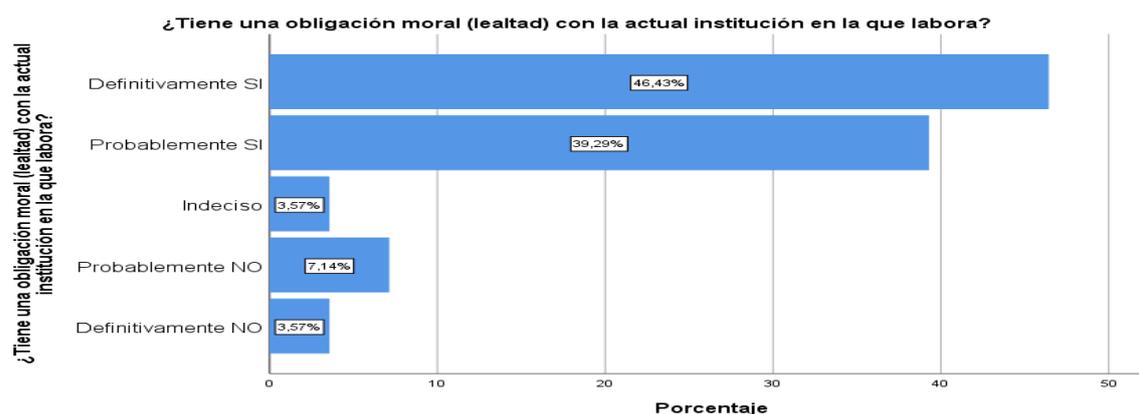
		¿Tiene temor a no conseguir otro trabajo?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente NO	16	57,1	57,1	57,1
	Probablemente NO	7	25,0	25,0	82,1
	Indeciso	4	14,3	14,3	96,4
	Probablemente SI	1	3,6	3,6	100,0
Total		28	100,0	100,0	

**Figura 31***Tiene temor a no conseguir otro trabajo*

Para este ítem podemos percibir que de las 28 gerentes de línea encuestadas: 01 indican que probablemente si tiene temor a no conseguir otro trabajo, 04 se encuentran indecisos a tener temor a no conseguir otro trabajo, 07 indican que probablemente no tienen temor a no conseguir otro trabajo, y 16 indican que definitivamente no tienen temor a no conseguir otro trabajo, en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 57.14% de los gerentes de línea no tienen temor a no conseguir otro trabajo.

**Tabla 35***Tiene una obligación moral (lealtad) con la actual institución en la que labora*

		¿Tiene una obligación moral (lealtad) con la actual institución en la que labora?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente NO	1	3,6	3,6	3,6
	Probablemente NO	2	7,1	7,1	10,7
	Indeciso	1	3,6	3,6	14,3
	Probablemente SI	11	39,3	39,3	53,6
	Definitivamente SI	13	46,4	46,4	100,0
Total		28	100,0	100,0	

**Figura 32** *Tiene una obligación moral (lealtad) con la actual institución en la que labora.*

Para este ítem podemos percibir que de las 28 gerentes de línea encuestadas: 13 indica que definitivamente si tienen una obligación moral (lealtad) con la actual institución en la que labora, 11 indican que probablemente si tienen una obligación moral (lealtad) con la actual institución en la que labora, 01 se encuentran indecisos en tener una obligación moral (lealtad) con la actual institución en la que labora, 02 indican que probablemente no tiene una obligación moral (lealtad) con la actual institución en la que labora y 01 indican que definitivamente no tiene una obligación moral (lealtad) con la actual institución en la que labora, en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 46.43% de los gerentes de línea si tienen una obligación moral (lealtad) con la actual institución en la que labora.

**Tabla 36**

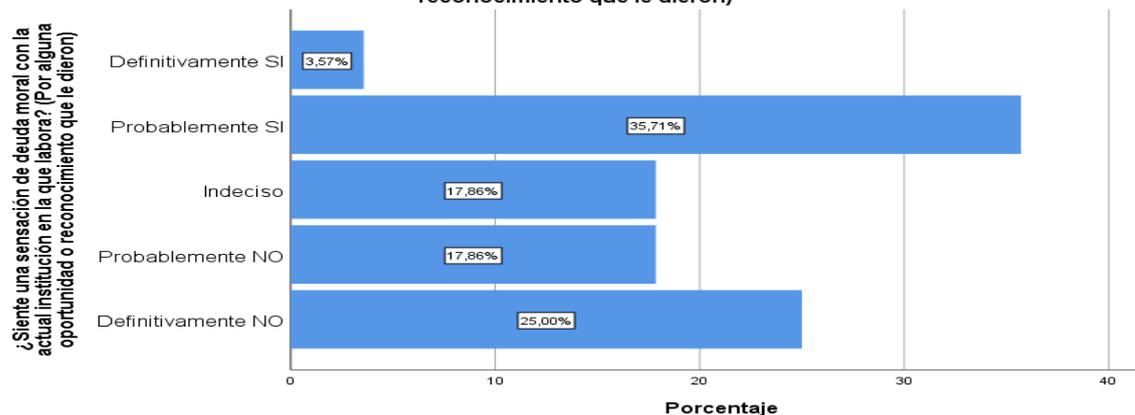
*Siente una sensación de deuda moral con la actual institución en la que labora*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente NO	7	25,0	25,0	25,0
	Probablemente NO	5	17,9	17,9	42,9
	Indeciso	5	17,9	17,9	60,7
	Probablemente SI	10	35,7	35,7	96,4
	Definitivamente SI	1	3,6	3,6	100,0
Total		28	100,0	100,0	

**Figura 33**

*Siente una sensación de deuda moral con la actual institución en la que labora.*

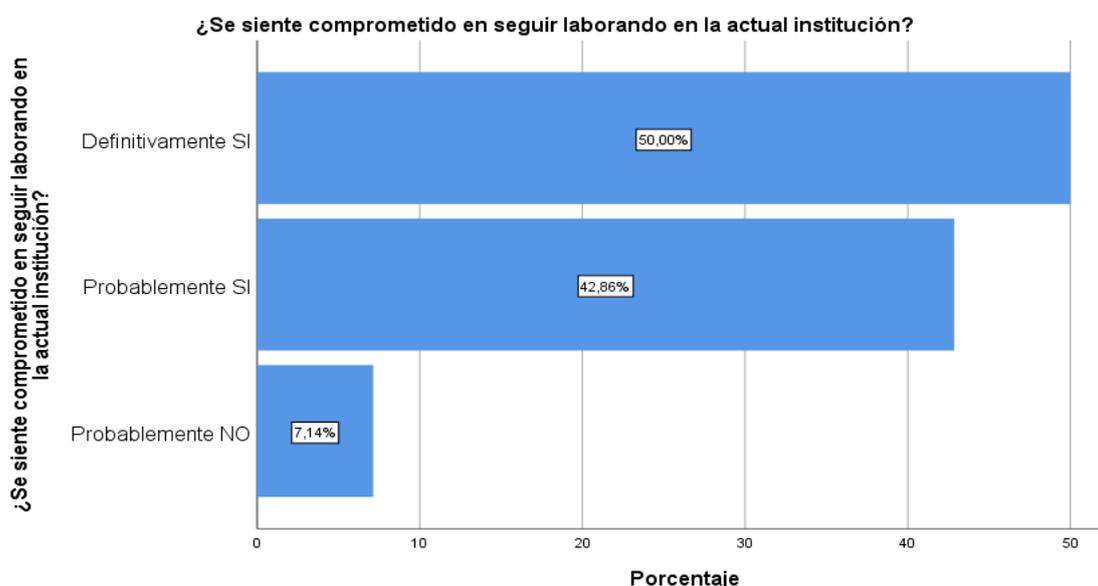
¿Siente una sensación de deuda moral con la actual institución en la que labora? (Por alguna oportunidad o reconocimiento que le dieron)



Para este ítem podemos percibir que de las 28 gerentes de línea encuestadas: 01 indica que definitivamente si siente una sensación de deuda moral con la actual institución en la que labora, 10 indican que probablemente si siente una sensación de deuda moral con la actual institución en la que labora, 05 se encuentran indecisos en sentir una sensación de deuda moral con la actual institución en la que labora, 05 indican que probablemente no siente una sensación de deuda moral con la actual institución en la que labora y 07 indican que definitivamente no siente una sensación de deuda moral con la actual institución en la que labora, en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 25% de los gerentes de línea no sienten una sensación de deuda moral con la actual institución en la que labora.

**Tabla 37***Se siente comprometido en seguir laborando en la actual institución*

¿Se siente comprometido en seguir laborando en la actual institución?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probablemente NO	2	7,1	7,1	7,1
	Probablemente SI	12	42,9	42,9	50,0
	Definitivamente SI	14	50,0	50,0	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

**Figura 34***Se siente comprometido en seguir laborando en la actual institución*

Para este ítem podemos percibir que de las 28 gerentes de línea encuestadas: 14 indica que definitivamente si se sienten comprometidos en seguir laborando en la actual institución, 12 indican que probablemente si se sienten comprometidos en seguir laborando en la actual institución, y 02 indican que probablemente no se sienten comprometidos en seguir laborando en la actual institución, en conclusión podemos decir, que dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, el 50% de los gerentes de línea si se sienten comprometidos en seguir laborando en la actual institución.

## 4.2. Estadística inferencial

### 4.2.1. Prueba de shapiro wilk

La Prueba de normalidad de Shapiro Wilk es un tipo de prueba no paramétrica y que en esta investigación se aplica porque la muestra de investigación es menor de 50 personas encuestadas, específicamente en esta investigación son 36 personas encuestadas y tomadas como muestra.

**Tabla 38**

*Prueba de normalidad*

Tipo de Liderazgo	Liderazgo Autoritario	Liderazgo Democrático	Liderazgo Afiliativo	Liderazgo Visionario	Liderazgo Timonel	Liderazgo Coach	
Tipo de Compromiso Organizacional	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Promedio Específico (Sig.)
Compromiso Afectivo	,637	,029	.	,029	,726	,556	,3295
Compromiso Continuidad	,537	,899	.	,899	,637	,405	,5628
Compromiso Normativo	,000	,224	.	,224	1,000	,683	,3552
						Promedio General	,4158

En esta Tabla se demuestra que la muestra de manera general tiene una distribución normal y se acepta la hipótesis por ser mayor que 0.05 o 5%, es decir,  $p > 0.05$  (Sig)

Entonces dentro de nuestra investigación se acepta la hipótesis general porque  $p = 0.4158$ , es decir  $p > 0.05$ , entonces existe una influencia positiva y significativa del liderazgo de la autoridad edil en el compromiso organizacional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, 2020.

Y dentro de las hipótesis específicas se obtiene:

Se acepta la primera hipótesis específica porque se obtiene  $p=0.3295$ , que es  $p>0.05$ , donde si influye positivamente el liderazgo de la autoridad edil en el compromiso afectivo de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, I semestre 2020.

Se acepta la primera hipótesis específica porque se obtiene  $p=0.5628$ , que es  $p>0.05$ , donde si influye positivamente el liderazgo de la autoridad edil en el compromiso de continuidad de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, I semestre 2020.

Se acepta la primera hipótesis específica porque se obtiene  $p=0.3552$ , que es  $p>0.05$ , donde si influye positivamente el liderazgo de la autoridad edil en el compromiso normativo de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, I semestre 2020.

#### 4.2.2. Correlaciones no paramétricas

**Tabla 39**

*SPERMAN:*

		Correlaciones		
			VI	VD
Rho de Spearman	VI	Coefficiente de correlación	1	-,315
		Sig. (bilateral)	.	,447
		N	8	8
	VD	Coefficiente de correlación	-,315	1
		Sig. (bilateral)	,447	.
		N	8	28

Tómese en consideración:

VI= Variable Independiente: Liderazgo

VD= Variable Dependiente: Compromiso Organizacional

Mayor  $p>0.05$  se mantiene la hipótesis teórica de independencia y existe una correlación buena entre ambas variables.

**Tabla 40***PEARSON:*

Correlaciones			
		VI	VD
VI	Correlación de Pearson	1	-,283
	Sig. (bilateral)		,497
	N	8	8
VD	Correlación de Pearson	-,283	1
	Sig. (bilateral)	,497	
	N	8	28

Tómese en consideración:

VI= Variable Independiente: Liderazgo

VD= Variable Dependiente: Compromiso Organizacional

Existe una correlación positiva moderada, donde podemos deducir que ambas variables se relacionan directamente

## V. DISCUSIÓN

Si bien es cierto, que se consideró como antecedente nacional tenemos al estudio de (Arévalo, 2019) donde en su estudio de investigación, cuyo título lleva “Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019”, donde el objetivo es identificar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores en el Centro Emergencia Mujer de la región San Martín, la metodología de investigación que utilizó fue de tipo descriptiva correlacional, se utilizó cuestionarios de estilos de liderazgo CELID-S y cuestionario de compromiso organizacional y finalmente llegó a la conclusión de que se acepta la hipótesis de que si existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional.

Sin embargo, en nuestra investigación el objetivo es identificar la existencia de la influencia del liderazgo de la autoridad edil en el compromiso organizacional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, donde se aplicó una encuesta de elaboración propia, donde se tuvo que validar por los tres especialistas (01 metodólogo y 02 especialistas en Gestión Pública). Así mismo, para el análisis de confiabilidad del instrumento de investigación se aplicó en Alpha de Cronbach en el software de IBM SPSS Statistics Versión 25; donde se obtuvo: para el cuestionario del liderazgo de la autoridad edil con una confiabilidad de ,927 y para el cuestionario de compromiso organizacional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la Provincia de Canchis con una confiabilidad de ,667; mas no, se aplicó un cuestionario y a toda mi población utilizando el Método de Muestreo No Probabilístico, utilizando un ya existente como lo hizo la Sra. Arévalo en su trabajo de investigación, pero si coincidimos en la conclusión, donde indica que si existe una relación significativa entre el liderazgo y el compromiso organizacional dentro de las instituciones estatales.

Por otro lado en el estudio de (Camacho, 2018) con su tesis “Liderazgo Y Compromiso Organizacional De Los Colaboradores - Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT, 2017”, donde el objetivo es determinar la influencia del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores, la metodología es de tipo no experimental, con el diseño correlacional de corte transversal, métodos de investigación deductivo e inductivo, con la técnica de encuesta, con instrumento dos cuestionarios confiables, llegándose a la conclusión entre las variables Liderazgo y Compromiso organizacional de los colaboradores existe una correlación directa o positiva altamente significativa.

Sin embargo, en nuestra investigación el objetivo es identificar la existencia de la influencia del liderazgo de la autoridad edil en el compromiso organizacional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, donde se aplicó una encuesta de elaboración propia, donde se tuvo que validar por los tres especialistas (01 metodólogo y 02 especialistas en Gestión Pública). Así mismo, para el análisis de confiabilidad del instrumento de investigación se aplicó en Alpha de Cronbach en el software de IBM SPSS Statistics Versión 25; donde se obtuvo: para el cuestionario del liderazgo de la autoridad edil con una confiabilidad de ,927 y para el cuestionario de compromiso organizacional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la Provincia de Canchis con una confiabilidad de ,667; y a toda mi población utilizando el Método de Muestreo No Probabilístico; sin embargo, el Sr. Camacho en su trabajo de investigación, si coincidimos en la conclusión, donde indica que si existe una relación significativa entre el liderazgo y el compromiso organizacional dentro de las instituciones estatales.

Por ultimo en la tesis de (Belizario, 2018) con el título “Liderazgo y Compromiso Organizacional de los Profesores de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”, el objetivo es identificar el nivel relación que existe entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional y analizar la relación existente entre la consideración Individual, la estimulación, motivación inspiradora; la metodología de investigación que se aplicó es el método cualitativo (porque permitió describir los datos, conocer los niveles de relación entre liderazgo

transformacional y compromiso organizacional), también se aplicó el método cuantitativo (porque los datos obtenidos se cuantificaron, analizaron estadísticamente obteniéndose la frecuencia para cada variable y dimensión), se aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario a los docentes como instrumento, y cuya conclusión es que se confirma que no existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Sin embargo, en nuestra investigación el objetivo es identificar la existencia de la influencia del liderazgo de la autoridad edil en el compromiso organizacional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de canchis, el método de investigación es cuatitativo, donde se aplicó una encuesta de elaboración propia, donde se tuvo que validar por los tres especialistas (01 metodólogo y 02 especialistas en Gestión Pública). Así mismo, para el análisis de confiabilidad del instrumento de investigación se aplicó en Alpha de Cronbach en el software de IBM SPSS Statistics Versión 25; donde se obtuvo: para el cuestionario del liderazgo de la autoridad edil con una confiabilidad de ,927 y para el cuestionario de compromiso organizacional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la Provincia de Canchis con una confiabilidad de ,667; mas no, se aplicó un cuestionario y a toda mi población utilizando el Método de Muestreo No Probabilístico, mientras la Sra. Belizario nos habla que su trabajo de investigación es específicamente de un tipo de liderazgo, con el método de investigación es cualiotatito y cuantitativo(mixto) pero si coincidimos en la conclusión, donde indica que si existe una relación significativa entre el liderazgo y el compromiso organizacional dentro de las instituciones estatales.

## **VI. CONCLUSIONES**

Visto y procesada toda la información de este trabajo de investigación, podemos llegar a las siguientes conclusiones:

- Si existe una influencia positiva y significativa del liderazgo de la autoridad edil en el compromiso organizacional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, I semestre 2020.
  
- Si influye positivamente el liderazgo de la autoridad edil en la identificación con la organización de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, I semestre 2020.
  
- Si influye positivamente el liderazgo de la autoridad edil en la predisposición de hacer un esfuerzo significativo de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, I semestre 2020.
  
- Si influye positivamente el liderazgo de la autoridad edil en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, I semestre 2020.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Mejorar e implementar políticas públicas más humanas y que fortalezcan las habilidades blandas y el liderazgo de las autoridades ediles a inicio de su gestión para que puedan entender la importancia de las personas y su relación con el compromiso organizacional de los gerentes de línea, cuya consecuencia final se visualizará en su gestión.
- implementar políticas públicas de liderazgo de la autoridad edil para generar mayor compromiso afectivo de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales.
- implementar políticas públicas de liderazgo de la autoridad edil para generar mayor compromiso de continuidad de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, 2019.
- implementar políticas públicas de liderazgo de la autoridad edil para generar mayor compromiso normativo de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, 2019.
- Aplicar el Coaching como una herramienta para generar mayor compromiso organizacional en los gerentes de línea dentro de los gobiernos estatales a nivel de nuestro país.

## REFERENCIAS

- Aldana, E. E., Tafur, J., y Leal, M. (2017).  
<http://hdl.handle.net/20.500.12442/1974>
- Alvarado, K. P., Parodi, G. T., & Ruiz, M. Y. (2016).  
[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1590/Karla\\_Tesis\\_Maestria\\_2016.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1590/Karla_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1)
- Arévalo, T. B. (2019).  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/44519>
- Baez, R. A., Zayas, P. M., Velázquez, R., & Orlando, Y. (2019).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S181559362019000100014&script=sci\\_arttext&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S181559362019000100014&script=sci_arttext&lng=en)
- Barrenechea, N. G. (2019). *Análisis y evaluación de la inteligencia emocional como moderador de la relación entre el liderazgo ético y el compromiso organizacional en empleados del sector público peruano*  
<https://hdl.handle.net/20.500.12640/2102>
- Bass, B. (1990). *Bass and Stogdillis Handbook of Leadership*. . USA. : Free Press.
- Batista, J. J. (2020). *AhoraLiderazgo.com | Liderazgo online*.  
<https://ahoraliderazgo.com/liderazgo-segun-autores/>
- Belizario, J. C. (2018).  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/27442>
- Benito, R. L. (2018).  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/13778>
- Blake, R., & Mouton, J. (1964.). *The managerial Grid*. . Texas: Gulf Publishing company, Houston.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. . New York.: Harper & Row.
- Cabrera M. Yegros, P. (2010). *Destinos-Revista oficial de Boliviana de Aviacion*.  
<https://destinos.com.bo/2018/09/el-contrato-emocional/>
- Callalli, S. (2018). *Los roles gerenciales y su relación con el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Pochuanca - Aymaraes*  
<http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/766>

- Camacho, D. M. (2017). *Liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores - Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT, 2017.*
- Camacho, D. M. (2017). *Liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores -Unidad Ejecutora Inversion Publica SUNAT, 2017.* Perú.
- Camacho, D. M. (2018).  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/35614>
- Carvalho da Silva, M. (2019). *Relación entre la regulación emocional y el contrato psicológico en empleados de una multinacional en dos países diferentes.*  
<https://hdl.handle.net/10983/23772>
- Centeno, M. E., & Morales, M. J. (2016). *Influencia del Liderazgo en la Motivación de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Unión R.L. de Matagalpa en el periodo 2016.*  
<https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4786>
- Confucio. (1975). *Las Analectas (Lun Yu)*. Barcelona: Labor.
- Decreto Supremo N°084-2016-PCM. (2016). *Municipio al Día.*  
<https://municipioaldia.com/consultas-frecuentes/cuantos-funcionarios-deconfianza-debe-haber-en-una-municipalidad/>
- Drucker, P. (1980). *Managing in turbulent times*. New York.: Harper & Row,.
- Duque, J. y. (2017). *Influencia Del Liderazgo Transformacional Sobre El Clima Organizacional En Las Empresas De Alimentos De Guayaquil-Ecuador.*  
<http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/1190>
- Espitia, E. C. (2015). 10.21772/ripo.v33n2a02
- Fleishman. (1945-1960). *Estudios de la Universidad Estatal de Ohio. Leader Behavior Description Questionnaire ( LBDQ).*
- Flores, E. L. (2013). *Liderazgo y compromiso organizacional de los equipos de trabajo del Gobierno Regional de Moquegua, en el año 2013.* Moquegua-Perú. <http://www.umoquegua.com.pe>
- Fuentes, E. (09 de Julio de 2019). *Lider Exponencial.*  
<https://liderexponencial.es/11-definiciones-que-describen-la-figura-del-lider/#:~:text=%E2%80%93%20EL%20L%C3%8DDER%20SEG%C3%9AN%20CHIAVENATO%3A%20%E2%80%9C,uno%20o%20diversos%20objetivos%20espec%C3%ADficos%E2%80%9D.>

- García, J. (2016). *Tipos de Liderazgo: Las 5 clases de líder más habituales*.  
<https://psicologiymente.com/coach/tipos-de-liderazgo>
- García, M. G., y Ibarra, L. A. (2009). *Diagnóstico De Clima Organizacional Del Departamento De Educacion De La Universidad De Guanajuato*.  
[https://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/compromiso\\_organizacional.html#:~:text=Robbins%2C%20\(1998\)%20define%20el,la%20pertenencia%20a%20la%20organizaci%C3%B3n](https://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html#:~:text=Robbins%2C%20(1998)%20define%20el,la%20pertenencia%20a%20la%20organizaci%C3%B3n)
- Goleman, D. (1998). *Translation of: Working with emotional intelligence*. Business & Economics.
- Gómez, R. A. (2008). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. Revista científica Pensamiento y Gestión, No 24.
- Hollander, E. (1978). *Leadership Dynamics: A Practical Guide to: Effective Relationship*. New York. : Free Press.
- Kotter, J. (1990). *El factor del liderazgo*. Madrid: Díaz de Santos.
- Leon, R. C. (s.f.). *Los contratos psicologicos: sus efectos en los resultados de las organizaciones*. Cartagena.
- Lewin, K. (1958). *Teoría del campo y experimentación en psicología social*. Cuaderno N° 10 del Instituto de Sociología de la Fac. de Filosofía de la UBA.
- Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, L. N. (17 de Enero de 2002). PERU.  
[https://www.mincetur.gob.pe/wpcontent/uploads/documentos/institucional/gestion\\_descentralizada/transferecia\\_sectorial/normas\\_proceso\\_transferecia/3\\_LEY\\_Nro\\_27658.pdf](https://www.mincetur.gob.pe/wpcontent/uploads/documentos/institucional/gestion_descentralizada/transferecia_sectorial/normas_proceso_transferecia/3_LEY_Nro_27658.pdf)
- Ley Marco del Empleo Público, L. N. (01 de Enero de 2005). *municipio al día*.  
<https://municipioaldia.com/consultas-frecuentes/cuantos-funcionarios-de-confianza-debe-haber-en-una-municipalidad/>
- Ley Orgánica de Municipalidades, L. N. (06 de Mayo de 2003).
- Lupano Perugini, M. L. (2006). *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación*.
- Maslow, A. (1948). *A theory of human motivation. Psychological*.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of industrial*.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. Mc Graw Hill.
- Peña, M. C. (2016). *El Compromiso Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas*. 97-98.

- Política Nacional de Modernización de la Gestion Pública al 2021 (D.S. N° 004-2013-PCM).* (2013). <http://sgp.pcm.gob.pe/>
- Reyes, Y. &. (s.f.). *Los Contratos Psicológicos: Sus Efectos En Los Resultados De Las Organizaciones.* Cartagena.
- Riveros, P. L. (2019). *Influencia del Liderazgo Gerencial en la Estrategia de las Empresas Agroexportadoras de la Provincia de Tacna, 2019.* <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/1174>
- Rodriguez, A. (18 de Junio de 2018). *La mentes es maravillosa.* <https://lamenteesmaravillosa.com/tipos-de-liderazgo-segun-daniel-goleman/>
- Stogdill, R. M. ( 1948). *Personal factors associated with leadership: a survey of the literature. Journal of Psychology.*
- Taylor, F. (1911). *The Principles of Scientific Management.*
- Tena Tena, G. (2002). El contrato psicologico: relacion laboral empresa-trabajador. *Acciones e investigaciones sociales, 85-107.*
- Tetrick, S. y. (1994).
- Torres Bocanegra, A. (2013). *Escuela de Organizacion Industrial.* <https://www.eoi.es/blogs/msoston/2013/06/04/inteligencia-emocional-y-liderazgo/#:~:text=Cabe%20se%20B1alar%20que%20Goleman%2C%20propone,las%20propias%20emociones%2C%20la%20autoconfianza>
- Torres Haro, K. Y. (2019). *Estilos De Liderazgo Y Engagement Laboral En Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Barranca.* Huacho-Perú.
- Torres, A. (04 de Junio de 2013). *Escuela de Organización Industrial.* <https://www.eoi.es/blogs/msoston/2013/06/04/inteligencia-emocional-y-liderazgo/#:~:text=Cabe%20se%20B1alar%20que%20Goleman%2C%20propone,las%20propias%20emociones%2C%20la%20autoconfianza>
- Torres, K. Y. (2018). <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3075>
- Vicencio Checco, E. A. (2018). *“Liderazgo Político Del Alcalde Y Gestión Municipal En La Municipalidad Provincial Canchis - Cusco 2018”.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33836>
- Villar, M., & Araya, L. A. (2019). <http://UniversidaddelNorteChile.com>

## ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
<p>Título: “<b>La influencia del liderazgo de la autoridad edil en el compromiso organizacional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, 2019</b>”.</p> <p>Autor: Lic. Adm. Nery Lizeth Mamani Choque</p>						
Problema	Objetivo	Hipótesis	Justificación	VARIABLES	DIMENSIONES	Diseño metodológico
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<p><b>Justificación Social:</b> Realizar esta investigación es muy importante porque se quiere fortalecer el compromiso organizacional de los gerentes de líneas a través del liderazgo de las autoridades dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, para de esa manera, obtener como consecuencia final el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas, cuyos beneficiarios finales serán los ciudadanos canchinos y el desarrollo de la Provincia de Canchis.</p>	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	<b>DIMENSION DE LA V.I.</b>	<p><b>Tipo de investigación:</b> BASICA</p> <p><b>Enfoque:</b> CUANTITATIVO</p> <p><b>Diseño:</b> NO EXPERIMENTAL</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> CORRELACIONAL – CAUSAL</p>
¿Cómo influye el liderazgo de la autoridad edil en el compromiso organizacional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, 2019?	Analizar la influencia del liderazgo de la autoridad edil en el compromiso organizacional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, 2019	Existe una influencia positiva y significativa del liderazgo de la autoridad edil en el compromiso organizacional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, 2019		LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Liderazgo autoritario o coercitivo</li> <li>✓ Liderazgo democrático</li> <li>✓ Liderazgo afiliativo</li> <li>✓ Liderazgo visionario u orientativo</li> <li>✓ Liderazgo timonel</li> <li>✓ El líder coach</li> </ul>	
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<p><b>Justificación teórico:</b> Realizar esta investigación es muy importante porque vamos a demostrar y reflexionar bajo la hipótesis planteada, que si existe la influencia significativa del liderazgo de las autoridades en el compromiso organizacional de los gerentes</p>	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>DIMENSION DE LA V.D.</b>	<p><b>Método de investigación:</b> Hipotético-Deductivo</p> <p><b>Población:</b> Las personas que ocupan los cargos de gerentes de línea y autoridades</p>
a) ¿Cómo influye el liderazgo de la autoridad edil en el compromiso afectivo de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de	a) Conocer la influencia del liderazgo de la autoridad edil en el compromiso afectivo de los gerentes de línea dentro de los	a) Si influye positivamente el liderazgo de la autoridad edil en el compromiso afectivo de los gerentes de línea dentro de los		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso Afectivo</li> <li>• Compromiso de continuidad</li> <li>• Compromiso Normativo</li> </ul>	

<p>Canchis-Cusco, 2019?</p> <p>b) ¿Cómo influye el liderazgo de la autoridad edil en el compromiso de continuidad de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, 2019?</p> <p>c) ¿Cómo influye el liderazgo de la autoridad edil en el compromiso normativo de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, 2019?</p>	<p>gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, 2019</p> <p>b) Conocer la influencia del liderazgo de la autoridad edil en el compromiso de continuidad de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, 2019</p> <p>c) Conocer la influencia del liderazgo de la autoridad edil en el compromiso normativo de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, 2019</p>	<p>gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, 2019.</p> <p>b) Si influye positivamente el liderazgo de la autoridad edil en el compromiso de continuidad de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, 2019.</p> <p>c) Si influye positivamente el liderazgo de la autoridad edil en el compromiso normativo de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-Cusco, 2019.</p>	<p>de línea dentro de las instituciones públicas, que posteriormente afectan directamente en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, aportando de esa manera, una nueva teoría o nuevos conocimientos que aún no han sido estudiadas directamente entre ambas variables de investigación, bajo los conocimientos y conceptos ya existentes.</p> <p><b>Justificación práctico:</b> Realizar esta investigación es muy importante porque voy a proponer estrategias que ayudarán a fortalecer el compromiso organizacional de los gerentes de línea a través del liderazgo de las autoridades dentro de las instituciones públicas y que en un futuro cercano se deberá tomar en consideración como parte de las políticas públicas dentro de la Ley de Modernización por parte del Estado peruano, para mejorar los niveles de productividad de los funcionarios y alcanzar la eficiencia y eficacia dentro de la gestión pública.</p>		<p>actuales dentro de la MPC</p> <p>08 alcaldes y 36 gerentes de línea</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Todas las autoridades ediles y los gerentes de línea actuales de los gobiernos locales de la Provincia de Canchis (8 autoridades ediles y 08 gerentes de línea, que hace un total de 19 personas) y se aplicara una encuesta a todos ellos.</p> <p><b>Muestreo:</b> MUESTREO CENSAL</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Encuestas, donde cada uno de ellos contestará a las preguntas de un cuestionario.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

<b>Título: “La influencia del liderazgo de los alcaldes en el contrato emocional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis-2019”.</b> <b>Autor: Lic. Adm. Nery Lizeth Mamani Choque</b>						
<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems: FUENTES</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Variable 1 (variable independiente):</b>  LIDERAZGO	El liderazgo es la actividad o proceso de influir a las personas para que voluntariamente se enfoquen en el logro de los propósitos grupales " según John Kotter y “el liderazgo es como el arte de la persuasión hacia los demás, para motivarlos hacia el logro de un objetivo común, y que es un requisito básico para ser un buen líder, el conocimiento de uno mismo, en tres aspectos: ser conscientes de las propias emociones, la autoconfianza y la valoración adecuada de uno mismo” según Daniel Goleman.	Es el grado de medición general de la variable independiente “liderazgo” y de sus dimensiones: liderazgo autoritario o coercitivo, liderazgo democrático o participativo, liderazgo afiliativo, liderazgo visionario u orientativo, liderazgo timonel o ejemplar y liderazgo coach o capacitador, el cual, se aplicará un cuestionario escrito confeccionado y que consta de 20 preguntas o ítems.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo autoritario o coercitivo</li>   <li>• Liderazgo democrático o participativo</li>   <li>• Liderazgo afiliativo</li> </ul>	-Exige cumplir tareas de inmediato -Disciplina -Estricto -Comunicación clara, precisa y exacta. -Duras críticas ante el incumplimiento  - toma de decisiones a través de opiniones -Crea acuerdos mediante la participación  -Constituye lazos emocionales - Establecer la interrelación entre los integrantes del equipo. - Alcanzar armonía, cooperación y colaboración entre los mismos. -Tener un buen ambiente organizacional	-Cuestionario de liderazgo -Autoridades	Escala: Ordinal-Likert Nivel : politómica <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (indistinto )</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Muy de acuerdo</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo visionario u orientativo</li> <li>• Liderazgo timonel o ejemplar</li> <li>• Liderazgo coach o capacitador</li> </ul>	<p>-Prima las emociones de las personas</p> <p>-Motiva a través de su visión</p> <p>-Motivación a través de una visión clara y emocionante.</p> <p>- Especifica las funciones de cada integrante y su importancia para el logro de los objetivos trazados</p> <p>- Define un camino y lograr que se conserve.</p> <p>- Se pone como modelo a seguir</p> <p>-Espera excelencia en la autonomía del desempeño</p> <p>- apoya a descubrir las debilidades y fortalezas.</p> <p>- promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores.</p>		
<p><b>Variable 2</b></p> <p>CONTRATO EMOCIONAL</p>	<p>El compromiso organizacional es la participación activa de un trabajador y su identidad con la organización, el cual, se determina por la predisposición de realizar un esfuerzo significativo en</p>	<p>Es el grado de medición general de la variable dependiente "compromiso organizacional" y de sus dimensiones: compromiso afectivos, compromiso de continuidad y compromiso normativo, el cual, se aplicará</p>	<p>-Compromiso afectivos que se refiere al deseo(ACS)</p>	<p>-Identificación con la organización, valores y objetivos</p> <p>-Felicidad en el trabajo</p> <p>-Satisfacción laboral</p> <p>-Orgullo</p>	<p>-Cuestionario de compromiso organizacional</p>	<p>Escala: Ordinal-Likert</p> <p>Nivel : politómica</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> </ul>

	<p>beneficio de la organización, así mismo, es el reconocimiento y aprobación de las metas y los valores de la organización por parte del trabajador, y la aspiración de ser parte de la ella (Hellriegel, 1999).</p>	<p>un cuestionario escrito confeccionado en base a preguntas cerradas y mixtas y que consta de 14 preguntas o ítems.</p>	<p>-Compromiso de continuidad que se refiere a la necesidad (CCS)</p> <p>-Compromiso normativo que se refiere al deber (NCS).</p>	<p>-Temor a asumir costos económico de renuncia  -Necesidad económica  -Comodidad (conveniencia)  -Beneficios  -Temor a no conseguir otro trabajo</p> <p>-Obligación moral  -Reciprocidad  - Lealtad  -Lo correcto  -Deber</p>	<p>-Gerentes de línea</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (indistinto )</li> <li>• De acuerdo</li> </ul> <p>Muy de acuerdo</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems: FUENTES	Escala de medición
<b>Variable 1</b>  LIDERAZGO	Es el grado de medición general de la variable independiente "liderazgo" y de sus dimensiones: liderazgo autoritario o coercitivo, liderazgo democrático o participativo, liderazgo afiliativo, liderazgo visionario u orientativo, liderazgo timonel o ejemplar y liderazgo coach o capacitador, el cual, se aplicará un cuestionario escrito confeccionado y que consta de 20 preguntas o ítems.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Liderazgo autoritario o coercitivo</li> <li>✓ Liderazgo democrático o participativo</li> <li>✓ Liderazgo afiliativo</li> <li>✓ Liderazgo visionario u orientativo</li> <li>✓ Liderazgo timonel o ejemplar</li> </ul>	-Exige cumplir tareas de inmediato -Disciplina -Estricto -Comunicación clara, precisa y exacta. -Duras críticas ante el incumplimiento  - toma de decisiones a través de opiniones -Crea acuerdos mediante la participación  -Constituye lazos emocionales - Establecer la interrelación entre los integrantes del equipo. - Alcanzar armonía, cooperación y colaboración entre los mismos. -Tener un buen ambiente organizacional -Prima las emociones de las personas  -Motivación a través de una visión clara y emocionante. - Especifica las funciones de cada integrante y su importancia	- Cuestionario de liderazgo	Escala: Ordinal-Likert Nivel : politómica <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (indistinto )</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Muy de acuerdo</li> </ul>

		<p>✓ Liderazgo coach o capacitador</p>	<p>para el logro de los objetivos trazados</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Define un camino y lograr que se conserve.</li> <li>- Se pone como modelo a seguir</li> <li>- Espera la excelencia en la autonomía del desempeño</li> <li>- apoya a descubrir las debilidades y fortalezas.</li> <li>- promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores.</li> </ul>		
<p><b>Variable 2</b></p> <p>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p>	<p>Es el grado de medición general de la variable dependiente "compromiso organizacional" y de sus dimensiones: compromisos afectivos, compromiso de continuidad y compromiso normativo, el cual, se aplicará un cuestionario escrito confeccionado en base a preguntas cerradas y mixtas y que consta de 14 preguntas o ítems.</p>	<p>-Compromiso afectivos que se refiere al deseo(ACS)</p> <p>-Compromiso de continuidad que se refiere a la necesidad (CCS)</p> <p>-Compromiso normativo que se refiere al deber (NCS).</p>	<p>-Identificación con la organización, valores y objetivos</p> <p>-Felicidad en el trabajo</p> <p>-Satisfacción laboral</p> <p>-Orgullo</p> <p>-Temor a asumir costos económicos de renuncia</p> <p>-Necesidad económica</p> <p>-Comodidad (conveniencia)</p> <p>-Beneficios</p> <p>-Temor a no conseguir otro trabajo</p> <p>-Obligación moral</p> <p>-Reciprocidad</p> <p>- Lealtad</p> <p>-Lo correcto</p> <p>-Deber</p>	<p>-Cuestionario de compromiso organizacional</p>	<p>Escala: Ordinal-Likert</p> <p>Nivel : politómica</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (indistinto )</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Muy de acuerdo</li> </ul>

## CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

Autoridad edil del gobierno local de:.....

Tiempo en el cargo que se desempeña:.....

Edad: .....

Sexo: Femenino ( .. )

Masculino ( .. )

El cuestionario tiene como finalidad de recabar información para medir el nivel de influencia del liderazgo de la autoridad edil en el compromiso organizacional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, I semestre 2020; el cual, el objetivo final de la investigación es demostrar la relación entre ambas variables y proponer alternativas de solución para la mejora de la gestión pública según la Ley de Modernización del Estado al 2021, rumbo al Bicentenario.

A los participantes se les ruega ser muy honestos, sinceros y muy objetivos ante sus respuestas dadas por el bien de la investigación en curso.

Muy agradecida por su participación y colaboración.

### INSTRUCCIONES:

El siguiente cuestionario cuenta con 21 ítems, con una escala de Likert y cada una de ellas cuenta con cinco alternativas de respuesta; por favor, lea con mucha atención y marque una sola respuesta con una equis (X) en el recuadro correspondiente que considere usted o la que más se aproxime a su realidad.

- **Definitivamente NO**
- **Probablemente NO**
- **Indeciso**
- **Probablemente SI**
- **Definitivamente SI**

N°	CUESTIONARIO	Definitivamente NO	Probablemente NO	Indeciso	Probablemente SI	Definitivamente SI
1	¿Exige cumplir las tareas encomendadas de inmediato a sus funcionarios?					

2	¿Exige disciplina a sus funcionarios?					
3	¿Se considera disciplinado?					
4	¿Se considera estricto?					
5	¿Practica una comunicación clara, precisa y exacta?					
6	¿Da duras críticas ante el incumplimiento de funciones encomendadas?					
7	¿Otorga felicitaciones ante el cumplimiento exitoso de funciones encomendadas?					
8	¿Toma decisiones a través de opiniones de sus funcionarios?					
9	¿Crea acuerdos mediante la participación de sus funcionarios?					
10	¿Constituye lazos emocionales con sus funcionarios?					
11	¿Establece la interrelación entre los integrantes de su equipo de trabajo?					
12	¿Le es importante alcanzar la armonía, cooperación y colaboración entre los miembros del equipo?					
13	¿Tiene como meta tener un buen ambiente organizacional?					
14	¿Le es importante las emociones de las personas?					
15	¿Motiva a sus funcionarios a través de una visión clara y emocionante? ¿Cuál es?					
16	¿Especifica las funciones de cada integrante y su importancia para el logro de los objetivos trazados?					
17	¿Define el camino a seguir y logra que se conserve?					
18	¿Se pone como modelo a seguir o siente que su trabajo es un modelo a seguir?					
19	¿Espera la excelencia en la autonomía del desempeño?					

20	¿Apoya a descubrir las debilidades y fortalezas?					
21	¿Promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores?					

Muchas gracias por su participación.

Atentamente.

La investigadora

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Gerente de línea del gobierno local de:.....

Gerente de línea del área de:.....

Tiempo en el cargo que se desempeña:.....

Edad: .....

Sexo: Femenino ( ..)

Masculino ( .. )

El cuestionario tiene como finalidad de recabar información para medir el nivel de influencia del liderazgo de la autoridad edil en el compromiso organizacional de los gerentes de línea dentro de los gobiernos locales de la provincia de Canchis, I semestre 2020; el cual, el objetivo final de la investigación es demostrar la relación entre ambas variables y proponer alternativas de solución para la mejora de la gestión pública según la Ley de Modernización del Estado al 2021, rumbo al Bicentenario.

A los participantes se les ruega ser muy honestos, sinceros y muy objetivos ante sus respuestas dadas por el bien de la investigación en curso.

Muy agradecida por su participación y colaboración.

### INSTRUCCIONES:

El siguiente cuestionario cuenta con 13 ítems, con una escala de Likert y cada una de ellas cuenta con cinco alternativas de respuesta; por favor, lea con mucha atención y marque una sola respuesta con una equis (X) en el recuadro correspondiente que considere usted o la que más se aproxime a su realidad.

- **Definitivamente NO**
- **Probablemente NO**
- **Indeciso**
- **Probablemente SI**
- **Definitivamente SI**

N°	CUESTIONARIO	Definitivamente NO	Probablemente NO	Indeciso	Probablemente SI	Definitivamente SI
1	¿Se identifica con la institución en la que labora?					
2	¿Se identifica con los valores y objetivos de la institución en la que labora?					
3	¿Encuentra la felicidad en su trabajo o en la institución en la que labora?					
4	¿Encuentra la satisfacción laboral en la institución en la que labora?					
5	¿Se encuentra orgulloso de la institución en la que labora?					
6	¿Tiene temor a asumir costos económicos al renunciar su actual puesto laboral?					
7	¿Se encuentra laborando solo por necesidad económica en la actual institución?					
8	¿Se encuentra laborando por comodidad o conveniencia en la actual institución? (Por: experiencia, distancia, vivienda, familia u otros factores.)					
9	¿Se encuentra laborando por beneficios en la actual institución? (Por planilla, bonos, seguro, gratificación u otros incentivos)					
10	¿Tiene temor a no conseguir otro trabajo?					
11	¿Tiene una obligación moral (lealtad) con la actual institución en la que labora?					
12	¿Siente una sensación de deuda moral con la actual institución en la que labora? (Por alguna oportunidad o reconocimiento que le dieron)					
13	¿Se siente comprometido en seguir laborando en la actual institución?					

Muchas gracias por su participación.

Atentamente.

La investigadora

## Escala: ALFA DE CRONBACH DE LIDERAZGO

---

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	8	100,0

---

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

---

---

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,927	,946	21

---

## Escala: ALFA DE CRONBACH DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

---

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	28	100,0

---

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

---

---

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,667	,688	13

---

Validación

Confiabilidad

Documentos de solicitud a los gobiernos locales

Certificados de gobiernos locales