

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

---

**Liderazgo Gerencial y el Compromiso Organizacional percibido por los  
trabajadores de la empresa el Bambú Internacional, Trujillo 2022**

---

**Área de Investigación:**

Relaciones Humanas Laborales

**Autoras:**

Cruz Torres, Haruka del Rosario

Neyra Morillo, Julissa Yajaira

**Jurado Evaluador:**

**Presidente:** Flores Cornejo Humberto

**Secretario:** Corvera Urtecho Ángel

**Vocal:** Vidalón Moreno Rosa

**Asesor:**

García Gutti, Alan Enrique

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-0518-4684>

**TRUJILLO – PERÚ**

**2024**

**Fecha de sustentación:** 2024/07/11

# Liderazgo Gerencial y el Compromiso Organizacional percibido por los trabajadores de la empresa el Bambú Internacional. Autoras: Cruz Torres, Haruka del Rosario y Neyra Morillo, Julissa Yajaira

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a>	5%
	Fuente de Internet	
2	<a href="http://www.lareferencia.info">www.lareferencia.info</a>	1%
	Fuente de Internet	
3	<a href="#">Submitted to Universidad Alas Peruanas</a>	1%
	Trabajo del estudiante	
4	<a href="#">Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru</a>	1%
	Trabajo del estudiante	
5	<a href="#">Submitted to Universidad de Chile</a>	1%
	Trabajo del estudiante	
6	<a href="http://repositorio.unu.edu.pe">repositorio.unu.edu.pe</a>	1%
	Fuente de Internet	

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía Activo

Mg. Alan García Cutil

Id: 000050713

## Declaración de Originalidad

Yo, Alan García Gutti, docente del Programa de Estudio de Administración de Pregrado de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor del trabajo de investigación titulado: “Liderazgo Gerencial y el Compromiso Organizacional percibido por los trabajadores de la empresa el Bambú Internacional, Trujillo 2022, cuya autoría pertenece a Cruz Torres, Haruka del Rosario y Neyra Morillo, Julissa Yajaira, dejo en constancia lo siguiente:

- El documento tiene un índice de similitud de 9%, así lo consigna el reporte emitido por el software Turnitin el día 20/06/2024
- He revisado con detalle la tesis y dicho reporte, donde no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad Privada Antenor Orrego.


Lugar y fecha: Trujillo, 20 de Junio del 2024



Mg. Alan García Gutti

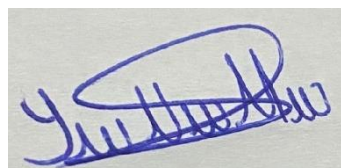
DNI: 41559787

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0518-4684>



Cruz Torres, Haruka del Rosario

DNI: 70664299



Neyra Morillo, Julissa Yajaira,

DNI: 70235023

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: "Liderazgo gerencial y el compromiso organizacional percibido por los trabajadores de la empresa el Bambú Internacional, Trujillo 2022.

Desarrollado con el fin de obtener el título profesional de Licenciada en Administración. El objetivo principal es: Determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional percibido por los trabajadores de la empresa el Bambú Internacional, Trujillo 2023

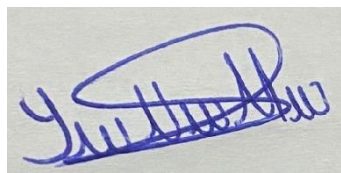
A ustedes señores miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Atentamente,



---

Br. Cruz Torres, Haruka del Rosario



---

Br. Neyra Morillo, Julissa Yajaira

## DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado a Dios, por darme la fortaleza y sabiduría necesaria para recorrer este arduo camino.

A mis padres, Leonardo y Beatriz, por su amor incondicional y su apoyo constante.

A mis hermanos Carolina, Elisa y Kenzo, por los consejos y por impulsarme para aspirar a cosas maravillosas en la vida.

Cruz Torres, Haruka del Rosario

Este trabajo se lo dedico a Dios por brindarme salud y sabiduría para poder cumplir mis objetivos profesionales.

A mi hija, por darme la fortaleza de no rendirme y seguir creciendo en la vida.

A mi madre y a todos los miembros de mi familia por saber guiarme y formar una persona de bien.

Neyra Morillo, Julissa Yajaira

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios Todopoderoso, por la dicha de un nuevo día, por la salud de nuestras familias y de todos los partícipes en todo el proceso de obtención de nuestro título profesional igualmente de sus respectivas familias. A nuestros padres, por la gran herencia que nos dejan, nuestra carrera profesional, nuestro infinito agradecimiento a ellos. A la Universidad Privada Antenor Orrego por ser nuestro centro de formación profesional, por brindarnos docentes de calidad para sobresalir en este mundo tan competitivo. Agradecemos a nuestro asesor Mg. Alan García Gutti por compartir con nosotras sus conocimientos, así también agradecemos su disponibilidad y amabilidad en todo momento. Un agradecimiento especial a la empresa El Bambú internacional por darnos las facilidades necesarias para la realización de nuestro trabajo de investigación.

Las autoras

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional percibido por los trabajadores de la empresa El Bambú Internacional, Trujillo 2023. La investigación fue de nivel descriptivo-correlacional y tuvo un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 25 trabajadores de la empresa El Bambú Internacional. La técnica de investigación usada para la recolección de la información fue la encuesta empleando como instrumento dos cuestionarios con escala de Likert. A través de los resultados y la utilización de la prueba de correlación Tau-b de Kendall, se obtuvo 0,249 lo que indica una correlación directa y significativa, con un nivel de significancia menor a ( $p < 0.05$ ), contrastándose la hipótesis formulada concluyendo de esta forma que la relación que existe entre el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional percibido por los trabajadores de la empresa El Bambú Internacional es directa y significativa.

**Palabras claves:** *Liderazgo gerencial, Compromiso organizacional*

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between managerial leadership and the organizational commitment perceived by the workers of the company The Bambu International, Trujillo 2023. The type of research is descriptive correlative and had a quantitative approach. The sample consisted of 25 workers from the company The Bambu International. The research technique used to collect the information was the survey using two questionnaires with a Likert scale as an instrument. Through the results and the use of Kendall's Tau-b correlation test, 0.249 was obtained, which indicates a direct and significant correlation, with a significance level of less than ( $p < 0.05$ ), contrasting the hypothesis formulated, concluding in this way that relationship between managerial leadership and the organizational commitment perceived by the workers of the company The Bambu International is direct and significant.

**Keywords:** *Managerial leadership, organizational commitment*



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	iii
<b>DEDICATORIA</b> .....	iv
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	viii
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	x
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	12
1.1. Formulación del Problema.....	12
1.1.1. Realidad Problemática.....	12
1.1.2. Enunciado del Problema.....	14
1.2. Justificación.....	15
1.3.1. Teórica.....	15
1.3.2. Práctica.....	15
1.3.3. Metodológica.....	15
1.3.4. Social.....	16
1.3. Objetivos.....	16
1.3.1. Objetivo General.....	16
1.3.2. Objetivos Específicos.....	16
<b>II. MARCO DE REFERENCIA</b> .....	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.1.1. A nivel internacional.....	17
2.1.2. A nivel nacional.....	19
2.1.3. A nivel local.....	20
2.2. Marco Teórico.....	22
2.2.1. Liderazgo Gerencial.....	22
2.2.2. Compromiso Organizacional.....	31
2.3. Marco Conceptual.....	36

2.4. Hipótesis.....	37
2.5. Variables.....	38
<b>III. MATERIAL Y MÈTODOS.....</b>	<b>40</b>
3.1. Material.....	40
3.1.1. Población.....	40
3.1.2. Marco muestral.....	40
3.1.3. Unidad de análisis.....	40
3.1.4. Muestra.....	40
3.2. Mètodos.....	40
3.2.1. Diseño de contrastación.....	40
3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos.....	41
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos.....	42
<b>IV. PRESENTACIÒN DE RESULTADOS.....</b>	<b>44</b>
4.1. Presentación de resultados.....	44
4.2. Discusión de resultados .....	52
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>55</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>56</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>60</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>61</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de Liderazgo del gerente general.....	43
Tabla 2: Nivel de Liderazgo del gerente general según dimensiones.....	44
Tabla 3: Nivel de Compromiso organizacional del gerente general.....	45
Tabla 4: Nivel de Compromiso organizacional del gerente general según dimensiones.....	46
Tabla 5: Relación entre Liderazgo gerencial y la dimensión Compromiso de continuidad.....	47
Tabla 6: Relación entre Liderazgo gerencial y la dimensión Compromiso emocional.....	47
Tabla 7: Relación entre Liderazgo gerencial y la dimensión Compromiso normativo.....	48
Tabla 8: Prueba de Tau-b de kendall.....	49

## ÍNDICE DE FIGURAS

Tabla 1: Nivel de Liderazgo del gerente general.....	43
Tabla 2: Nivel de Liderazgo del gerente general según dimensiones.....	44
Tabla 3: Nivel de Compromiso organizacional del gerente general.....	45
Tabla 4: Nivel de Compromiso organizacional del gerente general según dimensiones.....	46

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Formulación del Problema**

#### **1.1.1. Realidad Problemática**

En las últimas décadas, el mundo empresarial creció considerablemente. Motivo por el cual los emprendedores y grandes empresarios se han adaptado y reinventado frente a los nuevos cambios organizacionales. El rol en estos tiempos de un buen líder es hacia el trabajo en equipo que éste realice con sus colaboradores, garantizando de esta forma el éxito de la organización.

El buen líder debe sentirse comprometido con la empresa dado que es el encargado de conducir a los integrantes de un equipo. Para alcanzar un liderazgo apropiado es necesario que, el líder goce de competencias y habilidades que le ayuden a identificar las fortalezas y debilidades de sus trabajadores. Así también inspiran, motivan y generan confianza en ellos. Mientras más capacitado se encuentren, mayor es la probabilidad de llegar a la meta. (Ayoub, 2010).

El liderazgo gerencial surge de la combinación entre líderes y gerentes, que es de vital importancia dentro del mundo empresarial actual para llegar a concretar los objetivos y metas establecidas, partiendo de acciones de inteligencia con un grado de autoridad. (Gómez, 2008)

Regularmente, sucede que los gerentes no tienen ni la mínima idea de cómo son percibidos por su personal, ocasionando de forma involuntaria sentimientos negativos y resistencia por su trabajo. Un liderazgo gerencial adecuado es la clave para conseguir el éxito y recae directamente en el ambiente laboral, permitiendo la convivencia en el trabajo sea excelente o pésima.

Así mismo, uno de los aspectos más importantes en una organización es el compromiso organizacional, pues de éste depende la productividad y la eficiencia. Además, contribuye al desarrollo continuo tanto de la empresa como de sus colaboradores. De esta

manera garantizamos la plena satisfacción en la realización de las actividades asignadas, y que ésta práctica no se haga sólo por la necesidad de recibir una remuneración económica, sino que en realidad disfrute hacerlo. (Ruiz, 2013).

A nivel internacional, un gran líder es Mark Zuckerberg, fundador de Facebook, Instagram, WhatsApp, Messenger y Oculus; las redes sociales más importantes del mundo. Mark es la persona que lidera un grupo inmenso de trabajadores. Fomenta continuamente el diálogo, la buena comunicación y alienta a la superación personal constantemente. El director ejecutivo Mark Zuckerberg implementa un liderazgo democrático o muchas veces conocido como liderazgo participativo; puesto que involucra a los trabajadores a intercambiar ideas y opiniones en beneficio de ellos mismos como de su emporio tecnológico.

En el ámbito nacional, Acurio Restaurantes; es la empresa fundada por el chef peruano Gastón Acurio, representante del liderazgo efectivo en el país. Hasta el momento cuenta con 59 restaurantes alrededor del mundo específicamente en tres continentes (América, Europa y Asia). Gastón es el ejemplo a seguir de miles de empresarios quienes reconocen que a pesar de haber logrado el éxito no ha dejado de ser un líder visionario. Presenta iniciativa propia para hacer crecer su negocio, trabaja continuamente en equipo y esto hace que se sienta identificado y comprometido con cada uno de sus trabajadores. Gastón ejerce un liderazgo distribuido, es decir no crece individualmente, sino que incentiva a sus colaboradores a crecer, a participar de diferentes eventos como por ejemplo la feria gastronómica MISTURA organizada por la Sociedad Peruana de Gastronomía. (Ruiz, 2017)

En el ámbito local, El Bambú Internacional, es una empresa gastronómica, desde el año 2003, se encuentra ubicada en el distrito de Trujillo, provincia de Trujillo en el departamento de La Libertad. Brinda diferentes platos criollos y marinos, con el objetivo de ofrecer

un buen servicio a su clientela y fortalecer su cultura organizacional, para incrementar su competitividad y optimizar sus procesos operacionales.

Como toda empresa, El Bambú Internacional, tiene un gerente, el cual no está ejerciendo un liderazgo gerencial eficaz. Es por ello la importancia de determinar desde la perspectiva de los trabajadores, si es que se sienten satisfechos con el liderazgo gerencial por el gerente de la empresa. Así mismo es importante determinar si el gerente se siente identificado y comprometido con los empleados de la organización. Así también, la empresa presenta diferentes problemas como, por ejemplo: no se reconoce las horas extras de los empleados, existencia de una sobrecarga laboral, falta de recursos para el trabajo operativo de los empleados, alta rotación de personal. Es por ello que aparentemente están perdiendo el sentido de pertenencia con su trabajo, por la ausencia de un patrón de liderazgo y compromiso organizacional por parte de su líder gerencial.

En tal sentido, la presente investigación está orientada a establecer la relación que existe entre el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional percibido por los trabajadores de la empresa El Bambú Internacional SAC.

### **1.1.2. Enunciado del Problema**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional percibido por los trabajadores de la empresa El Bambú Internacional, Trujillo 2023?

## **1.2. Justificación**

### **1.2.1. Justificación Teórica.**

La presente investigación se basa en la teoría de Flores (s/f) en donde afirma que el liderazgo gerencial surge de una unión de

líder y gerente para cumplir los objetivos trazados a partir de acciones inteligentes.

Por su parte para la variable de compromiso organizacional se basa en la teoría de Robbins (2004), que nos menciona que es la manera que un colaborador se identifica con la organización, en base a ello decide si continuar o dejar la organización.

Los resultados de la investigación, son relevantes como antecedentes para aquellos tesis que deseen investigar las dos variables en estudio.

### **1.2.3. Justificación Práctica.**

La presente investigación se implementa debido a la necesidad de investigar cual es la relación entre el Liderazgo Gerencial y el compromiso organizacional percibido por los trabajadores de la empresa El Bambú Internacional, en ese sentido la información nos permitirá conocer cómo se relaciona el Liderazgo Gerencial y el compromiso organizacional por parte del gerente, para poder obtener un resultado significativo, el cual influirá en los resultados de la organización.

### **1.2.2. Justificación Metodológica**

En la presente investigación se aplicó el método científico y se verificó la información de forma sistemática para comprobar la hipótesis. El presente trabajo de investigación se realizó en un enfoque cuantitativo, utilizando instrumentos adecuados que serán comprobados para asignar autenticidad y la confiabilidad de los resultados obtenidos.

### **1.2.3. Justificación Social**

La presente investigación es de vital importancia para la sociedad, ya que permitirá conocer la relación que posee el Liderazgo Gerencial y el Compromiso Organizacional percibido por los trabajadores. De esa manera lograr mejorar la calidad en la atención de los clientes internos y externos con la finalidad de fortalecer la reputación e imagen de la empresa en la comunidad,



generando un impacto positivo y contribuyendo a la generación de puestos de trabajo

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional percibido por los trabajadores de la empresa el Bambú Internacional, Trujillo 2023.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Identificar el nivel de liderazgo gerencial de la empresa El Bambú Internacional percibido por los trabajadores.
- Identificar el nivel de compromiso organizacional del gerente general de la empresa el Bambú Internacional, percibido por los trabajadores.
- Establecer la relación entre el liderazgo gerencial percibido y las dimensiones del comportamiento organizacional percibido por los trabajadores de la empresa El Bambú Internacional.

## **II. MARCO DE REFERENCIA**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. A nivel Internacional**

Herrera (2022) en su Proyecto de Investigación: *Relación entre la Percepción del Liderazgo y el Compromiso Organizacional de la Empresa Pública de Aseo y Gestión Ambiental del Cantón Latacunga*, Escuela Profesional de Psicología, Facultad de Psicología, Pontificia Universidad Católica del Ecuador. La presente investigación estableció como objetivo identificar la percepción de liderazgo ante los estímulos que los colaboradores reciben de parte del líder, desarrollaron un estudio de tipo cuali-cuantitativo en el desarrollo de su investigación y como instrumento utilizó un cuestionario. Su población es de 112 trabajadores y la muestra es de 90 trabajadores

El autor llega a las siguientes conclusiones:

- La Percepción de Liderazgo hace referencia a los estímulos que los colaboradores reciben de su líder, el cual pueden interpretar y determinar el estilo de liderazgo que se ejerce en la entidad; en cambio el compromiso organizacional se refiere al nivel de implicación del trabajador con entidad y el sentido de pertenencia con esta.
- En la entidad Pública de Aseso y Gestión del Cantón Latacunga, se llegó a identificar una percepción de liderazgo que se caracteriza por la toma de decisiones entre los líderes y colaboradores.
- Con el compromiso organizacional, su resultado es que en la entidad existe un tipo de compromiso organizacional de normativo generalizado entre ellos.
- Por último, existe una correlación moderada positiva entre la Percepción de Liderazgo y el Compromiso Organizacional por parte de los colaboradores, por el cual, si una de las variables aumenta, de igual manera la otra variable también aumentaría.

El aporte de esta investigación nos permitió determinar que efectivamente existe relación entre las variables de estudio. Además, señala que mientras mayor sea la percepción de un buen liderazgo, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores generando un mayor sentido de pertenencia con la empresa. Otro resultado importante fue determinar que los trabajadores presentan un compromiso normativo.

Pazmiño y Hurtado (2021) en su tesis: *Estilos de Liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica en Quito, durante el primer semestre del 2020*, Escuela de Posgrado, Gestión del Talento Humanos, Universidad Andina Simón Bolívar. La presente investigación estableció como objetivo identificar el tipo de liderazgo y el compromiso laboral de los colaboradores. Utilizó el enfoque cualitativo en el desarrollo de sus tesis y como instrumento utilizó un cuestionario. Su población es de 28 personas y la muestra también es de 28 personas.

Los autores llegan a las siguientes conclusiones:

- Se concluyó que una persona presenta liderazgo equilibrado, que se ajusta a un ritmo placentero de trabajo, sin descuidar y olvidarse de las personas que forman su equipo y tres personas poseen un liderazgo autocrático, en donde su interés es más por la productividad y demuestran poca importancia en su personal.
- Se identificó que más del 50% de los trabajadores se sienten comprometidos con la institución presentan un nivel medio de compromiso organizacional.
- Se comprobó que existe una incidencia entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional, generando un mayor compromiso organizacional en los trabajadores, el estilo de liderazgo equilibrado.

Los resultados del estudio, nos permitió identificar que los estilos de liderazgo causan una incidencia directa en el compromiso organizacional de los colaboradores, considerando de relevante hoy en día para el buen funcionamiento de una empresa y el logro de sus objetivos.

Freire (2021) en su investigación titulada: *Liderazgo gerencial y su incidencia en la gestión administrativa en las coordinaciones y direcciones administrativas del ministerio de defensa nacional*. Tesis para obtener el grado de Magíster por la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. La presente investigación planteó como objetivo general diseñar un esquema de liderazgo que permita al Ministerio de Defensa mejorar su gestión administrativa. Empleó la siguiente metodología: descriptivo, correlacional de enfoque mixto con diseño no experimental transversal. Aplicó la técnica de recolección de datos mediante la encuesta y como instrumento empleó un cuestionario cerrado dicotómico. La población estuvo constituida por 19 directivos y 114 empleados. El análisis de los resultados se realizó a través

de la estadística descriptiva, mediante medidas de tendencia de control y tendencia de dispersión.

El autor llegó a las siguientes conclusiones:

- El futuro de las instituciones del Estado depende que tanto empleados como líderes gerenciales sean capaces de liderar el cambio y la innovación, de esta manera se podrá reemplazar comportamientos gerenciales tradicionales; la calidad del desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Defensa Nacional, es una consecuencia directa entre otras de la calidad del liderazgo gerencial que imprimen sus directivos.

Los resultados del estudio, nos permitió identificar que dentro de una organización el compromiso laboral debe de ser en ambos sentidos tanto gerencia como los colaboradores, considerando de relevante hoy en día para el buen funcionamiento de una empresa y el logro de sus objetivos.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Ninaja (2021) en su tesis de Licenciatura: *El liderazgo y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021*, Escuela Profesional de Ingeniería Comercial, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Privada de Tacna (UPT), utilizó el enfoque cuantitativo en el desarrollo de su trabajo de investigación y como instrumento para la recolección de datos, aplicó dos cuestionarios, uno para cada variable. Su población fue de 155 y la muestra de 124 personas. La presente investigación estableció como objetivo identificar la influencia del liderazgo ante el compromiso laboral de los colaboradores. Utilizó el enfoque cualitativo en el desarrollo de su trabajo de investigación y como instrumento para la recolección de datos, aplicó encuestas. Su población fue de 155 y la muestra de 124 personas

Las conclusiones que obtuvo el autor son:

- Se identificó que efectivamente existe influencia directa y significativa del liderazgo en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, obteniendo  $Rho=0,598$  con un nivel de significancia de 0,000, determinando una relación fuerte y positiva entre las variables.
- Se estableció que existe una relación positiva  $Rho=0.947$ , con un nivel de significancia de 0,000 es decir hay una correlación fuerte y positiva entre la estructura de iniciación con el liderazgo del personal.
- Se comprobó que existe una correlación directa  $Rho=0.905$  con un nivel de significancia de 0,000 entre la dimensión de Consideración y la variable liderazgo, es decir hay una correlación fuerte y positiva, mientras la dimensión de consideración aumenta, el liderazgo también aumentará.

Esta investigación contribuyó al estudio en la importancia de contar con un líder con la capacidad para poder guiar y dirigir a los trabajadores, propiciando de esta manera un compromiso organizacional adecuado para un mejor rendimiento en la organización. Se determinó así que existe una influencia directa y significativa entre ambas variables.

Quispe (2020) en su Tesis de maestría: Liderazgo gerencial y compromiso organizacional de los trabajadores de la división de abastecimiento de la Dirección de Logística de la PNP, Escuela de Posgrado, Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo. La presente investigación estableció como objetivo identificar la influencia del liderazgo ante el compromiso laboral de los colaboradores. Utilizó el enfoque cuantitativo en el desarrollo de su trabajo de investigación y tipo de investigación cuantitativa y como instrumento para la recolección de datos, aplicó encuestas. Su población es de 73 personas

Se llega a la conclusión que:

- Existe una relación significativa y positiva media  $Rho=0,556$  con un nivel de significancia de 0,000 entre el nivel de liderazgo gerencial y el compromiso organizacional de los trabajadores de la División de Abastecimiento de la Dirección Logística de la PNP, año 2020, en este caso la hipótesis se consideró válida.
- Existe una relación significativa y positiva media del nivel entre el nivel de liderazgo personal y el compromiso organizacional de los trabajadores de la División de Abastecimiento de la Dirección Logística de la PNP, año 2019.
- Se determinó que hay una relación significativa y positiva débil entre el nivel de liderazgo de influencia y el compromiso organizacional por parte de los colaboradores de la División de Abastecimiento de la Dirección logística de la PNP, año 2019.
- Se evidenció que existe una relación significativa y positiva débil entre el nivel de liderazgo estratégico y el compromiso organizacional de los colaboradores de la División de Abastecimiento de la Dirección logística de la PNP, año 2019.
- Por último, existe una relación significativa y positiva fuerte entre el nivel de liderazgo de resultados y el compromiso organizacional de los colaboradores de la División de Abastecimiento de la Dirección logística de la PNP, año 2019.

El autor de la tesis llevó a cabo una investigación que contribuyó a nuestro estudio en conocer la relación entre el Liderazgo Gerencial y el compromiso organizacional en la UPT, determinando que la relación que existe entre ambas variables es directa y significativa, siendo esto de gran aporte puesto que hoy en día el mundo empresarial requiere de un buen liderazgo y del compromiso tanto del empleador como de los empleados.

Loza (2021) en su tesis de Postgrado: Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto, para obtener el grado de Magister por la Universidad de San Martín de Porres. La presente investigación estableció como objetivo general establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa privada “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto. Empleó la siguiente metodología: descriptivo, correlacional de enfoque cuantitativo con diseño no experimental transversal. La técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta y como instrumentos empleó el constructo estilo de liderazgo a través del cuestionario de estilos de liderazgo protocolo (CELID) y el constructo compromiso organizacional a través de la escala de compromiso organizacional, con escalas de tipo Likert, la muestra estuvo constituida por 100 empleados de la Institución Educativa. El análisis estadístico fue de tipo no paramétrico, con datos no aleatorizados, por lo cual el tipo de estadístico de contraste utilizado fue el Chi cuadrado, dejando de lado a otros estadísticos como covarianza, Pearson y Spearman. Llegó a la siguiente conclusión: existe relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional, el estilo de liderazgo predominante es el transaccional y el compromiso organizacional predominante es el afectivo

El aporte de esta investigación nos permitió determinar que efectivamente existe relación entre las variables de estudio. Además, señala que mientras mayor sea la percepción de un buen liderazgo, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores generando un mayor sentido de pertenencia con la empresa.

### **2.1.3. A nivel local**

Morachimo y Torres (2022) en su tesis de licenciatura *Estilos de Liderazgo de los gerentes de las empresas de transportes interprovincial de*

*pasajeros en el Terrapuerto de la Ciudad de Trujillo – 2022*, Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Privada Antenor Orrego (UPAO), utilizó el enfoque cualitativo en el desarrollo de su trabajo de investigación y como instrumento se utilizó el cuestionario. La presente investigación estableció como objetivo general, determinar el tipo de liderazgo gerencial en empresas de transporte interprovincial. Utilizó el enfoque cualitativo en el desarrollo de su trabajo de investigación y como instrumento para la recolección de datos utilizó la encuesta. Su población fue de 145 colaboradores operativos y administrativos.

Las conclusiones que obtuvieron los autores son:

- Se determinó que el Estilo de Liderazgo más usado por los gerentes de las empresas de transporte interprovincial de pasajeros del Terrapuerto de la Ciudad de Trujillo es el estilo transaccional, así mismo se pudo determinar que no todos aplican el mismo estilo, sino que este varía de acuerdo a la personalidad y tamaño de la empresa.
- Los elementos más importantes del Estilo transformacional son la personalidad, vocación de servicio y la estimulación del desarrollo intelectual en los Gerentes de las empresas de transporte interprovincial de pasajeros del Terrapuerto de la Ciudad de Trujillo.
- El elemento más importante del Estilo Transaccional, es la participación en los Gerentes de las empresas de transporte interprovincial de pasajeros del Terrapuerto de la Ciudad de Trujillo.
- La característica que se observó fue la ausencia en los Gerentes de las empresas de transporte interprovincial de pasajeros del Terrapuerto de la Ciudad de Trujillo.

La investigación contribuye al estudio, en la relevancia que el estilo de liderazgo más usado por los gerentes de las empresas de transporte interprovincial, es el transaccional, cuyo estilo se basa



principalmente en la mejora continua de los resultados operativos mediante la fijación de incentivos para los colaboradores.

Posadas (2020) en su tesis de licenciatura *El liderazgo Gerencial y su influencia en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla – Piura 2020*, Escuela Académica Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Trujillo (UNT), utilizó el enfoque cualitativo en el desarrollo de su tesis y como instrumento se utilizó el cuestionario para la recolección de datos, encuestas. La presente investigación estableció como objetivo general identificar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores. Utilizó el enfoque cualitativo en el desarrollo de su tesis y como instrumento para recolectar datos, encuestas. Así mismo trabajó con una población de 488 trabajadores y una muestra de 60 trabajadores

Las conclusiones que llegó la autora son:

- Se determinó que el Liderazgo Gerencial si influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla – Piura.
- Se identificó los tres estilos de Liderazgo Gerencial, pero el que predomina más es el Liderazgo Democrático
- Al investigar el Liderazgo Gerencial de la Municipalidad Distrital de Castilla – Piura, se llega a la conclusión que es regular el nivel de desempeño de los trabajadores.
- Se determinó que el desempeño laboral en la entidad muestra que los resultados que se esperan no son los más óptimos por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla - Piura. Los resultados obtenidos nos indican la incidencia de un liderazgo poco favorable; en tal sentido el desempeño de los colaboradores de la organización es regular, lo que no permite cumplir adecuadamente los objetivos y metas de la institución.

En esta investigación se puede determinar que es importante conocer la influencia del liderazgo del gerente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad. Se determina que en dicho estudio se presenta un liderazgo deficiente lo que origina que el desempeño sea regular.

Mino (2021) en su tesis doctoral: "*Liderazgo y satisfacción laboral en la facultad de ciencias contables financieras y administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote 2021*", de la Universidad Nacional de Trujillo. La presente investigación estableció como objetivo identificar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral del personal administrativo de la facultad de ciencias contables financieras y administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Aplicó una investigación con diseño correlacional-causal. Utilizó una muestra de 30 trabajadores dicha facultad en estudio. Utilizaron como instrumentos el cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5S) y la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction), para medir las variables de liderazgo transformacional y satisfacción laboral respectivamente. Concluyendo que: existe una relación ente el liderazgo y la satisfacción laboral, siendo los estilos predominantes el transaccional y el transformacional.

El aporte de esta investigación nos permitió determinar que efectivamente existe relación entre las variables de estudio. Además, señala que mientras mayor se aplique los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores generando un mayor sentido de pertenencia con la empresa.

## **2.2. Marco Teórico**

### **2.2.1. Liderazgo Gerencial**

#### **2.2.1.1. Liderazgo**

El liderazgo se define como la capacidad y habilidad que se ejerce sobre un grupo determinado de personas. El cual incentiva al trabajo de manera entusiasta con la finalidad de

alcanzar un mismo objetivo en común. El colaborador que cumple la función de líder, es aquella que se diferencia de los demás y es importante para tomar decisiones acertadas para el equipo. En tal sentido Pérez y Gardey (2021), afirman que el liderazgo involucra a dos partes, la primera al responsable de guiar al equipo de trabajo (el líder) y la otra a quiénes colaboran: los subordinados, permitiendo que desarrolle su función de manera eficiente.

En tal sentido, se puede entender que el liderazgo son las habilidades que una persona debe poseer para saber guiar y motivar a un grupo de personas para lograr el resultado que se espera en beneficio de la empresa

#### **2.2.1.2. Liderazgo Gerencial**

El liderazgo gerencial nace de la unión entre líderes y gerentes. Para lograr los objetivos fijados a partir de acciones inteligentes. Si el capital humano es el motor principal de una institución, el líder gerencial sería el volante que conduce todo el equipo hacia un propósito en específico, con la finalidad de prever dificultades para poner en marcha caminos alternativos, así también de eludir problemas y lograr la meta sin mayores dificultades y sin demora. Así también, el líder gerencial tiene la capacidad de guiar a los todos los integrantes de una organización siendo el responsable de hacer cumplir el objetivo a partir de la concentración de esfuerzos. (Flores, s.f.)

Universidad Americana (2021), define que el liderazgo gerencial como un elemento presente en toda empresa y es el impulsor de la misma. En consecuencia, es importante que toda persona que se desempeña en ese cargo desarrolle destrezas, El líder es el que compenetra al equipo de trabajo, el que lleva a cada integrante a la acción que transforma seguidores en líderes, es la persona encargada de planificar los objetivos, las estrategias y las tácticas en el corto, mediano y largo plazo. Es

el gestor de cambio para tener un mejor control de los resultados organizacionales.

En tal sentido, se puede interpretar al liderazgo gerencial como la capacidad y habilidad que dispone un gerente para encaminar a los miembros de su organización hacia un objetivo en común.

### **Importancia de Liderazgo Gerencial**

Noriega (2008), nos dice que el Liderazgo Gerencial es fundamental y éste debe tener la capacidad para la supervivencia de las empresas, puesto que una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir por falta de un líder apropiado; es vital para la supervivencia de cualquier organización. Así también, un Gerente promueve lazos afectivos para saber guiar, dirigir, motivar e influenciar a su equipo de trabajo y por ende cumplir los objetivos y metas de la organización.

#### **2.2.1.3. Características de un líder Gerencial**

Perona (2015), nos habla que el líder debe poseer 13 características imprescindibles.

- *Ser visionario:* Para anticiparse a los problemas, detectar oportunidades y para estar al tanto a la circunstancia general que hay en su entorno y poder así anticiparse tanto en problemas como oportunidades y a posibilidades de negocio.
- *Tener coraje:* Persona que no se amilana a las dificultades o problemas y que centra su energía en buscar soluciones a ellos.
- *Buen orador:* Debe tener la capacidad de seducir con su discurso, de saber trasladar sus ideas a los demás. La capacidad de la oratoria es contagiar entusiasmo de vender su idea o su proyecto como quiere que se desarrolle su trabajo.

- *Capacidad de negociación:* Tiene que saber convencer y como salir con la suya y lograr que la gente haga como él quiera.
- *Dotes de mando:* Capaz de reunir flexibilidad, dosis justa de autoridad, capacidad de recoger las necesidades de su equipo y al mismo tiempo capacidad de sacar lo mejor de cada uno de sus trabajadores.
- *Exigencia:* Exigente con los demás y consigo mismo. Esta característica hace que el líder sea perfeccionista, que exige al máximo a sus empleados.
- *Honestidad:* La honestidad es una cualidad muy importante para el líder, para que así las personas puedan confiar en él, deber ser coherente con sus valores y firme con sus creencias y así poder dar a la demás seguridad y la transparencia.
- *Dar el ejemplo:* Si el líder exige puntualidad, él debe ser el primero en llegar a la oficina.
- *Perseverancia:* Debe ser una persona constante, que sea capaz de ver los resultados a largo plazo y mantener la motivación hasta que consiga sus objetivos.
- *Flexibilidad:* Es muy importante adaptarse a las circunstancias cambiantes en la empresa.
- *Autodominio:* Es muy importante esta característica porque nos enfrentamos a situaciones de alto estrés y exigir mucha templanza.
- *Humildad.* Luchar contra el endiosamiento. No debemos ser arrogantes como líderes porque seríamos rechazados por nuestros subordinados o jefes.
- *Humano y accesible:* Ser empático y saber escuchar a las necesidades de sus subordinados.

#### **2.2.1.4. Ventajas de desarrollar el liderazgo gerencial**

No cabe duda mencionar que poniendo en marcha un apropiado liderazgo gerencial traerá consigo más ventajas que

desventajas en una organización, dado que el objetivo es aumentar el nivel de productividad y competitividad a partir de la concentración de esfuerzos en beneficio de las organizaciones. No siempre un gerente es líder, es por ello el fracaso de algunas empresas, que no cuentan con verdaderas personas al mando de un grupo con las cualidades y habilidades que se requiere para alcanzar el propósito que se desea. Muchas veces tener el poder hace que muchos gerentes se sientan superiores con sus empleados, es allí donde empiezan a aparecer los conflictos laborales, causando en el colaborador la frustración, y la desmotivación que a la larga traerá consecuencias graves como pérdida económica o declive de la empresa.

Actualmente en las empresas de hoy, los líderes gerenciales empiecen a mostrar sus verdaderas habilidades adaptándose a la necesidad del mercado e incluso a cambiar de rubro puesto que muchas empresas no se adecuaban a lo que las personas requerían mientras duraba en confinamiento en el país. Según Flores (s.f.) las ventajas de un liderazgo gerencial son las siguientes:

- *Disminuye el absentismo laboral:* Es una de las ventajas más significativas, pues el absentismo puede generar retrasos, baja productiva y pérdidas económicas. Una estrategia bien empleada en las organizaciones es el bono de asistencia, lo cual motiva a los trabajadores a no faltar.
- *Incrementa el nivel de productividad y competitividad:* Un adecuado liderazgo gerencial ayuda a lograr más ganancias económicas, obteniendo una rentabilidad eficiente. Así mismo mejora las competencias de los trabajadores y un buen clima de trabajo, generando una rentabilidad

- *Crea una planificación estratégica:* Permite establecer un conjunto de acciones para encaminar el rumbo de la organización, estipulando paradigmas que se adecuen a cada uno de los integrantes del equipo.
- *Genera confianza:* Es otras de las ventajas principales, puesto que generará relaciones positivas entre los integrantes del equipo, lo cual permite trabajar de manera adecuada, conjunta y eficiente, incentivando una comunicación abierta.
- *Incrementa la probabilidad de lograr los objetivos en tiempo y forma:* El liderazgo gerencial ayuda a tener una perspectiva diferente de lo que se quiere a corto, mediano y a largo plazo, teniendo una visión clara, comprometiéndose a cumplir su rol de manera desinteresada para el beneficio común.
- *Fomenta el buen clima laboral:* El trabajador se sentirá más comprometido con la organización, si se siente valorado por su líder; si se le reconoce los logros obtenidos y le da la confianza de escucharlo ante cualquier dificultad que se le presente.
- *Incrementa los beneficios de la empresa:* El liderazgo gerencial eficiente hará que cada uno de los integrantes del equipo se sienta motivado y comprometido en su trabajo, generando de esta manera la mayor participación de todos en la toma de decisiones, haciéndolos sentir valorados y comprometiéndolos a dar su mayor esfuerzo en beneficio de la empresa.

#### **2.2.1.5. Dimensiones del Liderazgo gerencial.**

Aubert (2014), menciona cuatro dimensiones del liderazgo gerencial son:

- Liderazgo Personal

Indica que lo continuo de un liderazgo gerencial comienza con un liderazgo personal, y es así que el líder se motiva, inspira, se desarrolla y procede a autoliderarse. La persona alcanza la seguridad y el valor necesario para romper las barreras mentales, permitiendo salir de su zona de confort y descubre una visión clara para su vida, mejora sus habilidades, hábitos, destrezas, calidad de vida y el carácter de la persona.

El autor también nos refiere que el liderazgo personal, nos ayuda a desarrollar y mejorar nuestras habilidades blandas y de esa manera ir descubrimiento la dimensión intrapersonal, es decir el conocerse uno mismo y creer lo que uno realiza o hace realmente vale la pena.

- Liderazgo de Influencia.

El liderazgo de influencia o también conocido como liderazgo hacia las personas, incluye el manejo de las dimensiones de la comunicación con el objetivo de fomentar una buena participación, cooperación, manteniendo un clima laboral agradable, para así motivar a las personas de la empresa, tengan confianza y puedan vencer los temores y obstáculos que se les presentan; y creer en sí mismo y puedan cumplir sus objetivos propuestos.

El autor también nos hace referencia que esta dimensión de liderazgo es la que influye en los individuos para ejecutar acciones que no se retarían. En tal sentido, está relacionado con el desarrollo de habilidades blandas que incluyen un mejoramiento y



desarrollo de dimensión interpersonal. Un buen gerente que practica y desarrolla sus destrezas para ser un excelente líder con su equipo de trabajo, permite crear un adecuado ambiente laboral, preocupándose por mejorar la satisfacción de sus colaboradores.

- Liderazgo Estratégico

Indica que la tercera dimensión es el tercer elemento continuo del liderazgo gerencial es el liderazgo estratégico, donde se adquiere postura, se orientan acciones, se establece un rumbo y alinea esfuerzos de su equipo laboral. Esta dimensión establece la misión, visión y los valores compartidos que apoya a establecer una estrategia. El liderazgo estratégico permite a la entidad a poder vencer y enfrentar las exigencias de un mundo globalizado y competitivo, donde también brinda las herramientas adecuadas para los cambios externos permitiendo llevar a una empresa hacia el cumplimiento de la visión empresarial.

- Liderazgo de Resultados

El liderazgo de resultados es la continuación del auto liderarse, del liderazgo personal, liderazgo de influencia y liderazgo estratégico. Esta última es donde el líder optima y utiliza las estrategias, para el logro de los resultados, obteniendo mayor capacidad empresarial.

El autor también menciona que este tipo de liderazgo ayuda a cambiar y transformar la empresa. Se identifica por la toma de decisiones rápida, permitiendo gozar un respaldo por los colaboradores de la entidad, utiliza las técnicas y herramientas para saber negociar, resolver problemas y solucionar conflictos a través de habilidades.

### 2.2.1.6. Tipos de liderazgo gerencial

Para Regader (2020), existen cinco tipos de liderazgo en el mundo empresarial, si bien algunos generan ventajas, otros no.

En muchas circunstancias, la cultura de la organización determina que estilo de liderazgo es el más apropiado. Existen otros factores como, por ejemplo: la personalidad del líder, la personalidad de los trabajadores o la tipología de objetivos que desea alcanzar la empresa; que pueden alterar al estilo de liderazgo que se requiere aplicar. En algunas empresas pueden coexistir distintos estilos de liderazgo, esto dependerá de las circunstancias en que se encuentre la organización.

Tipos de liderazgo: de los más directivos a los más democráticos

El tipo de liderazgo trae consigo resultados positivos como negativos en el manejo de la empresa y en el confort de los trabajadores.

- Un estilo de liderazgo positivo e integrador propicia una buena química entre los integrantes de un equipo de un determinado proyecto, así mismo mejora la productividad laboral.
- Un estilo de liderazgo negativo genera una deficiente comunicación, síndrome de burnout y como consecuencia traerá consigo una baja productividad, ocasionando pérdidas dentro de la empresa.

A continuación, los 5 tipos de liderazgo que se ejercen en las diferentes organizaciones:

- Liderazgo laissez-faire

También conocido como Liderazgo delegativo, se le caracteriza por la no participación y la poca retroalimentación para con los trabajadores. La definición “laissez-faire” nace del francés “dejar pasar” o “dejar ser”. Es un tipo de liderazgo que desestima el autoritarismo y que da

a los trabajadores la oportunidad de llevar a cabo sus convicciones e ideas.

Un punto positivo en este tipo de liderazgo es que los trabajadores pueden sacar lo mejor de ellos mismos, pueden aumentar su creatividad y proactividad.

Un punto negativo es que puede ocasionar holgazanería si los trabajadores se notan que su labor no es supervisada ni mucho menos valoradora.

- Liderazgo Autocrático

Es un liderazgo que está basado en la autenticidad del jefe para tomar decisiones, determinar estrategias y planes de acción sin la mínima participación de los trabajadores. En este tipo de liderazgo el líder tiene la autoridad absoluta y nadie debe cuestionar sus normas e instrucciones. Puede causar un ambiente de trabajo hostil.

- Liderazgo democrático

También conocido como Liderazgo participativo, en este estilo se quiere involucrar a los empleados en la planificación de estrategias y directrices laborales. El líder es el encargado de fomentar una comunicación buena con todos los integrantes del equipo y los invita a participar en la toma de decisiones, promoviendo las ideas y opiniones de cada uno de ellos, para que luego el pueda tomar la decisión que mejor se adecua al beneficio de la empresa.

- Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional se basa como su mismo nombre lo dice en fomentar transacciones entre líder y trabajadores, es decir el trabajador puede recibir incentivos si su rendimiento laboral es excelente y el líder también resulta beneficiado dado que si el rendimiento del trabajador es el óptimo, se logrará el objetivo propuesto.

- Liderazgo transformador

Es el tipo de liderazgo que mayormente se requiere en una empresa, dado que dedica sus esfuerzos a la existencia

de altos niveles de comunicación e interacción entre jefes y empleados, generando un clima laboral grato entre todos y haciendo un poco más fácil la tarea de conseguir el propósito que se requiere en la organización.

#### **2.2.1.7. Líderes gerenciales que Inspiran**

Temple (2016), nos dice que los líderes que inspiran son:

- Aquellos que saben escuchar, hacen partícipes a todos los integrantes de su equipo y los hacen sentir que su opinión es valorada, aunque al final ellos tienen la última palabra. Siguen su instinto, son auténticos, predicán con el ejemplo y son consistentes con valores y por eso inspiran confianza.
- Motivadores y desean recibir lo mismo que ellos transmiten.
- Son perseverantes y proyectan una visión. Llegan tan lejos como se lo proponen, son disciplinados, correctos y son grandes ejemplos a seguir.

### **2.2.2. Compromiso Organizacional**

#### **2.2.2.1. Definición**

Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016), nos dicen que el compromiso organización es la identificación psicológica de un individuo con la organización y las metas de ésta, se caracteriza por la decisión de permanecer por un período de tiempo más largo en el lugar donde labora y lo harán con el ímpetu que se requiere para lograr los objetivos en la organización.

También se argumenta que el compromiso organizacional es fuerte en los profesionales que tienen más años trabajando en la organización debido a su experiencia laboral.

El compromiso organizacional es el apego que siente el trabajador hacia la empresa donde se desempeña, de esta manera el individuo se compromete a seguir perteneciendo a la

organización y al cumplimiento de sus metas, orientando al resto de personas para que cumplan con sus funciones con el fin de lograr el objetivo establecido. (Chiavenato, 1999)

El compromiso organizacional es el interés y el pacto que tiene el trabajador con la organización, para llevar a cabo la mejor labor posible, además, de las estrategias que se lleve a cabo para estimular el trabajo en conjunto, fomentando un área de trabajo alentador. (Luthans, 2008)

Robbins y Judge (2004), manifiestan que el compromiso organizacional es la manera como un trabajador se identifica con la empresa y los objetivos de esta deseando continuar formando parte de esta organización.

“El compromiso organizacional es la opción volitiva que tiene el trabajador para la organización donde labora, así como para orientar su labor al logro de los objetivos de la misma” (Chiavenato, 2009).

Concordamos con Peña et al. (2016), ya que define de manera más objetiva al compromiso organizacional, argumentándola como el grado de identificación psicológica y sentido de pertenencia de un trabajador con la organización y las metas de ésta. El compromiso organizacional es crucial para incrementar la productividad y la satisfacción laboral en la empresa.

#### **2.2.2.2. Importancia del Compromiso Organizacional**

El compromiso organizacional es de suma importancia para el buen funcionamiento de la empresa. El empleado debe identificarse y tener un sentido de pertenencia con la organización para cumplir con objetivos establecidos, tal y como lo argumenta Edel, García y Casiano (2007), el compromiso organizacional es uno de los factores más importantes, puesto que un compromiso firme se relaciona con una productividad muy alta, mejorando el rendimiento y la eficiencia en la organización.

Se puede expresar entonces que el compromiso en los empleados tiene aspectos muy importantes, puesto que mejora la productividad o la eficiencia en la empresa, En tal sentido existen aspectos como el absentismo laboral o la rotación de personal que se reducen cuándo hay un alto grado de compromiso organizacional .

#### **2.2.2.3. Fuentes de compromiso.**

Arias, Varela, Loli y Quintana (2003), nos hablan de tres fuentes de compromiso.

- Experiencias en el Trabajo.

Confianza en la organización, percepción de la propia importancia en la organización, así como las inversiones de tiempo y esfuerzo.

- Características Personales.

Las siguientes características son la personalidad del trabajador y el aspecto demográficos relativos como satisfacción, edad, autoestima y necesidad del logro.

- Características del Trabajo.

Identificarse con las tareas que les asigne y ponerse retos para terminar las labores eficientemente y eficazmente.

#### **2.2.2.4. Dimensiones del Compromiso Organizacional.**

Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016), en su *artículo científico Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos*, nos menciona tres dimensiones del compromiso organizacional:

- Compromiso de Continuidad

Caracterizado por la necesidad que tiene un empleado de seguir trabajando en la misma empresa, puesto que no quiere perder su empleo; este tipo de compromiso revela el apego de carácter material que el colaborador

tiene con la empresa. Esta dimensión contempla dos componentes:

- *Componente de alto sacrificio personal*: Asociado a los costos de abandonar la organización.
- *Componente de falta de alternativas percibidas*: Relacionado con la escasez de oportunidades de encontrar un empleo similar al que tiene.

- Compromiso Emocional o Afectivo

Se refiere a la implicación emocional con los valores y metas de su empresa, la identificación del trabajador con su lugar de trabajo, el disfrute en la relación laboral y un sentimiento de lealtad y pertenencia a su empresa. En el compromiso Emocional el trabajador siente un fuerte deseo por mantenerse como miembro de la organización.

- Compromiso Normativo o de permanencia:

También conocido por la obligación moral que tiene un empleado de corresponder a la empresa, en agradecimiento por los beneficios; este contempla un sentido de deber hacia la empresa; una cierta obligatoriedad interna más que un deseo de adhesión voluntaria. Este tipo de compromiso se caracteriza por la presión normativa internalizada por el empleado para actuar de tal modo que se logren los objetivos e intereses de la empresa. (pp. 95-105)

#### **2.2.2.5. Componentes del Compromiso Organizacional.**

Claure y Bohrt (2004), en su *artículo científico*, nos refiere tres componentes del compromiso organizacional.

- *Lealtad*: Trata del respeto y el cumplimiento hacia la empresa mediante acciones dirigidas de defenderlas.
- *Identificación*: Aceptar las metas de las empresas y tener las mismas, ideas propósitos, creencias, objetivos.

- *Membresía*: Es el deseo y la voluntad de permanecer en la organización, se siente muy identificado, comprometido con cumplir su labor. (pp. 77-83)

#### **2.2.2.6. Beneficios del Compromiso Organizacional**

Nicuesa (2020), nos proporciona cinco beneficios que trae consigo el compromiso organizacional:

- Mayor productividad.
- Mayor retención y menor rotación de personal.
- Mayor satisfacción laboral, haciendo que el trabajador se identifique con los objetivos y metas establecidas en la organización.
- Incrementa la rentabilidad de la empresa.
- Disminuye el ausentismo laboral.

#### **2.2.2.7. Practicas efectivas para gestionar el compromiso con la organización.**

Peña et al. (2016), nos escriben diez prácticas que son efectivas para gestionar el compromiso en las instituciones u organizaciones.

1. Inserción de los valores personales y corporativos de la organización.
2. Alineación de los trabajadores con la estrategia corporativa.
3. Reforzamiento del vínculo afectivo de los colaboradores.
4. Promover los programas de reconocimiento interno (El colaborador se sentirá más motivado, y por tanto más comprometido con la organización, si se le reconoce su adecuado rendimiento).
5. Mejorar la calidad de vida de los empleados, la conciliación y la flexibilidad laboral es primordial a la hora de gestionar el compromiso de los colaboradores con la empresa.
6. Poner en marcha el plan retributivo de la empresa, informar a nivel interno de las ventajas del uso de planes



de retribución flexible frente a otros modelos retributivos de las diferentes organizaciones.

7. Involucrar a los colaboradores en su propia formación. La formación de cada uno de ellos es importante, por lo que es recomendable preparar formaciones para los trabajadores en función de las necesidades de estos.
8. Establecer objetivos medibles y alcanzables
9. Favorecer la sensación de disfrute y concentración
10. Trasladar la sensación de seguridad a los empleados

## **2.3. Marco Conceptual**

### **2.3.1. Liderazgo**

Los Líderes formales e informales de la organización son los que creen o limitan los espacios en los que el personal de la misma, encuentra las condiciones ambientales necesarias para su desarrollo como colaboradores y personas, así también son ellos los que apoyan o limitan la integración quienes se aferran al control o permiten una mayor participación de los integrantes de la organización. (García, 2010)

### **2.3.2. Liderazgo Gerencial**

Pacheco (2018), nos dice que el liderazgo es una habilidad básica que toda persona debe poseer para liderar en una entidad. Un gerente trabaja para ser aceptado en su empresa y ayudar a su equipo de trabajo y tener la capacidad de poder liderar en una empresa.

### **2.3.3. Gerente**

Para Coll (2020), nos dice que gerente es aquella persona encargada de dirigir una institución pública o privada. También se encarga de supervisar y coordinar su equipo de trabajo y ayuda en el cumplimiento de objetivos a corto y largo plazo de la empresa; así

también lo afirma Armendáriz (2015), el Gerente debe poseer habilidades y cualidades para lograr las metas de la organización, y debe además tener la capacidad para ayudar a superar los obstáculos que se presenten en el camino. (pp. 48)

#### **2.3.4. Compromiso**

El compromiso es una colección de sacrificios, que decidimos hacer, que nos cuestan trabajo, pero que sin embargo se hacen por elección propia. Es un concepto de disciplina y responsabilidad, además se necesita tener la madurez suficiente para poder afrontarlo, el compromiso puede ser con nosotros mismos, con nuestras metas, con otras personas u organizaciones. (Rodríguez, 2017)

#### **2.3.5. Organización**

Se considera organización al conjunto de individuos que tienen un fin común. Cada persona que forma parte de una organización debe cooperar para lograr el objetivo que se requiere, deben trabajar en equipo, ayudándose mutuamente para ir en el mismo sentido, hacia una misma meta. (Peralzate, 2017).

### **2.4. Hipótesis.**

Hi: La relación que existe entre el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional percibido por los trabajadores de la empresa el Bambú Internacional es directa y significativa.

Ho: La relación que existe entre el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional percibido por los trabajadores de la empresa el Bambú Internacional no es directa ni significativa.

## 2.5. Variables

### 2.5.1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Liderazgo Gerencial	El liderazgo gerencial surge de la unión entre líderes y gerentes, con el objetivo de alcanzar los objetivos fijados a partir de acciones inteligentes. Entonces si el capital humano es el motor principal de una empresa, el líder gerencial sería el volante que conduce a todo el equipo al cumplimiento de la meta a partir de la concentración de esfuerzos. (Flores, s.f.)	Liderazgo Personal	Auto liderazgo	1,2	Cuestionario	Ordinal
			Seguridad y Autoestima	3,4		
			Automotivación	5,6		
		Liderazgo de Influencia	Comunicación	7,8		
			Confianza	9,10		
			Ambiente laboral	11,12		
		Liderazgo Estratégico	Misión y visión	13,14		
			Esfuerzo y conjunto	15,16		
			Herramientas	17,18		
			Mejoramiento	19,20		
Liderazgo por Resultados	Maximización de recursos	21,22				
	Toma de decisiones	23,24				

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
Compromiso Organizacional	Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016), nos dicen que el compromiso organizacional es la identificación psicológica de una persona con la empresa y las metas de ésta, se caracteriza por la decisión de permanecer por un período de tiempo más largo en el lugar de trabajo.	Compromiso de continuidad	Adhesión material	1,2	Cuestionario	Ordinal
			Oportunidad de ascenso	3,4		
			Desarrollo profesional	5,6		
		Compromiso Emocional o afectivo	Adhesión emocional	7,8		
			Identificación	9,10		
		Compromiso normativo o de permanencia	Aceptación de objetivos	11,12		
			Adhesión laboral	13,14		
Lealtad	15,16					
			Deber moral	17,18		

### **III. MATERIAL Y MÉTODOS**

#### **3.1. Material**

##### **3.1.1. Población**

Conformada por todos los trabajadores de la empresa el Bambú Internacional, ubicada en la ciudad de Trujillo, siendo un total de 25 colaboradores.

##### **3.1.2. Marco Muestral**

Constituida por la planilla de los trabajadores de la Empresa el Bambú Internacional, ubicada en la provincia de Trujillo, Departamento La Libertad.

##### **3.1.3. Unidad de Análisis**

Constituido por cada trabajador que labora en la empresa el Bambú Internacional

##### **3.1.4. Muestra**

La muestra está comprendida por los 25 colaboradores de la empresa

##### **Criterio de Inclusión**

- Todos los trabajadores que se encuentran en planilla de la empresa
- Colaboradores de todas las edades.

##### **Criterio de Exclusión**

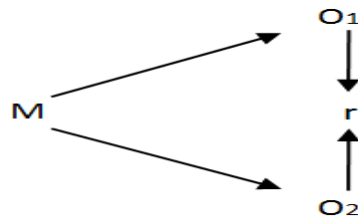
- Trabajadores que llegan de apoyo a trabajar en la empresa
- Colaboradores que se rehúsen a colaborar con la investigación

#### **3.2. Métodos**

##### **3.2.1. Diseño de contrastación**

Para Baena (2017), la investigación con un diseño no experimental, se caracteriza por no manipular el desarrollo de las variables, por lo que se observa tal y como se presenta en la realidad. En tal sentido, el diseño de la investigación fue no experimental, con un nivel descriptivo-correlacional, pues tiene como objetivo identificar el nivel de las variables y determinar la relación entre éstas.

### Esquema de diseño Correlacional



Donde:

M: Muestra: Trabajadores de la empresa el Bambú Internacional

O1: Percepción de la variable “Liderazgo gerencial”

O2: Percepción de la variable “Compromiso organizacional”

r: Relación entre Variables

### **3.2.2. Técnicas e Instrumentos de colecta de datos**

<b>Técnica</b>	<b>Instrumentos</b>
Encuesta	Cuestionario Liderazgo Gerencial
Encuesta	Cuestionario Compromiso Organizacional

**Encuesta:** Esta técnica de recopilación de información tiene como objetivo recolectar el punto de vista de los trabajadores de la empresa el Bambú Internacional acerca del tema en investigación.

#### **Cuestionario:**

- Para la variable liderazgo gerencial, el cuestionario estuvo compuesto por 24 ítems. (Anexo N° 1)
- Para la variable compromiso organizacional, el cuestionario estuvo compuesto por 18 ítems. (Anexo N° 2)

Cada ítem se hizo en base al indicador y dimensión correspondiente según la operacionalización de variables.

El cuestionario se basará mediante la siguiente valoración en la escala de Likert

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

### Validez del instrumento

Los dos cuestionarios del trabajo de investigación fueron validados por juicio de tres expertos, especialistas en el tema.

Nº	Expertos	Grado Académico
1	Gustavo Ugarriza Gross	Magíster en Administración
2	Herbias Figueroa Margot Isabel	Dra. En Administración
3	Heyner Márquez Yauri	Doctor en Administración

### Confiabilidad del Instrumento

Para probar fiabilidad de los instrumentos, se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach. El Alfa de Cronbach mientras más se aproxime a 1, mayor es la fiabilidad del instrumento.

Se realizó una prueba piloto a 15 trabajadores para determinar si ambos cuestionarios eran confiables, resultando que efectivamente son muy aceptables.

Estadísticas de fiabilidad Cuestionario Liderazgo Gerencial	
Alfa de Cronbach	Nº Elementos
.871	24

Estadísticas de fiabilidad Cuestionario Compromiso Organizacional	
Alfa de Cronbach	Nº Elementos
.941	18

### 3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos obtenidos de los cuestionarios se utilizó la hoja de cálculo de Microsoft Excel para tabular la información y de esta manera se procedió a formular las tablas de

frecuencias y gráficos estadísticos correspondientes a la estadística descriptiva.

Para el análisis inferencial se usó del programa estadístico IBM SPSS Statistics, donde los datos fueron sometidos a la prueba estadística Tau-b de Kendall, se optó por dicha prueba dado que ambas variables tienen un nivel de medición ordinal y las categorías son iguales, además que la población es pequeña.

#### **IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

##### **4.1. Presentación de resultados**

El propósito del presente estudio es saber cuál es la percepción que tienen los trabajadores en cuánto al liderazgo y compromiso del gerente general de la empresa el Bambú Internacional, es por ello que se empleará como técnica la encuesta y como instrumento, el cuestionario y será aplicado a todos los trabajadores de la empresa. El cuestionario se basó mediante la siguiente valoración en escala de Likert.

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

##### **Validez del instrumento por juicio de expertos**

Ambos cuestionarios fueron validados por tres expertos en la especialidad. (Anexo 3)

##### **Confiabilidad del instrumento**

Para ello se utilizó Alfa de Cronbach, el cual arrojó como resultado, 0.871 para el cuestionario de la variable liderazgo gerencial y 0.941 para el cuestionario de la variable compromiso organizacional. Cabe resaltar que mientras más se aproxima a 1, mayor es la fiabilidad.

##### **Estadística descriptiva**

Para el procesamiento de datos obtenidos a través de los dos cuestionarios, se utilizó hojas de cálculo de Microsoft Excel para tabular



la información y de esta manera proceder a elaborar las tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.

En base a la variable Liderazgo Gerencial

Se dió inicio con la creación de una base de datos con la información recolectada en el cuestionario, luego se procedió a la sumatoria de las puntuaciones obtenidas, seguidamente se estableció el rango para determinar el valor máximo y el valor mínimo de la variable.

Luego se realizó la construcción de dos baremos; uno para identificar el nivel de Liderazgo Gerencial y el otro para sus dimensiones.

*Baremo para la variable Liderazgo Gerencial*

Variable	Niveles	Valor mín.	Valor máx.
Liderazgo Gerencial	Alto	90	120
	Medio	57	89
	Bajo	24	56

*Baremo para las dimensiones de la Variable Liderazgo Gerencial*

Dimensión	Niveles	Valor mín.	Valor máx.
L. Personal			
L. de Influencia	Alto	24	30
L. Estratégico	Medio	15	23
L. por Resultados	Bajo	6	14

En base a la variable Compromiso Organizacional

De igual manera se inicia con la creación de una base de datos con la información recolectada en el cuestionario, en seguida se procedió a la suma de las puntuaciones obtenidas, seguidamente se estableció el rango para determinar el valor máximo y el valor mínimo de la variable.

Luego se realizó la construcción de dos baremos; uno para identificar el nivel de Compromiso Organizacional de la gerente y el otro para sus dimensiones.

*Baremo para la Variable Compromiso Organizacional*

Variable	Niveles	Valor mín.	Valor máx.
Compromiso Organizacional	Alto	68	90
	Medio	43	67
	Bajo	18	42

*Baremo para las dimensiones del Compromiso Organizacional*

Dimensión	Niveles	Valor mín.	Valor máx.
C. Continuidad	Alto	24	30
C. Emocional	Medio	15	23
C. Normativo	Bajo	6	14

### Organización y presentación de datos

Los resultados de la estadística descriptiva han sido presentados en tablas, asimismo para facilitar la comprensión de algunos resultados se adjuntó gráficos de barras.

### Estadística Inferencial

*Prueba de Hipótesis:* Para determinar la relación entre el Liderazgo Gerencial y el Compromiso Organizacional se utilizó la prueba de correlación Tau-b de Kendall, de igual manera se empleó para determinar la relación entre el Liderazgo Gerencial y las dimensiones del Compromiso Organizacional. Para ellos se usó del programa estadístico IBM SPSS Statistics.

*La interpretación del coeficiente de Correlación Tau-b de Kendall:*

Valor	Criterio
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy fuerte
-0.75 a -0.89	Correlación negativa considerable
-0.50 a -0.74	Correlación negativa media
-0.25 a -0.49	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.24	Correlación negativa muy débil
<b>0.00</b>	<b>Correlación nula</b>
+0.01 a +0.24	Correlación positiva muy débil
+0.25 a +0.49	Correlación positiva débil
+0.50 a +0.74	Correlación positiva media
+0.75 a +0.89	Correlación positiva considerable
+0.90 a +0.99	Correlación positiva muy fuerte

+1.00 Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández (2014)

A continuación, se muestran los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la empresa El Bambú Internacional. La presentación de los resultados se iniciará con los objetivos específicos, para luego dar lugar al objetivo general y la prueba de hipótesis.

**Según el objetivo específico 1:** Identificar el nivel de liderazgo del gerente general de la empresa El Bambú Internacional percibido por los trabajadores.

Tabla 1

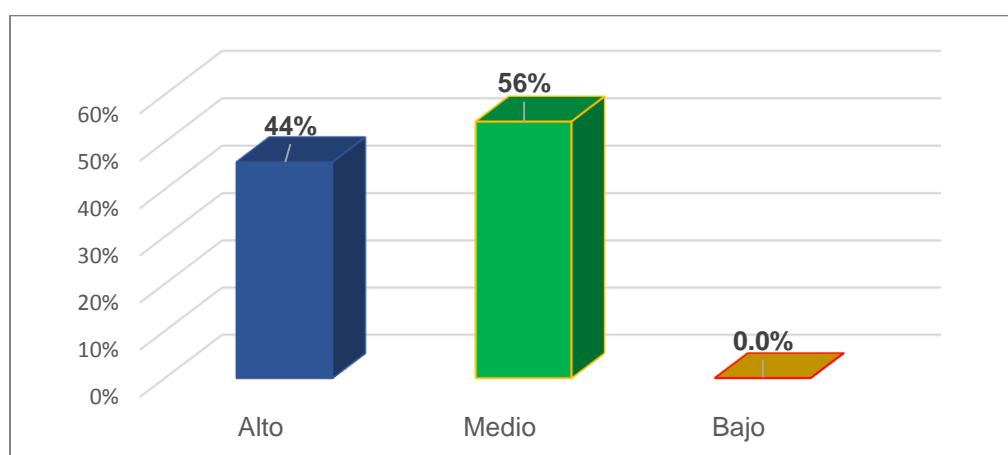
*Nivel de liderazgo del gerente general de la empresa El Bambú Internacional, percibido por los trabajadores*

Niveles	N° de trabajadores	Porcentaje
Alto	11	44.0
Medio	14	56.0
Bajo	0	0.0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta

Figura 1

*Nivel de liderazgo del gerente general de la empresa El Bambú Internacional percibido por los trabajadores*



Fuente: Encuesta

En la tabla 1, se observa que del 100% de los encuestados (trabajadores), el 56.0% percibe que el gerente general de la empresa El Bambú Internacional, presenta un nivel de liderazgo medio, mientras que

el 44.0% percibe que el gerente general presenta un nivel de liderazgo alto.

Tabla 2

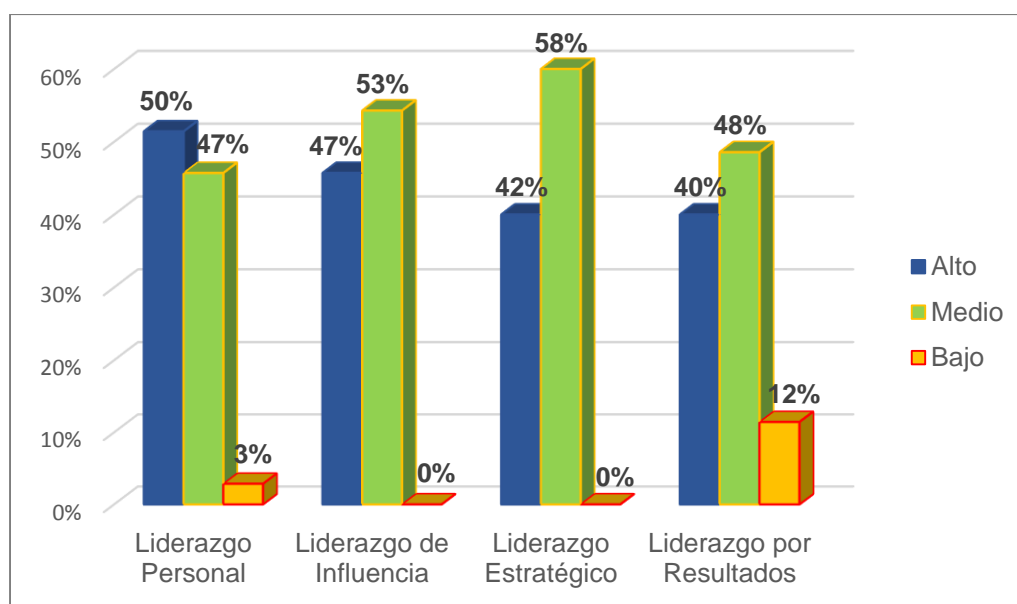
*Nivel de liderazgo del gerente general de la empresa El Bambú Internacional percibido por los trabajadores, según dimensiones.*

Nivel	Liderazgo Personal		Liderazgo de Influencia		Liderazgo Estratégico		Liderazgo por Resultados	
	N° trabajaj	%	N° trabajaj	%	N° trabajaj	%	N° trabajaj	%
Alto	13	50.0	12	47.0	11	42.0	10	40.0
Medio	11	47.0	13	53.0	14	58.0	13	48.0
Bajo	1	3.0	0	0.0	0	0.0	2	12.0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta

Figura 2

*Nivel de liderazgo del gerente general de la empresa El Bambú Internacional percibido por los trabajadores, según dimensiones.*



Fuente: Encuesta

En la tabla 2, se observa que el 50.0% percibe que el gerente general de la empresa El Bambú Internacional, presenta un nivel de liderazgo alto según la dimensión Liderazgo personal, respecto a la dimensión liderazgo de influencia el 53.0% percibe que la gerente presenta un nivel de liderazgo gerencial medio, en la dimensión Liderazgo Estratégico el 58% percibe que la gerente presenta un nivel de liderazgo medio y el

48.0% percibe que la gerente presenta un nivel de liderazgo medio según la dimensión liderazgo por resultados.

**Según el objetivo específico 2:** Identificar el nivel de compromiso organizacional del gerente general de la empresa El Bambú Internacional percibido por los trabajadores

Tabla 3

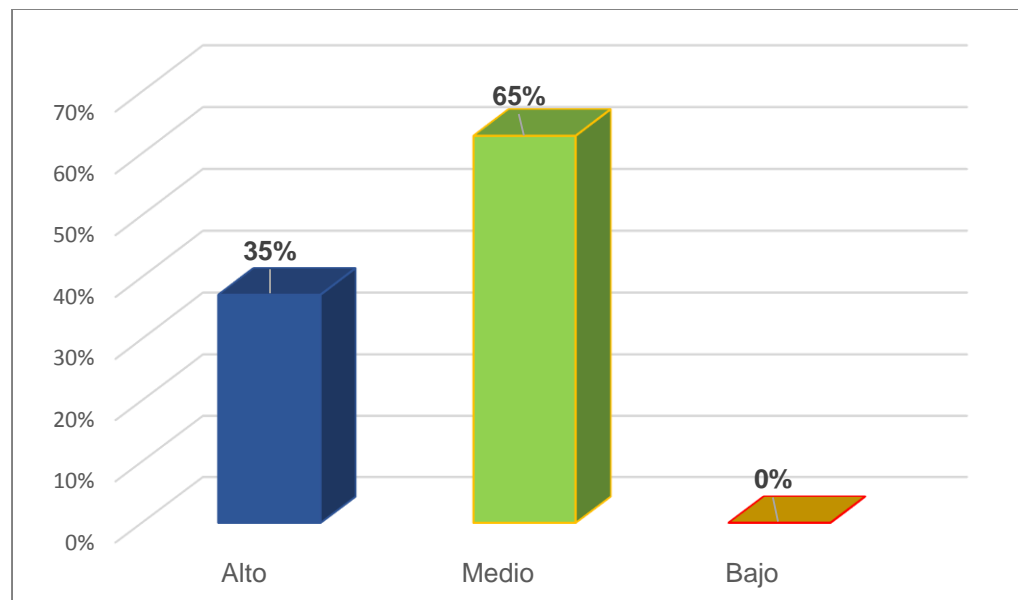
*Nivel de compromiso organizacional del gerente general de la empresa El Bambú Internacional percibido por los trabajadores.*

Nivel	Nº de trabajadores	Porcentaje
Alto	9	35.0
Medio	16	65.0
Bajo	0	0.0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>

*Fuente: Encuesta*

Figura 3

*Nivel de compromiso organizacional del gerente general de la empresa El Bambú Internacional, percibido por los trabajadores*



*Fuente: Encuesta*

En la tabla 3, se observa que del 100% de los encuestados (trabajadores), el 65.0% percibe que el gerente general de la empresa El Bambú Internacional, presenta un nivel de compromiso organizacional

medio, mientras el 35.0% percibe que el gerente general presenta un nivel de compromiso organizacional alto.

Tabla 4

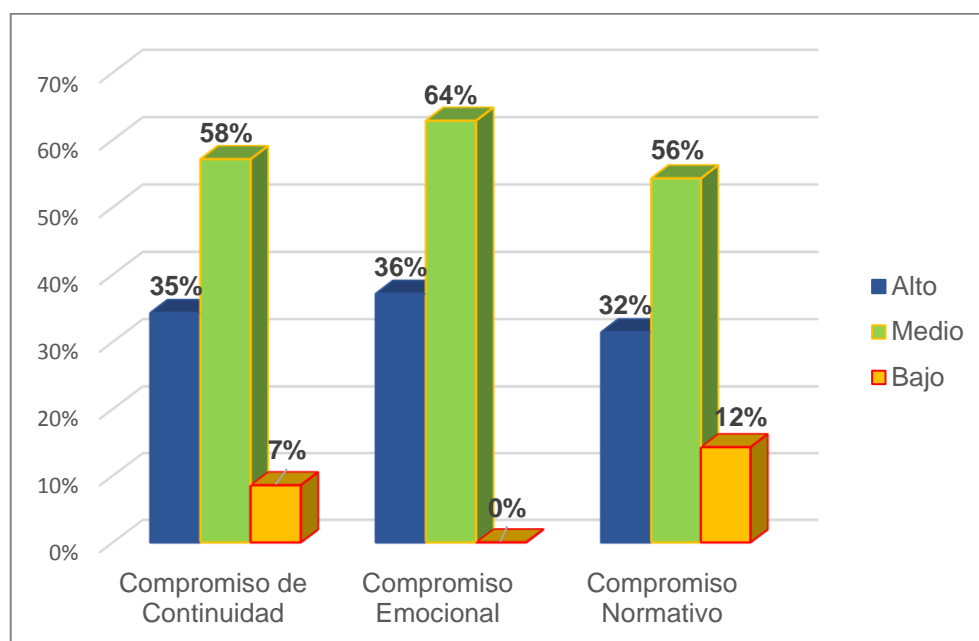
*Nivel de Compromiso Organizacional del gerente general de la empresa El Bambú Internacional percibido por los trabajadores, según dimensiones.*

Nivel	Compromiso de Continuidad		Compromiso Emocional		Compromiso Normativo	
	N° trabaj	%	N° trabaj	%	N° trabaj	%
Alto	9	35.0	9	36.0	11	32.0
Medio	15	58.0	16	64.0	9	56.0
Bajo	1	7.0	0	0.0	5	12.0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta

Figura 4

*Nivel de Compromiso Organizacional del Gerente General de la empresa El Bambú Internacional percibido por los trabajadores, según dimensiones.*



Fuente: Encuesta

En la tabla 4, se observa que el 58.0% percibe que el gerente general de la empresa El Bambú Internacional, presenta un nivel de compromiso organizacional medio según la dimensión compromiso de continuidad, respecto a la dimensión compromiso emocional el 64.0%

percibe que el gerente presenta un nivel de compromiso organizacional medio y el 56.0% percibe que el gerente presenta un nivel de compromiso organizacional medio según la dimensión compromiso normativo.

**Según el objetivo específico 3:** Establecer si existe relación entre el liderazgo gerencial percibido y las dimensiones del compromiso organizacional percibidos por los trabajadores de la empresa El Bambú Internacional.

Tabla 5

*Relación entre Liderazgo gerencial y la dimensión compromiso de continuidad*

		Liderazgo gerencial	Compromiso de continuidad
Tau_b de Kendall	Liderazgo gerencial	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.083
		N	25
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	.083
		Sig. (bilateral)	.456
		N	25

Fuente: IBM SPSS Statistic Visor

Según los resultados de la prueba de Correlación Tau-b de Kendall, Tabla 5; nos muestra que la variable liderazgo gerencial y la dimensión compromiso de continuidad no guardan relación, pues su nivel de significancia es 0.456, mayor a 0.05.

Tabla 6

*Relación entre Liderazgo gerencial y la dimensión compromiso emocional o afectivo*

		Liderazgo gerencial	Compromiso emocional o afectivo
<b>Tau_b de Kendall</b>	Liderazgo gerencial	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.182
		N	25

Compromiso emocional o afectivo	Coeficiente de correlación	.182	1.000
	Sig. (bilateral)	.113	
	N	25	25

Fuente: IBM SPSS Statistic Visor

Según los resultados de la prueba de Correlación Tau-b de Kendall, Tabla 6; nos muestra que la variable liderazgo gerencial y la dimensión compromiso emocional no guardan relación, pues su nivel de significancia es 0.113, mayor a 0.05.

Tabla 7

*Relación entre Liderazgo gerencial y la dimensión compromiso normativo o de permanencia*

		Liderazgo gerencial	Compromiso normativo o de permanencia
Tau_b de Kendall	Liderazgo gerencial	1.000	,257*
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		.021
	N	25	25
Compromiso normativo o de permanencia	Liderazgo gerencial	,257*	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.021	
	N	25	25

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: IBM SPSS Statistic Visor

Según los resultados de la prueba de Correlación Tau-b de Kendall, Tabla 7; nos muestra que el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall es de  $r = 0,257$  (existiendo una correlación positiva débil) con un nivel de significancia promedio  $p=0.021$  siendo esto menor al 5% ( $p<0.05$ ), la cual quiere decir que la relación que existe entre la variable liderazgo gerencial y la dimensión compromiso normativo es directa y significativa.



## **Prueba de Hipótesis**

**Objetivo General:** Determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional percibido por los trabajadores de la empresa El Bambú Internacional, Trujillo 2023.

### *Planteamiento de la hipótesis*

- Hi: La relación que existe entre el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional percibido por los trabajadores de la empresa El Bambú Internacional es directa y significativa.
- Ho: La relación que existe entre el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional percibido por los trabajadores de la empresa El Bambú Internacional no es directa ni significativa.

*Nivel de significancia* de  $\alpha = 0.05$

### *Prueba Estadística*

Se procedió a procesar los datos obtenidos de las encuestas en IBM SPSS Statistics Visor calculando la correlación Tau-b de Kendall entre la variable Liderazgo Gerencial y la variable Compromiso Organizacional, ya que ambas variables son ordinales y el tamaño de la muestra es pequeña, obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 8

### *Prueba de Correlación Tau-b de Kendall*

			Liderazgo gerencial	Compromiso organizacional
Tau_b de Kendall	Liderazgo gerencial	Coeficiente de correlación	1.000	,232*
		Sig. (bilateral)		.037
		N	25	25
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,232*	1.000
		Sig. (bilateral)	.037	
		N	25	25

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: IBM SPSS Statistic Visor

Decisión:

En la tabla 8 se analiza que el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall es de  $r = 0,232$  (existiendo una correlación positiva débil) con el nivel de significancia promedio  $p=0.037$  siendo esto menor al 5% ( $p<0.05$ ), la cual quiere decir que la relación que existe entre el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional es directa y significativa, rechazando de esta manera la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa.

Se concluye entonces:

- ✓  $H_1$ : La relación que existe entre el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional percibido por los trabajadores de la empresa El Bambú Internaciona es directa y significativa.

## 4.2. Discusión de resultados

La empresa El Bambú Internacional, presenta actualmente ciertas deficiencias en el liderazgo y compromiso de la gerente general, es por ello que se ha efectuado la presente investigación, con la finalidad de aportar información de utilidad a la gerencia para el desarrollo de estrategias y técnicas que considere relevante para mejorar el nivel de liderazgo y compromiso con sus trabajadores, para lograr de esta manera mejores resultados para la empresa.

Durante la aplicación del presente estudio se presentaron ciertas limitaciones como, por ejemplo: falta de estudios de investigación con las variables liderazgo gerencial y compromiso organizacional bajo la percepción de los trabajadores, carencia aún estudios en el mismo rubro de la empresa. Una última limitación fue el cruce de horarios de trabajo de las investigadoras con el horario de los trabajadores de la empresa El Bambú Internacional.

La presente investigación tuvo por objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional percibido por los trabajadores de la empresa El Bambú Internacional, Trujillo 2023, los resultados mostrados en la tabla 8 se determinan según la prueba de Correlación Tau-b de Kendall que si existe una relación directa y significativa entre las variables Liderazgo y Compromiso Organizacional dado que el coeficiente de correlación es de 0,232 (existiendo una correlación positiva débil) con un nivel de significancia promedio  $p=0.037$  siendo esto menor al 5% ( $p<0.05$ ) determinando así la existe relación entre ambas variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; este resultado se corrobora con los encontrados por Herrera (2022) en su trabajo de investigación *Relación entre la Percepción del Liderazgo y el Compromiso Organizacional* de la empresa Pública de Aseo y Gestión Ambiental del Cantón Latacunga, en donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,581, lo que demuestra que existe una correlación moderada positiva entre las variables percepción de liderazgo y compromiso organizacional, con un nivel de significancia de 0,000 demostrando que hay evidencia altamente significativa para afirmar

relación entre ambas variables. También se corrobora con los resultados hallados por Quispe (2020) en su investigación Liderazgo gerencial y compromiso organizacional de los trabajadores de la división de abastecimiento de la Dirección de Logística de la PNP, quien concluyó que existe una relación significativa y positiva media  $Rho=0,556$  con un nivel de significancia de 0,000 entre el nivel de liderazgo gerencial y el compromiso organizacional de los trabajadores. Así también coincide con los resultados obtenidos por Ninaja (2021), el cual afirma en su investigación que existe influencia directa y significativa del liderazgo en el compromiso organizacional. Por los resultados obtenidos se puede determinar que efectivamente a medida que el liderazgo aumenta, el compromiso organizacional también aumentará.

Respecto al primer objetivo específico: Identificar el nivel de liderazgo del gerente general de la empresa El Bambú Internacional percibido por los trabajadores, en los resultados mostrados en la tabla 1 se identificó que el nivel de liderazgo de la gerente es medio; puesto que del total de la muestra 56.0% de los trabajadores perciben que el gerente general de la empresa El Bambú Internacional presenta un nivel de liderazgo gerencial medio, mientras un 44.0% percibe un nivel alto, estos resultados concuerdan con Posadas (2020) en su tesis de licenciatura El liderazgo Gerencial y su influencia en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla – Piura 2020, quien determinó que el nivel de liderazgo gerencial era regular. Mediante los resultados obtenidos se puede precisar que hay mucho por mejorar en cuanto a las habilidades blandas del gerente, dado que un buen liderazgo influye positivamente en el desempeño laboral de su personal a cargo, coincidiendo de esta manera con lo dicho por la Universidad Americana (2021), quien afirma que toda persona que se desempeña como líder, debe desarrollar destrezas puesto que es la persona encargada de planificar los objetivos, las estrategias y las tácticas en el corto, mediano y largo plazo.

Respecto al segundo objetivo específico: Identificar el nivel de compromiso organizacional de la gerente general de la empresa El Bambú Internacional percibido por los trabajadores, en los resultados

mostrados en la tabla 3 se identificó que el nivel de compromiso organizacional de la gerente es medio; puesto que del total de la muestra el 65.0% de los trabajadores perciben que la gerente general de la empresa M&D Advisors Group presenta un nivel de compromiso organizacional medio, y un 35.0% nivel alto, estos resultados concuerdan con Pazmiño y Hurtado (2021) en su tesis Estilos de Liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica Con Quito, durante el primer semestre del 2021, quien concluyó que más del 50% de los trabajadores se sienten comprometidos con la institución y presentan un nivel medio de compromiso organizacional; el cual se puede interpretar entonces que un empleado que no está completamente comprometido con su trabajo y con la organización no tendrá un óptimo rendimiento laboral, así lo afirma Edel, García y Casiano (2007), cuando dice que el compromiso organizacional es uno de los factores más importantes, puesto que un compromiso firme se relaciona con una productividad muy alta, mejorando el rendimiento y la eficiencia en la organización.

Con relación al tercer objetivo específico: Establecer si existe relación entre el liderazgo gerencial y las dimensiones del compromiso organizacional percibidos por los trabajadores de la empresa El Bambú Internacional; en los resultados mostrados en la tabla 7 se observa según la prueba de Correlación Tau-b de Kendall que si existe relación directa y significativa entre la variable Liderazgo Gerencial y la dimensión Compromiso Normativo dado que el coeficiente de correlación es de 0,257 (existiendo correlación positiva débil con un nivel de significancia de  $p=0.021$  siendo esto menor al 5% ( $p<0.05$ ) estableciendo así la relación, mientras lo que respecta a las dimensiones de compromiso de continuidad y compromiso emocional, no existe relación alguna con la variable Liderazgo gerencial; estos resultados se alinean con los hallados por Herrera (2022) en su Proyecto de Investigación Relación entre la Percepción del Liderazgo y el Compromiso Organizacional de la empresa Pública de Aseo y Gestión Ambiental del Cantón Latacunga, quien concluyó que el tipo de compromiso normativo es el más

representativo entre los trabajadores de la empresa; cabe precisar que un compromiso normativo es el nivel de compromiso en el que un empleado se siente obligado moralmente a permanecer en la organización, se puede interpretar entonces que en ambas empresas tanto el gerente y los trabajadores, más que el disfrute de pertenecer a sus empresas tienen una obligación moral de seguir perteneciendo en sus respectivas organizaciones; así también lo afirma Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016), al sostener que el compromiso normativo hace referencia al deber moral de un trabajador hacia su organización , con cierta obligatoriedad interna más que a un deseo de adhesión voluntaria; la cual se caracteriza por la presión que siente el empleado para actuar de tal modo que se logren los objetivos e intereses de la organización.

## CONCLUSIONES

- Según el objetivo general: Se determinó la relación que existe entre el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional percibido por los trabajadores de la empresa El Bambú Internacional, Trujillo 2023. En base a un enfoque cuantitativo, se pudo concluir que efectivamente existe relación entre ambas variables, al analizar que el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall es de  $r = 0,232$  (existiendo una correlación positiva débil) con el nivel de significancia promedio  $p=0.037$  siendo esto menor al 5%
  - De acuerdo al objetivo específico 1: se identificó que el liderazgo del gerente general de la empresa El Bambú Internacional percibido por los trabajadores es de nivel medio; esto de acuerdo al 56.0% de los trabajadores encuestados.
  - De acuerdo al objetivo específico 2: se identificó que el compromiso organizacional del gerente general de la empresa El Bambú Internacional percibido por los trabajadores es de nivel medio; esto de acuerdo al 65.0% de los trabajadores encuestados.
  - De acuerdo al objetivo específico 3: se estableció que existe relación entre el liderazgo gerencial percibido y la dimensión compromiso normativo percibido por los trabajadores de la empresa El Bambú Internacional, esto se demostró mediante la prueba de correlación Tau-b de Kendall con un valor de 0.257 y un nivel de significancia de  $p=0.021$ . Respecto a las dimensiones Compromiso de continuidad y compromiso emocional se estableció que no guarda relación con el liderazgo gerencial percibido por los trabajadores de la empresa El Bambú Internacional.

## RECOMENDACIONES

Con base a las conclusiones obtenidas, los estudios futuros podrían diseñar diferentes planes de acción para mejorar el desarrollo del liderazgo en las organizaciones. Se recomienda al gerente general de la empresa El Bambú Internacional lo siguiente:

- Difundir un liderazgo más apropiado, planteando estrategias motivacionales y de aprendizaje. Así también para mejorar su compromiso con la organización y con los trabajadores se recomienda la construcción de una cultura organizacional más saludable para optimizar significativamente el rendimiento y la productividad.
- Fortalecer el nivel de liderazgo empleando habilidades comunicativas como por ejemplo: una comunicación asertiva, establecer mayor participación en las labores del grupo, el trabajo en equipo, la toma de decisiones grupales además de propiciar un agradable clima organizacional.
- Fortalecer el nivel de compromiso organizacional mediante la creación de un plan de incentivos, un plan de carrera y desarrollo profesional, fomentando el reconocimiento de logros en el trabajo, ofrecer sueldos competitivos acorde al trabajo de cada colaborador y potenciar la comunicación efectiva.
- Desarrollar un compromiso emocional y un compromiso de continuidad puesto que no guardan relación con el liderazgo gerencial en la empresa, siendo más beneficioso para el éxito de una organización, estableciendo un taller de coaching o una consultoría estratégica sobre compromiso organizacional en su propia empresa o en una externa como mejor lo considere conveniente.



## **REFERENCIAS**

- América Economía. (s.f.). *Ránking de empresas que más promueven el liderazgo en la región*. Formación y Carrera América Economía  
<https://www.americaeconomia.com/articulos/reportajes/ranking-de-empresas-que-mas-promueven-el-liderazgo-en-la-region>
- Arias, F., Varela, D., Loli, A., y Quintana, M. (31 de diciembre de 2003). El compromiso Organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 13-25. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v6i2.5147>
- Armas, E. (10 de abril de 2017). *Liderazgo gerencial como herramienta de éxito*. LinkedIn <https://es.linkedin.com/pulse/liderazgo-gerencial-como-herramienta-de-%C3%A9xito-d-arms-granados-ph-d>
- Armendáriz, E. (9 de julio de 2015) Gerente vs Líder. *Ciencia Unemi*, 1(1), 48. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol1iss1.2008pp48-49p>
- Aubert, G. (2014). *Reflexiones sobre liderazgo* (Primera edición). Grupo Desarrollo Humano.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera edición). Editorial Patria.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos* (Novena edición). McGraw Hill / Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda edición). McGraw Hill / Interamericana Editores.
- Claure, M. y Bohrt, R. ( 1 de marzo de 2004). Tres dimensiones del Compromiso Organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu*, 2(1), 77-83. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v2n1/v2n1a8.pdf>
- Coll, F. (21 de mayo de 2020). *Gerente*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/gerente.html>

- Diario Gestión. (15 de noviembre de 2021). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=gesr>
- Diario Gestión. (14 de abril de 2018). *El 53% de los líderes de las empresas peruanas genera ambientes de trabajo desmotivantes*. Gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/53-lideres-empresas-peruanas-genera-ambientes-desmotivantes-57741-noticia/?ref=gesr>
- Edel, R., García, A., y Casiano, R. (2020). *Clima y Compromiso Organizacional* (primera edición). Eumed Editores.
- Freire (2021) *Liderazgo gerencial y su incidencia en la gestión administrativa en las coordinaciones y direcciones administrativas del ministerio de defensa nacional*. Tesis para obtener el grado de Magíster por la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Flores, E. (s.f.). *Las cuatro dimensiones del liderazgo gerencial*. Ieie América. <https://www.ieie.eu/el-liderazgo-gerencial/>
- García, A. (27 de agosto de 2010). *Clima y Compromiso Organizacional*. Adizesca. [http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima\\_y\\_compromiso\\_organizacional-en.pdf](http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf)
- Hernández, S. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta edición.). McGraw Hill
- Herrera, M. (2022). *Relación entre la Percepción del Liderazgo y el Compromiso Organizacional: Caso de Estudio*. [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ecuador.
- Loza (2021) *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto*, para obtener el grado de Magister por la Universidad de San Martín de Porres.

- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional* (11a edición). Mc Graw Hill / Interamericana Editores.
- Mino, M. I. (2021). Liderazgo y satisfacción laboral en la facultad de ciencias contables financieras y administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote 2021
- Morachimo, R., y Torres, K. (2022). *Estilos de Liderazgo de los Gerentes de las Empresas de Transportes Interprovincial de Pasajeros Terrapuerto de la Ciudad De Trujillo – 2022*. [Tesis de pregrado]. Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.
- Nicuesa, M. (18 de diciembre de 2020). *Qué es el Compromiso Organizacional y que beneficios ofrece*. Empresariados <https://empresariados.com/que-es-el-compromiso-organizacional-y-que-beneficios-ofrece/>
- Ninaja, A. (2021). *El Liderazgo y su Influencia en el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de La Municipalidad Distrital de Ite, Año 2021*. [Tesis de Pregrado]. Universidad Privada De Tacna, Perú.
- Noriega, M. (2008). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Temas de Ciencia y Tecnología. Recuperado [https://www.utm.mx/edi\\_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf](https://www.utm.mx/edi_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf)
- Rodríguez, O. (30 de agosto de 2017). *El Compromiso* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=Ee42ORf5U0E>
- Oxford Economics. (11 de septiembre del 2020). *Fuerza laboral 2020: la crisis de talento que se avecina*. <https://www.oxfordeconomics.com/resource/workforce-2020-the-looming-talent-crisis/>
- Pacheco, L. (14 de diciembre del 2018). *Liderazgo gerencial*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/liderazgo-gerencial-y-t%C3%A9cnicas-de-lesbia-pacheco/>
- Pazmiño, P. y Hurtado, J. (2021). *Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica ConQuito, durante el primer semestre*

- del 2019. [Tesis de maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Perona, U. (1 de diciembre de 2015). *Características de un Buen Líder*. [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=s0vcZnK4sL4&t=5s>
- Peña M., Díaz G., Chávez A., y Sánchez C. (2020). El Compromiso Organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Peralzate. (29 de diciembre de 2017). *Que es una organización*. [Video]. YouTube. [https://www.youtube.com/watch?v=V\\_NE3DyOluo](https://www.youtube.com/watch?v=V_NE3DyOluo)
- Pérez, J. y Gardey, A. (2021). *Definición de Liderazgo*. Definición. DE. <https://definicion.de/liderazgo/>
- Posadas, D. (2020). *El liderazgo Gerencial y su influencia en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla – Piura 2020*. [Tesis de grado]. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Quispe, C. (2020). *Liderazgo gerencial y compromiso organizacional de los trabajadores de la división de abastecimiento de la Dirección de Logística de la PNP*. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Regader, B. (22 de Octubre del 2020). *Los 5 tipos de liderazgo empresarial*. Marketing Directo. <https://www.marketingdirecto.com/punto-de-vista/lacolumna/los-5-tipos-liderazgo-empresarial-bertrand-regader>
- Robbins, S., y Judge, T. (2004). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera Edición). Pearson Educación.
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial el marketing interno. *Revista de estudios empresariales*, 2(1), 68. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847/808>

Temple, I. (10 de agosto de 2016). *Los líderes que me inspiran*. El Comercio.  
<https://elcomercio.pe/blog/empresariodetuempleo/2016/08/los-lideres-que-me-inspiran/>

Universidad Americana. (25 de octubre de 2021). *Liderazgo Gerencial* [Video].  
YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=xqeBNoHDijU>

## ANEXOS

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### **Anexo Nº 1: Cuestionario de Liderazgo Gerencial**

**Intrucciones:** Solicitamos a usted respuesta de manera pertinente y objetiva, de tal manera pueda brindar información exacta.

El cuestionario está compuesto por 24 ítems, marque con una (X) la opción que mejor considere, se aplicó una escala del 1 al 5, donde 1 representa el puntaje más bajo y 5 el puntaje más alto

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

ÍTEMS		CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>LIDERAZGO GERENCIAL</b>						
<b>Liderazgo Personal</b>						
1	¿La gerencia general es coherente en lo que dice con lo que hace?					
2	¿El gerente general es riguroso y estricto pero respetuoso y de trato agradable?					
3	¿La gerencia general expone y sustenta sus propuestas con claridad y seguridad?					
4	¿Considera usted que el gerente general posee las cualidades propias de un líder?					
5	¿El gerente general acepta distintas críticas y puntos de vista como algo positivo?					
6	¿El gerente general se motiva a menudo para superar los obstáculos que se presentan en la empresa?					
<b>Liderazgo de Influencia</b>						
7	¿La comunicación existente con el gerente general es oportuna y adecuada?					
8	¿El gerente general dialoga con usted periódicamente sobre su trabajo y como podría mejorarlo?					
9	¿El gerente general le transmite confianza y seguridad en el trabajo?					
10	¿Considera usted que el gerente general le ayuda a superar sus temores e inquietudes?					
11	¿Se siente usted a gusto de trabajar con el gerente general en la empresa?					

12	¿El gerente general comparte sus conocimientos y habilidades con los trabajadores de la empresa?					
<b>Liderazgo Estratégico</b>						
13	¿Percibe que el gerente general realiza sus funciones de acuerdo a la misión y visión de la empresa?					
14	¿Percibe usted que el gerente general emplea estrategias para lograr los objetivos de la empresa?					
15	¿El gerente general distribuye en forma equitativa los trabajos y actividades de la empresa?					
16	¿Considera usted que el gerente general se esfuerza continuamente para ser el mejor?					
17	¿La gerencia general emplea el balanced scorecard, benchmarking, reingeniería de procesos, gestión de la calidad total u otra herramienta de trabajo?					
18	¿El gerente general organiza y planifica oportunamente los trabajos a desarrollar en la empresa?					
<b>Liderazgo por Resultados</b>						
19	¿La gerencia general se encuentra organizada adecuadamente para el cumplimiento de sus funciones?					
20	¿El gerente general se preocupa constantemente por la mejora del desempeño de los trabajadores?					
21	¿El gerente general le asigna trabajos de acuerdo a su formación profesional, capacitación y experiencia?					
22	¿Percibe usted que la empresa se encuentra bien económicamente a cargo del gerente general?					
23	¿Ante un problema, el gerente general identifica y analiza las alternativas de solución para tomar decisiones oportunamente?					
24	¿Las decisiones que toma el gerente general goza del respaldo del personal que labora en la empresa?					

## Anexo N° 2: Cuestionario de Compromiso Organizacional

**Instrucciones:** Solicitamos a usted respuesta de manera pertinente y objetiva, de tal manera pueda brindar información exacta.

El cuestionario está compuesto por 24 ítems, marque con una (X) la opción que mejor considere, se aplicó una escala del 1 al 5, donde 1 representa el puntaje más bajo y 5 el puntaje más alto

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ÍTEMS		CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>						
<b>Compromiso de Continuidad</b>						
1	¿La gerencia gerencial le otorga incentivos, beneficios o recompensas para reconocer su esfuerzo?					
2	¿Considera usted que la gerencia general le otorga un sueldo acorde a sus necesidades y que en cualquier otra empresa no podrían igualar?					
3	¿La gerencia general le brinda a usted la oportunidad de ascender y superarse continuamente?					
4	¿La gerencia general le permite desenvolverse de acuerdo a su profesión y especialización?					
5	¿La gerencia general le permite interactuar con diversos profesionales con el objetivo de aprender e incrementar su potencial?					
6	¿La gerencia general le hace participe constantemente en conferencias, cursos de actualizaciones, diplomados, etc.?					
<b>Compromiso Emocional o Afectivo</b>						
7	¿El trato que recibe de la gerencia general lo hace sentir valorado(a) y es lo que lo motiva a usted a continuar trabajando en la empresa?					
8	¿La gerencia general mantiene con sus trabajadores un óptimo ambiente laboral?					
9	¿El gerente general se identifica con sus funciones, responsabilidades y con sus trabajadores?					
10	¿Considera usted que el gerente general se siente comprometido con sus subordinados y con la empresa?					
11	¿El gerente general trabaja arduamente para alcanzar el objetivo requerido por la empresa?					
12	¿El gerente general lo reconoce y lo felicita por los logros obtenidos en beneficio de la empresa?					



<b>Compromiso Normativo o de permanencia</b>					
<b>13</b>	¿La gerencia general le permite a usted tener un trabajo estable en la empresa?				
<b>14</b>	¿Considera usted que la gerencia general le permite demostrar y aplicar sus conocimientos y habilidades en la empresa?				
<b>15</b>	¿El gerente general le transmite a usted la confianza suficiente para desarrollar su inteligencia a plenitud?				
<b>16</b>	¿El gerente general lo hace sentir a usted como prioridad y lo motiva a potencializar sus conocimientos?				
<b>17</b>	¿La gerencia general actúa con ética, moral y principios?				
<b>18</b>	¿Percibe usted que el gerente general trabaja de manera transparente y auténtica?				

### **Anexo N° 3: Constancia de Validación de Expertos**

#### **CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Gustavo Ugarriza Gross con grado académico de Magíster, desempeñándome como Docente en Administración

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Los instrumentos validados son: 2 cuestionarios cerrados tipo escala de Likert, donde el primer cuestionario es de la variable Liderazgo Gerencial, la cual contará con 24 ítems de cinco puntos: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

En el segundo cuestionario de la variable Compromiso Organizacional del cliente contara con 18 ítems de cinco puntos: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

<b>CRITERIOS A EVALUAR</b>	<b>DEFICIENTE</b>	<b>ACEPTABLE</b>	<b>BUENO</b>	<b>MUY BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
<b>1. Claridad</b>				X	
<b>2. Objetividad</b>				X	
<b>3. Actualidad</b>				X	
<b>4. Organización</b>				X	
<b>5. Suficiencia</b>				X	
<b>6. Intencionalidad</b>				X	
<b>7. Consistencia</b>				X	
<b>8. Coherencia</b>				X	
<b>9. Metodología</b>				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 15 días del mes de Abril del 2023

FIRMA: 

NOMBRE: Mg. Gustavo Ugarriza Gross

DNI: 18181673

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Heyner Márquez Yauri con grado académico de Doctor, desempeñándome como Docente en Administración.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Los instrumentos validados son: 2 cuestionarios cerrados tipo escala de Likert, donde el primer cuestionario es de la variable Liderazgo Gerencial, la cual contará con 24 ítems de cinco puntos: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

En el segundo cuestionario de la variable Compromiso Organizacional del cliente contara con 18 ítems de cinco puntos: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Se formular las siguientes apreciaciones.

<b>CRITERIOS A EVALUAR</b>	<b>DEFICIENTE</b>	<b>ACEPTABLE</b>	<b>BUENO</b>	<b>MUY BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
<b>1. Claridad</b>				X	
<b>2. Objetividad</b>					X
<b>3. Actualidad</b>				X	
<b>4. Organización</b>				X	
<b>5. Suficiencia</b>				X	
<b>6. Intencionalidad</b>					X
<b>7. Consistencia</b>				X	
<b>8. Coherencia</b>				X	
<b>9. Metodología</b>				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 19 Días del mes de Abril del 2023.

FIRMA: 

NOMBRE: Dr. Heyner Márquez Yauri

DNI: 33335378

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Margot Herbias Figueroa con grado académico de Doctora, desempeñándome como Docente en Administración.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Los instrumentos validados son: 2 cuestionarios cerrados tipo escala de Likert, donde el primer cuestionario es de la variable Liderazgo Gerencial, la cual contará con 24 ítems de cinco puntos: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

En el segundo cuestionario de la variable Compromiso Organizacional del cliente contara con 18 ítems de cinco puntos: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Se formulan las siguientes apreciaciones.

<b>CRITERIOS A EVALUAR</b>	<b>DEFICIENTE</b>	<b>ACEPTABLE</b>	<b>BUENO</b>	<b>MUY BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
<b>1. Claridad</b>					X
<b>2. Objetividad</b>				X	
<b>3. Actualidad</b>				X	
<b>4. Organización</b>				X	
<b>5. Suficiencia</b>					X
<b>6. Intencionalidad</b>				X	
<b>7. Consistencia</b>				X	
<b>8. Coherencia</b>				X	
<b>9. Metodología</b>				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 24 días del mes de Abril del 2023.

NOMBRE: Dra. Margot Herbias Figueroa.

DNI: 17882388



Anexo 4. Carta de Autorización de la empresa el Bambú Internacional



CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA  
BAMBU INTERNACIONAL SAC.

Yo **HILDA YURIKA CHÁVEZ MARTINEZ**, identificada con **DNI 18206719**, en micalidad de Gerente General de la empresa **BAMBU INTERNACIONAL SAC**, con RUC **20559947734**, ubicada en la ciudad de Trujillo.

Otorgo la Autorización a las señoritas:

- Br. Cruz Torres Haruka del Rosario, con DNI: 70664299
- Br. Neyra Morillo Julissa Yajaira, con DNI: 70235023

Egresadas de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, para que utilicen la información de la empresa con fines académicos y puedan desarrollar su Trabajo de Investigación

  
CORPORATIVO INTERNACIONAL S.A.C.  
HILDA YURIKA CHÁVEZ MARTINEZ

Hilda Yurika Chávez Martínez  
DNI 18206719