

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL SEGÚN EL PERSONAL DEL ÁREA DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2021”.

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

ISUIZA TORREJON GABRIELA LASTENIA

ASESOR:

Mg. CHANG SALDAÑA JACKIE FRANK

PUCALLPA – PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las...^{09:10} del día Sábado 30 de Abril del 2022, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Presidente)**, **Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro)**, y **Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro)**.

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: “**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL SEGÚN EL PERSONAL DEL ÁREA DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2021**” por el/la/los Bachilleres en Administración: **Gabriela Lastenia Isuiza Torrejon, EN FORMA PRESENCIAL**:

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

“La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- Aprobado por unanimidad
- Aprobado por mayoría
- Desaprobado...”

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las...^{09:55} del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.


.....
Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Presidente


.....
Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro




.....
Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro


.....
Mg. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

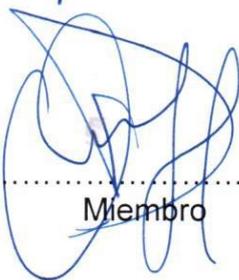
La presente tesis fue aprobada por los miembros del jurado Evaluador de la facultad de ciencias Economicas ,Administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración .

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes



.....
Presidente

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga



.....
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza



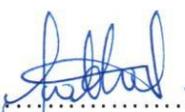
.....
Miembro

Mg. Jackie Frank Chang Saldaña



.....
Asesor

Bach. Gabriela Lastenia Isuiza Torrejon



.....
Tesisista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0161-2022

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de Tesis, titulado:

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL SEGÚN EL PERSONAL DEL ÁREA DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2021”.

Cuyo(s) autor (es) : ISUIZA TORREJON, GABRIELA LASTENIA

Facultad : CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN

Asesor(a) : Mg. CHANG SALDAÑA, JACKIE FRANK

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 8%.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y CODIFICA la presente constancia

FECHA 28/03/2022



Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, GABRIELA LASTENIA ISUIZA TORREJON.

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL
SEGUN EL PERSONAL DEL AREA DE LA GERENCIA DE ADMI-
NISTRACION TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CORONEL PORTILLO 2022.
Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Mg. CHANG SALDAÑA, JACKIE FRANK

En la Facultad: CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVA Y CONTABLE

Escuela profesional: ADMINISTRACIÓN

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 13 / 07 / 2022

Email: isug26402271396@gmail.com

Teléfono: 954949398

Firma: [Firma]

DNI: 75404102

🌐 www.repositorio.unu.edu.pe

✉ repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

A Dios con mucho amor y gratitud, por darme unos padres ejemplo de honestidad, esfuerzo, perseverancia y deseo de superación, a quienes les debo lo que soy por sus consejos y sacrificio.

Gabriela Lastenia

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento de esta tesis va dirigido primero a Dios ya que sin la bendición y su amor no habiéramos concluido con nuestros estudios, también un agradecimiento especial a mi asesor Mg. Jackie Frank Chang Saldaña, que gracias a su conocimiento y apoyo incondicional pudimos concluir satisfactoriamente nuestra tesis, a nuestros padres que estuvieron todos los días pendientes y apoyándonos para que todo salgan bien.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Descripción del problema	16
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Objetivos	19
1.3.1. Objetivo general	19
1.3.2. Objetivos específicos	19
1.4. Hipótesis	20
1.4.1. Hipótesis	20
1.5. Variables	21
1.6. Operacionalización de variables	22
1.7. Justificación	23
1.7.1. Justificación Teórica	23
1.7.2. Justificación Metodológica.....	23
1.7.3. Justificación Practica.....	23
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes del problema	24
2.1.1. Tesis internacionales.....	24
2.1.2. Tesis nacionales	26
2.1.3. Tesis locales.....	28
2.2. Bases teóricas del problema	28
2.2.1. Base teoría de la variable 1.....	28
2.2.2. Base teórica de la variable 2	31
2.3. Definición de términos básicos	34
CAPÍTULO III. MARCO METODOLOGICO	36
3.1. Método de investigación	36
3.2. Población y muestra	37
3.2.1. Población	37

3.2.2. Muestra	38
3.3. Instrumentos de recolección de datos	38
3.3.1. Técnicas	38
3.3.2. Instrumentos de recolección	38
3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento.....	38
3.4. Procedimiento de recolección de datos	39
3.5. Tratamientos de los datos	39
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	40
4.1. Resultados descriptivos.....	40
4.2. Prueba de normalidad.....	45
4.3. Prueba de hipótesis	45
4.4. Discusión de los resultados	47
CONCLUSIONES	50
SUGERENCIAS	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXOS	56

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables.	22
Tabla 2. Población de estudio.	37
Tabla 4. Valores del alfa de Cronbach.	38
Tabla 4. Resultados descriptivos del liderazgo transformacional y cultura organizacional.	40
Tabla 5. Resultados descriptivos de la influencia idealizada y Cultura organizacional.	41
Tabla 6. Resultados descriptivos de la motivación inspiracional y Cultura organizacional.	42
Tabla 7. Resultados descriptivos de la estimulación intelectual y Cultura organizacional.	43
Tabla 8. Resultados descriptivos de la consideración individualizada y Cultura organizacional.	44
Tabla 9. Prueba de normalidad.	45
Tabla 10. Comprobación de la hipótesis general.	45
Tabla 11. Comprobación de la hipótesis específica 1.	45
Tabla 12. Comprobación de la hipótesis específica 2.	46
Tabla 13. Comprobación de la hipótesis específica 3.	46
Tabla 14. Comprobación de la hipótesis específica 4.	46

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema.....	37
Figura 2. Gráfico de barras del liderazgo transformacional y cultura organizacional.	40
Figura 3. Gráfico de barras de la influencia idealizada y Cultura organizacional.	41
Figura 4. Gráfico de barras de la motivación inspiracional y Cultura organizacional.	42
Figura 5. Gráfico de barras de la estimulación intelectual y Cultura organizacional.	43
Figura 6. Gráfico de barras de la consideración individualizada y Cultura organizacional.....	44

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos	56
Anexo 2. Matriz de consistencia.....	58

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo general determinar como el liderazgo transformacional incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, su estudio de tipo aplicada, nivel no experimental, diseño descriptivo correlacional, aplico dos cuestionarios mediante la técnica de la encuesta a la muestra poblacional de tamaño 32 unidades de análisis. En cuanto a los resultados se tuvo que el 50% de trabajadores afirmaron que el liderazgo transformacional fue eficiente y la cultura organizacional buena en el área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo; y el cuanto a la comprobación de la hipótesis general se tuvo la aceptación con una correlación positiva alta de 0.874 y un valor de significancia (Sig.) aceptable de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa.

Palabras claves: *Liderazgo transformacional, cultura organizacional y capacidades directivas.*

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine how transformational leadership affects the organizational culture according to the personnel of the tax administration management area of the provincial municipality of Coronel Portillo, 2021, its study of applied type, non-experimental level, correlational descriptive design. , I apply two questionnaires using the survey technique to the population sample of size 32 units of analysis. Regarding the results, 50% of the workers affirmed that the transformational leadership was efficient and the organizational culture was good in the area of tax administration management of the provincial municipality of Colonel Portillo; and regarding the verification of the general hypothesis, acceptance was obtained with a high positive correlation of 0.874 and an acceptable value of significance (Sig.) of $0.000 < 0.05$. Therefore, there is a significant incidence between transformational leadership and organizational culture according to the staff of the tax administration management area of the provincial municipality of Coronel Portillo, 2021.

Keywords: Transformational leadership, organizational culture and management skills.

INTRODUCCIÓN

Actualmente en casi todas las instituciones públicas existe un descontento total de los trabajadores, debido al mal trato laboral por parte de los jerárquicos, ya que no reciben un trato distinto a la que aún lo siguen recibiendo y esto genera la separación y la discordia entre ellos. Es por ello que el liderazgo transformacional trata de guiar y/o liderar con ejemplo. Además, de empoderar al trabajador para que se desarrolle en sus funciones, cumpla sus objetivos personales y de la organización. Es por ello, que cada empresa tiene que tomar en cuenta al realizar una correcta elección e implementación de liderazgo transformacional en los trabajadores para que estos se sientan a gusto, motivados, entusiasmados, ya que si el equipo cuenta con un respaldo y comunicación transparente sería una ventaja competitiva frente a la competencia.

La cultura organizacional se expresa a través de sus estrategias, estructuras y sistema. Una organización con valores y normas claras promueve conductas positivas que se traducen en una mayor productividad dentro de la empresa y en una adecuada proyección de la organización fuera de ella.

Este estudio está redactado por cuatro capítulos y en ellas se sustenta con los estudios realizados o antecedentes, las teorías de ambas variables, la metodología utilizada, los resultados que se han obtenido, las conclusiones y sugerencias que se establecieron como aporte y solución a esta problemática actual y así dar y/o brindar posibles soluciones.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Hoy en día en casi todas las instituciones públicas existe un descontento total de los trabajadores, debido al mal trato laboral por parte de los jerárquicos, ya que no reciben un trato distinto a la que aún lo siguen recibiendo y esto genera la separación y la discordia entre ellos. Es ahí donde la plana jerárquica debe hacer el uso correcto y adecuado de un liderazgo para conllevar a la mejora de la productividad, crecimiento y el cumplimiento de los objetivos trazados para el año fiscal en cuanto al servicio que ofrece al usuario. por lo tanto, ese líder debe ser de tipo transformacional ya que es aquel que reconoce en los resultados negativos la gran oportunidad para el cambio y el buen entendimiento, los momentos de crisis y de emociones negativas, como la frustración, la impotencia o la ansiedad, sirven para ayudar a que el individuo o al trabajador que estructure estas emociones y llegue así a un propósito que le movilice, ya que cuando un trabajador se queja, está dando pistas o signos para iniciar el gran cambio hacia nuevas formas de actuar en la organización. El rol del líder transformacional es dirigirle y orientarle, ayudándole a transformar la queja en objetivos y haciéndole preguntas para que reflexione sobre las acciones presentes y cómo cambiarlas para llegar a esos objetivos en bien de la entidad, organización y/o empresa, lo cual está, en definitiva, en simples términos significa encontrar nuevas formas de actuar para lograr nuevos resultados.

Según Blass (1999, citado por Rios y Horna, 2019) indica que el liderazgo transformacional se relaciona con el surgimiento de la conciencia de los trabajadores, quienes aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización dándole prioridad a los intereses del grupo u organización. En resumen, se puede mencionar que liderazgo transformacional se trata de guiar

y/o liderar con ejemplo. Además, de empoderar al trabajador para que se desarrolle en sus funciones, cumpla sus objetivos personales y de la organización. Es por ello, que cada empresa tiene que tomar en cuenta al realizar una correcta elección e implementación de liderazgo transformacional en los trabajadores para que estos se sientan a gusto, motivados, entusiasmados, ya que si el equipo cuenta con un respaldo y comunicación transparente sería una ventaja competitiva frente a la competencia. (p.17)

Es así que, para lograr cumplir los objetivos trazados por cualquier organización, esta también debe ir acompañado de una cultura organizacional y que también va de la mano de un liderazgo transformacional correcto y adecuado en donde la comunicación entre los jerárquicos y el personal es de manera horizontal. Cuando hablamos sobre sobre la cultura organizacional nos referimos como el conjunto de conductas y valores que dirigen tu entidad y/o empresa, con esta, creas y realizas un clima laboral agradable, llevadero y productivo. Por otra parte, al momento de reclutar, debes contar o buscar empleados y/o trabajadores con los mismos valores para correr o realizar una operación sólida en todos los aspectos y lograr los objetivos establecidos.

Es así que este estudio se vio en la necesidad de realizar su elaboración y desarrollo por parte de los investigadores, el cual se formularon la siguiente interrogante ¿De qué manera el liderazgo transformacional incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021? y a partir de los resultados que se obtendrán, ayudaran en practicar un mejor liderazgo y una cultura organizacional para el cumplimiento total de los objetivos y de esta manera brindar mejores servicios a los contribuyentes.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el liderazgo transformacional incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la influencia idealizada incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021?

- ¿De qué manera la motivación inspiracional incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021?

- ¿De qué manera la estimulación intelectual incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021?

- ¿De qué manera la consideración individualizada incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar como el liderazgo transformacional incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar como la influencia idealizada incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021.

- Determinar como la motivación inspiracional incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021.

- Determinar como la estimulación intelectual incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021.

- Determinar como la consideración individualizada incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis

1.4.1.1. Hipótesis general

- Existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa.

1.4.1.2. Hipótesis específicas

- Existe entre la influencia idealizada y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa.

- Existe entre la motivación inspiracional y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa.

- Existe entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa.

- Existe entre la consideración individualizada y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1 liderazgo transformacional

- Definición conceptual

Para Salazar (2006, citado por Rios y Horna, 2019), llega a definir este el liderazgo transformacional que “es un liderazgo seductor, que tiene visión de futuro, soñador, flexible, comprensivo, colectivo y democrático; en el cual, la influencia se ejerce de un modo compartido con los miembros de la organización” (p.20)

- Definición operacional

Esta variable se definió operacionalmente mediante las dimensiones influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y la consideración individualizada.

1.5.2. Variable 2 cultura organizacional

- Definición conceptual

Para Claver, Llopis y Gascó (2002, citado por Rios y Horna, 2019) propusieron que la definición de cultura organizacional (co) “se basa en un conjunto de valores, rituales y símbolos que son compartidos por los miembros de una determinada organización” (p.31)

- Definición operacional

Esta variable se definió operacionalmente mediante las dimensiones identidad, calidad, comunicación, contribución personal, reconocimiento y capacidades directivas.

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala	Nivel
Variable 1: Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	- Sentido del humor.	De acuerdo (3) Regularmente de acuerdo (2) En desacuerdo (1)	Eficiente Regular Deficiente
		- Logros académicos.		
	Motivación inspiracional	- Tolerancia.		
		- Optimismo.		
		- Coherencia.		
	Estimulación intelectual	- Decisiones.		
- Solución de contratiempos.				
Variable 2: Cultura organizacional	Identidad	- Soluciones académicas.	De acuerdo (3) Regularmente de acuerdo (2) En desacuerdo (1)	Buena Regular Mala
		- Ideas innovadoras.		
	Calidad	- Manejo de criterio.		
		- Creatividad.		
Comunicación	- Claridad de propuestas.			
	- Empatía.			
Contribución personal	Consideración individualizada	- Intereses Institucionales.		
		- Intereses del personal.		
Reconocimiento	Identidad	- Identificación		
		- Cumplimiento de funciones.		
Capacidades directivas	Comunicación	- Comunicación efectiva.		
		- Dedicación total		
Capacidades directivas	Reconocimiento	- Oportunidades		
		- Promociones		

Fuente: Adaptado según Toribio (2019)

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación Teórica

Este estudio se sustentó, dentro de su elaboración y desarrollo incorporará diversas teorías relevantes extraídos de diversos repositorios de universidades internacionales y nacionales, así como también de artículos de revistas científicas que darán sustento valioso de las variables de estudio liderazgo transformacional y la cultura organizacional.

1.7.2. Justificación Metodológica

En el aspecto metodológico este estudio justificó su elaboración y desarrollo, ya que proporcionó métodos y técnicas que respondan a las variables de estudio, inclusive instrumentos validados y con alto grado de confiabilidad para validar los datos obtenidos y ser procesados para tomar decisiones en el estudio.

1.7.3. Justificación Practica

En lo practicó se justificó, porque a partir de sus resultados obtenidos y las decisiones establecidas, dar soluciones y muchas posibilidades de mejorar el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad, para así estos nuevos conocimientos a brindar mejores servicios a los contribuyentes y/o usuarios en la municipalidad de la sede de estudio y a nivel nacional.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Tesis internacionales

Siles (2015) en su tesis doctoral *Liderazgo transformacional e intraemprededurismo. Una relación mediada por la cultura organizacional*, sostuvo como conclusión que: “Proporciona evidencia empírica que confirma que existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y el intraemprededurismo” (p.268).

Cortez (2016) en su investigación *El liderazgo transformacional, y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el gobierno municipal de Cantón Pillaro, Provincia de Tungurahua*, sostuvo que:

En el Gobierno Municipal del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua se establece que dentro de la institución existe un escaso liderazgo transformacional, el cual afecta en las interrelaciones entre el líder y los colaboradores, impidiendo el cumplimiento de objetivos a corto y largo plazo, conllevando a un clima organizacional incorrecto, generando actitudes inadecuadas para el desarrollo de actividades de trabajo, además en la presente investigación las causas que afectan al liderazgo transformacional son; la falta de motivación, desarrollo de objetivos, el cual repercute de manera directa en el alcance de nuevos desafíos limitando a las capacidades de los colaboradores e impidiendo el desarrollo profesional, imposibilitando la resolución de problemas de forma innovadora y creativa. (p.80).

Rivera (2019) en su estudio *Liderazgo y Cultura Organizacional en Latinoamérica*, sostuvo que:

El estudio del liderazgo y cultura en las organizaciones no es un tema nuevo para la investigación en Latinoamérica, sin embargo sí lo son los diferentes patrones que se evidencian en cada país, así como sus diferencias en las aproximaciones que se han hecho en cada uno, se puede afirmar que en el período 2004–2009, la investigación sobre liderazgo se encontraba en una fase exploratoria cuyos estudios buscaban caracterizar los estilos de liderazgo, luego de esto en el año 2010 se genera una tendencia asociada a los cambios dados en la región a nivel político, económico y social, liderada por investigadores interesados en los diferentes tipos de liderazgo que buscaba asociar los factores de éxito empresarial (productividad y rentabilidad), en el periodo comprendido entre 2011– 2014 se presenta un periodo de análisis y diagnóstico empresarial, eso explica el auge de los estudios de caso que buscan mostrar las buenas o malas prácticas dentro de las empresas que se presentan en las organizaciones. (p.91)

Bueno y Orozco (2019) en su tesis de maestría *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*, concluyó que:

Las variables de clima organizacional tienen relación directa con las variables de liderazgo transformacional y las variables de liderazgo transformacional tienen una relación directa y fuerte con las variables de resultado en el personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. Se destaca la relación fuerte. Revisados los resultados producto de la comprobación de las hipótesis, se puede concluir que para los funcionarios y colaboradores de la Universidad Tecnológica de Pereira las

variables que presentan una percepción más alta son sentido de pertenencia y empoderamiento a diferencia de la planteada inicialmente en el estudio que fue la variable motivación. Sin embargo, se resalta las variables que tienen mayor influencia sobre el clima organizacional son la comunicación interna, relaciones y motivación. Frente al liderazgo existe coincidencia en cuanto a las variables influencia idealizada conducta e inspiración motivacional siendo éstas las más importantes en la percepción y las que más impactan el clima organizacional en la Institución. La satisfacción en la Universidad Tecnológica de Pereira es la variable más importante para los funcionarios y colaboradores y aquella que tiene un mayor impacto en el liderazgo transformacional. (p.99)

2.1.2. Tesis nacionales

Toribio (2017) en su tesis de maestría *Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal del área de inspección y fiscalización de la oficina de normalización previsional, Lima 2016*, concluyó que: “El liderazgo transformacional se relaciona de forma directa ($Rho=0.587$) y significativa ($p=0.000<0.01$) con la cultura organizacional según personal del área de Inspección y Fiscalización de la Oficina de Normalización Previsional, Lima 2016” (p.119).

Coronado (2018) en su estudio *Aplicación de un programa de liderazgo transformacional en la cultura organizacional de la municipalidad provincial de Huaura 2017*, sostuvo que:

En la variable cultura organizacional se verificó que, fueron estadísticamente iguales en el pretest, ya que el valor de significancia observada $Sig = 0.216$ fue superior al nivel de

significancia teórica $\alpha = 0.05$. Finalmente, se comprobó que los niveles de cultura organizacional fueron estadísticamente diferentes en el postest, ya que el valor de significancia observada Sig = 0.00 es menor al nivel de significancia teórica $\alpha = 0.05$, lo cual permitió concluir que: La aplicación de un programa de liderazgo transformacional surte efectos significativos en la cultura organizacional de la municipalidad Provincial de Huaura -2017. (p.99)

Panta (2019) en su tesis de maestría *Liderazgo y cultura organizacional de los docentes de la escuela profesional de derecho y ciencia política de La Universidad Nacional de Barranca en el año 2018*, sostuvo que:

Existe relación entre Liderazgo con la Cultura Organizacional de los Docentes de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional de Barranca en el año 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.856 y un $p < 0,05$; siendo una magnitud muy buena. (p.69)

Rios y Horna (2019) en su tesis *Liderazgo Transformacional y su impacto en la Cultura Organizacional en las empresas pertenecientes a la Asociación Alpaca del Perú, año 2018*, concluyeron que:

Según los resultados de la investigación realizada, se puede determinar que el

Liderazgo Transformacional si tiene efecto en la Cultura Organizacional. Es decir, estadísticamente se pudo demostrar que el Liderazgo Transformacional en sus diferentes factores impacta positivamente en la Cultura Organizacional de la empresa, con este resultado se podrá lograr los objetivos planteados por la empresa y se hablaría de un lugar con Great Place To Work. (p.136)

Calderon y Velásquez (2021) en su tesis *Relación del liderazgo y la cultura organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sachaca - Arequipa 2019*, concluyeron:

Se establece que existe una relación positiva considerable entre el Liderazgo y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de Sachaca, por lo cual demuestra que, a mayor liderazgo adecuado para los trabajadores, mayor será la cultura organizacional que percibirá la municipalidad, con relación a sus valores, normas, creencias, símbolos y filosofía, logrando que se identifiquen los trabajadores con la municipalidad. (p.85)

2.1.3. Tesis locales

No existe estudios locales con respecto a la variable liderazgo transformacional y cultura organizacional, por lo tanto, esta sección no se realizará ninguna cita.

2.2. Bases teóricas del problema

2.2.1. Base teoría de la variable 1

2.2.1.1. Definición del liderazgo transformacional

Velásquez (2006, citado por Coronado, 2018) señaló que:

El liderazgo transformacional es un estilo definido como un proceso de cambio positivo en los seguidores, centrándose en transformar a otros a ayudarse mutuamente, de manera armoniosa, enfocando de manera integral a la organización; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores (p.22)

Bueno y Orozco (2019) el liderazgo transformacional se caracteriza por:

Interiorizar en la organización las buenas acciones, inspirando al personal hacia el cumplimiento de la misión o enfrentando los cambios que se presenten al interior de la organización a través de la comunicación, la motivación y descentralizando la toma de decisiones. Frente a los retos organizacionales, son los colaboradores quienes pueden aportar en mayor grado su compromiso, por esta razón, es importante precisar que para que se originen cambios en las personas al interior de las organizaciones, se deben tener presentes los factores emocionales de los líderes a través de la inteligencia emocional. (p.41)

Para Furnham (2011, citado por Rivera, 2019) precisa que: “el estilo de liderazgo transformacional hace referencia a los líderes carismáticos; no obstante, esto no quiere decir que el liderazgo transformacional sea el mismo liderazgo carismático” (p.29)

2.2.1.2. Dimensiones del liderazgo transformacional

Toribio (2017) precisó en su estudio que un líder es transformador si cumple con el desarrollo de estas cuatro acciones, y logra un desarrollo personal, de los seguidores y de la misma organización:

- Dimensión influencia idealizada

El carisma o Influencia Idealizada será la primera dimensión que estudiaremos y comprenderemos lo importante que es para un líder transformador generar en sus seguidores una buena imagen ya que solo así podrá tener el respeto y admiración que se merece, todo ello bajo el desarrollo de sus actos. También

conoceremos lo importante que es tener la capacidad de comunicar de forma sencilla la información necesaria, a los seguidores, partiendo del respeto a las normas de convivencia, mostrando ética y moral en las conductas. (p.38)

- Dimensión motivación inspiracional

Muchas de las organizaciones poseen en sus vitrinas la visión de la entidad expuesta, pero muy poco o casi ninguno de sus trabajadores las conocen, o si la conocen no le encuentran sentido o no las comprendes por tal motivo trabajan por cumplir con sus horas sin mostrar ningún tipo de compromiso con la entidad y mucho menos generar beneficios y productividad. Por tal motivo será en esta dimensión del liderazgo transformador donde conoceremos lo importante que es partir por generar sentido a nuestra labor dentro de la entidad, conocer nuestra visión y compartirla en equipo para poder lograr su cumplimiento con una mayor entrega y voluntad. (40)

- Dimensión estimulación intelectual

Otra de las dimensiones muy importantes del liderazgo transformador es la Estimulación Intelectual, que básicamente veremos que se centra en el desarrollo de la creatividad y la innovación, basados ambos en el desarrollo del humor, como principal herramienta, para la transformación de un seguidor en líder de cambio. (p.43)

- Dimensión Consideración individualizada

La consideración individualizada es aquella dimensión considerada muy difícil de alcanzar pero no imposible, ya que en ella un líder transformador demostrará su capacidad de empatía, de saber escuchar y de conocer más a sus seguidores reconociendo su esfuerzo y dedicación de cada uno de ellos, además considera a cada seguidor como un ser capaz de llevar a cabo la responsabilidad de la visión de la organización, por lo cual se delegará poder a cada uno, permitiendo desarrollar mayor compromiso para el cumplimiento de los fines. (pp.45-46)

2.2.2. Base teórica de la variable 2

2.2.2.1. Definición cultura organizacional

Delaray y Yudit (2007, citado por Rivera, 2019) precisaron que la cultura organizacional:

Cambia y se modifica a partir de la experiencia de la organización, sus objetivos frente al mercado y sus necesidades, ya sean posicionamiento de marca, captación de clientes, enfoque en productos y servicios, etc.; pero también ayuda a crear, modificar, mantener conductas observables o deseadas de los colaboradores en la organización. (p.21)

Charón (2007, citado por Calderon y Velásquez, 2021) señaló que la cultura organizacional permite:

A los integrantes de la organización, ciertas conductas e inhibe otras. Una cultura laboral abierta y humana alienta la participación y conducta madura de todos los miembros de la organización, si las personas se comprometen y son responsables, se debe a que la cultura laboral se lo permite. Es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, hacia el éxito. (p.43)

Toribio (2019) precisó en su estudio que la cultura organizacional viene a ser:

El conjunto de valores, creencias, conocimientos y formas de pensar que comparten los miembros de una organización, que les sirve como una guía, que a la vez se transmite a todos los miembros de esa organización con el objeto de integrarlos, que se manifiesta a través de una serie de contenidos y tiene un conjunto de características observables y no observables, pero si medibles y modificables. (p.48)

2.2.2.2. Dimensiones cultura organizacional

De acuerdo al estudio de Toribio (2017), nos recomienda las dimensiones de la variable cultura organizacional:

- Dimensión Identidad

Uno de los factores muy importantes que deben ser considerados dentro de la organización para su buen desarrollo, es el grado de identidad que permite el compromiso que se necesita para lograr la plena participación de los trabajadores y el logro de las metas trazadas. (p.52)

- Dimensión calidad

Así mismo, lo que busca una organización es reflejar un buen ambiente laboral entre sus trabajadores partiendo por descubrir en cada uno de ellos cualidades propias como el grado de creatividad y libertad de participar y ser cómplice de la realización de las metas de la organización. Demostrar calidad en el servicio dentro de una organización, constituye hoy en día unos de los desafíos más grandes que se presentan en una Identidad. (p.54)

- Dimensión comunicación

Dentro de la organización los seguidores de un líder deben tener conocimiento de la visión que es compartido por todos los miembros los cuales debe ser conocidos y compartidos de forma asertiva: para lo cual se le pide a los líderes que sean muy claros a la hora de transmitir la misión y visión a sus seguidores para que el mensaje pueda llegar sin ningún tipo de informalidad y pueda ser asimilado con total compromiso. Por tal motivo es necesario una buena comunicación e interacción constante entre los líderes y los seguidores. (56)

- Dimensión contribución personal

El compromiso por parte de los colaboradores es requisito indispensable dentro de una organización que muchas veces trae consigo beneficios personales y laborales, ya que permite que los colaboradores contribuyan con nuevas ideas, con creatividad nuevas formas y soluciones ante los diversos problemas que se presentan dentro de la organización. (p.59)

- Dimensión Reconocimiento

Todo personal que forma parte de una entidad para sentirse en justicia en cuanto a su labor con compromiso que proporciona a su trabajo, merece ser reconocido, valorado y eso es realizado por los líderes quienes tienden a felicitar y otorgar un reconocimiento al trabajador más destacado o por demostrar con hechos su aporte en público. (p.60)

- Dimensión Capacidades directivas

Todo líder debe contar con la capacidad de conseguir movilizar a su equipo hacia el logro de las metas trazadas, buscado beneficiar a los seguidores y al público en general. (p.61)

2.3. Definición de términos básicos

- Líder

Se define a los líderes como las personas capaces de guiar e influir a otras personas o grupos de personas, y que éstos además lo reconozcan como tal. (Equipo editorial, Etecé, 2021)

- Liderazgo:

Zuzama (2015) define que el liderazgo es aquella persona que ejerce influencia sobre un grupo de personas, que denominamos seguidores, esta influencia, que es lo que entendemos como liderazgo, tiene por objetivo alcanzar unas metas, que, en principio, han de ser comunes. El líder es el que se encarga de motivar a sus seguidores para llegar a dichas metas. (p. 6)

- Transformador

Transformador es un adjetivo que se emplea para calificar a aquello que logra transformar algo o a alguien. (Pérez y Merino, 2016)

- Cultura

La cultura es el conjunto de conocimientos y rasgos característicos que distinguen a una sociedad, una determinada época o un grupo social. (Peiró, 2020)

- Organizacional

Se denomina organizacional a todo lo referido al establecimiento de un orden para llegar a conseguir un objetivo específico. Lo organizacional se refiere a innumerables circunstancias o ámbitos, como la empresa, las instituciones públicas, la sociedad, etc. Refiere a todas aquellas consideraciones que deben

tenerse en cuenta a la hora de tener una determinada estructura que garantice la consecución de metas específicas. (Gonzalo, 2014

CAPÍTULO III. MARCO METODOLOGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo aplicada desde el punto de vista de sus objetivos y sustentada en base a Lozada (2014), quien precisa que “la investigación aplicada busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. Esta se basa fundamentalmente en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto” (p.34)

3.1.2. Nivel de investigación

Al respecto, Llanos y Fernández (2015) afirman que un estudio en donde no se manipula las variables son del nivel no experimental. Por consiguientes este estudio corresponde al nivel no experimental.

3.1.3. Diseño de investigación

El diseño de esta investigación fue transversal y descriptivo correlacional, porque su propósito es describir las variables en un momento dado. Al respecto, Llanos y Fernández (2015) afirman que los diseños transaccionales (transversales) son investigaciones que recopilan datos en un momento único, también se precisa que la presente investigación es transversal en vista que se trata de un estudio que se realizó en un momento único de tiempo. Así mismo, este autor precisa que un estudio es correlacional, porque mide el grado de relación o asociación entre las variables descritas. Gráficamente se denota:

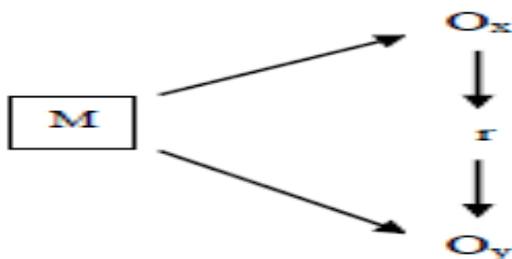


Figura 1. *Esquema.*

Dónde:

M : Muestra.

X : Liderazgo transformacional.

Y : Cultura organizacional.

r : Correlación

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población fue conformada por todos los 32 trabajadores de la Gerencia de administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo y estarán clasificados de la siguiente manera:

Tabla 2. Población de estudio.

ÁREA	CONDICIÓN LABORAL/SEXO						TOTAL
	NOMBRADO			CONTRATADO			
	F	M	TOTAL	F	M	TOTAL	
Gerencia de Administración Tributaria	0	1	1	1	2	3	4
Sub Gerencia de Control y recaudación.	3	2	5	5	3	8	13
Sub Gerencia de fiscalización Tributaria	2	3	5	4	2	6	11
Sub Gerencia de Ejecutoria Coactiva	0	1	1	1	2	3	4
TOTAL	5	7	12	11	9	20	32

Fuente: CAP Municipalidad Provincial de Coronel Portillo

3.2.2. Muestra

Por ser muy pequeña la muestra, este estudio optó por una muestra poblacional y de tipo no probabilístico a juicio del investigador, siendo estas todos los trabajadores de la Gerencia de administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo y estarán clasificados de la siguiente manera, es decir tal como lo muestra la tabla 2.

3.3. Instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

Este estudio de investigación empleó la técnica de la encuesta para poder recolectar la información de los instrumentos de las variables de estudio.

3.3.2. Instrumentos de recolección

Los instrumentos empleados en este estudio fueron dos guías de entrevista bien estructurada con sus respectivos ítems para medir las variables de estudio (ver anexo 2)

3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento

En cuanto a la validación del instrumento de este estudio, fue mediante la ficha estructurada de juicio de expertos. Por otra parte, en cuanto a la confiabilidad fue mediante la prueba estadística alfa de Cronbach teniendo, emperando la tabla de Hurtado (2012), en donde sostienen y sugieren las siguientes recomendaciones para evaluar los coeficientes de Alpha de Cronbach:

Tabla 3. *Valores del alfa de Cronbach.*

Valores y nivel de confiabilidad
Coeficiente $0.8 < k < 0.9$ es excelente
Coeficiente $0.5 < k < 0.8$ es bueno
Coeficiente $k < 0.5$ es deficiente

3.4. Procedimiento de recolección de datos

El procedimiento de recolección de datos de este estudio fue: se solicitó permiso de aplicación del proyecto de investigación a la alta dirección de la entidad pública, luego se aplicó los instrumentos en un solo momento, luego se elaboró un base de datos en Excel 2016 de la información recopilada, para luego ser procesada en el software estadístico SPSS 26.0

3.5. Tratamientos de los datos

El tratamiento de los datos de este estudio se centró en la aplicación de la estadística descriptiva, elaborando tablas y gráficos estadísticos; así como también de la estadística inferencial con la prueba de normalidad, la contrastación de las hipótesis mediante la prueba de correlación (Spearman o Pearson) para tomar decisiones de aceptación o rechazo de las hipótesis de este estudio.

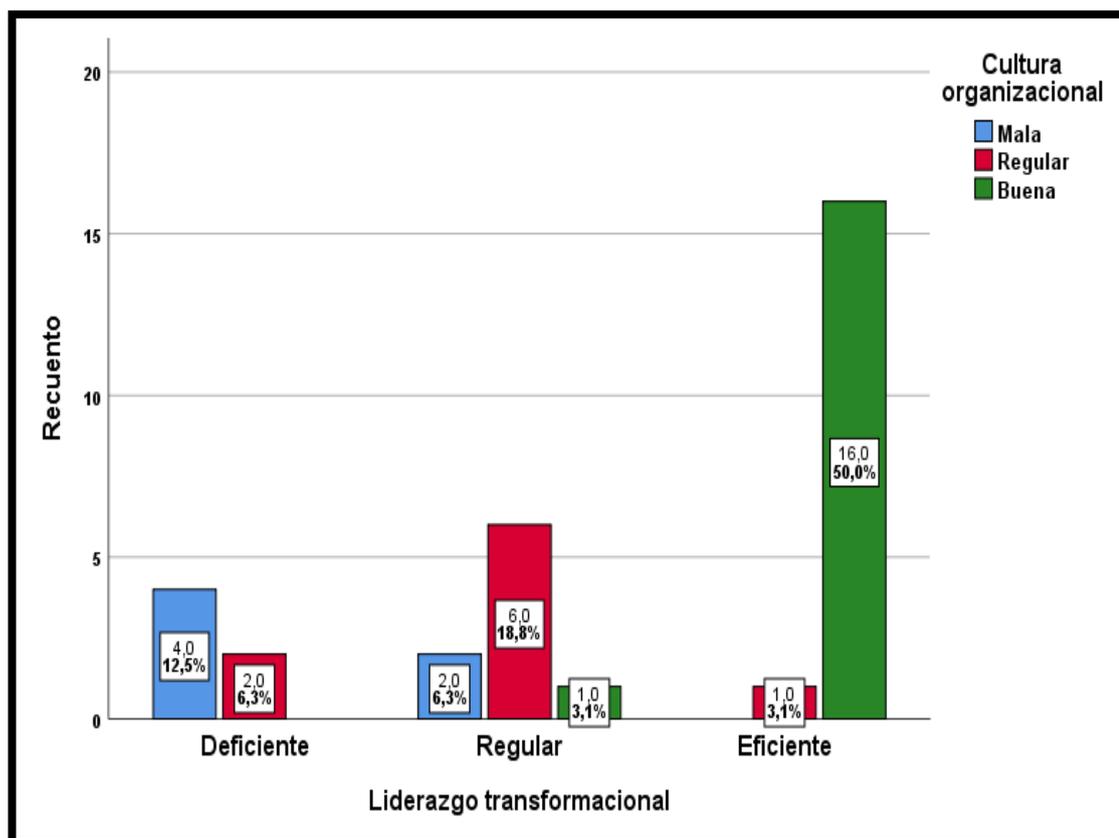
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 4. *Resultados descriptivos del liderazgo transformacional y cultura organizacional.*

		Cultura organizacional			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Liderazgo transformacional	Deficiente	Recuento	4	2	0	6
		% del total	12,5%	6,3%	0,0%	18,8%
	Regular	Recuento	2	6	1	9
		% del total	6,3%	18,8%	3,1%	28,1%
	Eficiente	Recuento	0	1	16	17
		% del total	0,0%	3,1%	50,0%	53,1%
Total		Recuento	6	9	17	32
		% del total	18,8%	28,1%	53,1%	100,0%

Figura 2. *Gráfico de barras del liderazgo transformacional y cultura organizacional.*

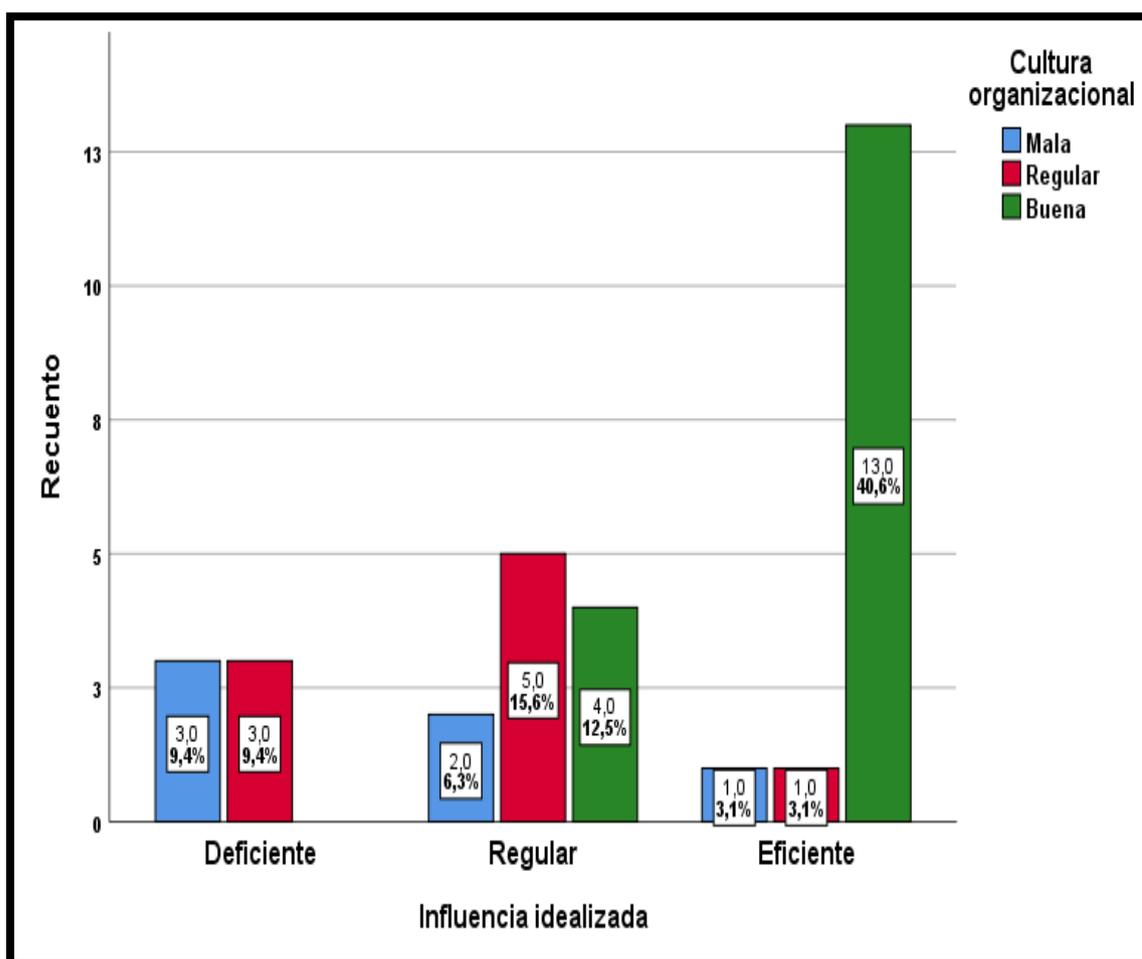


Descripción: Del gráfico y su tabla respectiva se pudo apreciar que el 50% de trabajadores afirmaron que el liderazgo transformacional fue eficiente y la cultura organizacional buena en el área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo.

Tabla 5. Resultados descriptivos de la influencia idealizada y Cultura organizacional.

		Cultura organizacional			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Influencia idealizada	Deficiente	Recuento	3	3	0	6
		% del total	9,4%	9,4%	0,0%	18,8%
	Regular	Recuento	2	5	4	11
		% del total	6,3%	15,6%	12,5%	34,4%
	Eficiente	Recuento	1	1	13	15
		% del total	3,1%	3,1%	40,6%	46,9%
Total		Recuento	6	9	17	32
		% del total	18,8%	28,1%	53,1%	100,0%

Figura 3. Gráfico de barras de la influencia idealizada y Cultura organizacional.

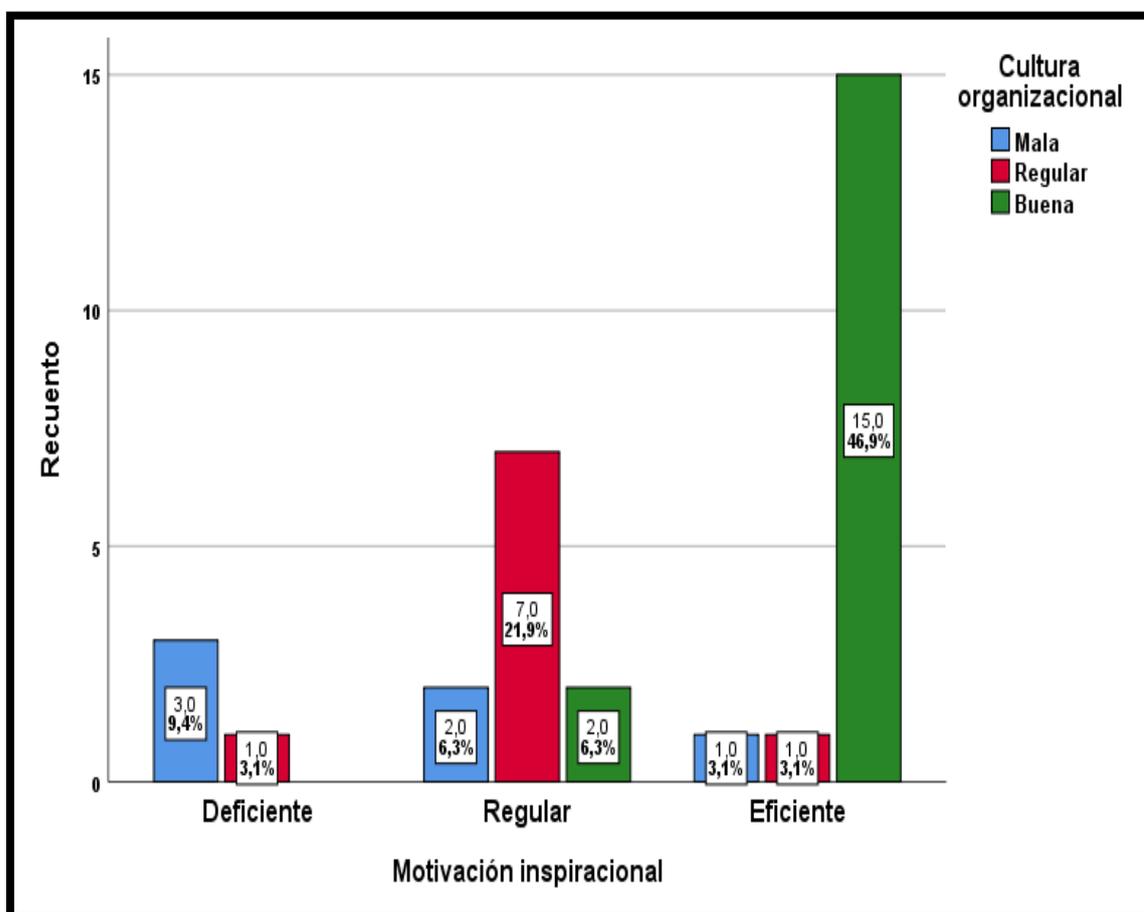


Descripción: Del gráfico y su tabla respectiva se pudo apreciar que el 40.6% de trabajadores afirmaron que la influencia idealizada del liderazgo transformacional fue eficiente y la cultura organizacional buena en el área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo.

Tabla 6. Resultados descriptivos de la motivación inspiracional y Cultura organizacional.

		Cultura organizacional			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Motivación inspiracional	Deficiente	Recuento	3	1	0	4
		% del total	9,4%	3,1%	0,0%	12,5%
	Regular	Recuento	2	7	2	11
		% del total	6,3%	21,9%	6,3%	34,4%
	Eficiente	Recuento	1	1	15	17
		% del total	3,1%	3,1%	46,9%	53,1%
Total		Recuento	6	9	17	32
		% del total	18,8%	28,1%	53,1%	100,0%

Figura 4. Gráfico de barras de la motivación inspiracional y Cultura organizacional.

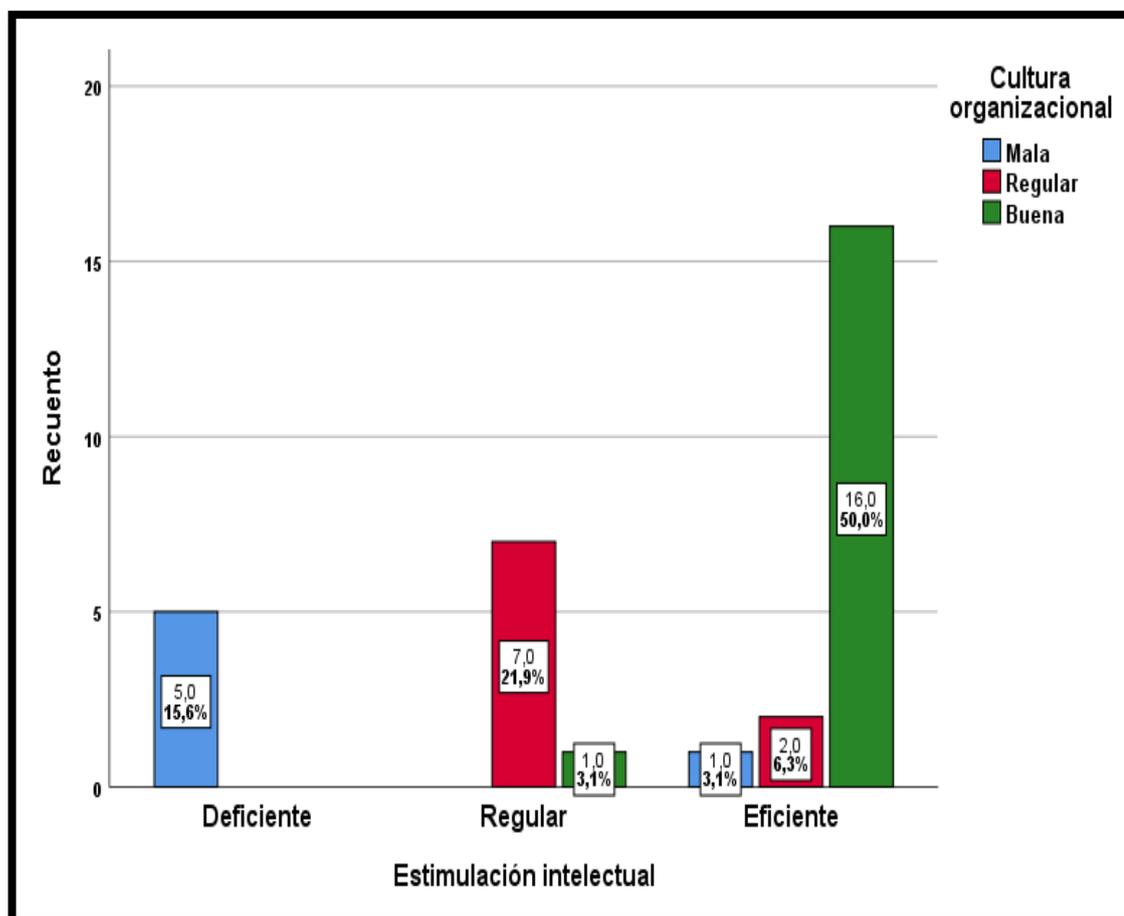


Descripción: Del gráfico y su tabla respectiva se pudo apreciar que el 46.9% de trabajadores afirmaron que la motivación inspiracional del liderazgo transformacional fue eficiente y la cultura organizacional buena en el área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo.

Tabla 7. Resultados descriptivos de la estimulación intelectual y Cultura organizacional.

		Cultura organizacional			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Estimulación intelectual	Deficiente	Recuento	5	0	0	5
		% del total	15,6%	0,0%	0,0%	15,6%
	Regular	Recuento	0	7	1	8
		% del total	0,0%	21,9%	3,1%	25,0%
	Eficiente	Recuento	1	2	16	19
		% del total	3,1%	6,3%	50,0%	59,4%
Total		Recuento	6	9	17	32
		% del total	18,8%	28,1%	53,1%	100,0%

Figura 5. Gráfico de barras de la estimulación intelectual y Cultura organizacional.

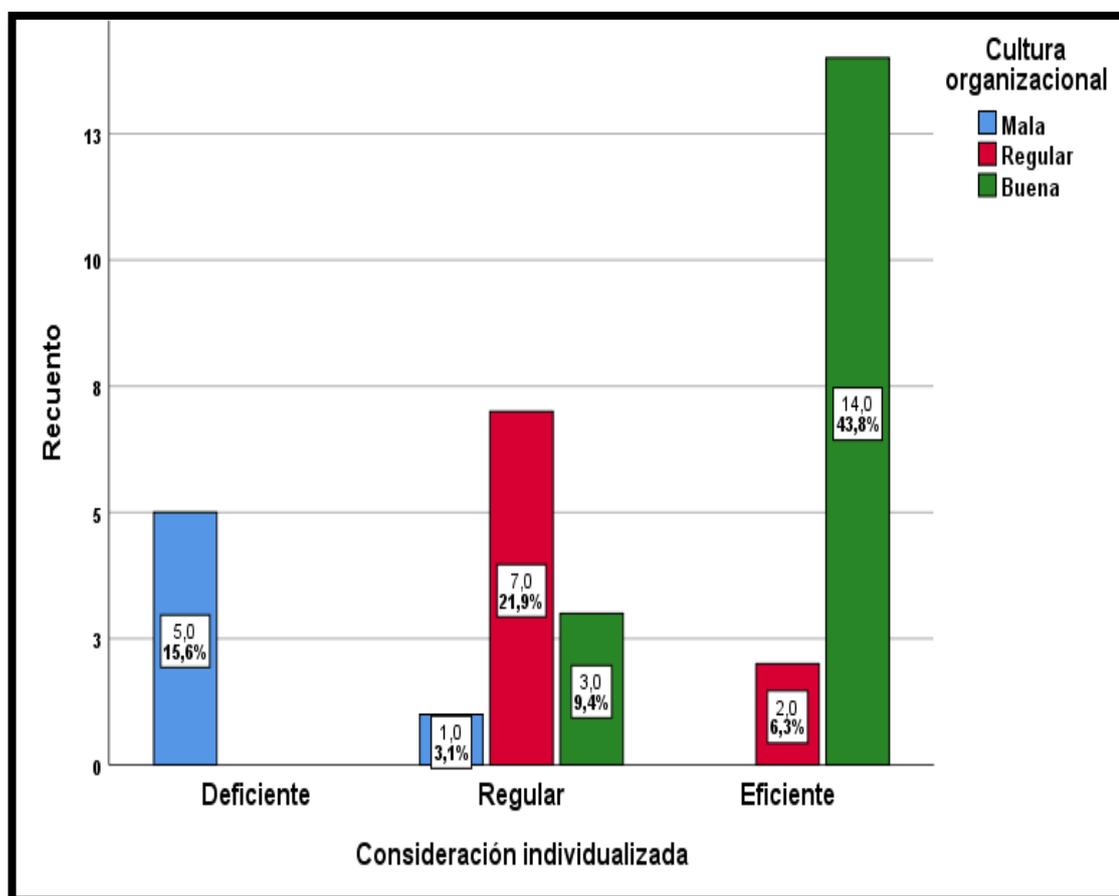


Descripción: Del gráfico y su tabla respectiva se pudo apreciar que el 50% de trabajadores afirmaron que la estimulación intelectual del liderazgo transformacional fue eficiente y la cultura organizacional buena en el área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo.

Tabla 8. Resultados descriptivos de la consideración individualizada y Cultura organizacional.

		Cultura organizacional			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Consideración individualizada	Deficiente	Recuento	5	0	0	5
		% del total	15,6%	0,0%	0,0%	15,6%
	Regular	Recuento	1	7	3	11
		% del total	3,1%	21,9%	9,4%	34,4%
	Eficiente	Recuento	0	2	14	16
		% del total	0,0%	6,3%	43,8%	50,0%
Total		Recuento	6	9	17	32
		% del total	18,8%	28,1%	53,1%	100,0%

Figura 6. Gráfico de barras de la consideración individualizada y Cultura organizacional.



Descripción: Del gráfico y su tabla respectiva se pudo apreciar que el 43,8% de trabajadores afirmaron que la consideración individualizada del liderazgo transformacional fue eficiente y la cultura organizacional buena en el área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 9. *Prueba de normalidad.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Influencia idealizada	,871	32	,001
Motivación inspiracional	,897	32	,005
Estimulación intelectual	,852	32	,000
Consideración individualizada	,896	32	,005
Liderazgo transformacional	,896	32	,005
Cultura organizacional	,866	32	,001

Descripción: Se aprecia que todos los Sig. son menores de 0.05, por lo tanto, la prueba de correlación que se usó fue la de RHO de Spearman en la comprobación de las hipótesis de este estudio.

4.3. Prueba de hipótesis

Tabla 10. *Comprobación de la hipótesis general.*

Correlación de Spearman		Cultura organizacional
Liderazgo transformacional	Rho	,874
	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

Decisión: Hay una correlación positiva alta de 0.874 y un valor de significancia (Sig.) aceptable de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa.

Tabla 11. *Comprobación de la hipótesis específica 1.*

Correlación de Spearman		Cultura organizacional
Influencia idealizada	Rho	,657
	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

Decisión: Hay una correlación positiva alta de 0.657 y un valor de significancia (Sig.) aceptable de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, existe entre la influencia idealizada

y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa.

Tabla 12. *Comprobación de la hipótesis específica 2.*

Correlación de Spearman		Cultura organizacional
Motivación inspiracional	Rho	,742
	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

Decisión: Hay una correlación positiva alta de 0.742 y un valor de significancia (Sig.) aceptable de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, existe entre la motivación inspiracional y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa.

Tabla 13. *Comprobación de la hipótesis específica 3.*

Correlación de Spearman		Cultura organizacional
Estimulación intelectual	Rho	,791
	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

Decisión: *Hay una correlación positiva alta de 0.791 y un valor de significancia (Sig.) aceptable de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, existe entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa.*

Tabla 14. *Comprobación de la hipótesis específica 4.*

Correlación de Spearman		Cultura organizacional
Consideración individualizada	Rho	,794
	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

Decisión: Hay una *correlación positiva alta de 0.794 y un valor de significancia (Sig.) aceptable de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, existe entre la consideración*

individualizada y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa.

4.4. Discusión de los resultados

Este estudio en base a sus resultados logro responder a sus objetivos establecidos; en primer lugar, como resultado general, se tuvo que el 50% de trabajadores afirmaron que el liderazgo transformacional fue eficiente y la cultura organizacional buena en el área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo. En cuanto a los objetivos específicos se lograron también responder; el 40.6% de trabajadores afirmaron que la influencia idealizada del liderazgo transformacional fue eficiente y la cultura organizacional buena; el 46.9% de trabajadores afirmaron que la motivación inspiracional del liderazgo transformacional fue eficiente y la cultura organizacional buena; el 50% de trabajadores afirmaron que la estimulación intelectual del liderazgo transformacional fue eficiente y la cultura organizacional buena; y el 43.8% de trabajadores afirmaron que la consideración individualizada del liderazgo transformacional fue eficiente y la cultura organizacional buena en el área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo. Estos hallazgos se lograron comparar y discutir con los Rios y Horna (2019), quien arribo a que Liderazgo Transformacional si tiene efecto en la Cultura Organizacional. Es decir, estadísticamente se pudo demostrar que el Liderazgo Transformacional en sus diferentes factores impacta positivamente en la Cultura Organizacional de la empresa; también con el hallazgo de Calderon y Velásquez (2021), quienes establecieron que a mayor liderazgo adecuado para los trabajadores, mayor será la cultura organizacional que percibirá la municipalidad, con relación a sus

valores, normas, creencias, símbolos y filosofía, logrando que se identifiquen los trabajadores con la municipalidad.

Finalmente, este estudio mediante los resultados estadísticos inferenciales, logro comprobar las hipótesis formuladas, teniendo como resultado la aceptación de la hipótesis general, ya que se tuvo una correlación positiva alta de 0.874 y un valor de significancia (Sig.) aceptable de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa. En cuanto a las hipótesis específicas, se tuvo los siguientes resultados: Se acepto la hipótesis especifica 1, ya que se tuvo una correlación positiva alta de 0.657 y un valor de significancia (Sig.) aceptable de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, existe entre la influencia idealizada y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa; también se tuvo una correlación positiva alta de 0.742 y un valor de significancia (Sig.) aceptable de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, existe entre la motivación inspiracional y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa; además, se tuvo una correlación positiva alta de 0.791 y un valor de significancia (Sig.) aceptable de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, existe entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa; finalmente, hubo una correlación positiva alta de 0.794 y un valor de significancia (Sig.) aceptable de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, existe entre la consideración individualizada y la cultura

organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa. Estos resultados se compararon y discutieron mediante los hallazgos de Toribio (2017), quien concluyó que el liderazgo transformacional se relaciona de forma directa ($Rho=0.587$) y significativa ($p=0.000<0.01$) con la cultura organizacional según personal del área de Inspección y Fiscalización de la Oficina de Normalización Previsional, Lima 2016; también tenemos a Panta (2019), quien sostuvo que Existe relación entre Liderazgo con la Cultura Organizacional de los Docentes de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional de Barranca en el año 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.856 y un $p < 0,05$; siendo una magnitud muy buena.

CONCLUSIONES

Primera conclusión: Hubo una correlación positiva alta de 0.874 y un valor de significancia (Sig.) aceptable de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa.

Segunda conclusión: Hubo una correlación positiva alta de 0.657 y un valor de significancia (Sig.) aceptable de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, existe entre la influencia idealizada y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa.

Tercera conclusión: Hubo una correlación positiva alta de 0.742 y un valor de significancia (Sig.) aceptable de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, existe entre la motivación inspiracional y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa.

Cuarta conclusión: Hubo una correlación positiva alta de 0.791 y un valor de significancia (Sig.) aceptable de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, existe entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa.

Quinta conclusión: Hubo una correlación positiva alta de 0.794 y un valor de significancia (Sig.) aceptable de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, existe entre la consideración individualizada y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa.

SUGERENCIAS

- Se recomienda según las variables liderazgo transformacional y cultura organizacional, realizar talleres interdisciplinarios y de socialización de actividades en el área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo.

- Sugerimos que en relación a la dimensión identidad, capacitar a todos los trabajadores sobre aspectos referentes a la misión institucional e impulsar el compromiso en el área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo.

- Sugerimos que en relación a la dimensión comunicación, promover la participación dialogada para la mejora de los servicios, aprovechando el buen nivel de cultura organizacional y clima de trabajo en el área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bueno, D. M., y Orozco, L. C. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira]. <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/10699/T658.4092%20B928.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calderon, J. P., y Velasquez, H. P. (2021). *Relación del liderazgo y la cultura organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sachaca - Arequipa 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12267/Rlvegohp_cavijp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coronado, J. J. (2018). *Aplicación de un programa de liderazgo transformacional en la cultura organizacional de la municipalidad provincial de Huaura 2017* [Tesis doctoral, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2117/CORONADO%20ESPINOZA%20JESUS%20JACOBO%20tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cortez, J. E. (2016). *El liderazgo transformacional, y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el gobierno municipal de Cantón Pillaro, Provincia de Tungurahua* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://redi.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/23166/1/Jenny%20Elizabeth%20Cortez%20Vargas.pdf>
- Equipo editorial, Etecé. (2021). Lider. <https://concepto.de/lider/>
- Gonzalo, R. (2014). *Definición de organizacional*. <https://definicion.mx/organizacional/>

Hurtado, S. (2012). *Criterios de expertos. Su procesamiento a través del Método Delphy.*

http://www.ub.edu/histodidactica/index.php?option=com_content&view=article&id=21:criterio-de-expertos-su-procesamiento-a-travesdel-metododelphy&catid=11&Itemid=103

Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica.*, pp.47-50

Llanos, E., y Fernández, E. (2015). Métodos y técnicas de investigación. Lambayeque-Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo., Perú.

Panta, M. S. (2019). *Liderazgo y cultura organizacional de los docentes de la escuela profesional de derecho y ciencia política de La Universidad Nacional de Barranca en el año 2018* [Tesis maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3082/Mar%C3%ADa%20Susy%20Panta%20Meza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez, J., y Merino, M. (2016). *Definición de transformador.*
<https://definicion.de/transformador/>

Peiró, R. (2020). *Cultura.* <https://economipedia.com/definiciones/cultura.html>

Rios, N. A., y Horna, B. R. (2019). *Liderazgo Transformacional y su impacto en la Cultura Organizacional en las empresas pertenecientes a la Asociación Alpaca del Perú, año 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas].

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/651855/Rios_MN.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Rivera, L. F. (2019). *Liderazgo y Cultura Organizacional en Latinoamérica* [Tesis de pregrado].

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12141/Liderazgo%20y%20Cultura%20Organizacional%20en%20Latinoamerica%20-%20Luis%20Rivera%20Gonz%C3%A1lez.pdf>

Siles, B. (2015). *Liderazgo transformacional e intraemprededurismo. Una relación mediada por la cultura organizacional* [Tesis doctoral, Universitat De Valencia].

<https://core.ac.uk/download/pdf/71051738.pdf>

Toribio, K. V. (2017). *Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal del área de inspección y fiscalización de la oficina de normalización previsional, Lima 2016* [Tesis de maestría, Unversidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7240/Toribio_CKV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zuzama, J. M. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Universidad de les Illes Balears

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO 1 PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado trabajador del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, le entregamos un cuestionario para recabar información sobre el estudio denominado *Liderazgo transformacional y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021*, el cual usted debe rellenar en base a su criterio personal de acuerdo a los siguientes criterios:

En desacuerdo: 1 Regularmente de acuerdo: 2 De acuerdo: 3

N°	Ítems	Escala		
		1	2	3
Influencia idealizada				
01	Considera Ud. que el jefe trata adecuadamente los problemas que crean inseguridad en la organización.			
02	Considera Ud. que el jefe respeta los puntos de vista del personal.			
03	Considera Ud. que el jefe plantea alternativas de solución coherentes a los problemas que se presentan			
04	Considera Ud. que el jefe es capaz de modificar ciertas decisiones cuando las circunstancias lo ameritan.			
Motivación inspiracional				
05	Considera Ud. que el jefe es consecuente ante lo que dice y ejecuta.			
06	Considera Ud. que el jefe demuestra autoridad por los logros institucionales			
07	Considera Ud. que el jefe es riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato.			
08	Considera Ud. que el jefe ha demostrado competencia en su trabajo como directivo.			
Estimulación intelectual				
09	Considera Ud. que el jefe presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas.			
10	Considera Ud. que el jefe se anima a desarrollar sus labores, asumiendo sus responsabilidades			
11	Considera Ud. que el jefe se estimula a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.			
12	Considera Ud. que el jefe facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.			
Consideración individualizada				
13	Considera Ud. que el jefe sustenta sus propuestas con claridad ante los demás			
14	Considera Ud. que el jefe fomenta con los colegas a desarrollar al máximo sus capacidades y destrezas.			
15	Considera Ud. que el jefe es accesible a los diferentes miembros de la organización.			
16	Considera Ud. que el jefe trata al personal del mismo modo, sin distinciones personal y profesional			

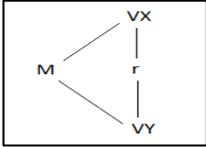
CUESTIONARIO 2 PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado trabajador del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, le entregamos un cuestionario para recabar información sobre el estudio denominado *Liderazgo transformacional y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021*, el cual usted debe rellenar en base a su criterio personal de acuerdo a los siguientes criterios:

En desacuerdo: 1 Regularmente de acuerdo: 2 De acuerdo: 3

N°	Ítems	Escala		
		1	2	3
Identidad				
01	Considera Ud. que en la organización existen canales de comunicación libre de obstáculos, que garantizan el éxito del trabajo.			
02	Considera Ud. que en la organización se valora los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación			
03	Considera Ud. que en la organización las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que actúa oportunamente.			
04	Considera Ud. que la tecnología utilizada en la organización está dirigida al logro de los objetivos.			
Calidad				
05	Considera Ud. que en la organización los objetivos que se plantean siempre son alcanzados			
06	Considera Ud. que los valores de la organización son respetados y guían su vida laboral.			
07	Considera Ud. que en la organización el personal de nuevo ingreso realiza las funciones con la preparación suficiente.			
08	Considera Ud. que en la organización las metas que se proponen siempre son alcanzadas.			
Comunicación				
09	Considera Ud. que la preparación del directivo de la organización es competente para llevar a cabo sus actividades en forma óptica			
10	Considera Ud. que los valores de la organización son respetados y guían su vida personal			
11	Considera Ud. que, en la organización, el jefe inmediato es un símbolo de éxito y eficacia.			
12	Considera Ud. que en la organización el jefe inmediato fomenta la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos			
Contribución personal				
13	Considera Ud. ser una persona que conoce la historia de la organización y sus logros más importantes.			
14	Considera Ud. que en la organización el jefe inmediato cuenta con su respeto.			
15	Considera Ud. ser una persona que conoce los objetivos de la organización.			
16	Considera Ud. que en la organización el jefe inmediato se preocupa por la formación de sus trabajadores para ser mejores			
Reconocimiento				
17	Considera Ud. sentirse identificado(a) plenamente con los símbolos representativos de la organización (escudo, logotipos, emblemas, etc.)			
18	Considera Ud. que la visión de la organización es clara y precisa.			
19	Considera Ud. ser una persona que se siente identificado(a) plenamente con la organización			
20	Considera Ud. que la organización reconoce la contribución que realiza en su labor.			
Capacidades directivas				
21	Considera Ud. que sus compañeros y subordinados generalmente aprecian la forma en que realiza su trabajo.			
22	Considera Ud. ser una persona que cuyos conocimientos y habilidades son suficientes para realizar un buen trabajo			
23	Considera Ud. sentirse una persona útil en su trabajo			
24	Considera Ud. que su desarrollo profesional es acorde con los planes a mediano y largo plazo de la organización.			

Anexo 2. Matriz de consistencia.

Título: <i>Liderazgo transformacional y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021.</i>						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TECNICAS E INSTRUMENTO	POBLACION Y MUESTRA
<p>Problema General ¿De qué manera el liderazgo transformacional incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021?</p> <p>Problemas Específicos - ¿De qué manera la influencia idealizada incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021? - ¿De qué manera la motivación inspiracional incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021? - ¿De qué manera la estimulación intelectual incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021? - ¿De qué manera la consideración individualizada incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021?</p>	<p>Objetivo General -Determinar como el liderazgo transformacional incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos - Determinar como la influencia idealizada incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021. - Determinar como la motivación inspiracional incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021. - Determinar como la estimulación intelectual incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021. - Determinar como la consideración individualizada incide en la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021.</p>	<p>Hipótesis General Existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa.</p> <p>Hipótesis Específicas - Existe entre la influencia idealizada y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa. - Existe entre la motivación inspiracional y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa. - Existe entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa. - Existe entre la consideración individualizada y la cultura organizacional según el personal del área de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2021, una incidencia significativa.</p>	<p>Variable 1 liderazgo transformacional</p> <p>Dimensiones Dimensiones influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y la consideración individualizada.</p> <p>Variable 2 Cultura organizacional.</p> <p>Dimensiones Dimensiones identidad, calidad, comunicación, contribución personal, reconocimiento y capacidades directivas.</p>	<p>Método Hipotético deductivo</p> <p>Tipo Aplicada</p> <p>Nivel No experimental</p> <p>Diseño Transversal y descriptivo correlacional</p> <p>Esquema</p>  <p>Donde: M = Muestra. Vx = Medición de la variable 1. Vy = Medición de la variable 2. r = Correlación.</p>	<p>Técnicas La encuesta.</p> <p>Instrumento Cuestionarios.</p> <p>Población La población fue conformada por todos los 32 trabajadores de la Gerencia de administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.</p> <p>Muestra Por ser muy pequeña la muestra, este estudio optó por una muestra poblacional y de tipo no probabilístico a juicio del investigador, siendo estas todos los trabajadores de la Gerencia de administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.</p>	