



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
HUACHO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Tesis:

**LIDERAZGO AUTÉNTICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2021.**

Presentada por:

Bach. LUIS FERNANDO EVANGELISTA ALEJO

Asesor:

Dr. ABRAHÁM CÉSAR NERI AYALA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

HUACHO – PERÚ

2022

**LIDERAZGO AUTÉNTICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2021.**

LUIS FERNANDO, EVANGELISTA ALEJO

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: Dr. ABRAHÁM CÉSAR NERI AYALA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES
HUACHO
2021**

}

ASESOR:

Dr. ABRAHÁM CÉSAR NERI AYALA

MIEMBROS DEL JURADO

PRESIDENTE : Dra. Viviana Inés Vellón Flores

SECRETARIO : Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera

VOCAL : Dr. Félix Gil Caro Soto



DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía en mis proyectos y porque siempre está a mi lado.

A mis padres, por ser lo que soy y seguir llevándome por el camino del bien.

El autor.



AGRADECIMIENTO

*Agradecer a todas aquellas personas, profesores y amigos,
testigos de mi desarrollo profesional.*

El autor.

ÍNDICE GENERAL

Resumen	10
Abstrac	11
Introducción	12
TÍTULO PRIMERO: ASPECTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	15
1.2. Formulación del Problema	18
1.2.1. Problema General	18
1.2.2. Problemas Específicos	18
1.3. Objetivos de la Investigación	18
1.3.1. Objetivo General	18
1.3.2. Objetivos Específicos	18
1.4. Justificación	19
1.5 Delimitaciones	19
1.6 Viabilidad	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la Investigación	21
2.2. Bases Teóricas - Científicas	29
2.3 Bases Filosóficas	30
2.4 Términos básicos	31
2.5 Formulación de la Hipótesis	32
2.5.1 Hipótesis General	32
2.5.2 Hipótesis Específica	32
2.6 Operacionalización de las Variables	32
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1 Diseño Metodológico	34
3.1.1 Tipo de Investigación	34
3.1.2 Enfoque	34
3.2 Población y Muestra	35
3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	36
3.3.1. Técnicas a emplear	36
3.3.2. Descripción de los Instrumentos	36

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	37
3.4.1 Procesamiento manual	37
3.4.2. Validez	37
3.4.3 Procesamiento electrónico	38
3.4.4 Técnicas estadísticas	38
3.5 Matriz de consistencia	38

TÍTULO SEGUNDO: ASPECTOS PRÁCTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO IV: LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados y discusión de los instrumentos de investigación	40
4.1.1 Análisis estadísticos de la variable independiente	40
4.1.2 Análisis estadístico de la variable dependiente	45
4.1.3 Prueba de hipótesis	49
4.1.4 Discusión de los resultados	50

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1 Conclusiones	53
2 Recomendaciones	54

FUENTES DE INFORMACIÓN

Fuentes Bibliográficas	55
Fuentes Electrónicas	57

ANEXO

Anexo 1	59
Anexo 2	60
Anexo 3	61

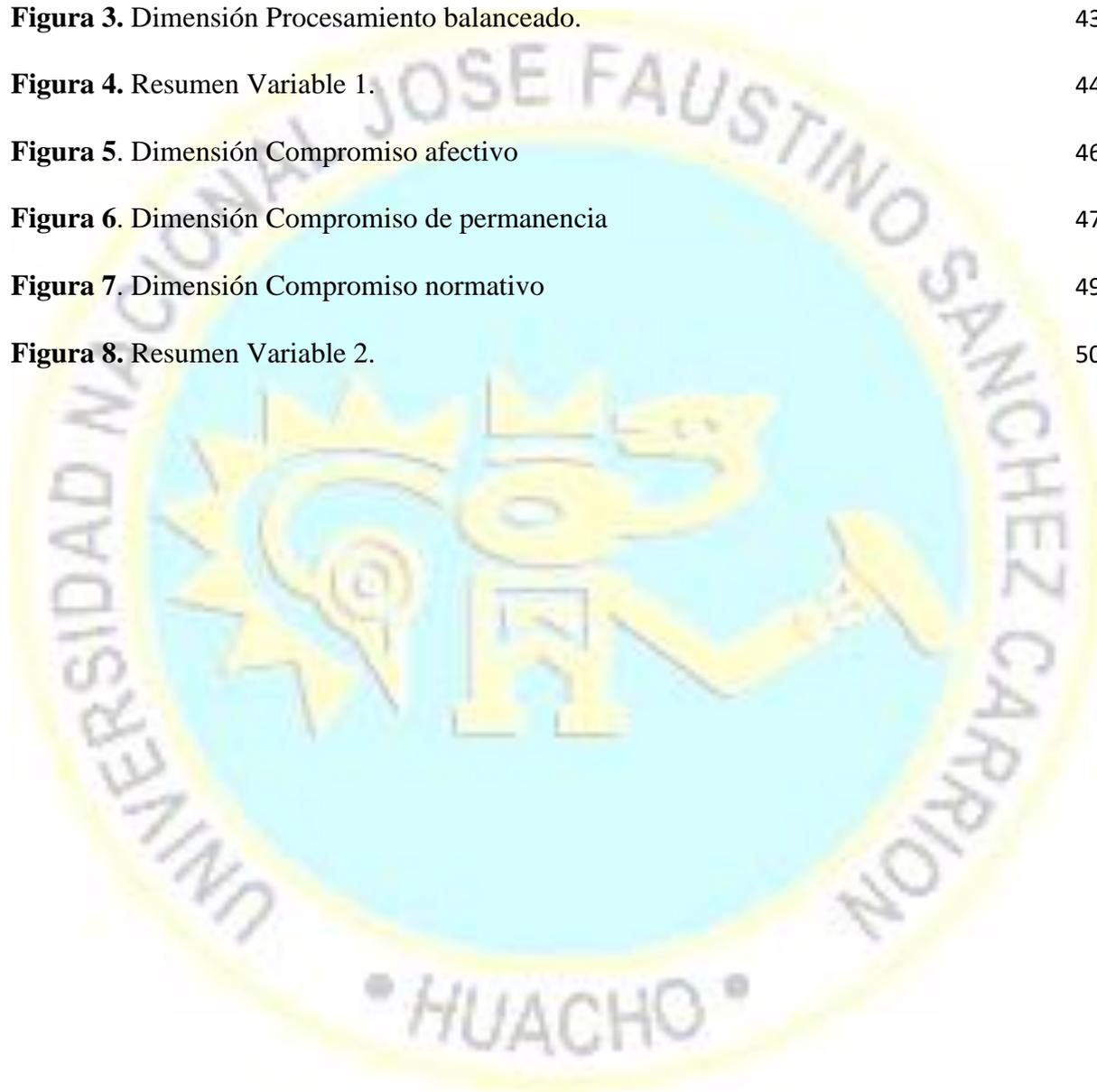
ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable 1 Liderazgo Auténtico	32
Tabla 2. Variable 2: Compromiso organizacional	33
Tabla 3. Población y muestra.	35
Tabla 4. Dimensión Transparencia en las relaciones	40
Tabla 5. Dimensión Aspecto moral interiorizado	42
Tabla 6. Dimensión Procesamiento balanceado	43
Tabla 7. Resumen Variable 1	44
Tabla 8. Dimensión Compromiso afectivo	45
Tabla 9. Dimensión Compromiso de permanencia	46
Tabla 10. Dimensión Compromiso normativo	47
Tabla 11. Resumen Variable 2	48



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensión Transparencia en las relaciones.	41
Figura 2. Dimensión Aspecto moral interiorizado.	42
Figura 3. Dimensión Procesamiento balanceado.	43
Figura 4. Resumen Variable 1.	44
Figura 5. Dimensión Compromiso afectivo	46
Figura 6. Dimensión Compromiso de permanencia	47
Figura 7. Dimensión Compromiso normativo	49
Figura 8. Resumen Variable 2.	50



RESUMEN

Objetivo: Demostrar la relación entre el liderazgo auténtico con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021. **Métodos:** la población de estudio fueron 155 trabajadores de la entidad edil, seleccionados mediante una fórmula estadística para muestra. Considerándose como dimensiones el liderazgo auténtico y compromiso organizacional. Se usaron los instrumentos Authentic leadership questionnaire ALQ traducido al español, adaptado por María Elena Magallanes (2016) y el cuestionario para la percepción del compromiso organizacional de Meyer y Allen, adaptado por María Elena Magallanes (2016). **Resultados:** Los resultados muestran que el 66.0% de los trabajadores ediles reconocen el liderazgo del gerente municipal en sus dimensiones transparencia en las relaciones, moral interiorizada y el procesamiento balanceado, respecto al compromiso organizacional, los trabajadores señalan su compromiso afectivo (64.8%), de permanencia (60.8%) y el normativo (72.5%). **Conclusión:** Los resultados demuestran que existe relación positiva significativa entre el liderazgo auténtico y el compromiso organizacional.

Palabras clave: liderazgo, liderazgo auténtico, compromiso, compromiso afectivo.

ABSTRACT

Objective: Demonstrate the relationship between authentic leadership and organizational commitment in the District Municipality of Huaura, 2021. Methods: the study population was 155 workers of the municipal entity, selected by means of a statistical formula for sample. Considering authentic leadership and organizational commitment as dimensions. The Authentic leadership questionnaire ALQ translated into Spanish, adapted by María Elena Magallanes (2016) and the questionnaire for the perception of organizational commitment by Meyer and Allen, adapted by María Elena Magallanes (2016), were used. Results: The results show that 66.0% of the municipal workers recognize the leadership of the municipal manager in its dimensions transparency in relationships, internalized morale and balanced processing, regarding organizational commitment, workers indicate their affective commitment (64.8%), of permanence (60.8%) and the normative (72.5%). Conclusion: The results show that there is a significant positive relationship between authentic leadership and organizational commitment.

Keywords: leadership, authentic leadership, commitment, affective commitment.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un tema que es estudiado por la psicología social y organizacional desde años atrás, de gran importancia para gestión de las empresas de cualquier índole, puesto que, aporta a su desarrollo y funcionamiento, es así que es fundamental repensar en el liderazgo, como estrategia que implica reformas que refuercen y aporten al escenario internacional en el tema empresarial y evitar las crisis, rediseñar estructuras de gobernanza, mejorar la colaboración y participación del personal, la toma de decisiones, cumplimiento de metas, entre otros.

El liderazgo auténtico, motivo de nuestra investigación, es considerado como una cualidad capaz de desarrollar comunidades profesionales, así como el crecimiento del colaborador, fortaleciendo lazos de los trabajadores para alcanzar los objetivos empresariales.

En ese sentido, es importante señalar que el liderazgo auténtico es una de las vertientes del sistema organizacional en donde la perspectiva del futuro es uno de los componentes, pues el liderazgo auténtico se basa en las teorías de Luthans y Avolio, (2003), quienes alegan que:

Nace a partir de las habilidades mentales verdaderas, y repercute en un estado autoconsciente y conductas positivas autorreguladas, como guía o seguidor, lo que motiva a un autodesarrollo recíproco. (p. 254)

Nuestra investigación se centra en el liderazgo auténtico de los funcionarios y jefes de áreas, pues es la forma cómo conduce el trabajo personalizado con los colaboradores en el quehacer diario, resaltando las relaciones interpersonales demostradas en el clima institucional, la motivación y facilitando los recursos adecuados, fomentando el valor de su labor pedagógica, además del total conocimiento de los procesos administrativos de su gestión, lo que garantiza el éxito de la institución y la eficacia del servicio edil.

Se ha diseñado la investigación para comprobar la incidencia del liderazgo auténtico de los funcionarios en los trabajadores de la entidad edil, es así que, el contenido se establece de acuerdo al estudio de la problemática y puntos teóricos que amparen el tema; con un estudio descriptivo para adquirir una indagación imparcial coherente con el problema, considerando el material bibliográfico pertinente, con la finalidad de respaldar el estudio y desde el punto

de vista de la problemática planteada, la investigación se encuadró en definiciones que conllevaron al estudio respectivo.

Hemos organizado la investigación en los siguientes capítulos:

Capítulo I. Donde planteamos y formulamos la situación problemática, objetivos, justificación, así como la delimitación y viabilidad del problema.

Capítulo II. Es el marco teórico, que está conformado por los antecedentes, las bases científicas y filosóficas, la terminología básica y las hipótesis de la investigación.

Capítulo III. La metodología, en donde se detalla el diseño, tipo y enfoque de la investigación, así como la población y muestra, la operacionalización de las variables, las técnicas e instrumentos de la investigación.

Capítulo IV. Es el análisis e interpretación de los resultados obtenidos tras la investigación realizada en la entidad en estudio.

Capítulo V. Que contiene las conclusiones y las recomendaciones.

Fuentes bibliográficas. Son las fuentes de información bibliográficas y electrónicas analizadas en la investigación.

Anexos. Son los instrumentos y la matriz de consistencia de la investigación.

El autor.



TÍTULO PRIMERO

**ASPECTOS TEÓRICOS DE LA
INVESTIGACIÓN**

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La organización del trabajo de personas es una situación que se desarrolla en cualquier entorno organizacional, ya sea en equipos o por áreas, con el único objetivo de alcanzar los propósitos y metas empresariales. Es así, que el tema del liderazgo viene tomando cada vez mayor fuerza en todas las organizaciones sin importar su naturaleza.

Si bien, los cambios constantes de la ciencia y la tecnología vienen impactando en la sociedad desde años atrás, en la actualidad la pandemia del Covid 19, ha generado cambios en el desarrollo del liderazgo, para afrontar esta situación ha sido imprescindible demostrar una gran capacidad de liderazgo sobre todo de los gobernantes y buscar alternativas para sus países, por la dimensión e intensidad que viene representando, así lo señala Úrsula Von Der Leyen (2020), presidenta de la Comisión Europea “un virus tan microscópico ha cuestionado las bases de las sociedades contemporáneas” Son los líderes mundiales quienes deben promover medidas extraordinarias para contrarrestar la coyuntura actual, adaptándose y generando cambios a las nuevas tendencias de liderazgo, con actitudes responsables, objetivas, conscientes y resilientes, con capacidad de influir y garantizar el bienestar de la sociedad colectiva.

Las grandes organizaciones mundiales se han visto desafiadas, a pesar de que muchas situaciones no nacen con la crisis generada por la pandemia, esta realidad agudizó en forma notable las dificultades organizacionales, podemos mencionar el caso de la Organización Mundial de la Salud (OMS), quien ha sido censurada por su liderazgo disfuncional, evidenciándose su incapacidad para sistematizar una rápida respuesta mundial combatir la pandemia y las acciones para la restauración económica y social. Asimismo, la Organización

Mundial del Turismo (OMT), por su incapacidad para plantear acciones que guíen a los gobiernos para reactivar el turismo con los protocolos seguros, de calidad y seguridad, teniendo en cuenta que el turismo es un sector clave para la reactivación económica y social en muchos países. Lo mismo sucede con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) también ha sido criticada por no presentar planes de acción en conjunto para garantizar la atención oportuna a los estudiantes a nivel mundial, vulnerando el derecho a la educación de muchos niños y niñas en muchos países, y, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo desafío ha sido garantizar los derechos de los trabajadores en el contexto mundial, sin embargo, es una realidad que muchas personas quedaron sin empleos afectando su calidad de vida a nivel mundial.

Por otro lado, vemos que los llamados países potencias, como Estados Unidos, China o Rusia, han sido capaces de liderar estrategias para salvar vidas y garantizar la economía mundial. Según Javier Solana mencionado por Navarro (2021) “hace referencia a un vacío de liderazgo”, y “una lucha entre potencias para conseguir recursos para comprar la ansiada vacuna, sin embargo, la presidencia de Joe Biden en Estados Unidos es una alternativa para retomar un liderazgo más humano, más democrático y más responsable. El lado contrario se evidenció, en las empresas multinacionales, las organizaciones no gubernamentales y la sociedad civil, pues diversas empresas particulares y personalidades se mostraron empáticas y lideraron campañas de concientización e iniciativas para fomentar el autocuidado y la esperanza ante la crisis de la pandemia a nivel mundial.

En América Latina, son diversos modelos de recomposición entre las relaciones del Estado y la sociedad, para afrontar y responder a los problemas que se presentan en cada país, por tanto, se observan liderazgos mayormente enmarcado en la acción estatal y en los partidos políticos. Ejemplo del primer caso sería el gobierno de Hugo Chávez que es una forma de caudillo y no hay organizaciones políticas de mediación, y, del segundo caso, serían los gobiernos de Chile y el tradicional uruguayo, cuya sociedad se reconstruye a través de los partidos.

En los países latinos, también la pandemia agravó una crisis existente, en todos los aspectos, salud, educación, económico, social; el descontento social, no se manifestó en los inicios de la pandemia por el miedo y el distanciamiento social obligatorio en todos los países, sin embargo, esta situación no se ha podido controlar, en países como Colombia, Argentina, Brasil, Cuba; ante tal situación, los gobiernos aplicaron las mismas medidas que a otros les

resultó, sin embargo, lo que se ha logra es el incremento de la deuda pública, el alza de los precios, entre otras consecuencia, en ese contexto, la directora de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), Clarissa Etienne (2021) afirmó que

el desafío de los líderes latinoamericanos, es afrontar un contexto de desigualdad e injusticia social, las deficiencias estructurales de diversos sectores, puesto que, no se han hecho las inversiones en el sector público necesario en los últimos tiempos”, es necesario el compromiso de todos los líderes en cada país para alcanzar este desafío. (párr. 02)

Ante los nuevos desafíos generados por la pandemia, el impacto en las organizaciones públicas y privadas también se observa en los países latinos, atender a los usuarios y ciudadanos, ha sido todo un reto en muchos lugares, reorganizar al personal, capacitar en competencias digitales y socioemocionales, sin embargo, no en todos se ha obtenido el resultado esperado, aún hay muchas deficiencias.

El Perú no es ajeno a todo este contexto internacional, los conflictos generados en el país, ha evidenciado la falta de líderes en el gobierno nacional, regional y local. Lamentablemente en nuestro país, los líderes son los “jefes de organismos públicos y privados que solo piensan en su beneficio sobre todo económico y el de un grupo de personas más allegadas. En el mes de setiembre, el portal INFOBAE (2021) presenta una encuesta en donde indica que “el 61% de los peruanos considera que el presidente Pedro Castillo no tiene la capacidad de liderar y resolver los problemas nacionales” (párr. 01) En este contexto, la problemática nacional, se agudiza, a la falta de liderazgo, se suman casos de corrupción, lo que genera inestabilidad en todos los aspectos de la sociedad. Lamentablemente son pocos los gobiernos locales que superan estas dificultades y son dignos de imitar, como la Municipalidad de Cajamarca, de quien fue reconocida la calidad de liderazgo, destacando la gestión pública y reforzando las capacidades del recurso humano, instaurando además políticas de evaluación de rendimiento de los funcionarios de confianza y realizando un trabajo de gestión por resultados, con la finalidad de fomentar el compromiso de los colaboradores públicos y brindar un mejor servicio a la sociedad. De allí la importancia de realizar la presente investigación, en una entidad local del estado para conocer las características del liderazgo y sus efectos en el compromiso de sus trabajadores ediles.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general:

¿Cómo se relaciona el liderazgo auténtico con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?

1.2.2 Problemas específicos:

¿Cómo se relaciona el liderazgo auténtico con el compromiso afectivo de los trabajadores municipales?

¿De qué manera se relaciona el liderazgo auténtico con el compromiso de permanencia de los trabajadores municipales?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo auténtico con el compromiso normativo de los trabajadores municipales?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Demostrar la relación entre el liderazgo auténtico con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021

1.3.2 Objetivos específicos

Conocer la relación que existe entre el liderazgo auténtico con el compromiso afectivo de los trabajadores municipales.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo auténtico con el compromiso de permanencia de los trabajadores municipales.

Establecer la relación que existe entre el liderazgo auténtico con el compromiso normativo de los trabajadores municipales.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica: Carrasco (2009), señala que “todo resultado de investigación se podrá publicar e incorporar al conocimiento científico y valdrá para mejorar áreas del conocimiento existentes” (p.119). Es decir, se conocerán las características del liderazgo auténtico y su relación con el compromiso organizacional, comparando los conocimientos teóricos existentes con los conocimientos encontrados.

Justificación práctica: En opinión de Carasco (2009) “los resultados son útiles para dar soluciones prácticas,” (p.119). Es necesario conocer los recursos que garanticen un buen trabajo administrativo.

Justificación metodológica: Carasco (2009) sostiene que “la metodología, procedimientos y técnicas que se emplean en una investigación adquieren validez y confiabilidad, para ser usados en otros estudios”. (p. 119). Así, las que usaremos en esta investigación, se podrán tomar para estudios similares, pues refieren el contexto laboral y sus características, logrando relacionar las variables en estudio.

Justificación social: Para Carrasco (2009), “los resultados deben favorecer a las personas en forma individual y grupal” (p.120). Efectivamente, se trata de garantizar el compromiso organizacional en la entidad edil en estudio.

1.5 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Bibliográfica, pues no se ubicó bibliografía actualizada sobre el tema en la universidad y en la localidad.

Espacial, a desarrollarse en ambientes de la entidad con los trabajadores de la entidad en estudio.

Poblacional. Se considera a los trabajadores de la entidad edil de Huaura.

Temporal. El tiempo que hemos considerado para la realización del proyecto es desde noviembre 2021 a junio 2022.

1.6 VIABILIDAD DEL ESTUDIO

Para el desarrollo de la investigación, se cuenta con los recursos humanos, materiales y financiamiento que avalan su ejecución. A la par con el aporte de los aspectos teóricos y práctico.

Viabilidad teórica: Permite establecer la relación entre el liderazgo auténtico y el compromiso organizacional de los colaboradores de la entidad edil.

Viabilidad práctica: Se puede establecer pautas para el trabajo administrativo de los colaboradores de la entidad.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 ESTUDIOS PREVIOS A NIVEL INTERNACIONAL

Arriagada (2018) desarrolló el estudio *Liderazgo auténtico y su relación con satisfacción laboral y comportamiento ciudadano organizacional: el papel de la deshumanización organizacional*, en la Universidad de Concepción, con el objetivo de “relacionar el rol de la deshumanización organizacional y el liderazgo auténtico, satisfacción laboral y comportamientos ciudadanos organizacionales” (p. 29) La investigación tiene un enfoque cuantitativo no experimental de corte transversal correlacional-causal, se trabajó con 422 casos analizados, 214 hombres (50.7%) y 208 mujeres (49.3%), con un promedio de edad de 39 años. Los resultados corroboraron la dimensión del instrumento, obteniendo resultados dentro de los parámetros establecidos en las propiedades psicométricas. Conclusiones: El liderazgo auténtico de los jefes disminuye en gran medida a la deshumanización organizacional en los trabajadores, mediando además en la satisfacción laboral y el comportamiento de los ciudadanos, por lo tanto, debe seguir estudiándose por tener consecuencias negativas. (p. 69)

Herrero, et al (2019) desarrollaron la investigación *Inteligencia emocional y liderazgo auténtico en los cargos públicos locales españoles*, en la Universidad de Valladolid, con el objetivo de conocer la relación entre la inteligencia emocional y liderazgo auténtico de los servidores públicos en España (p.25). La es investigación es de carácter descriptivo y correlacional, realizándose con una muestra de 145 ayuntamientos. Los resultados confirmaron la relación entre las variables establecidas, además del contraste con la

experiencia pública repercutiendo en un mayor liderazgo. Se concluye que, los resultados serían de gran utilidad en el campo pues, los cargos públicos locales disponen de acceso a programas de mejora promovidos por la administración pública, cada vez más enfocadas a la mejora de las capacidades de los servidores públicos, en especial, el ámbito municipal. (p. 26)

Unda y Lupano (2020) presentaron la investigación *Virtuosidad en organizaciones escolares asociada al liderazgo auténtico de sus autoridades*, en la Universidad Central del Ecuador con el objetivo de “conocer los perfiles de organizaciones escolares observadas como virtuosas, relacionadas a los niveles de liderazgo auténtico de sus autoridades. (p. 1) La investigación fue de tipo cuantitativo con corte transversal correlacional, se trabajó con una muestra de 209 directivos y autoridades de establecimientos educativos fiscales, fiscomisionales y municipales. Como resultados se obtuvo que las organizaciones se consideran virtuosas debido a las fortalezas individuales desarrolladas en sus autoridades y tomadores de decisiones; y, estas por su parte se refuerzan gracias a la virtuosidad presente en las organizaciones escolares en su accionar cotidiano, asimismo, se determinó que los mejores niveles se observaron en las mujeres en relación con los directivos varones, lo que repercute en los niveles de virtuosidad de las organizaciones escolares que dirigen. Se concluye que, existe una correspondencia moderada entre virtuosidad en organizaciones escolares y el liderazgo en sus autoridades y directivos, así, organizaciones competentes dan lugar a que sus autoridades procedan de modo transparente y en función de valores, tomando decisiones informadas y meditadas y sean conscientes de su accionar (p. 9)

2.1.2 ESTUDIOS PREVIOS A NIVEL NACIONAL

León (2018) presentó la investigación *compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín en el año 2016*, presentada en la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, con el objetivo de “conocer el grado de relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín (p. 3). La investigación tiene un diseño no experimental, de tipo aplicada, correlacional; en donde obtuvo como resultados que, el compromiso de los trabajadores ediles es bajo en sus componentes afectivo, continuidad y normativo, así como, en la dimensión productividad laboral en sus aspectos técnico, económico y social. Se concluye en la existencia de la relación entre las variables, pues al no

estar satisfechos y motivados los trabajadores entonces, su productividad laboral será bajo.
(p. 45)

Barreto (2020) presentó la investigación *Programa de liderazgo auténtico para desarrollar una comunidad profesional de aprendizaje en una institución educativa privada* de Lima en la Universidad San Ignacio de Loyola, con el objetivo de “presentar un programa de liderazgo auténtico para desarrollar que aporte a la gestión en una institución educativa privada” (p. 5) La investigación tiene un diseño descriptivo y es aplicada educacional, con un enfoque cualitativo y se ubica dentro del paradigma socio crítico e interpretativo o naturalista. Como resultado se obtuvo la valoración interna y externa obteniendo el 94% de la escala, es decir, muy buena. Se concluye en que la propuesta es aplicable y se podrá ejecutar en otras entidades educativas, teniendo en cuenta los aspectos sociales, psicopedagógicos, culturales y demográficas, validándose la propuesta de liderazgo auténtico pues, su estructura y funcionalidad mejora el proceso de enseñanza aprendizaje. (p. 105)

Tejada (2020) desarrolló la tesis *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020*, en la Universidad Católica de San Pablo, Arequipa; con el objetivo de “establecer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad en estudio” (p. 17) La investigación tuvo un diseño no experimental de corte transversal, trabajada con la totalidad de los colaboradores, que suman 65 personas. Como resultados se encontró una correlación ($r=-0.080$), entre el compromiso organizacional y la motivación laboral existe una correlación positiva, moderada y altamente significativa. Conclusión: Se acepta la hipótesis general, es decir, a mayor motivación laboral, mayor compromiso organizacional de los colaboradores ediles. (p. 72)

2.2 BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS

LIDERAZGO AUTÉNTICO

Sobre el liderazgo

En la actualidad, los estudios existentes a cerca del liderazgo se ubican dentro del campos de la psicología organizacional positiva, orientándose hacia el comportamiento de los líderes que aportan el optimismo a las organizaciones y por ende el bienestar a los usuarios. Se concibe por varios autores como la habilidad de una persona para fomentar el cambio y obtener resultados objetivos relacionados a las metas comunes.

En ese sentido, Chiavenato (2008) señala que es “la capacidad de incidir en otras personas y contextos explícitos, fundado en una comunicación adecuada para alcanzar objetivos y cumplir metas” (p. 47)

Por otro lado, Álvarez (2010) sustenta que el liderazgo “se refiere a las habilidades de un sujeto para gobernar a un grupo para orientar, estimular, motivar, moldear comportamientos, etc., interactuando y relacionándose con estas personas” (p. 69)

Cámere (2013) afirma que “es similar a cambio o innovación, es emprender, actuar, etc. Una persona es líder tanto en el aspecto empresarial y el político; efectuando funciones para alcanzar metas, como parte del éxito de una organización. (p. 94)

De igual forma, Fishman (2017) lo define como “un liderazgo que se centra en mover a terceros hacia una causa, enfocado a los seguidores, a elevar su nivel de necesidades y moralidad” (p. 9).

Algunas definiciones de Liderazgo auténtico

El constructo liderazgo auténtico surge en las últimas décadas a consecuencia de la relación con la ética en el campo laboral, en la toma de decisiones y el cumplimiento de metas empresariales, asimismo, este liderazgo se relaciona a modo de ensayo para superar los múltiples casos de conductas poco éticas que se producen en los diversos ámbitos como el político y empresarial, demandando así el surgimiento de esta forma más positiva de liderazgo, para devolver la confianza en la toma de decisiones de los responsables de conducir las organizaciones, sobre el tema Moriano, Molero y Lévy (2011) sostienen “que

este tipo de liderazgo nace a consecuencia de los efectos de la crisis económica y el comportamiento decepcionante de algunos líderes políticos” (p. 336)

Para los estudiosos Gardner et al., (2005), un líder auténtico se puede describir como “aquella persona con una evidente moral, con una actuación basada en principios éticos para el beneficio de las demás personas” (p. 347), asimismo tienen plena consciencia de sus ideas, pensamientos, emociones, habilidades, valores y que son percibidos por sus seguidores, son capaces de inspirar confianza, optimismo, esperanza, resiliencia y fortaleza.

Walumbwa, et al (2008) sostienen que “es un modelo de conducta que fomenta e inspira un clima ético positivo, promoviendo además una conciencia personal, equilibrio emocional y transparencia en las relaciones entre el líder y los seguidores” (p. 89)

Por otro lado, Robbin y Judge (2009) señalan que, “las personas que son líderes auténticos, demuestran una actuación abierta y de buena fe, basados en valores y principios, por tanto, generan confianza” (p. 185)

Sobre este tema, Moriano, Molero y Lévy (2011) coinciden con Walumbwa, et al (2008), mencionando que el liderazgo auténtico es “una conducta que promueve además de habilidades psicológicas, un clima ético positivo, fomentando una conciencia personal, destacando la identidad en su trabajo y la capacidad de convencimiento” (p. 337)

Dimensiones del liderazgo auténtico

Transparencia en las relaciones

Luthans y Avolio (2003) sostienen que “todo líder debe tener un comportamiento sencillo y humilde, fomentando la familiaridad y compartiendo sentimientos y experiencias con sus seguidores” (p. 32) Es decir, un líder no debe sentirse superior a los demás, éste debe acompañar a sus seguidores o colaboradores en forma horizontal, si hay errores, alentar para superarlos, aceptar siempre las opiniones y sugerencias de los demás, aceptar críticas así sean duras y tener la prediposición de corregir errores y seguir aprendiendo. De tal manera que, según Ilies, Morgeron y Nahrgang (2005) “ser transparentes, permitirá el desarrollo de la persona en su conjunto” (p. 12). De igual manera, aporta a formar una relación transparente practicar valores humanos como la sinceridad, honestidad y el compañerismo. Sobre esta dimensión también aporta Hughes (2005) “la transparencia en las relaciones es la

consecuencia de quien lidera en los objetivos, su identidad, valores e impresiones” (p. 16) Es así, que consideramos que esta dimensión es la más trascendente pues, sin transparencia en las relaciones, no sería posible el trabajo grupal con las demás personas en la organización.

Aspecto moral interiorizado

Se refiere a que el líder debe caracterizarse por mostrar una conducta altamente moral, con valores arraigados y demostrados, lo que servirán de ejemplo para los colaboradores o el grupo de trabajo. Sobre esta dimensión Walumbwa et al., (2008) señalan que:

son valores y principios propios, que no cambian ante la presión del grupo, la organización o la sociedad. Resultando que el comportamiento del líder es fuerte en sus afirmaciones en lo que él cree y sus valores muy particulares o propios que este tenga. (p. 79)

Por lo demás, también señalan que, “las personas líderes auténticos, demostrarán su fidelidad en el transcurso del trabajo, generando un ambiente favorable y aplicando métodos para trabajar, fomentando su compromiso en pro del bienestar general, ” (p. 13) Desarrollando este liderazgo con una motivación intrínseca, manifestada al momento de expresar sus ideas.

Procesamiento balanceado

Avolio y Gardner (2005) afirman que esta dimensión se refiere al líder que “es capaz de ayuda a la visualización de las metas institucionales y se examinen las gestiones ante de tomar decisiones, piden diversas opiniones y posiciones diferentes a la suya” (p. 72)

Estas personas permiten analizar la situación que se les presenta, tomando en cuenta diversas posiciones antes de tomar la decisión final, sin preferencias personales, tan solo buscando el bien común. Sobre el tema Kernis (2003) afirma que: “el proceso equilibrado supone ir más allá de las propias tendencias, implica un orden seguro, correcciones y aceptación de errores”. (p. 81)

Los líderes auténticos siempre están tratando de competir con ellos mismos, de mejorar cada día más, aprender de cada experiencia y de cada persona, procesando la información de manera equilibrada, así lo fundamenta Ilies, Morgeron y Nahrgang (2005), “son personas que

bucan competir y pedir el apoyo de los demás para superar situaciones adversas y tomar las mejores decisiones” (p. 90)

Liderazgo auténtico y otros tipos de liderazgo positivo

Liderazgo Ético, es el líder con un comportamiento normativo que fomenta el comportamiento de sus seguidores. Sobre el tema Brown, Treviño y Harrison (2005) sostienen que: “son los directivos muy apreciados por todo el personal por su honorabilidad, siguen sus normas y medidas moralistas” (p. 37) El liderazgo auténtico contradice esta postura, puesto que, este líder no se aprovecha de su cargo para determinar la conducta de sus colaboradores. Al respecto Moriano et al., (2011) sostienen que “el líder auténtico supera el ético, pues, es consciente de sí mismo, equilibra sus decisiones y es transparente en las relaciones con sus seguidores” (p. 73)

Sobre el **Liderazgo Transformacional**, Bass (1985) afirma que “el líder consigue seguidores por su carisma, motivación propia y consideraciones individuales, visión y el entendimiento de sus necesidades” (p. 76), el liderazgo auténtico coincide con este tipo de liderazgo, pues ambos requieren alcanzar más seguidores para lograr sus objetivos organizacionales, pero, se diferencian en que, los líderes auténticos no se basan en su carisma para concretizar las relaciones positivas con sus trabajadores, sino con su accionar y su buen comportamiento.

Con el **liderazgo sirviente**, Spears (1995) sostiene que: “este líder atiende de manera indistinta a sus seguidores, se extiende en la atracción que en el compromiso de la reconstrucción de colectividad al interior de la entidad” (p. 18). Ambos tipos de liderazgo, simbolizan la moral y constituyen liderazgos positivos y de apoyo a sus colaboradores, sin embargo, el aspecto de proceso equilibrado del líder auténtico no es una características del líder sirviente.

Compromiso organizacional

Definición de compromiso organizacional

El compromiso laboral ha tomado importancia en el medio empresarial, por el afán de comprender cuáles son las razones que retienen a los trabajadores en una organización, a

parte del económico, por ello, hay estudiosos que han presentado sus diversas posturas, a continuación, presentamos algunas de ellas:

Meyer y Allen (1991), definen el constructo como “una situación psicológica que define la relación de los trabajadores con su organización” (p. 89), es decir, ese compromiso está siempre presente en el personal, sintiéndose, por tanto, parte de ella.

Desde otro punto de vista, Betanzos, Paz y Andrade (2006), lo precisan como “una etapa en donde los empleados se identifican con la organización y sus metas, y desean seguir siendo miembros de ella”. (p.210).

Robbins (2009), señala que, es “es la identificación que un empleado demuestra con la organización, por lo tanto, desea seguir siendo integrante de ella” (p. 65)

Según Tena y Villanueva (2010) “es la participación en forma voluntaria del trabajador en las actividades organizadas por la empresa”, demostrando identidad, aceptando las metas y valores, y con la predisposición de esforzarse por aportar cada vez más en beneficio de la organización” (p.121)

Dimensiones del Compromiso docente

Se ha creído conveniente tomar la posición de Meyer y Allen (1997), quienes consideran tres compromisos:

Compromiso afectivo. (deseo) Es el nivel del involucramiento emocional que el colaborador siente por la entidad en la que se desempeña, evidenciado por su satisfacción de sus necesidades, el disfrute de su permanencia y la participación activa en las actividades. Así lo sostienen Meyer y Allen (1991), “unión afectiva del trabajador para identificarse con la empresa en forma voluntaria”, es decir, demuestra lealtad, implicancia, sintiéndose orgulloso de donde trabaja. Sobre este compromiso Lupercio, Carlos y Gonzales (2007) citado por Fuentes (2018) sostienen que “es un reto para los trabajadores, con funciones y objetivos clamente detallados, y un estado emocional por el buen trato recibido de sus superiores y sus compañeros” (p. 23)

Compromiso de continuidad. (necesidad) Es la pretensión y necesidad de continuar trabajando en la entidad, considerando diversas razones del personal, por ejemplo, las escases de puestos de trabajo y por los costos económicos y psicológicos. Además, este compromiso

permite la formación de hábitos que promueven estilos de vida favorables, perfeccionando las habilidades de sus estudiantes. Sobre este compromiso Lupercio, Carlos y Gonzales (2007) citado por Fuentes (2018) sostienen que “se relaciona con el reconocimiento profesional, puesto que no se desea perder por cualquier situación, es decir, que el trabajador siente la necesidad de seguir aportando por los beneficios laborales y por la satisfacción que sienten ser parte del equipo de trabajo” (p. 24)

Compromiso normativo. (deber) Son los afectos de lealtad hacia el lugar donde se trabaja, y de obligación para seguir cumpliendo sus funciones, las normas y los acuerdos de la empresa, se añade la deuda que siente el trabajador por la oportunidad laboral. Sobre este compromiso Lupercio, Carlos y Gonzales (2007) citado por Fuentes (2018) indican que “tiene que ver específicamente con el aspecto económico” (p. 25); es decir, su sueldo o salario, que recibe el colaborador, además del conocimiento y percepción de la normatividad laboral, pues se crean una serie de obligaciones entre la entidad y el colaborador.

En suma, los autores afirman que las tres dimensiones son la base de su modelo de compromiso del personal hacia su empresa.

Importancia del compromiso organizacional

Garantizar el compromiso de los trabajadores es importante, pues, permitirá el logro de las metas orgnizacionales. En nuestro caso, esta variable nos va a permitir conocer el comportamiento de los trabajadores, su estado de ánimo en relación a sus funciones y con la organización. Sobre el tema Robbin (2009), considera que es importante “conocer el grado de compromiso de los trabajadores, puesto que, cuanto mayor sea éste, mayor será la posibilidad del cumplimiento cabal de sus funciones, horarios, motivación” (p. 148)

Desde ese punto de vista, es un gran reto para los líderes a cargo de las organizaciones, realizar una buena gestión del recurso humano, creando las estrategias más pertinentes e innovadores para alcanzar un alto compromiso de los trabajadres, lo que repercutirá en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Consideraiones para optimizar el compromiso organizacional

Chiavenato (2008) en sus investigaciones, presenta algunas consideraciones que una empresa debe tener para garantizar el compromiso de su personal:

- a) Valorar el trabajo de los trabajadores. Es importante destacar el esfuerzo de los trabajadores y sus logros, promoviendo emociones positivas.
- b) Aumentar la confianza. Si los trabajadores se sienten valorados entonces tendrán mayor confianza en la realización de sus funciones, seguirán contribuyendo y buscando alcanzar las metas institucionales.
- c) Fomentar el entusiasmo. Si los trabajadores están entusiasmados, se esforzarán más para alcanzar sus metas, y tendrán tendencia para cambios y mejoras en su servicio.
- d) Empoderar a los trabajadores. Encomendar funciones para que asuman responsabilidades y tomen las mejores decisiones para la mejora de su funciones.

2.3 BASES FILOSÓFICAS

Liderazgo

Hablar del liderazgo desde el punto de vista filosófico, es remontarse a las grandes civilizaciones, que fundaron las bases para los cambios de la sociedad actual, personajes que extendieron su poder, creando escenarios adversos y favorables en las épocas de la edad media, moderna, posmoderna y moderna. Estrada (2007) sostiene que “el liderazgo avanza desde el quehacer de los grandes dirigentes que registraron sus gestas en algún momento de la historia” (p. 343)

De acuerdo al avance del conocimiento, la información y la tecnología, el liderazgo ha ido tomando otras peculiaridades, la interacción de las ideas en los diversos contextos, como en el comercial, en donde debe usar sus conocimientos y experiencias para dirigir empresas en diversos rubros.

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional desde el punto de vista filosófico, lo vamos a plantear desde el aspecto del trabajador y la organización, por cada dimensión.

Dimensión afectiva. Respecto al trabajador: Se relaciona con la motivación intrínseca, y el disfrute de la persona al realizar el trabajo, así nace el sentimiento afectivo con la organización, pues puede desarrollar sus talentos y puede ir mejorandolos. La organización.

Implica sentimiendo de lealtad e identidad de los empleados, valores que van formándose por propia motivación, por la práctica laboral. Maella (2010)

Dimensión de continuidad. Trabajador. Se relaciona con la motivación extrínseca, con la satisfacción de sus necesidades materiales, que se traduce en placer. Así lo sostienen Meyer y Herscovitch, (2001) “es la fuerza que ensambla a un sujeto con el curso de una acción que se encamina hacia los objetivos de la empresa que tiene como suyos” (p. 301). Organizacional. Hace referencia a un tratamiento individual.

Dimensión normativa. Trabajador. Se relaciona con la motivación trascendente, al tratamiento de la moral y al cumplimiento de normas, demuestra su capacidad racional para hacer lo correcto. Organizacional. El sujeto no realiza actividades que le causen placer, sino por apoyar al equipo o la organización, para alcanzar resultados favorables, además demuestra sentimientos de unidad, lealtad. Según Goleman (1999) “la demostración de buenas actitudes del trabajador hacen que las cosas sigan funcionando, es el apoyo del grupo para cumplir con el trabajo”(pp. 138-139)

2.4 TÉRMINOS BÁSICOS

a) **Compromiso:** Meyer y Allen (1997) “es alegar un accionar en curso, y se basa en las percepciones de las condiciones del contexto laboral de la organización y desde la posición del a actitud” (p. 10)

b) **Compromiso organizacional:** Meyer y Allen (1991), “una situación psicológica que define la relación de los trabajadores con su organización” (p. 89)

c) **Liderazgo:** Chiavenato (1993) “la capacidad de incidir en otras personas y contextos explícitos, fundado en una comunicación adecuada para alcanzar objetivos y cumplir metas” (p. 47)

d) **Liderazgo auténtico:** Gardner et al., (2005), “auqella persona con una evidente moral, con una actuación basada en principios éticos para el beneficio de las demás personas” (p. 347),

e) **Relaciones humanas.** Robbins (2005) “es la interacción libre de dos o más personas, que se respetan y comparten normas y tienen los mismos objetivos. (142).

f) **Trabajo en equipo.** Hernández et al. (2011) “esta estrategia consiste en aplicar una serie de estrategias, procedimientos y métodos que usa un grupo de personas para alcanzar las metas propuestas” (p. 245)

2.5 FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

2.5.1 Hipótesis general

El liderazgo auténtico de los gerentes municipales se relaciona en forma significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

2.5.2 Hipótesis específicas

El liderazgo auténtico se relaciona en forma significativa con el compromiso afectivo de los trabajadores municipales.

El liderazgo auténtico se relaciona en forma significativa con el compromiso de permanencia de los trabajadores municipales.

El liderazgo auténtico se relaciona en forma significativa con el compromiso normativo de los trabajadores municipales.

3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES E INDICADORES

Tabla 1. Variable 1 Liderazgo Auténtico

DIMENSIONES	NIVELES	ITEM
Transparencia en las relaciones	Comunicación clara Aceptación de errores Demuestra emociones	1 - 5
Aspecto moral interiorizado	Coherencia entre creencias y acciones. Decisiones basado en valores. Aspectos éticos Sinceridad	6 – 10
Procesamiento balanceado.	Pide otras opiniones. Análisis de datos antes de tomar decisiones. Escucha activa Responsable de las acciones. Corrige errores.	11 - 15

Tabla 2. Variable 2: Compromiso organizacional

DIMENSIONES	NIVELES	ITEM
Compromiso afectivo	Satisfacción con el puesto de trabajo. Demuestra orgullo. Identificación laboral.	1 -5
Compromiso de permanencia.	Conformidad en el trabajo. Habilidad y actitudes personales. Opciones laborales.	6 – 10
Compromiso normativo.	Obligación moral.	11 - 15



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 DISEÑO METODOLÓGICO

El diseño para la investigación es el No Experimental pues, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “son estudios en donde no hay manipulación deliberada de las variables, observando los hechos en su contexto natural y después se analizan” (p. 152)

3.1.1 Tipo de la Investigación

El estudio es descriptivo, pues, para Hernández, Fernández y Baptista (2014) “accede a detallar particularidades significativas de cualquier fenómeno que se analice, además de las tendencias de un grupo o población.” (p.92)

Variable 1: Liderazgo auténtico

Variable 2: Compromiso organizacional.

3.1.2 Enfoque

Sustenta nuestro estudio el enfoque cuantitativo, pues, se realizarán operaciones estadísticas para procesar datos, con una estadística descriptiva; así, Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que “se logra responder interrogaciones y probar las hipótesis señaladas previamente y la confiabilidad de la medición numérica y el uso de la estadística” (p. 5)

3.2 Población y Muestra

Población:

Las instalaciones municipales del distrito de Huaura se sitúan en la Plaza Principal, bajo el gobierno del Sr. Jacinto Romero, gestión 2019 – 2022.

En opinión de Ballestrini (2001) “es un conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos que presentan características comunes” (p.123). La población a trabajar está conformada por los colaboradores del Concejo Distrital de Huaura, los que representan un total de 259 personas.

Muestra:

Se aplicó una fórmula estadística para determinar la muestra, la misma que nos dio como resultado a 155 personas.

$$m = \frac{1.96^2 \times 259 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(259-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = \frac{248.7}{1.60} = 155,4$$

Tabla 3. Población y muestra.

Niveles	Nº	%
Población: Total colaboradores ediles.	259	100.0
Muestra: Fracción de colaboradores ediles.	155.4	60.0

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1 Técnicas a Emplear

Ríos (2017) manifiesta que “corresponde a la parte abstracta de la recolección de datos; es la forma que emplea el investigador para obtener datos, por lo tanto, establecen el instrumento a emplearse. (p. 101) Según las características de esta investigación, la técnica que se considera más viable es la encuesta.

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se emplearon en esta investigación son las siguientes:

Técnica de Encuesta: Para conocer la actuación de los trabajadores ediles respecto al tema tratado. Carrasco (2006) indica que la encuesta “es una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, planteando preguntas a los sujetos en estudio” (p. 314).

Técnica de Fichaje: Para registrar datos de la bibliografía utilizada.

3.3.2 Descripción de los Instrumentos

En opinión de Sánchez y Reyes (2017) “son las herramientas concretas que se manejan en el proceso de recogida de datos” (p. 166).

Cuestionarios: Para conocer las características del liderazgo auténtico y el compromiso organizacional en la entidad edil en estudio. Según Sánchez y Reyes (2017) “el cuestionario es un formato escrito de preguntas relacionadas con los objetivos del estudio”. (p. 164).

Liderazgo auténtico: Aplicado a los trabajadores ediles, consta de 15 ítems, ordenados en tres dimensiones. (anexo 1)

Ficha Técnica

Nombre: Authentic leadership questionnaire” ALQ traducido al español.

Autor: Adaptado por María Elena Magallanes (2016)

Administración: Individual

Duración: 15 minutos aproximadamente

Finalidad: El cuestionario está elaborado para determinar el nivel de liderazgo autentico.

Compromiso organizacional: Aplicado a los trabajadores ediles, integrado por 15 preguntas y dividido en tres dimensiones. (Anexo 2).

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario para la percepción del compromiso organizacional.

Autor: Meyer y Allen, adaptado por María Elena Magallanes (2016)

Administración: Individual

Duración: 10 minutos aproximadamente

Finalidad: El cuestionario está referido a determinar el nivel de compromiso organizacional.

Fichas bibliográficas: Las mismas que fueron utilizadas durante el estudio, análisis bibliográfico y documental.

3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

3.4.1 Procesamiento Manual

El trabajo manual corresponde a la aplicación de los instrumentos a los integrantes de la muestra, los mismos que se adjuntan en el anexo.

3.4.2 Validez

Sánchez y Reyes (2017) señalan que “es lo que todo instrumento se ha propuesto medir” (p. 167), en este caso acerca de la relación entre el liderazgo auténtico y el compromiso organizacional. Esta validación, puede ser realizada por los siguientes procedimientos:

Validez de Contenido: Es la observación de la teoría referida al tema tratado en la investigación, para verificar los indicadores y poder adaptar los ítems de los instrumentos en cuestión.

Juicio de Expertos: Es la consulta a tres docentes para la revisión del instrumento y sus observaciones sobre el contenido, la sintaxis, la formulación de los ítems, la extensión y adaptación de los mismos.

Prueba Piloto: Se aplicó a un grupo reducido de estudiantes, cuyos resultados contribuyeron a la adaptación de las herramientas seleccionadas.

3.4.3 Procesamiento Electrónico

Posteriormente a la aplicación de los instrumentos a los colaboradores ediles que integran la muestra, para establecer la correspondencia entre las variables, se clasificaron e ingresaron los ítems en una hoja de cálculo, se operaron con las fórmulas correspondientes para obtener los resultados exactos, expresados en porcentajes y representados en gráficos de círculos y barras, para luego ser interpretados con el aporte del marco teórico y los objetivos de la investigación, terminando con las conclusiones y las recomendaciones del caso.

3.4.4 Técnicas Estadísticas

Se usaron las medidas de tendencia central por ser descriptiva, puesto que nos proporcionarán un “promedio” de los datos obtenidos.

3.5 MATRIZ DE CONSISTENCIA (ver anexo 3)





TÍTULO SEGUNDO

ASPECTOS PRÁCTICOS

DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO IV

LOS RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.1.1 Análisis estadísticos de la Variable 1: Liderazgo auténtico

Tabla 4. Dimensión Transparencia en las relaciones

DIMENSIONES / INDICADORES	SI		NO	
	n	%	n	%
Transparencia en las relaciones				
1. El gerente municipal expresa claramente lo que quiere comunicar	104	7.1	1	2.9
2. El gerente municipal admite sus errores cuando los comete	104	7.1	1	2.9
3. El gerente municipal anima a cada trabajador a expresar su opinión.	114	3.5	71	6.5
4. El gerente municipal dice la verdad, aunque sea dura	104	7.1	1	2.9
5. El gerente municipal muestra las emociones que corresponden exactamente con sus sentimientos.	98	3.2	67	6.8
TOTAL		7.6	6	2.4

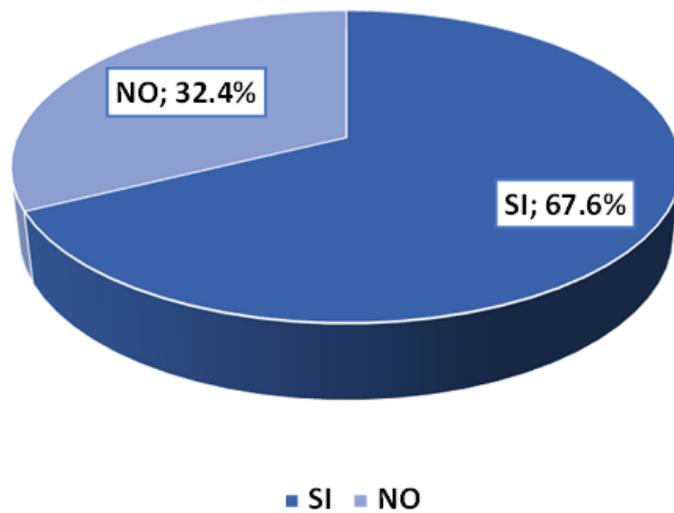


Figura 1. Dimensión Transparencia en las relaciones.

Interpretación. De acuerdo a los valores obtenidos, el 67.6% de los trabajadores señalan que el gerente municipal fomenta la transparencia en las relaciones, pues, expresa claramente lo que quiere y dice la verdad, admite sus errores, anima a expresar sus opiniones y demuestra sus emociones; mientras que el 32.4% no lo considera así.

Tabla 5. Dimensión Aspecto moral interiorizado

DIMENSIONES / INDICADORES	SI		NO	
	n	%	n	%
Aspecto moral interiorizado				
1. El gerente municipal muestra creencias que son consistentes con sus acciones	04	7.1	1	2.9
2. El gerente municipal toma decisiones basadas en los valores que son importantes para él/ella	13	2.9	2	7.1
3. El gerente municipal te pide que asumas decisiones que estén de acuerdo con los valores que son importantes para ti.	13	2.9	2	7.1
4. El gerente municipal a la hora de tomar decisiones difíciles toma en cuenta los aspectos éticos	10	1.0	5	9.0
5. El gerente municipal se muestra sincero con lo que dice o hace.	04	7.1	1	2.9
TOTAL		7		2
		0.2		9.8

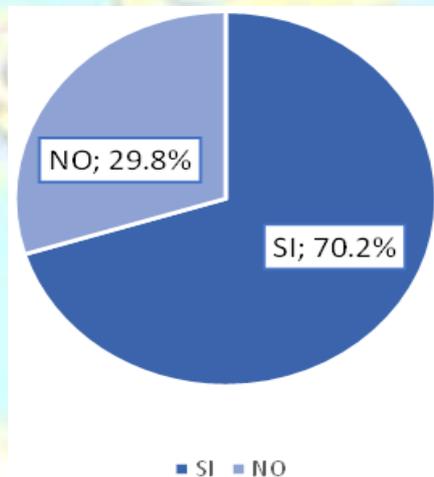


Figura 2. Dimensión Aspecto moral interiorizado.

Interpretación. De acuerdo a los valores obtenidos, el 70.2% de los trabajadores afirman que el gerente municipal demuestra tener un aspecto moral interiorizado, puesto que, sus creencias son consistentes con sus acciones, toma decisiones basadas en sus valores, toma en cuenta los aspectos éticos al tomar decisiones y es sincero con lo que dice y hace; mientras que el 29.8% no lo considera así.

Tabla 6. Dimensión Procesamiento balanceado

DIMENSIONES / INDICADORES	SI		NO	
	o	%	o	%
Procesamiento balanceado				
1. El gerente municipal solicita puntos de vista contrarios a las opiniones que mantiene	2	2.9	3	7.1
2. El gerente municipal analiza los datos relevantes antes de llegar a una decisión	2	2.9	3	7.1
3. El gerente municipal escucha cuidadosamente diferentes puntos de vista antes de llegar a conclusiones.	14	3.5	1	6.5
4. El gerente municipal es consciente de las consecuencias de sus acciones.	2	9.4	3	0.6
5. El gerente municipal se da cuenta de sus errores y los trata de enmendar	7	2.6	8	7.4
TOTAL		6		3
		0.3		9.7

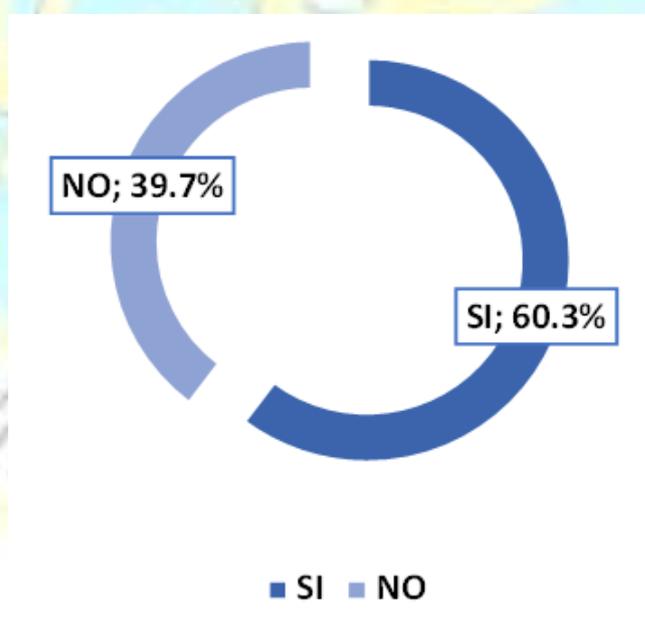


Figura 3. Dimensión Procesamiento balanceado.

Interpretación. De acuerdo a los valores obtenidos, el 60.3% de los trabajadores afirman que el gerente municipal demuestra una conducta balanceada, pues, solicita diversos puntos

de vista, analiza datos relevantes antes de tomar decisiones, es consciente de las consecuencias de sus actos y errores; mientras que el 39.7% no lo considera así.

Tabla 7. Resumen Variable 1

Resumen	SI	%	NO	%
Transparencia en las relaciones	67.6%		32.4%	
Aspecto moral interiorizado	70.2%	66.0 (102)	29.8%	34.0 (53)
Procesamiento balanceado	60.3%		39.7%	

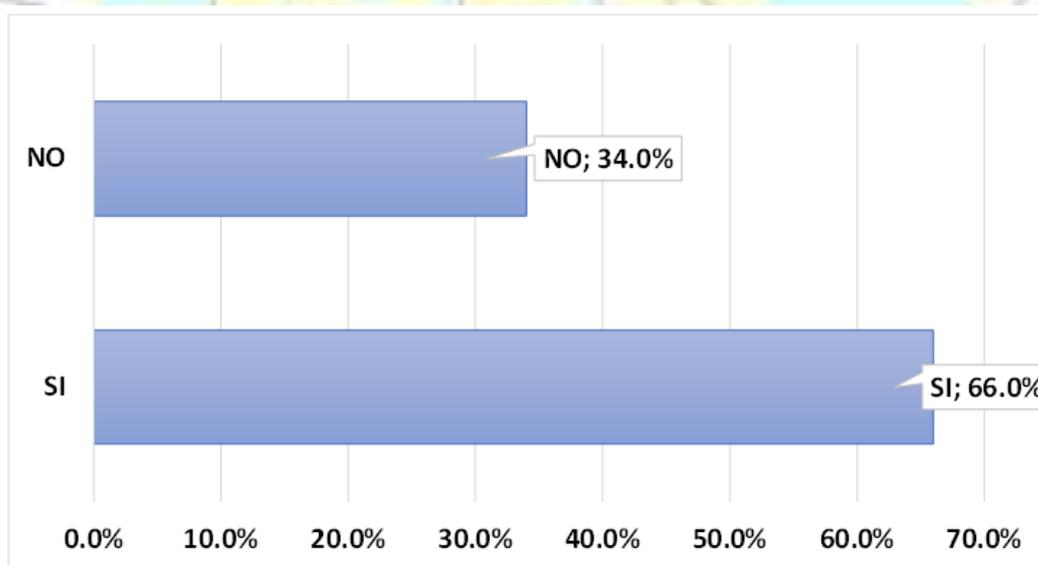


Figura 4. Resumen Variable 1.

Interpretación: Observamos que, el 66.0% de los trabajadores ediles respetan el liderazgo auténtico del gerente municipal, por la transparencia en las relaciones, su aspecto moral interiorizado y su proceder balanceado.



4.1.2 Análisis estadístico de la Variable 2: Compromiso Organizacional

Tabla 8. Dimensión Compromiso afectivo

DIMENSIONES / INDICADORES	SI		NO	
	N	%	N	%
Compromiso afectivo				
1. Estoy satisfecho(a) con las posibilidades que me da la municipalidad de hacer las cosas en las que yo destaco	9	5	6	4
	2	9.4	3	0.6
2. Actualmente trabajo en esta municipalidad más por gusto que por necesidad	9	5	6	4
	2	9.4	3	0.6
3. Siento orgullo de pertenecer a esta municipalidad	1	7	4	2
	14	3.5	1	6.5
4. Me siento como parte de una familia en esta municipalidad.	1	7	4	2
	14	3.5	1	6.5
5. Siento como si los problemas de esta municipalidad fueran mis propios problemas	9	5	6	4
	0	8.1	5	1.9
TOTAL		6	3	
		4.8	5.2	

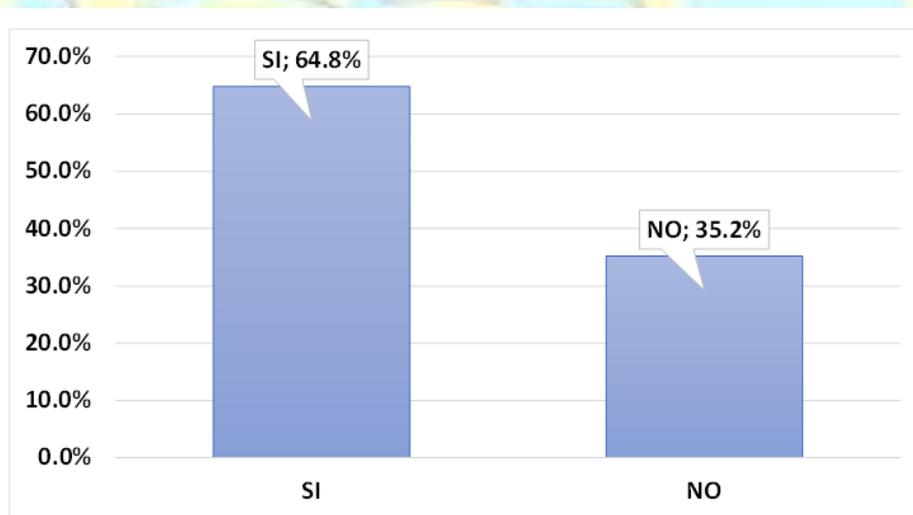


Figura 5. Dimensión Compromiso afectivo

Interpretación. De acuerdo a los valores obtenidos, el 64.8% de los trabajadores tienen un compromiso afectivo con la entidad edil puesto que, están satisfechos con las posibilidades que les brinda, realizan sus funciones por gusto y por orgullo, se sienten parte de la municipalidad y sienten los problemas de trabajo como propios; mientras que el 35.2% no lo considera así.

Tabla 9. Dimensión Compromiso de permanencia

DIMENSIONES / INDICADORES	SI		NO	
	N	%	N	%
Compromiso de permanencia				
6. Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta municipalidad	102	5.8	3	4.2
7. Creo que tengo muy pocas posibilidades de tener otro trabajo similar, como para considerar la posibilidad de dejar esta municipalidad	104	7.1	1	2.9
8. Tengo habilidades y actitudes para encontrar otro empleo	90	8.1	5	1.9
9. Tengo otras opciones de trabajo	73	7.1	2	2.9
10. He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer a esta municipalidad.	102	5.8	3	4.2
TOTAL		60.8		39.2

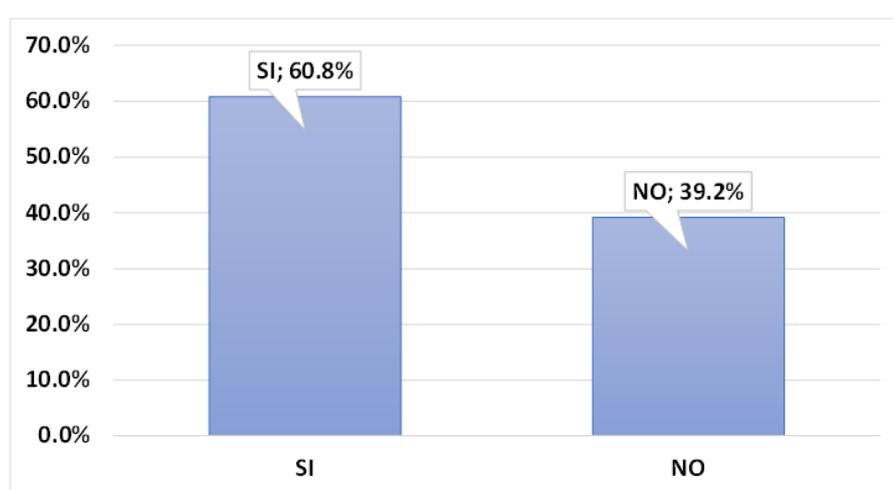


Figura 6. Dimensión Compromiso de permanencia

Interpretación. De acuerdo a los valores obtenidos, el 60.8% de los trabajadores tienen un compromiso de permanencia, puesto que, aceptan diversas funciones para seguir trabajando en la entidad, no consideran poder tener otro trabajo a pesar de tener habilidades y actitudes y han analizado las ventajas y desventajas de pertenecer a otra municipalidad; mientras que el 39.2% no lo considera así.



Tabla 10. Dimensión Compromiso normativo

DIMENSIONES / INDICADORES	SI		NO	
	N	%	N	%
Compromiso normativo				
11. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta municipalidad es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	1	8	2	1
	28	2.6	7	7.4
12. He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de esta municipalidad.	1	6	5	3
	04	7.1	1	2.9
13. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora esta municipalidad	9	6	5	3
	8	3.2	7	6.8
14. Me sentiría culpable si dejase ahora esta municipalidad, considerando todo lo que me ha dado	1	6	5	3
	04	7.1	1	2.9
15. Ahora mismo no abandonaría esta municipalidad porque me siento obligado(a) con toda su gente.	1	8	2	1
	28	2.6	7	7.4
TOTAL		7		2
		2.5		7.5

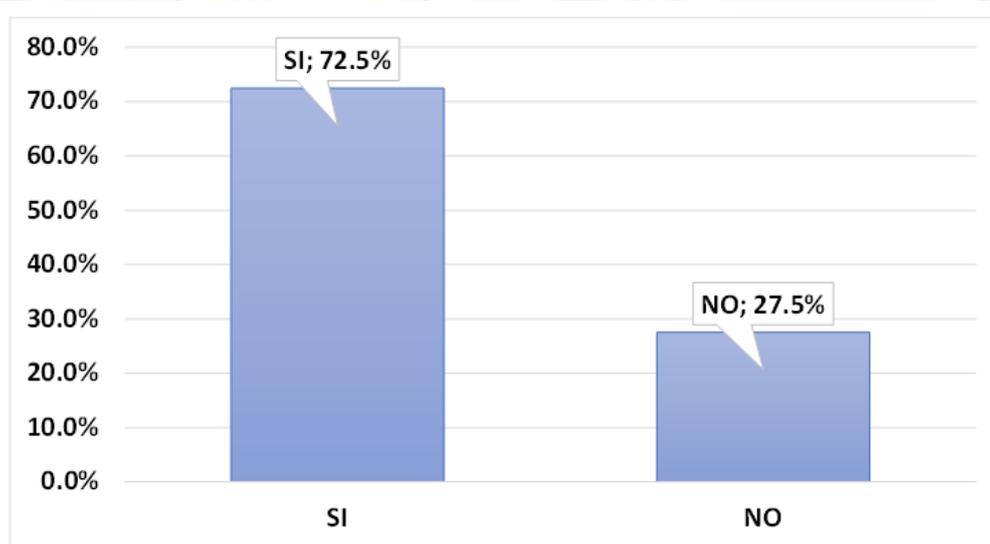


Figura 7. Dimensión Compromiso normativo

Interpretación. De acuerdo a los valores obtenidos, el 72.5% de los trabajadores tienen un compromiso normativo con la entidad edil, pues, sienten obligación moral por haber recibido un apoyo especial, por lo tanto, no consideran correcto dejar el trabajo, mientras que el 27.5% no lo considera así.

Tabla 11. Resumen Variable 2

Resumen	SI	%	NO	%
Compromiso afectivo	64.8%		35.2%	
Compromiso de permanencia	60.8%	66.0 (102)	39.2%	34.0 (53)
Compromiso normativo	72.5%		27.5%	

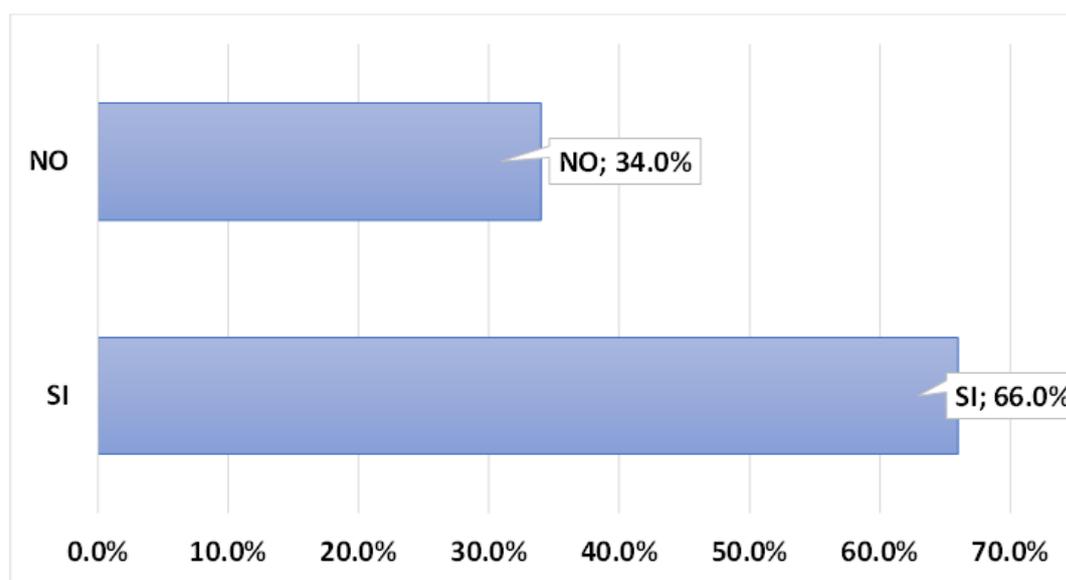


Figura 8. Resumen Variable 2.

Interpretación: Observamos que, el 66.0% de los trabajadores garantiza el compromiso organizacional, a través de su compromiso afectivo, de permanencia y normativo.

4.1.3 Prueba de Hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis Nula (H_0). El liderazgo auténtico y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Huaura, son variables independientes.

Hipótesis Alterna (H_1). El liderazgo auténtico y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Huaura, son variables dependientes.

Después de tabular los datos procedentes de las encuestas y obtenidos los resultados, se prueba la hipótesis general: Si el liderazgo auténtico del gerente municipal influye en el compromiso organizacional de los trabajadores, es favorable para la entidad en estudio, puesto que se demuestra que es uno de los aspectos que favorecen la calidad de la atención en la entidad edil.

La hipótesis que se va a demostrar es:

La hipótesis Nula (H_0): NO hay relación entre el liderazgo auténtico y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Huaura.

La Hipótesis Alternativa (H_1) SI hay relación entre el liderazgo auténtico y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Huaura.

Al presentar los resultados, comprobamos que el porcentaje de tabulación de las variables: liderazgo auténtico y compromiso organizacional superan el 50% de las respuestas, por lo tanto, rechazamos la hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1): el liderazgo auténtico y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Huaura, son dependientes. Entonces, queda demostrada la hipótesis de la tesis: HAY DEPENDENCIA ENTRE el liderazgo auténtico y el compromiso organizacional.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El liderazgo auténtico se relaciona en forma significativa con el compromiso afectivo de los trabajadores municipales

Los resultados de las variables permitieron probar la hipótesis, pues demuestran la incidencia del liderazgo auténtico en el compromiso afectivo de la entidad en estudio (64.8%), representando la mayoría de las respuestas.

SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El liderazgo auténtico se relaciona en forma significativa con el compromiso de permanencia de los trabajadores municipales.

Los resultados de las variables permitieron probar la hipótesis, pues demuestran la incidencia del liderazgo auténtico en el compromiso de permanencia de la entidad en estudio (60.8%), representando la mayoría de las respuestas.

TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El liderazgo auténtico se relaciona en forma significativa con el compromiso normativo de los trabajadores municipales.

Los resultados de las variables permitieron probar la hipótesis, pues demuestran la incidencia del liderazgo auténtico en el compromiso normativo de la entidad en estudio (60.8%), representando la mayoría de las respuestas.

4.1.4 Discusión de los resultados

Según los resultados obtenidos, se señala la relación positiva entre el liderazgo auténtico del gerente municipal y el compromiso organizacional de la entidad edil en estudio; es decir, que los trabajadores se sienten liderados por el gerente municipal a cargo de la entidad edil, lo que se manifiesta en su compromiso institucional.

Los resultados del presente estudio se sustentan en los estudios a nivel internacional de Arriagada (2018), cuyo aporte consiste en que el liderazgo auténtico disminuye en gran medida la deshumanización organizacional en los trabajadores, mediando además en la satisfacción laboral y el comportamiento de los ciudadanos, Herrero, et al (2019) concluye que los programas de mejora en el aspecto administrativo mejoran las capacidades de los servidores públicos y, Unda y Lupano (2020) consideran que las virtudes y fortalezas individuales de las autoridades refuerzan las organizaciones, lo que da lugar a que sus autoridades procedan de modo transparente y en función de valores, tomando decisiones informadas y meditadas y sean conscientes de su accionar. En el ámbito nacional, tomamos el aporte de León (2018), quien encontró que, si los trabajadores no están satisfechos y motivados, entonces su productividad laboral será mínima, asimismo, Barreto (2020) quien concluye que hay que tomar en cuenta los aspectos sociales, psicopedagógicos, culturales y demográficas, validándose la propuesta de liderazgo auténtico pues, su estructura y funcionalidad, por otro lado, Tejada (2020) encontró una correlación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de los trabajadores ediles.

Es innegable que, estos aportes, así como los resultados que hemos obtenido al procesar la información, respaldan nuestro trabajo, datos estadísticos que demostramos a continuación:

Respecto al liderazgo auténtico, se obtuvo que, según los valores obtenidos, el 67.6% de los trabajadores señalan que el gerente municipal fomenta la transparencia en las relaciones, pues, expresa claramente lo que quiere y dice la verdad, admite sus errores, anima a expresar sus opiniones y demuestra sus emociones; el 70.2% afirman que el gerente municipal demuestra tener un aspecto moral interiorizado, puesto que, sus creencias son consistentes con sus acciones, toma decisiones basadas en sus valores, toma en cuenta los aspectos éticos al tomar decisiones y es sincero con lo que dice y hace, el 60.3% afirman que el gerente municipal demuestra una conducta balanceada, pues, solicita diversos puntos de vista, analiza datos relevantes antes de tomar decisiones, es consciente de las consecuencias de sus actos y errores.

Sobre el compromiso organizacional, según los valores obtenidos, el 64.8% de los trabajadores tienen un compromiso afectivo con la entidad edil puesto que, están satisfechos con las posibilidades que les brinda, realizan sus funciones por gusto y por orgullo, se sienten parte de la municipalidad y sienten los problemas de trabajo como propios; el 60.8% tienen un compromiso de permanencia, puesto que, aceptan diversas funciones para seguir

trabajando en la entidad, no consideran poder tener otro trabajo a pesar de tener habilidades y actitudes y han analizado las ventajas y desventajas de pertenecer a otra municipalidad, y el 72.5% tienen un compromiso normativo con la entidad edil, pues, sienten obligación moral por haber recibido un apoyo especial, por lo tanto, no consideran correcto dejar el trabajo.



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

a) Al establecer la correlación entre las variables del estudio, se reconoce la hipótesis general, pues sus valores superan al 50%, lo que representa la relación positiva entre las mismas.

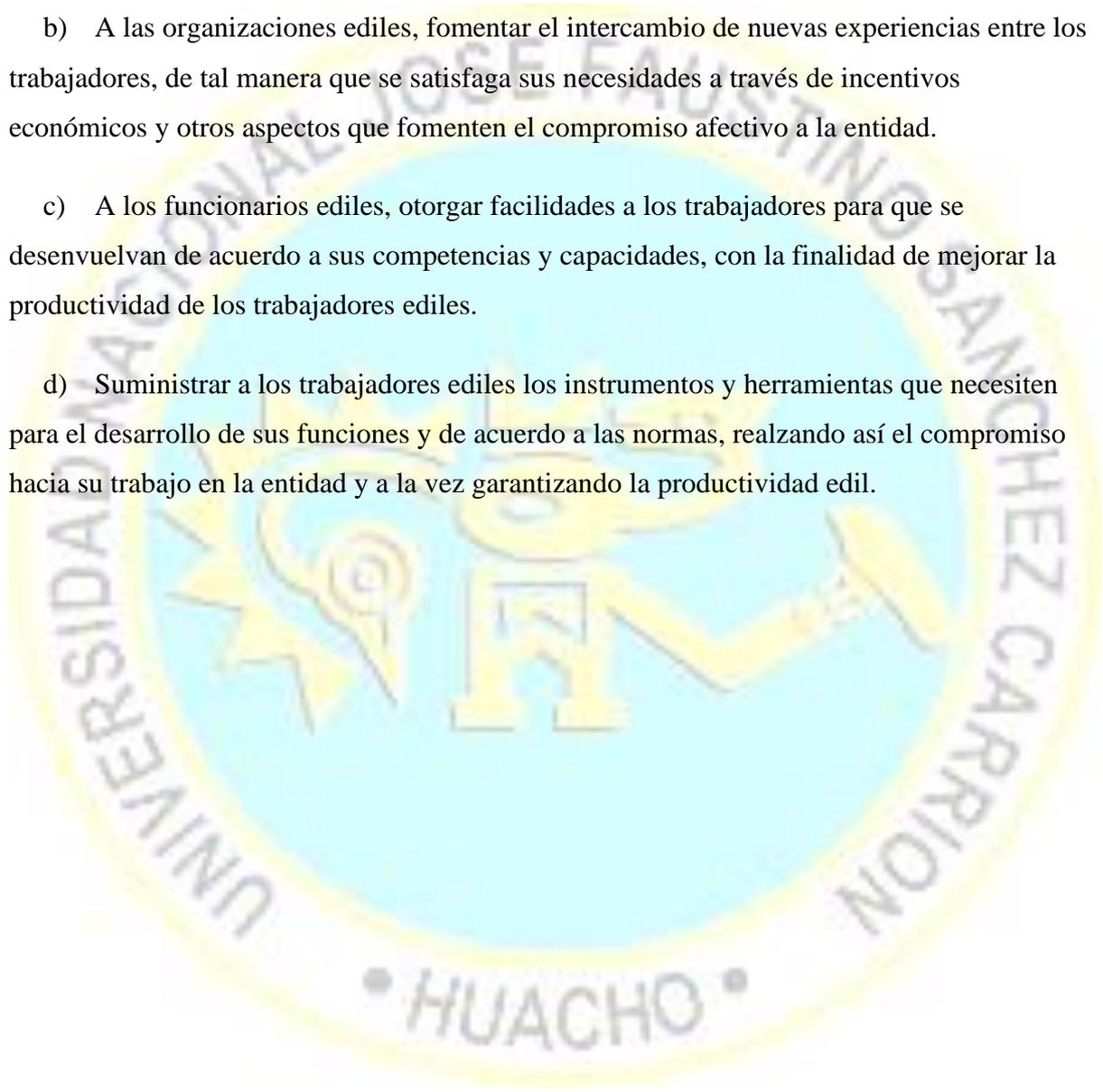
b) Respecto a la primera hipótesis, se concluye que, existe relación significativa entre el liderazgo auténtico y el compromiso organizacional en su dimensión afectiva, pues según los resultados evaluados (64.8%), la mayoría de los trabajadores ediles lo admite.

c) En relación a la segunda hipótesis, se concluye que, existe relación significativa entre el liderazgo auténtico y el compromiso organizacional en su dimensión permanencia, pues según los resultados evaluados (60.8%), la mayoría de los trabajadores ediles lo admite.

d) En referencia a la tercera hipótesis, se concluye que, existe relación significativa entre el liderazgo auténtico y el compromiso organizacional en su dimensión normativa, pues según los resultados evaluados (72.5%), la mayoría de los trabajadores ediles lo admite.

5.2 RECOMENDACIONES

- a) Al confirmar la dependencia entre las variables, se sugiere realizar estudios en otros contextos empresariales a fin de contrastar los resultados y contribuir con el área administrativa, y establecer políticas de organización, con el propósito de fortalecer la gestión y desarrollo de las entidades ediles.
- b) A las organizaciones ediles, fomentar el intercambio de nuevas experiencias entre los trabajadores, de tal manera que se satisfaga sus necesidades a través de incentivos económicos y otros aspectos que fomenten el compromiso afectivo a la entidad.
- c) A los funcionarios ediles, otorgar facilidades a los trabajadores para que se desenvuelvan de acuerdo a sus competencias y capacidades, con la finalidad de mejorar la productividad de los trabajadores ediles.
- d) Suministrar a los trabajadores ediles los instrumentos y herramientas que necesiten para el desarrollo de sus funciones y de acuerdo a las normas, realizando así el compromiso hacia su trabajo en la entidad y a la vez garantizando la productividad edil.



FUENTES DE INFORMACIÓN

Fuentes de información bibliográfica

- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido- Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid España: Wolters Kluwer.
- Avolio, B., & Gardner, W. (2005). *Desarrollo de liderazgo auténtico: llegar a la raíz de formas positivas de liderazgo*. EEUU: Universidad de Nebraska Lincoln.
- Ballestrini, M. (2001). *Cómo se elabora en Proyecto de Investigación*. Caracas: Consultores y Asociados.
- Bass, B. (1985). *Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas*. New York: The Free Press.
- Betanzos, N., Paz, F., & Andrade, P. (2006). *Dimensiones del compromiso organizacional entre los mexicanos*. pp. 25 - 43.
- Brown, M., Treviño, L., & Harrison, D. (2005). *Liderazgo ético: una perspectiva de aprendizaje social para el desarrollo y la prueba de constructos. Comportamiento organizacional y procesos de decisión humana*.
- Cámere, E. (2013). *Liderazgo y participación desde la escuela*. Lima Perú: Mar adentro.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw Hill 8va. edición.
- Fishman, D. (2017). *El líder transformador II*. Lima Perú: Orbis Ventures.
- Gardner, W., Avolio, B. J., Luthans, F., MayD., & Walumbwa, F. (2005). *Puedes ver mi yo real? Un modelo basado en uno mismo de auténtico desarrollo de líderes y seguidores*. The Leadership Quarterly pp. 343 - 372.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Hughes, R. (2005). *Liderazgo*. México: Mc Graw Hill.

Ilies, R., Morgeron, F., & Nahrgang, J. (2005). *Liderazgo auténtico y bienestar eudemónico: comprensión de los resultados de líder-seguidor*. *The Leadership Quarterly* pp. 373 - 394.

INFOBAE. (2021). *Nueva encuesta de Ipsos*. Obtenido de <https://www.infobae.com/america/peru/2021/09/29/61-de-peruanos-considera-que-pedro-castillo-no-tiene-capacidad-de-liderazgo-para-resolver-los-problemas-del-pais/>

Kernis, M. (2003). *Hacia una conceptualización de la autoestima óptima*. . Investigación psicológica p. 1 - 26.

Luthans, F., & Avolio, B. (2003). *Liderazgo auténtico: un enfoque de desarrollo positivo. Fundamentos de una nueva disciplina*.

Meyer, J., & Allen, N. (1991). Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional. *Revisión de la gestión de recursos humanos*, pp. 61 - 98.

Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Compromiso en el ámbito laboral: Teoría, investigación y aplicación*. . Newbury Park USA: Sage.

Moriano, J., Molero, F., & Lévy, J. (2011). *Liderazgo auténtico. Concepto y validación del cuestionario ALQ en España*. *Psicotema* pp. 336 - 341.

Ríos, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. España: Servicios académicos intercontinentales SL.

Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson.

Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima Perú: Business Suport Aneth SRL.

Spears, L. (1995). *Reflexiones sobre el liderazgo: cómo la teoría del liderazgo de servicio de Robert K. Greenleaf influyó en los principales pensadores de la gestión de hoy*. Nueva York: John Wiley & Sons.

Tena, J., & Villanueva, R. (2010). Satisfacción y laboral y compromiso institucional de docentes de posgrado. *Revista electrónica de diálogos educativos*.

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Liderazgo auténtico: desarrollo y validación de una medida basada en la teoría. *Gestión*, 89 - 126. Obtenido de Diario de gestión.

Fuentes de información electrónica

Arriagada, M. S. (2018). *Liderazgo auténtico y su relación con satisfacción laboral y comportamiento ciudadano organizacional: el papel de la deshumanización organizacional*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad de Concepción: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/1187/1/Tesis%20Liderazgo%20aut%C3%A9ntico.pdf>

Barreto, D. A. (2020). *Programa de liderazgo auténtico para desarrollar una comunidad profesional de aprendizaje en una institución educativa privada de Lima*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad San Ignacio de Loyola: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10628/1/2020_Barreto%20Chuquin.pdf

Etienne, C. (Setiembre de 2021). *Liderazgo y más solidaridad son clave para afrontar la COVID-19 y futuros retos en salud, afirma directora de OPS ante Academia vaticana*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/noticias/27-9-2021-liderazgo-mas-solidaridad-son-clave-para-afrontar-covid-19-futuros-retos-salud>

Fuentes, K. J. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19480/Fuentes_TKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Herrero, P., Carbonero, M. A., Flores, V., & Martín, L. J. (2019). *Inteligencia emocional y liderazgo auténtico en los cargos públicos locales españoles*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad de Valladolid: https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/11623/1/0214-9877_4_1_21.pdf

INFOBAE. (2021). *Nueva encuesta de Ipsos*. Obtenido de <https://www.infobae.com/america/peru/2021/09/29/61-de-peruanos-considera-que-pedro-castillo-no-tiene-capacidad-de-liderazgo-para-resolver-los-problemas-del-pais/>

- León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto:
<http://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20-%20Leyder%20Le%C3%B3n%20Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meyer, J., & Herscovitch, L. (2001). *Compromiso en el lugar de trabajo: hacia un modelo general. Revisión de la gestión de recursos humanos*. Obtenido de [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X).
- Navarro, B. (2021). *El liderazgo en tiempos de pandemia: cambios y nuevas tendencias para el siglo XXI*. Obtenido de Instituto Español de Estudios Estratégicos:
https://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2021/DIEEEO14_2021_BEANAV_LidPan.pdf
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson.
- Tejada, O. S. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Católica de San Pablo, Arequipa:
https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16818/1/TEJADA_TOLEDO_OMA_MOT.pdf
- Unda, F., & Lupano, M. L. (2020). *Virtuosidad en organizaciones escolares asociada al liderazgo auténtico de sus autoridades*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Central del Ecuador:
<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/734/981/1024>
- Von Der Leyen, U. (2020). *Construyendo el mundo en el que queremos vivir: una unión de vitalidad en un mundo de fragilidad*. Obtenido de https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ov/SPEECH_20_1655
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Liderazgo auténtico: desarrollo y validación de una medida basada en la teoría. *Gestión*, 89 - 126. Obtenido de Diario de gestión.

ANEXOS

ANEXO 1: LIDERAZGO AUTÉNTICO

DIMENSIÓN: Transparencia en las relaciones		SI	NO
	El gerente municipal expresa claramente lo que quiere comunicar		
	El gerente municipal admite sus errores cuando los comete		
	El gerente municipal anima a cada trabajador a expresar su opinión.		
	El gerente municipal dice la verdad, aunque sea dura		
	El gerente municipal muestra las emociones que corresponden exactamente con sus sentimientos.		
DIMENSIÓN: Aspecto moral interiorizado			
	El gerente municipal muestra creencias que son consistentes con sus acciones		
	El gerente municipal toma decisiones basadas en los valores que son importantes para él/ella		
	El gerente municipal te pide que asumas decisiones que estén de acuerdo con los valores que son importantes para ti.		
	El gerente municipal a la hora de tomar decisiones difíciles toma en cuenta los aspectos éticos		
0	El gerente municipal se muestra sincero con lo que dice o hace.		
DIMENSIÓN: Procesamiento balanceado			
1	El gerente municipal solicita puntos de vista contrarios a las opiniones que mantiene		
2	El gerente municipal analiza los datos relevantes antes de llegar a una decisión		
3	El gerente municipal escucha cuidadosamente diferentes puntos de vista antes de llegar a conclusiones.		
4	El gerente municipal es consciente de las consecuencias de sus acciones.		
5	El gerente municipal se da cuenta de sus errores y los trata de enmendar		

ANEXO 02: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN: Compromiso afectivo		SI		NO	
	Estoy satisfecho(a) con las posibilidades que me da la municipalidad de hacer las cosas en las que yo destaco				
	Actualmente trabajo en esta municipalidad más por gusto que por necesidad				
	Siento orgullo de pertenecer a esta municipalidad				
	Me siento como parte de una familia en esta municipalidad.				
	Siento como si los problemas de esta municipalidad fueran mis propios problemas				
DIMENSIÓN: Compromiso de permanencia					
	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta municipalidad				
	Creo que tengo muy pocas posibilidades de tener otro trabajo similar, como para considerar la posibilidad de dejar esta municipalidad				
	Tengo habilidades y actitudes para encontrar otro empleo				
	Tengo otras opciones de trabajo				
0	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer a esta municipalidad.				
DIMENSIÓN: Compromiso normativo					
1	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta municipalidad es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.				
2	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de esta municipalidad.				
3	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora esta municipalidad				
4	Me sentiría culpable si dejase ahora esta municipalidad, considerando todo lo que me ha dado				
5	Ahora mismo no abandonaría esta municipalidad porque me siento obligado(a) con toda su gente.				

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO AUTÉNTICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo auténtico con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Demostrar la relación entre el liderazgo auténtico con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>El liderazgo auténtico de los gerentes municipales se relaciona en forma significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p><u>LIDERAZGO AUTÉNTICO</u></p> <p>Transparencia en las relaciones</p> <p>Aspecto moral interiorizado</p> <p>Procesamiento balanceado</p>	<p>INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptivo</p> <p>DISEÑO</p> <p>No Experimental</p>	<p>MÉTODO:</p> <p>Científico</p> <p>TÉCNICAS:</p> <p>Fichaje</p> <p>Observación</p> <p>Encuestas</p>	<p>Población : 259</p> <p>Muestra: 155</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo auténtico con el compromiso afectivo de los trabajadores municipales?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Conocer la relación que existe entre el liderazgo auténtico con el compromiso afectivo de los trabajadores municipales.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>El liderazgo auténtico se relaciona en forma significativa con el compromiso afectivo de los trabajadores municipales.</p>	<p>VARIABLE 2</p> <p><u>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</u></p> <p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso de permanencia.</p> <p>Compromiso normativo.</p>	<p>INSTRUMENTOS</p> <p>Fichas bibliográficas</p> <p>Cuestionario “Authentic leadership questionnaire” ALQ traducido al español.</p>		

<p>liderazgo auténtico con el compromiso de permanencia de los trabajadores municipales?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo auténtico con el compromiso normativo de los trabajadores municipales?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo auténtico con el compromiso de permanencia de los trabajadores municipales.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el liderazgo auténtico con el compromiso normativo de los trabajadores municipales.</p>	<p>El liderazgo auténtico se relaciona en forma significativa con el compromiso de permanencia de los trabajadores municipales.</p> <p>El liderazgo auténtico se relaciona en forma significativa con el compromiso normativo de los trabajadores municipales.</p>	<p>Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1996).</p>
--	--	--	---

