

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



“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022”.

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

DELGADO VERDE HENRRY DANIEL
MORENO SALAS AKILA KARYMÉ

Asesor:

DR. CHANG SALDAÑA JACKIE FRANK

PUCALLPA – PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Siendo las 8:00 A.M. del día Sábado 20 de Agosto 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 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)**, **Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro)**, y **Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro)**.

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022”**, por el/la/los Bachilleres en Administración: **Henry Daniel Delgado Verde y Akila Karymé Moreno Salas, 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 9:00 A.M. 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

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro



Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 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

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña



Asesor

Henry Daniel Delgado Verde



Tesista

Akila Karymé Moreno Salas



Tesista



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

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0433-2022

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

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022”.

Autor(es)	:	DELGADO VERDE, HENRRY DANIEL MORENO SALAS, AKILA KARYMÉ
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 10%**.

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 se sella la presente constancia.



FECHA 25/07/2022



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
 Director de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, HENRY DANIEL DELGADO VERDE

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN
TAQUATANGA DE LA MUNICIPIALIDAD PROVINCIAL DE LORETO PORTILLO, 2022.
 Sustentada el año: 2022

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

En la Facultad: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

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: 20 / 08 / 2022

Email: henry.delgado_16@hotmail.com Firma: [Firma]

Teléfono: 989 11 174 DNI: 73632866

www.repositorio.unu.edu.pe

repositorio@unu.edu.pe



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Akila Karymé Moreno Salas

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Mg. Chang Saldana Jackie Frank

En la Facultad: Gerencia Económica, Administrativas y Contables

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: 20 / 08 / 2022

Email: akila_moreno_salas@outlook.com

Teléfono: 937155 731

Firma: 

DNI: 73981078

www.repositorio.unu.edu.pe

repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

A mis padres, singularmente a mi mamá por darme la vida, por su amor incondicional, por su comida que nutre el alma, eres mi mayor tesoro, este logro asimismo es tuyo.

Henry Daniel

Dedico la presente tesis a los seres que más amo en este mundo: mis Padres, por ser la fuente de mi inspiración y motivación para superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

Akila Karymé

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento de esta tesis va dirigido a la Universidad Nacional de Ucayali, que nos dio la bienvenida al mundo como tal, las oportunidades que nos ha brindado son incomparables, también un agradecimiento a nuestros maestros y en especial a nuestro asesor, 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	vii
AGRADECIMIENTO	viii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	xvi
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. Descripción del problema	17
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general.....	20
1.2.2. Problemas específicos.....	20
1.3. Objetivos	21
1.3.1. Objetivo general.....	21
1.3.2. Objetivos específicos.....	21
1.4. Hipótesis	22
1.4.1. Hipótesis.....	22
1.5. Variables	23
1.6. Operacionalización de variables	24
1.7. Justificación	24
1.7.1. Justificación Teórica.....	24
1.7.2. Justificación Metodológica.....	25
1.7.3. Justificación Practica.....	25
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	26
2.1. Antecedentes del problema	26
2.1.1. Tesis internacionales.....	26
2.1.2. Tesis nacionales.....	29
2.1.3. Tesis locales.....	32
2.2. Bases teóricas del problema	33
2.2.1. Base teoría de la variable 1.....	33
2.2.2. Base teórica de la variable 2.....	35
2.3. Definición de términos básicos	36
CAPÍTULO III. MARCO METODOLOGICO	38
3.1. Método de investigación	38
3.2. Población y muestra	38
3.2.1. Población.....	38

3.2.2. Muestra	39
3.3. Instrumentos de recolección de datos	39
3.3.1. Técnicas	39
3.3.2. Instrumentos de recolección	39
3.3.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	40
3.4. Procedimiento de recolección de datos	40
3.5. Tratamientos de los datos.....	40
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
4.1. Resultados descriptivos.....	41
4.2. Prueba de normalidad.....	46
4.3. Pruebas de las hipótesis de investigación	46
4.4. Discusión de los resultados	49
CONCLUSIONES	52
SUGERENCIAS	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
Villar, F. (s.f.). <i>¿Qué significa transformacional?</i> https://liderazgotransformacional.website/que-significa-transformacional/	58
ANEXOS	59

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables de estudio.....	24
Tabla 2. Población de trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la M.P.C.P.	39
Tabla 3. Resultados por tablas cruzadas del liderazgo transformacional vs compromiso organizacional.	41
Tabla 4. Resultados por tablas cruzadas de la motivación inspiracional vs compromiso organizacional.	42
Tabla 5. Resultados por tablas cruzadas de la estimulación intelectual vs compromiso organizacional.	43
Tabla 6. Resultados por tablas cruzadas de la influencia idealizada vs compromiso organizacional.	44
Tabla 6. Resultados por tablas cruzadas de la consideración individualizada vs compromiso organizacional.	45
Tabla 8. Prueba de normalidad.....	46
Tabla 9. Resultados de la prueba de hipótesis general.....	46
Tabla 10. Resultados de la prueba de hipótesis específica 1.	47
Tabla 11. Resultados de la prueba de hipótesis específica 2.	47
Tabla 12. Resultados de la prueba de hipótesis específica 3.	48
Tabla 13. Resultados de la prueba de hipótesis específica 4.	48

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de investigación.....	38
Figura 2. Gráfico de barras del liderazgo transformacional vs compromiso organizacional.	41
Figura 3. Gráfico de barras de la motivación inspiracional vs compromiso organizacional.	42
Figura 4. Gráfico de barras de la estimulación intelectual vs compromiso organizacional.	43
Figura 5. Gráfico de barras de la influencia idealizada vs compromiso organizacional.	44
Figura 5. Gráfico de barras de la consideración individualizada vs compromiso organizacional.	45

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia del estudio.....	60
Anexo 2. Instrumentos.	61
Anexo 3. Juicio de expertos.	63
Anexo 4. Confiabilidad de los cuestionarios.	65
Anexo 5. Base de datos.	66
Anexo 6. Resolución de aprobación y asesor de tesis.	67

RESUMEN

Este estudio estableció como objetivo general determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022. Su investigación fue de tipo básica, su nivel fue no experimental y su diseño de estudio fue correlacional causal, tuvo población y muestra estuvo conformada por 32 trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria, empleó como técnica la encuesta y sus instrumentos fueron para la variable 1 un cuestionario de 20 ítems y para la variable 2 un cuestionario de 15 ítems respectivamente. De los resultados podemos el 31.3% de encuestados precisaron que el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional es moderado, así mismo se aceptó la hipótesis general de que el liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. ($p=0.011<0,05$; Rho de Spearman = 0,442 siendo una correlación positiva moderada).

Palabras claves: *Liderazgo transformacional, compromiso organizacional.*

ABSTRACT

This study established as a general objective to determine the level of relationship between transformational leadership and the organizational commitment of the workers of the tax administration management of the Provincial Municipality of Coronel Portillo, 2022. Its research was basic, its level was non-experimental. and its study design was causal correlational, it had a population and a sample was made up of 32 workers from the Tax Administration Management, it used the survey as a technique and its instruments were a 20-item questionnaire for variable 1 and a questionnaire for variable 2 of 15 items respectively. From the results we can 31.3% of respondents specified that transformational leadership and organizational commitment is moderate, likewise the general hypothesis that transformational leadership is significantly related to the organizational commitment of the workers of the Tax Administration Management was accepted. of the Provincial Municipality of Coronel Portillo. ($p=0.011<0.05$; Spearman's Rho = 0.442 being a moderate positive correlation).

Keywords: *Transformational leadership, organizational commitment.*

INTRODUCCIÓN

Actualmente existe mucha importancia e interés de parte de las organizaciones el estudio del comportamiento de las personas las organizaciones, sobre todo reconociendo que los colaboradores y el ambiente laboral son fundamentales para el desarrollo de cualquier institución. Es claro y evidente que a nivel mundial esta problemática no es ajeno ya que muchas de estas están dejando de ocuparse en la gran importancia y el potencial que puede tener o poseer el personal que labora en una determinada entidad, el cual el grupo directivo, gerente o los lideres deben incidir y ver eso dotándoles y dando la oportunidad de que ellos lo demuestren en las tareas, funciones o actividad que les compete con toda la confianza y empatía de ser mejor cada día y se logre el 100% de las metas establecidas durante el año fiscal y corregirlo en los próximos que se vienen.

El liderazgo es la capacidad que tienen las empresas para conducir a sus seguidores y llevarlos hacia objetivos en común, se tiene que influir en su conducta y personalidad. El compromiso organizacional actualmente es una variable, la cual las organizaciones están dando énfasis, debido que existen colaboradores los cuales no se comprometen con los objetivos organizacionales, o simplemente no se involucran con la institución.

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

En la actualidad existe mucha importancia e interés de parte de las organizaciones el estudio del comportamiento de las personas las organizaciones, sobre todo reconociendo que los colaboradores y el ambiente laboral son fundamentales para el desarrollo de cualquier institución. (Fonseca et al, 2019). Es claro y evidente que a nivel mundial esta problemática no es ajeno ya que muchas de estas están dejando de ocuparse en la gran importancia y el potencial que puede tener o poseer el personal que labora en una determinada entidad, el cual el grupo directivo, gerente o los líderes deben incidir y ver eso dotándoles y dando la oportunidad de que ellos lo demuestren en las tareas, funciones o actividad que les compete con toda la confianza y empatía de ser mejor cada día y se logre el 100% de las metas establecidas durante el año fiscal y corregirlo en los próximos que se vienen.

Así tenemos, que el liderazgo es la capacidad que tienen las empresas para conducir a sus seguidores y llevarlos hacia objetivos en común, se tiene que influir en su conducta y personalidad. El compromiso organizacional actualmente es una variable, la cual las organizaciones están dando énfasis, debido que existen colaboradores los cuales no se comprometen con los objetivos organizacionales, o simplemente no se involucran con la institución. (Alarcón, 2020)

La competitividad y la eficacia de las instituciones, han tomado lugar dentro de los aspectos básicos que deben tener en cuenta los líderes, sin distinción de que las entidades desarrollen gestión pública o privada. Esto solo se puede obtener mediante el adecuado control de las entidades y del compromiso de sus trabajadores en el cumplimiento de sus funciones. Para

nadie es ajeno los problemas permanentes que tienen los gobiernos locales sobre todo en temas cruciales y latentes que preocupa a toda la población como es la seguridad ciudadana y la salubridad donde muchos municipios sobre todo del interior del país adolecen de servicios básicos como es el agua y desagüe, ello indudablemente se debe a una serie de factores donde uno de ellos es el compromiso organizacional de todos los trabajadores del municipio incluyendo a los directivos y funcionarios. (Guillen, 2022)

Por otra parte, el compromiso organizacional dentro de la gestión es un aspecto sumamente importante en toda institución donde los encargados de dirigir un grupo de personas deben fomentar entre sus trabajadores, ya que ello generara un entorno y condiciones que permitan al colaborador se comprometa con la institución, a pesar de que encuentre en algunos casos en una situación adversa. (Guillen, 2022)

En base a los precisado líneas anteriores, podemos ver y queda comprobado que el papel fundamental de todo líder en una organización, es el quien debe generar un clima de cambio y el personal que lo rodea o compañeros de trabajos que esta junto a él debe mostrar capacidades como motivación inspiracional, estimulación intelectual, influencia idealizada y una consideración individualizada a todo el capital humano para que estos a su vez muestren un compromiso organizacional completo para cumplir todos los objetivos y metas institucionales, de esta manera brindar un buen servicio al usuario. Sin existe, hoy en día existe instituciones que carecen de líderes en toda su definición que es confundida por muchos con el ser jefe o autoridad y que esto algo que debemos cambiar, debido a que un líder demuestra con hecho y no solo con órdenes a que cumpla las debidas funciones o tareas en forma conjunta o

individualizada si lo requiere para que todos los que observen se sientan muy motivados para el buen rumbo de la institución.

Nuestra región de Ucayali no es ajena a esta problemática, ya que se observa que muchas entidades públicas, tales como la municipalidad existen un trabajo desorganizado y muchas veces el personal nunca se encuentra motivado, comprobándose esto cuando un usuario que se acerca y realiza un trámite cualquiera estos son tratados de mala manera e inoportuna creando esto una imagen de la situación como se encuentra la organización de dicha entidad. Por lo tanto, de acuerdo a que este tema que relaciona estas dos tanto el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional, es considerado como una problemática dentro de toda organización y muchas veces es por falta de conocimiento y otras por falta de practica y para ello este estudio se formuló la siguiente interrogante: ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?, y que mediante los resultados que se van a obtener se dará algunas posibles alternativas de solución y recomendación a los directivos y personal para que logren ejecutarlo para mejorar y cumplir con los objetivos y funciones en la entidad donde laboran, en especial a los de la municipalidad provincial de nuestro distrito de Calleria.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la motivación inspiracional del liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?

- ¿De qué manera la estimulación intelectual del liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?

- ¿De qué manera la influencia idealizada del liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?

- ¿De qué manera la consideración individualizada del liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer el nivel de relación entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.
- Precisar el nivel de relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.
- Indicar el nivel de relación entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.
- Determinar el nivel de relación entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis

1.4.1.1. Hipótesis general

- El liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

1.4.1.2. Hipótesis específicas

- La motivación inspiracional del liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

- La estimulación intelectual del liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

- La influencia idealizada del liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

- La consideración individualizada del liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1 liderazgo transformacional

- Definición conceptual

Según Mendoza y Ortiz (Guillen, 2022), es el tipo de liderazgo que se basa sustancialmente en la motivación e inspiración transformando la escala de valores de sus seguidores para producir mejorando la calidad de vida de las personas (p.83)

- Definición operacional

Esta variable se midió mediante las dimensiones motivación inspiracional; estimulación intelectual; influencia idealizada; y consideración individualizada.

1.5.2. Variable 2 compromiso organizacional

- Definición conceptual

Robbins (Citado por Guillen, 2022), es un estado psicológico de identificación con una organización en todos los aspectos con alto sentido de pertenencia y con alta responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones (p.83)

- Definición operacional

La variable compromiso organizacional se medirá mediante las dimensiones compromiso afectivo; continuidad; normativo.

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables de estudio.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1: Liderazgo transformacional	Según Mendoza y Ortiz (Guillen, 2022), es el tipo de liderazgo que se basa sustancialmente en la motivación e inspiración transformando la escala de valores de sus seguidores para producir mejorando la calidad de vida de las personas (p.83)	La variable 1 liderazgo transformacional se midió mediante las dimensiones motivación inspiracional; estimulación intelectual; influencia idealizada; y consideración individualizada.	Motivación inspiracional	-Conformidad en las funciones. -Decisiones pertinentes y exitosas.
			Estimulación intelectual	-Acciones proactivas -Creatividad -Manejo ordenado
			Influencia idealizada	- Disposición a las sonrisas -Estabilidad emocional -Ecuanimidad frente a las dificultades
			Consideración individualizada	-Crecimiento cognitivo -Empatía -Propuestas innovadoras
Variable 2: Compromiso organizacional	Robbins (Citado por Guillen, 2022), es un estado psicológico de identificación con una organización en todos los aspectos con alto sentido de pertenencia y con alta responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones (p.83)	La variable 2 compromiso organizacional se midió mediante las dimensiones compromiso afectivo; de continuidad; y normativo.	Compromiso afectivo	-Identificación con la institución -Involucramiento con la organización -Sentido del deber
			Compromiso de continuidad	-Percepción de alternativas -Pertenencia personal -Satisfacción de expectativas
			Compromiso normativo	-Sentido de obligación -Sentido de lealtad -Agradecimiento

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación Teórica

Este estudio desde el aspecto teórico, justificó su desarrollo porque, brindó conocimientos de diversos estudios ya realizados y estos estuvieron expresado en teorías y definiciones conceptuales con respecto a las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional. Por otra parte, y este estudio sirvió como parte de un antecedente más para otras investigaciones.

1.7.2. Justificación Metodológica

En el aspecto metodológico este estudio justificó su gran importancia, debido a que ajustó y adaptó sus instrumentos de recolección de datos de las variables de estudio contextualizado a nuestra realidad y esto sirvió que otros estudios tomen como base de referencia para lograr determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.

1.7.3. Justificación Práctica

En lo práctico se justificó, ya que, proporcionó y recomendó

Soluciones inmediatas para mejorar el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional y lograr reducir esta problemática que se genera en las diversas entidades o instituciones públicas y/o privadas.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Tesis internacionales

Chiang, Gómez y Wackerling (2016), en sus artículo científico *Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile*, tuvo como objetivo analizar los tipos de compromiso organizacional (afectivo, normativo y de continuación), su estudio fue estudio descriptivo no experimental de carácter transversal, la muestra fue 82 trabajadores, aplicó un cuestionario para compromiso del trabajador de Meyer y Allen (1991), en base a sus resultados concluyó que:

Se encuentra una diferencia en los compromisos afectivo y normativo entre ambas instituciones y símil con respecto al compromiso de continuación. Con respecto al compromiso versus género, no existen diferencias estadísticamente significativas. En el análisis de relación entre compromiso versus tipo de contrato, el nivel de compromiso no varía según el tipo de contrato que tienen los funcionarios municipales.

Chavarro y Tascón (2018), en su estudio *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso de los empleados en las MIPYMES del Valle Del Cauca*, tuvo como objetivo establecer el rol que juegan tanto de la motivación como las percepciones de JO de los empleados en el marco de la relación entre LTF y CO en las Mipymes vallecaucanas; su estudio fue de carácter explicativo causal, su muestra fue 18 Mipymes de diversos sectores económicos del Valle del Cauca, empleo la encuestas físicas y los instrumentos fueron de cuestionarios de tipo Likert de cinco puntos. En base a sus resultados concluyó:

Que la relación entre las variables LTF y CO no es directa, sino que por el contrario se encuentra parcialmente mediada por los niveles de motivación de los empleados y las percepciones de JO de los mismos. No obstante, esta relación mediada por JO y motivación es diferenciada de acuerdo a las dos dimensiones del CO (CAN y CC). De esta manera, el LTF conduce a un compromiso de tipo afectivo y normativo por la vía de la generación de motivación tanto de tipo autónoma como controlada, mientras que el LTF conduce a un compromiso de continuidad a través de la promoción de percepciones de justicia (procedimental e interaccional), por un lado, y de la generación de motivación controlada, por el otro. Finalmente, en lo referente a la importancia de dichas relaciones en el contexto de las Mipymes, se concluye que el tamaño importa, ya que entre más pequeña es la empresa, más relevancia (más fuerte) se vuelve la relación entre el estilo de liderazgo del jefe y el nivel de compromiso que exhiben los miembros de dichas empresas. (p.56)

Bueno y Orozco (2019), en su estudio denominado *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira, su estudio fue de tipo descriptivo - correlacional, de diseño fue transversal, su técnica fue la encuesta y fue aplicada a 385 funcionarios y colaboradores de la población administrativa, en base a sus resultados, concluyeron que:

Se encontró 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. Por lo tanto, existe una correlación significativa ($p=0.798$) entre el liderazgo transformacional y clima organizacional, establecida mediante el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson.

Duran (2020), en su tesis *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar*, tuvo como objetivo general la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral que se enfoca en mejorar el desempeño del personal, su tipo de investigación fue aplicada de nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo; diseño no experimental transversal, su población estuvo conformada por 98 empleados de las diferentes cooperativas de ahorro y crédito de la provincia Bolívar, el muestreo fue no probabilístico, uso la técnica de la entrevista y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Concluyo que:

Los encuestados perciben un liderazgo transformacional en un nivel deficiente con un 65,39 por ciento y de un nivel regular con un 34,61 por ciento un nivel eficiente, por lo que se recomienda implementar una estructura de Liderazgo Transformacional para mejorar el Desempeño Laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia Bolívar, en conclusión, se podría decir que existen evidencias suficientes para afirmar que existe relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral por parte del personal de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia Bolívar.

2.1.2. Tesis nacionales

Junco (2018), en su estudio *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017*, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional, su estudio fue un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental, transversal correlacional, población de estudio estuvo conformada por los trabajadores que laboran en las diferentes áreas funcionales, y su muestra fue de tamaño 34, su técnica fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, con sus resultados llegó a la conclusión que:

Si existe relación positiva alta entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional. En donde valor del coeficiente de correlación de rho de Spearman fue 0,774** que describe una correlación positiva alta; el liderazgo transformacional influye en el compromiso organizacional en los trabajadores de Municipalidad Distrital de Pacucha.

Rengifo (2018), en su tesis *El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018*, su objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo, su diseño fue no experimental, de corte transversal, correlacional, cuya muestra estuvo conformada por 100 unidades de análisis, la técnica utilizada para la recolección de la información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Este autor concluyó que:

Se determinó la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima, 2018, mediante la prueba, estadística de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,731 que corresponde a un correlación positiva, alta o fuerte. La relación es significativa con un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05. (p.66)

Alarcón (2020), en su estudio *Estrategias de liderazgo transformacional para el compromiso organizacional de los colaboradores del Banco de la Nación agencia Chiclayo*, tuvo como general determinar si la implementación de estrategias de Liderazgo transformacional influirá positivamente en el compromiso organizacional, fue de tipo de investigación correlacional y explicativa, con diseño no experimental de corte trasversal, la población estuvo conformada por 42 colaboradores, concluyó que:

El 80,95% está totalmente en desacuerdo que exista Liderazgo transformacional dentro del Banco. Estos indicadores muestran que los colaboradores consideran que en el Banco no existe un adecuado sistema de oportunidades de desarrollo personal, estrategias de motivación, liderazgo y Dirección. Concluyó que el coeficiente de correlación de Pearson, muestra un indicador de 83%, lo cual determina que existe un nivel de influencia alta entre la variable Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional.

Medina (2020), en su tesis *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020*, su objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los

profesionales de Enfermería, tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y es de tipo correlacional, la muestra estuvo conformada por 109 personas, concluyo que:

El resultado obtenido presenta los valores del coeficiente de correlación de Spearman indicando que no hay evidencia suficiente para afirmar la existencia de una relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de la muestra objeto de estudio ($Rho=0.080$, $p=0.432$). Se exhorta a la Gerencia de Gestión del Talento Humano de la clínica privada, a realizar talleres de capacitación y entrenamiento para fortalecer el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería y de esta manera llevar al éxito a la organización.

Vílchez (2021), en su tesis *Incidencia del estilo de liderazgo transformacional para el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa Promine Cía. Ltda. Ecuador – 2020*, su objetivo fue determinar la incidencia del estilo de liderazgo transformacional sobre el compromiso organizacional, su estudio fue de tipo aplicada y longitudinal, diseño fue correlacional, su muestra fue constituida por 150 trabajadores y se aplicó dos cuestionarios mediante la técnica de la encuesta, en base a sus resultados obtenidos se concluyó que:

Existe una alta percepción del liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores cuando se realizó una evaluación independiente y además existe una relación entre ambas variables lo que permite concluir que el estilo de liderazgo transformacional incide sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Promine Cía. Ltda. Ecuador lo que estaría contribuyendo favorablemente en el fortalecimiento de sus capacidades.

Guillen (2022), en su investigación *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad - Ucayali. 2021*, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental, correlacional y transversal, la población estuvo conformada por 520 trabajadores nombrados y contratados de la Municipalidad, de acuerdo a sus resultados concluyó que:

El 34% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía tienen un liderazgo transformacional alto; así mismo, el 12% tienen un compromiso alto con el municipio; además, el coeficiente de Rho de Spearman presentó un valor de correlación del 70% ($r=0.704$), demostrándose la relación positiva moderada y estadísticamente significativa; entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.

2.1.3. Tesis locales

Tananta (2022), en su tesis *El liderazgo transformacional y su relación con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020*, su objetivo general fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa, su estudio fue de tipo de investigación aplicada no experimental, con su diseño descriptivo correlacional, su población fue 142 y su muestra no probabilística fue 142 usuarios. En cuanto a los resultados, este estudio concluyó que:

Que el 72.5% del personal precisaron que el liderazgo transformacional es muy alto y sobre la variable 2 en donde el 83.8%

precisaron que la gestión administrativa es muy alto, concluyendo que existe una relación directa y positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020, debido a que tuvo un valor del Rho de Spearman igual a 0.435, valor que estableció una correlación positiva baja y un Sig. (bilateral) igual a 0,000 (menor que) 0,05 evidenciando que la prueba SI fue significativa entre las variables estudiadas.

2.2. Bases teóricas del problema

2.2.1. Base teoría de la variable 1

2.2.1.1. Definición del liderazgo transformacional

Bass (Citado por Chavarro y Tascón, 2018), estableció que el líder transformacional “es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad. (p.12)

Moriano, Molero, Topa, Lévy (Citado por Medina (2020), precisos en su estudio que el liderazgo transformacional hace referencia a un líder que considera, inspira, estimula e influencia a sus seguidores a adoptar la visión de la empresa como si fueran suyos y orientar su energía hacia el cumplimiento de objetivos colectivos. (p.30)

Bass Mendoza y Ortiz (Citado por Guillen, 2022), precisaron que el líder transformacional tiene la característica principal de motivar e inspirar a sus seguidores de realizar más de lo que se esperan lo que conlleva a producirse grandes cambios en la persona, en los grupos, la organización en el la

sociedad en general. Así mismo el liderazgo transformacional motiva, orienta, guía e impulsa a sus seguidores a lograr metas o propósitos comunes.

Escandón y Hurtado (Citado por Alarcón, 2020), precisó que un líder transformacional tiene las características de que estimula la innovación, el conocimiento y genera mejorías para el desempeño organizacional.

2.2.1.2. Dimensiones del liderazgo transformacional

Según Chavarro y Tascón (2018), precisó en su estudio que, A partir de las ideas de Bass en 1985, varios autores (Bass y Avolio; Bono y Judge; Rafferty y Griffin) han destacado que tal estilo de liderazgo está compuesto de cuatro dimensiones, a saber: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada. Así estos autores precisaron por cada:

- La influencia idealizada se refiere a la moral y la ética que transmiten los líderes a sus seguidores, convirtiéndose en un modelo a seguir, generando admiración y ganándose la confianza de estos.
- La motivación inspiradora, por su parte, se entiende como el modo en que los líderes, a través de la construcción de una visión basada en valores e ideales, consiguen entusiasmar a los seguidores, y elevar en ellos sus niveles de optimismo y confianza.
- La estimulación intelectual alude a la capacidad que tiene los líderes para retar intelectualmente a sus seguidores y hacer que

estos piensen de forma creativa e innovadora, pues los invita a que cuestionen los fundamentos de los problemas o situaciones que deben enfrentar, y les permite apartarse de las ideas y opiniones que ellos tienen como líderes.

la consideración individualizada representa la capacidad que tienen los líderes para reconocer las necesidades de crecimiento y desarrollo de sus seguidores, es decir, hacerles ver a sus colaboradores que sus aportes a la organización o el grupo, como individuos, son importantes.

2.2.2. Base teórica de la variable 2

2.2.2.1. Definición compromiso organizacional

Davis y Newstrom, (Citado por Vílchez, 2021) señalan como "el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella" (p.44).

González (Citado por Medina, 2020), define al compromiso organizacional que es como una fuerza capaz de unir a un individuo con un curso de acción objetivo y así, se mantiene con la entidad.

Luthans (Citado por Rengifo, 2018), definió que es una actitud que posee estas características: fuerte deseo de continuar en su puesto de trabajo en la organización; actitud para esforzarse a favor de la organización; y, convicción en los valores y los objetivos institucionales. (p.03)

2.2.2.2. Dimensiones compromiso organizacional

Chavarro y Tascón (2018), en su estudio citaron en estudio que, Meyer y sus colegas (Meyer y Allen, 1991; Meyer & Allen, 1997; Meyer, Allen y Smith, 1993), fueron ellos quienes plantearon que el compromiso organizacional se encuentra compuesto de tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

- El componente afectivo se refiere al apego emocional de los empleados, identificación y participación en la organización.
- El componente de continuidad se refiere al compromiso de acuerdo con los costos asociados que genera el empleado al dejar la organización.
- El componente normativo se refiere al sentimiento de obligación de permanecer en la organización.

2.3. Definición de términos básicos

- Liderazgo

Acción de influir en un grupo de personas en torno a un propósito. (Orellana, 2019)

- Líder

Es una persona que actúa como guía o jefe de un grupo. (Pérez y Gardey, 2021)

- Transformacional

Se trata de causar una transformación en cómo una persona, un equipo o una organización se percibe a sí mismo y su realidad, de cara al futuro. (Villar, s.f.)

- Compromiso

Es una promesa o una declaración de principios. (Pérez y Gardey, 2021)

- Motivación

Es una actitud continuada en el tiempo con el objetivo de satisfacer una necesidad u objetivo. (Peiró, 2020)

- Estimulación

Es la actividad que se le otorga a los seres vivos para un buen desarrollo o funcionamiento, ya sea por cuestión laboral, afectiva o física. (Educalingo, 2022)

- Estabilidad emocional

Es la capacidad de una persona de gestionar las emociones de forma positiva para que no afecten a su vida cotidiana. (Universia, 2020)

- Empatía

Es la capacidad que posee una persona para ponerse o sentirse en el puesto del otro y entender y saber lo que esa otra persona siente, o incluso en lo que pueda estar pensando. (Sánchez, 2021)

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue una investigación de tipo básica, porque en base a los resultados o hallazgos encontrados surgieron hipótesis y teorías nuevas sobre las variables de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

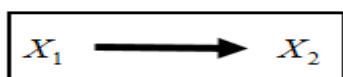
3.1.2. Nivel de investigación

Fue de un estudio de nivel no experimental, debido a que no se realizó manipulación a las variables, además, los fenómenos fueron observados en su ambiente normal; para luego ser analizados con la estadística. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

3.1.3. Diseño de investigación

Fue un estudio de diseño descriptivo correlacional-causal, porque las variables se examinaron con el único fin de ver alguna relación entre ellas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Figura 1. *Esquema de un estudio correlacional.*



M : muestra de la investigación.

X1 : liderazgo transformacional.

X2 : compromiso organizacional.

➔ : Correlación causal X_1 sobre X_2

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Fue los 32 trabajadores de la Gerencia de administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo y estuvieron clasificados de acuerdo a la tabla:

Tabla 2. *Población de trabajadores.*

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

3.2.2. Muestra

Fue una muestra poblacional, es decir fueron los 32 trabajadores de la Gerencia de administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

3.3. Instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

Uso la encuesta como técnica, y esta contribuyo a recolectar datos de las variables de estudio liderazgo transformacional y compromiso organizacional.

3.3.2. Instrumentos de recolección

Se usó un cuestionario como instrumento 1 (ver anexo) para la medir la variable 1 liderazgo transformacional, y estuvo constituida por 20 ítems, 5 ítems por dimensión, los ítems se midieron con escalas de siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1), y las la variables y dimensiones se midieron con los niveles de bueno (3), moderado (2) y malo (1).

Se usó un cuestionario como instrumento 2 (ver anexo) para la medir la variable 2 compromiso organizacional, y estuvo constituida por 15 ítems, 5 ítems por dimensión, los ítems se midieron con escalas de siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1), y variables y dimensiones se midieron con los niveles de alto (3), moderado (2) y bajo (1)

3.3.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez de los cuestionarios 1 y 2 fue mediante el juicio de expertos (ver anexo).

La confiabilidad de los cuestionarios 1 y 2 fue mediante el estadístico alfa de Cronbach (ver anexo).

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Se codificó cuantitativamente los instrumentos para no mezclar y respetar la apreciación de cada unidad de análisis y de esta manera la información no se adultere, luego se elaboró una base de datos en el programa estadístico SPSS y Excel 2016, para su respectivo tratamiento estadístico descriptivo e inferencial.

3.5. Tratamientos de los datos

Los tratamientos de los datos fueron elaborados en software SPSS, con la producción de tablas cruzadas de frecuencias y porcentajes, también se elaboró gráficos de barras. Por otra parte, también se realizó la prueba de normalidad y de las hipótesis, cuyos hallazgos establecieron el uso de estadístico de correlación de Spearman para comprobar la validez de las hipótesis general y específicas, esta última se explicó detalladamente en el capítulo de resultados y discusión de los datos recolectados.

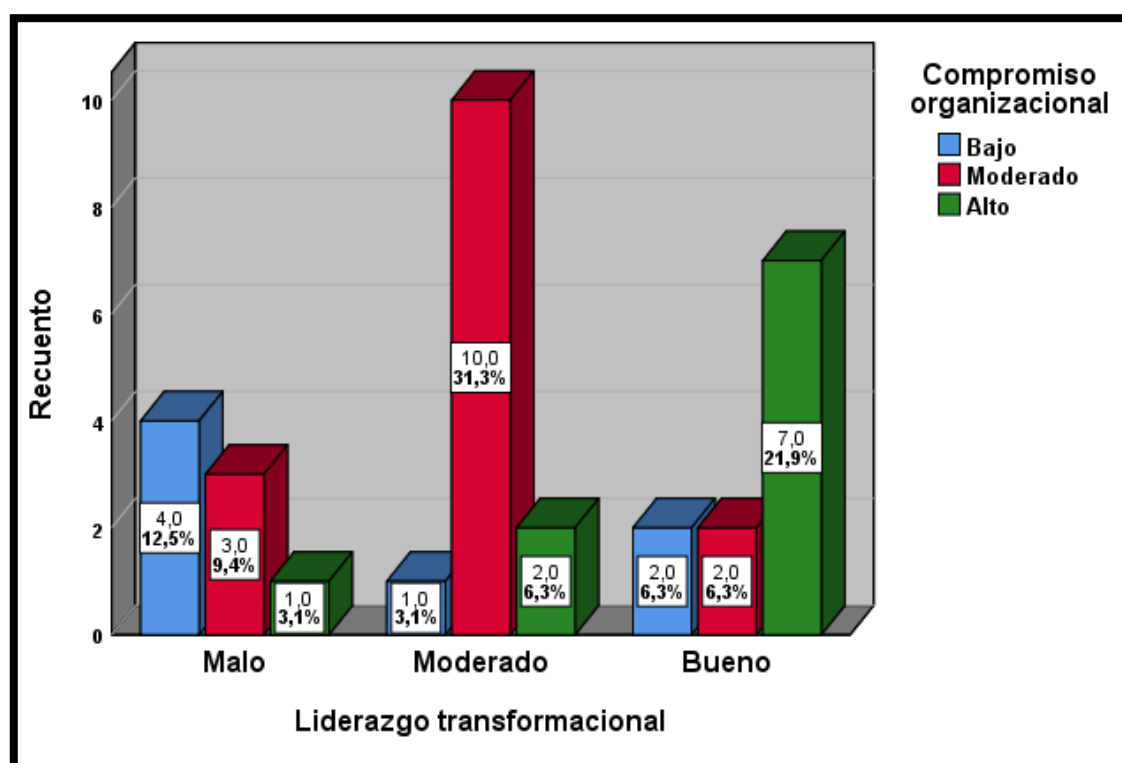
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 3. *Resultados por tablas cruzadas del liderazgo transformacional vs compromiso organizacional.*

Tablas cruzadas		Compromiso organizacional			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Liderazgo transformacional	Malo	Recuento	4	3	1	8
		% del total	12,5%	9,4%	3,1%	25,0%
	Moderado	Recuento	1	10	2	13
		% del total	3,1%	31,3%	6,3%	40,6%
	Bueno	Recuento	2	2	7	11
		% del total	6,3%	6,3%	21,9%	34,4%
Total		Recuento	7	15	10	32
		% del total	21,9%	46,9%	31,3%	100,0%

Figura 2. Gráfico de barras del liderazgo transformacional vs compromiso organizacional.



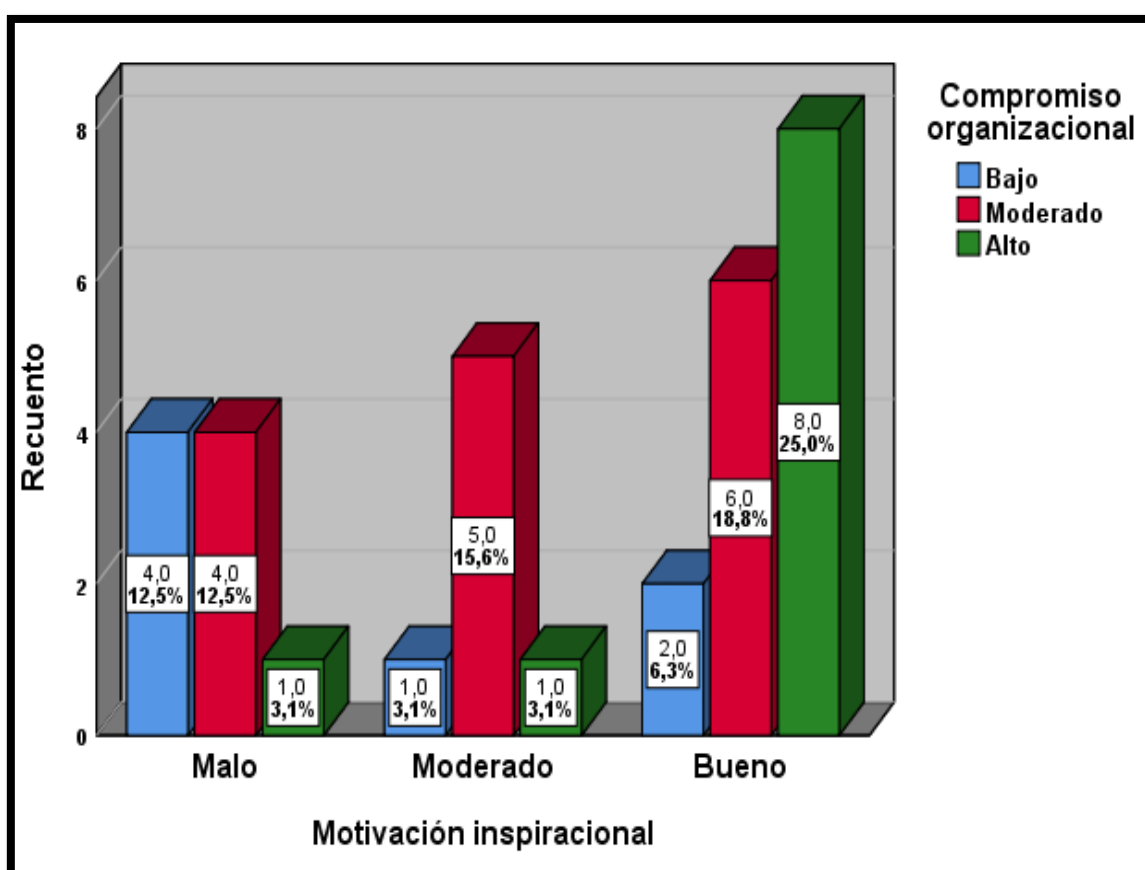
Descripción:

Al aplicar los cuestionarios, se obtuvo que el 31.3% de encuestados precisaron que el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional es moderado.

Tabla 4. Resultados por tablas cruzadas de la motivación inspiracional vs compromiso organizacional.

Tablas cruzadas		Compromiso organizacional			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Motivación inspiracional	Malo	Recuento	4	4	1	9
		% del total	12,5%	12,5%	3,1%	28,1%
	Moderado	Recuento	1	5	1	7
		% del total	3,1%	15,6%	3,1%	21,9%
	Bueno	Recuento	2	6	8	16
		% del total	6,3%	18,8%	25,0%	50,0%
Total		Recuento	7	15	10	32
		% del total	21,9%	46,9%	31,3%	100,0%

Figura 3. Gráfico de barras de la motivación inspiracional vs compromiso organizacional.



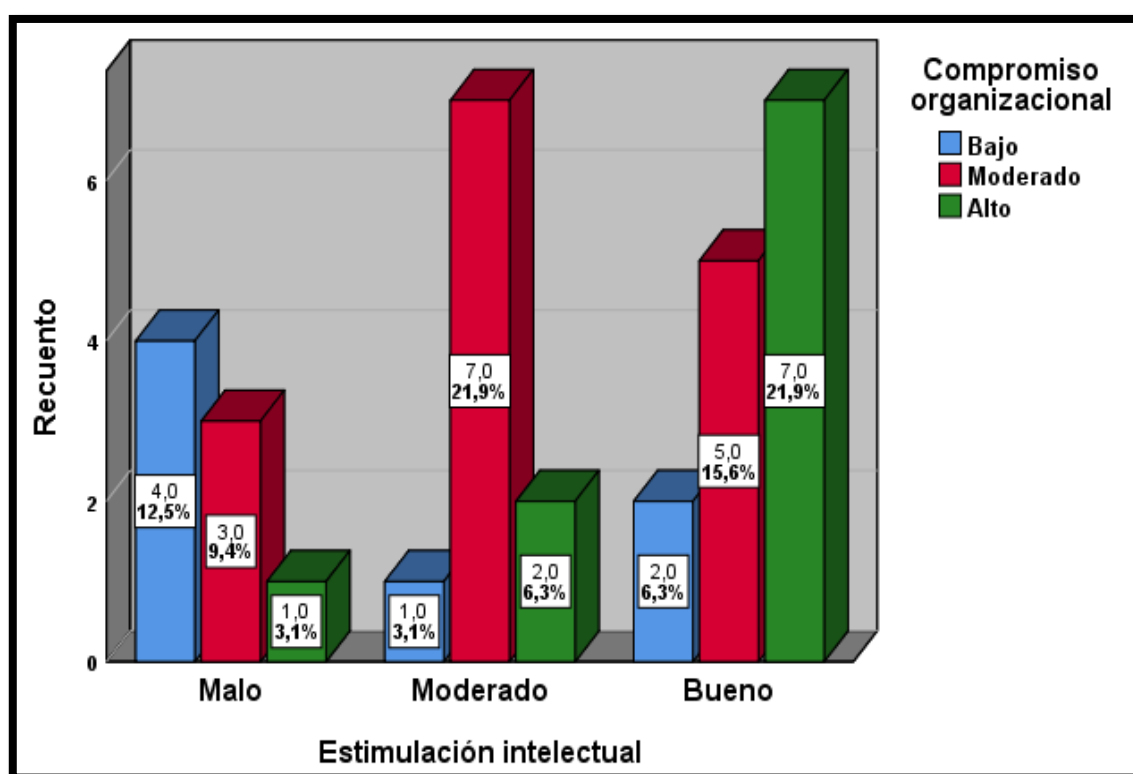
Descripción:

Al aplicar los cuestionarios, se obtuvo que el 25% de encuestados precisaron que la motivación inspiracional y el compromiso organizacional es alto.

Tabla 5. Resultados por tablas cruzadas de la estimulación intelectual vs compromiso organizacional.

Tablas cruzadas		Compromiso organizacional			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Estimulación intelectual	Malo	Recuento	4	3	1	8
		% del total	12,5%	9,4%	3,1%	25,0%
	Moderado	Recuento	1	7	2	10
		% del total	3,1%	21,9%	6,3%	31,3%
	Bueno	Recuento	2	5	7	14
		% del total	6,3%	15,6%	21,9%	43,8%
Total		Recuento	7	15	10	32
		% del total	21,9%	46,9%	31,3%	100,0%

Figura 4. Gráfico de barras de la estimulación intelectual vs compromiso organizacional.



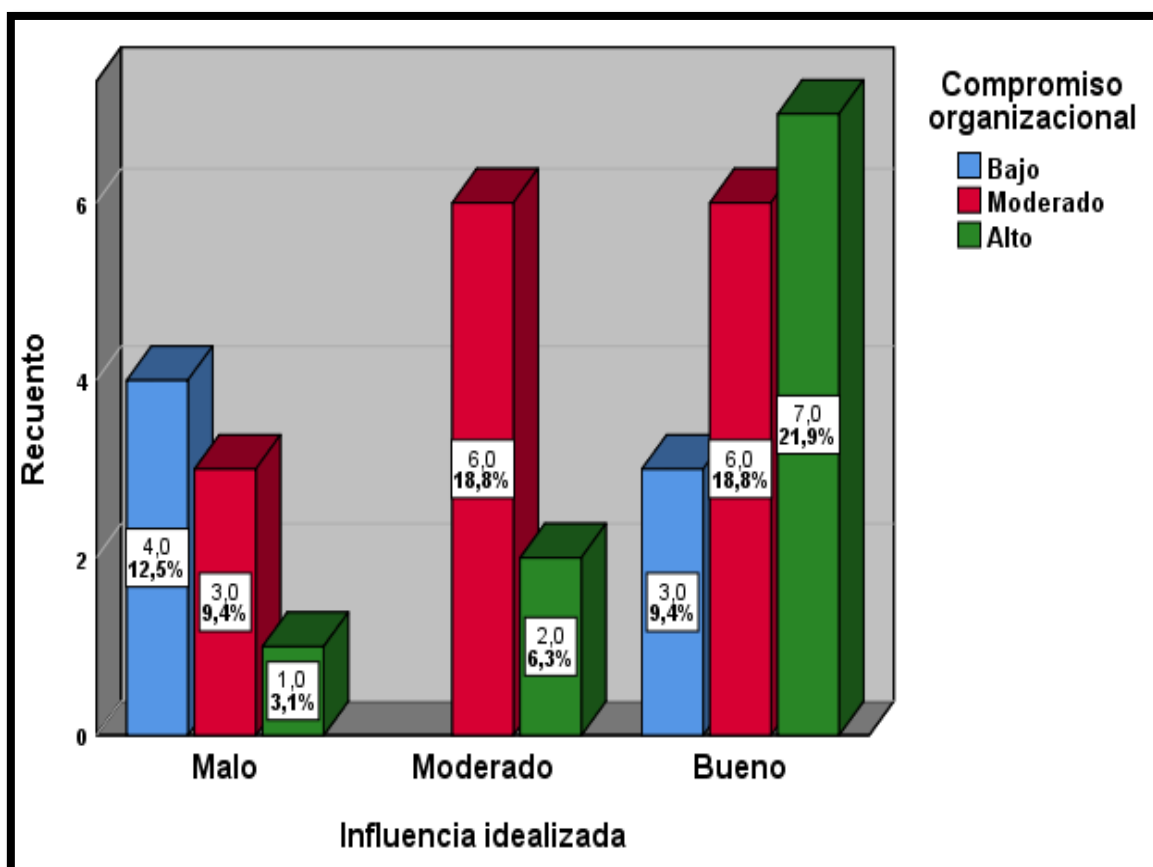
Descripción:

Al aplicar los cuestionarios, se obtuvo que el 21.9% de encuestados precisaron que la estimulación intelectual y el compromiso organizacional es moderado y alto a la vez.

Tabla 6. Resultados por tablas cruzadas de la influencia idealizada vs compromiso organizacional.

Tablas cruzadas		Compromiso organizacional			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Influencia idealizada	Malo	Recuento	4	3	1	8
		% del total	12,5%	9,4%	3,1%	25,0%
	Moderado	Recuento	0	6	2	8
		% del total	0,0%	18,8%	6,3%	25,0%
	Bueno	Recuento	3	6	7	16
		% del total	9,4%	18,8%	21,9%	50,0%
Total		Recuento	7	15	10	32
		% del total	21,9%	46,9%	31,3%	100,0%

Figura 5. Gráfico de barras de la influencia idealizada vs compromiso organizacional.



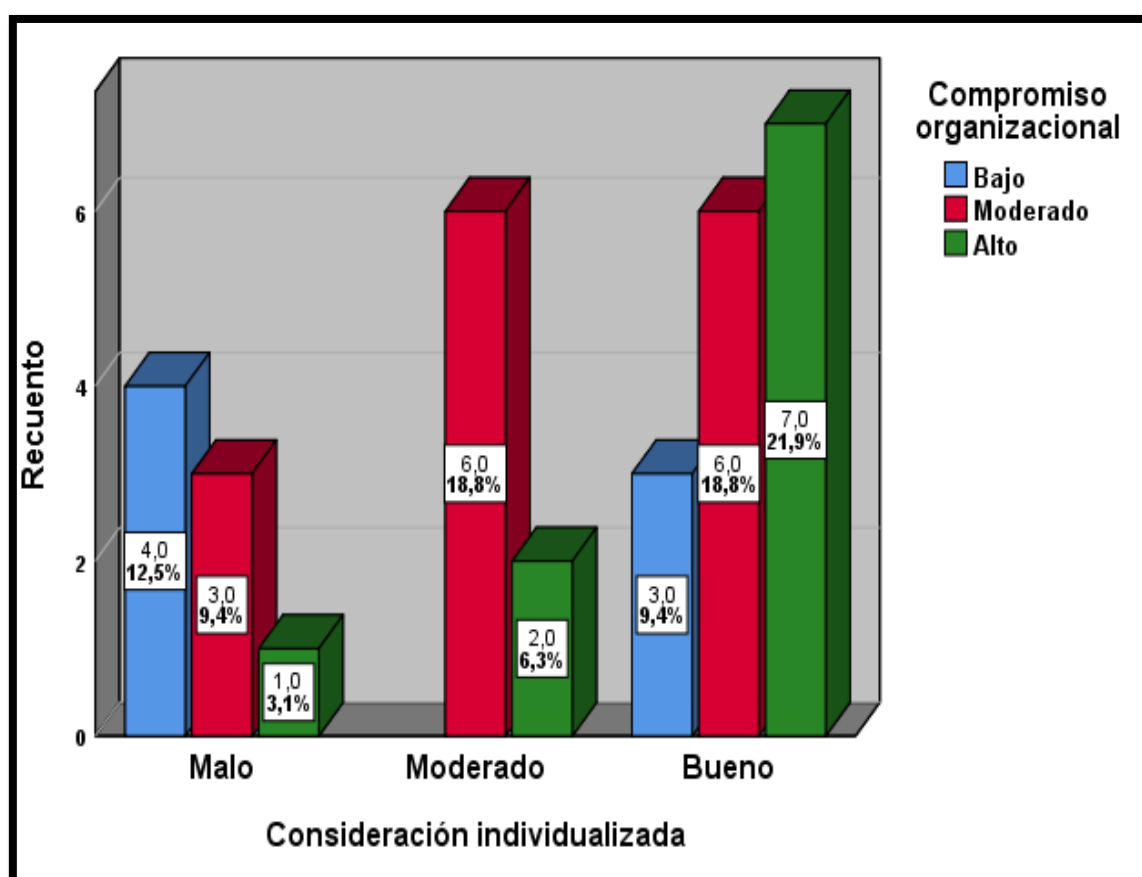
Descripción:

Al aplicar los cuestionarios, se obtuvo que el 21.9% de encuestados precisaron que la influencia idealizada y el compromiso organizacional es alto.

Tabla 7. Resultados por tablas cruzadas de la consideración individualizada vs compromiso organizacional.

Tablas cruzadas		Compromiso organizacional			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Consideración individualizada	Malo	Recuento	4	3	1	8
		% del total	12,5%	9,4%	3,1%	25,0%
	Moderado	Recuento	0	6	2	8
		% del total	0,0%	18,8%	6,3%	25,0%
	Bueno	Recuento	3	6	7	16
		% del total	9,4%	18,8%	21,9%	50,0%
Total		Recuento	7	15	10	32
		% del total	21,9%	46,9%	31,3%	100,0%

Figura 6. Gráfico de barras de la consideración individualizada vs compromiso organizacional.



Descripción:

Al aplicar los cuestionarios, se obtuvo que el 21.9% de encuestados precisaron que la consideración individualizada y el compromiso organizacional es alto.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 8. Prueba de normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación inspiracional	,741	32	,000
Estimulación intelectual	,779	32	,000
Influencia idealizada	,749	32	,000
Consideración individualizada	,749	32	,000
Liderazgo transformacional	,806	32	,000
Compromiso organizacional	,809	32	,000

Descripción:

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk nos dio resultados del Sig. menores de 0.000, estableciéndonos que la prueba adecuada para el contraste de las hipótesis es el Rho de Spearman.

4.3. Pruebas de las hipótesis de investigación

Tabla 9. *Resultados de la prueba de hipótesis general.*

Prueba de correlación		Compromiso organizacional
Liderazgo transformacional	Valor de correlación	0,442
	Sig. (bilateral) o P-valor	0,011
	N	32

Descripción:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se observó que la prueba de hipótesis fue significativa, ya que se tuvo una correlación positiva moderada de 0.442 y la aceptación de la hipótesis general ya que se tuvo el P-valor =0.011 menor de 0.05, por lo tanto, el liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 10. *Resultados de la prueba de hipótesis específica 1.*

Prueba de correlación		Compromiso organizacional
Motivación inspiracional	Valor de correlación	0,423
	Sig. (bilateral) o P-valor	0,016
	N	32

Descripción:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se observó que la prueba de hipótesis fue significativa, ya que se tuvo una correlación positiva moderada de 0.423 y la aceptación de la hipótesis específica 1 ya que se tuvo el P-valor =0.016 menor de 0.05, por lo tanto, la motivación inspiracional del liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 11. *Resultados de la prueba de hipótesis específica 2.*

Prueba de correlación		Compromiso organizacional
Estimulación intelectual	Valor de correlación	0,393
	Sig. (bilateral) o P-valor	0,026
	N	32

Descripción:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se observó que la prueba de hipótesis fue significativa, ya que se tuvo una correlación positiva moderada de 0.393 y la aceptación de la hipótesis específica 2 ya que se tuvo el P-valor =0.026 menor de 0.05, por lo tanto, la estimulación intelectual del liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 12. *Resultados de la prueba de hipótesis específica 3.*

Prueba de correlación		Compromiso organizacional
Influencia idealizada	Valor de correlación	0,308
	Sig. (bilateral) o P-valor	0,047
	N	32

Descripción:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se observó que la prueba de hipótesis fue significativa, ya que se tuvo una correlación positiva moderada de 0.308 y la aceptación de la hipótesis específica 3 ya que se tuvo el P-valor =0.047 menor de 0.05, por lo tanto, la influencia idealizada del liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 13. *Resultados de la prueba de hipótesis específica 4.*

Prueba de correlación		Compromiso organizacional
Consideración individualizada	Valor de correlación	0,309
	Sig. (bilateral) o P-valor	0,045
	N	32

Descripción:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se observó que la prueba de hipótesis fue significativa, ya que se tuvo una correlación positiva moderada de 0.309 y la aceptación de la hipótesis específica 4 ya que se tuvo el P-valor =0.045 menor de 0.05, por lo tanto, la consideración individualizada del liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

4.4. Discusión de los resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de haber aplicado los cuestionarios sobre las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional. En primer lugar, se calcularon los resultados estadísticos descriptivos, y esta respondieron el objetivo general, se determino el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional que fue moderado con un 31.3% de aceptación, en segundo lugar, también se logró estableció el nivel de relación entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional que fue alto con un 25% de aceptación; también se pudo precisar el nivel de relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional que fue moderado y alto a la vez con 21.9% de afirmación; así mismo, se indicó el nivel de relación entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional que fue alto con 21.9% de aceptación; y por último se logró determinar el nivel de relación entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional que fue alto con un 21.9% de afirmación por parte de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Estos hallazgos se lograron comparar si existe alguna similitud en cuanto a los resultados con los estudios de Vílchez (2021), quien en su estudio tuvo resultados similares, es decir que existió una alta percepción del liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores; también se tuvo el estudio de Guillen (2022), quien tambien tuvo resultados similares a este esta investigación, siendo esta que El 34% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía tienen un liderazgo

transformacional alto; así mismo, el 12% tienen un compromiso alto con el municipio.

Habiendo precisado los resultados descriptivos, pasamos a resaltar los hallazgos obtenidos mediante la estadística inferencial mediante las pruebas de hipótesis rho de Spearman logrando aceptar todas las hipótesis formuladas de este estudio. Es decir, se observó que la prueba de hipótesis fue significativa, ya que se tuvo una correlación positiva moderada de 0.442 y la aceptación de la hipótesis general ya que se tuvo el P-valor =0.011 menor de 0.05, por lo tanto, el liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022; también se observó que la prueba de hipótesis fue significativa, ya que se tuvo una correlación positiva moderada de 0.423 y la aceptación de la hipótesis específica 1 ya que se tuvo el P-valor =0.016 menor de 0.05, por lo tanto, la motivación inspiracional del liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022; así mismo, se observó que la prueba de hipótesis fue significativa, ya que se tuvo una correlación positiva moderada de 0.393 y la aceptación de la hipótesis específica 2 ya que se tuvo el P-valor =0.026 menor de 0.05, por lo tanto, la estimulación intelectual del liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022; por otra parte, se observó que la prueba de hipótesis fue significativa, ya que se tuvo una correlación positiva moderada de 0.308 y la aceptación de la hipótesis específica 3 ya que se tuvo el P-valor =0.047 menor

de 0.05, por lo tanto, la influencia idealizada del liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022; y finalmente, se observó que la prueba de hipótesis fue significativa, ya que se tuvo una correlación positiva moderada de 0.309 y la aceptación de la hipótesis específica 4 ya que se tuvo el P-valor =0.045 menor de 0.05, por lo tanto, la consideración individualizada del liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022. Estos hallazgos encontrados en este estudio se discutieron y compararon a lo que llegaron los siguientes investigadores, Junco (2018), en su estudio concluyó que Si existe relación positiva alta entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional, ya que se tuvo coeficiente de correlación de rho de Spearman fue 0,774 que describe una correlación positiva alta y su P-valor menor de 0,05; también se tuvo a Rengifo (2018), en su tesis precisó que existe la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,731 y un valor p calculado de 0.000 que es menor que 0.05.

CONCLUSIONES

- Primera conclusión: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo ($p=0.011 < 0,05$; Rho de Spearman = 0,442 siendo una correlación positiva moderada).

- Segunda conclusión: Existe correlación positiva moderada ($\rho=0,423$) entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, con un nivel de significancia de 0,016. Se determina que los trabajadores consideran que, si los jefes expresan con optimismo un futuro convincente y estimulan el trabajo en equipo, se logrará un mayor nivel de compromiso organizacional en los trabajadores.

- Tercera conclusión: Existe correlación positiva moderada ($\rho=0,393$) entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, con un nivel de significancia de 0,026. Se determina que los trabajadores consideran que, si los jefes impulsan su creatividad e innovación, el pensamiento crítico a través de que cuestionen problemas anteriores y brinden soluciones y los desafíe asumir nuevos retos, se logrará un mayor nivel de compromiso organizacional en los trabajadores.

- Cuarta conclusión: Existe correlación positiva moderada ($\rho=0,308$) entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, con un nivel de significancia de 0,047. Se determina que los trabajadores consideran que, si los jefes reconocen los valores y principios, se sienten orgullosos, realzan el deber que tiene cada uno, dan de lo mejor como parte del cambio y el logro de las funciones y actividades que realizan dentro de la institución.

- Quinta conclusión: Existe correlación positiva moderada ($\rho=0,309$) entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel

Portillo, con un nivel de significancia de 0,016. Se determina que los trabajadores consideran que, si los jefes prestan atención a sus necesidades de desarrollo, les asignan tareas en correspondencia a ello y brindan autonomía para realizar las actividades, se logrará un mayor nivel de compromiso organizacional en los trabajadores.

SUGERENCIAS

- En base al objetivo general, se recomienda al Gerente de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, establecer un plan de acción, el cual comprenda una serie de actividades y talleres de capacitación a los jefes de las Sub Gerencias sobre las dimensiones de liderazgo transformacional, de modo que permitan impulsar el compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria.
- En relación al primer objetivo específico, sobre la motivación inspiracional se recomienda desarrollar capacitaciones y talleres interactivos enfocados a promover el trabajo en equipo, asimismo, se sugiere programar actividades de integración y charlas motivacionales con la finalidad de motivar a los trabajadores cumplir con los objetivos de manera conjunta.
- En relación al segundo objetivo específico, sobre estimulación intelectual se recomienda desarrollar talleres enfocados a mejorar el potencial creativo e innovador de los jefes de la Subgerencias y trabajadores e incentivarlos a la búsqueda de nuevos retos que beneficien e impacten en la organización.
- Respecto al tercer objetivo específico, influencia idealizada se recomienda realizar capacitaciones y talleres enfocados a desarrollar habilidades interpersonales, tales como ética, respeto, empatía y gestión de conflictos y la gestión de emociones, con la finalidad de crear un buen ambiente de trabajo, además de una mejor relación entre jefes y trabajadores.

- Con relación al cuarto objetivo específico, consideración individualizada se recomienda desarrollar capacitaciones relacionados a estrategias de comunicación asertiva y empowerment, de modo que, los jefes tengan mayor asertividad al comunicar sus ideas y puedan formar trabajadores autónomos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, C. E. (2020). *Estrategias de liderazgo transformacional para el compromiso organizacional de los colaboradores del Banco de la Nación agencia Chiclayo* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47795/Alarc%c3%b3n_BCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 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 pregrado, Universidad Tecnológica de Pereira).
<https://repositorio.utp.edu.co/items/e790cf57-591c-41c0-9dbe-c4fa4313a2b7>
- Chavarro, D. F., y Tascón, L. I. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso de los empleados en las MIPYMES del Valle Del Cauca* (Tesis de pregrado, Universidad ICESI).
https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/83965/1/TG02079.pdf
- Chiang Vega, María M, Gómez Fuentealba, Nelly M, & Wackerling Patiño, Lissette M. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 134-138.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200010>
- Duran, J.E. (2020). *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar* (Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato).
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30604/1/057%20GTH.pdf>
- Educalingo. (2022). *Definición de estimulación*. <https://educalingo.com/es/dic-es/estimulacion>

- Guillen, V. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad - Ucayali. 2021* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89269/Guillen_V-V-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª. ed.). México: Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Junco, W. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas). <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/381>
- Medina, M. E. (2020). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020* (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión). https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3426/Magaly_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Orellana, P. (2019). *Definición técnica de liderazgo*. <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo.html>
- Pérez, J., y Gardey, A. (2021). *Definición de líder*. <https://definicion.de/lider/>
- Pérez, J., y Gardey, A. (2021). *Definición de compromiso*. <https://definicion.de/compromiso/>
- Peiró, R. (2020). *Definición de motivación*. <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-2.html>
- Rengifo, L. H. (2018). *El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas -*

Lima, 2018 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29473?show=full>

Sánchez, A. (2021). *Definición de Empatía*. <https://conceptodefinicion.de/empatia/>

Tananta, J. M. (2022). *El liderazgo transformacional y su relación con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali).

<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5345>

Universia. (2020). *La importancia de trabajar la estabilidad emocional*.

<https://www.universia.net/cl/actualidad/orientacion-academica/la-importancia-de-trabajar-la-estabilidad-emocional.html>

Vílchez, E. R. (2021). *Incidencia del estilo de liderazgo transformacional para el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa Promine Cía. Ltda. Ecuador – 2020* (Tesis de maestría, Universidad Continental).

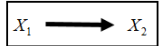
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10213/2/IV_PG_MRHGO_TE_Vilchez_Vargas_2021.pdf

Villar, F. (s.f.). *¿Qué significa transformacional?*

<https://liderazgotransformacional.website/que-significa-transformacional/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia del estudio.

Titulo: Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?</p> <p>Problemas Específicos -¿De qué manera la motivación inspiracional del liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022? -¿De qué manera la estimulación intelectual del liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022? -¿De qué manera la influencia idealizada del liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022? -¿De qué manera la consideración individualizada del liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?</p>	<p>Objetivo General -Determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos - Establecer el nivel de relación entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022. -Precisar el nivel de relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022. -Indicar el nivel de relación entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022. -Determinar el nivel de relación entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.</p>	<p>Hipótesis General El liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas - La motivación inspiracional del liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022. - La estimulación intelectual del liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022. - La influencia idealizada del liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022. - La consideración individualizada del liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p>	<p>Motivación inspiracional</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>Influencia idealizada</p> <p>Consideración individualizada</p>	<p>Conformidad en las funciones. Decisiones pertinentes y exitosas.</p> <p>Acciones proactivas. Creatividad. Manejo ordenado</p> <p>Disposición a las sonrisas. Estabilidad emocional. Ecuanimidad frente a las dificultades.</p> <p>Crecimiento cognitivo. Empatía. Propuestas innovadoras.</p>	<p>Población Estará conformada por los 32 trabajadores.</p> <p>Muestra Será una muestra poblacional.</p> <p>Tipo Básica</p> <p>Nivel No experimental</p> <p>Diseño Descriptivo correlacional-causal</p> <p>Esquema </p> <p>Donde: M: Muestra. X1: Liderazgo transformacional. X2: Compromiso organizacional. → : Relación causal X_1 sobre X_2</p> <p>Técnicas Encuestas</p> <p>Instrumento Cuestionarios</p>
			Variable 2: Compromiso organizacional.	Compromiso afectivo	-Identificación con la institución -Involucramiento con la organización - Sentido del deber	
				Compromiso de continuidad	-Percepción de alternativas -Pertenencia personal - Satisfacción de expectativas	
				Compromiso normativo	-Sentido de obligación -Sentido de lealtad - Agradecimiento	

Anexo 2. Instrumentos.

CUESTIONARIO 1 PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado trabajador municipal, se le entrega un cuestionario con el único fin de buscar resolver la investigación denominada *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022*. Marque con una equis y su apreciación estará puntuada en base a: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

N°	ÍTEMS	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
Motivación inspiracional						
01	Hablo de forma optimista sobre el futuro en la entidad donde trabajo.					
02	Hablo entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas en la entidad donde trabajo.					
03	Presento una convincente visión del futuro en la entidad donde trabajo.					
04	Expreso confianza en que las metas serán cumplidas en la entidad donde trabajo.					
05	Usted practica una motivación inspiracional ante sus compañeros de trabajo.					
Estimulación intelectual						
06	Me proporciono formas nuevas de enfocar problemas en la entidad donde trabajo.					
07	Considero diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas en la entidad donde trabajo.					
08	Veo los problemas desde distintos ángulos en la entidad donde trabajo.					
09	Sugiero nuevas formas de completar el trabajo en la entidad donde trabajo.					
10	Manifiesto una estimulación intelectual en la entidad donde trabajo.					
Influencia idealizada						
11	Doy a conocer cuáles son mis valores y principios más importantes en la entidad donde trabajo.					
12	Hago sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella en la entidad donde trabajo.					
13	Enfatizo la importancia de tener un fuerte sentido del deber en la entidad donde trabajo.					
14	Voy más allá de mi propio interés por el bien del grupo en la entidad donde trabajo.					
15	Demuestro un sentido de autoridad y confianza en la entidad donde trabajo.					
Consideración individualizada						
16	Dedico tiempo a enseñar y capacitar a mis colegas de trabajo en la entidad donde trabajo.					
17	Me trato como persona individual más que como miembro de un grupo. en la entidad donde trabajo.					
18	Considero que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros en la entidad donde trabajo.					
19	Me esfuerzo en mejorar mis capacidades en la entidad donde trabajo.					
20	Muestro consideraciones individualiza a los compañeros en la entidad donde trabajo.					

CUESTIONARIO 2 PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado trabajador municipal, se le entrega un cuestionario con el único fin de buscar resolver la investigación denominada *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de CORONEL PORTILLO, 2022*. Marque con una equis y su apreciación estará puntuada en base a: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)

N°	ÍTEMS	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO						
01	Actualmente trabajo en la municipalidad más por servir que por necesidad.					
02	Siento una gran sensación de pertenecer al municipio.					
03	Me siento como parte de una familia organizada en el municipio.					
04	Siento como si los problemas del municipio fueran mis propios problemas.					
05	Disfruto hablando de los logros del municipio con las personas.					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
06	Mis razones principales para continuar trabajando en la municipalidad, es porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que percibo acá.					
07	Siento que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar la municipalidad.					
08	Pienso que ahora mismo sería muy duro para mi dejar de trabajar en el municipio, incluso si desearía hacerlo.					
09	Creo que demasiadas cosas en mi vida se verían perjudicadas si decidiera dejar ahora mismo de trabajar en la municipalidad.					
10	De ninguna razón dejaría de trabajar en la municipalidad por los reconocimientos que se recibe por la labor realizada y cumplida.					
COMPROMISO NORMATIVO						
11	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en el municipio es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
12	Demuestro lealtad o fidelidad a la entidad donde laboro, apostando todo mi esfuerzo por ella en cumplir las metas.					
13	No me sentiría bien si dejase ahora la municipalidad, considerando todo lo que me ha brindado frente a otros trabajadores.					
14	La experiencia adquirida durante los años origina que siga trabajando en la municipalidad.					
15	Siento y creo que le debo mucho a la institución por la oportunidad de estar estable laboralmente.					

Anexo 3. Juicio de expertos.

VALIDACIÓN DE EXPERTO N° 01**Apellido y Nombre del experto:** Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes.**Cargo e Institución donde labora:** Sub – Gerente de gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo**Título de la investigación:** Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.**Nombre del instrumento:** Cuestionarios.**Autores de los instrumentos:** Bach. Delgado Verde Henry Daniel.

Bach. Moreno Salas Akila Karymé.

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		INSTRUMENTO 1		INSTRUMENTO 2		
		SI	NO	SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X		X	

Aportes y/o sugerencias:

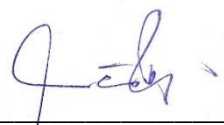
Ninguno

.....

.....

Pucallpa, 13 de JUNIO del 2022

Firma:



 Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

VALIDACIÓN DE EXPERTO N° 02

Apellido y Nombre del experto: Dr. Julio Pastor Segura.

Cargo e Institución donde labora: Catedrático y Vice rector de la UNU.

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022.

Nombre del instrumento: Cuestionarios.

Autores de los instrumentos: Bach. Delgado Verde Henry Daniel.

Bach. Moreno Salas Akila Karymé.

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		INSTRUMENTO 1		INSTRUMENTO 2		
		SI	NO	SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X		X	

Aportes y/o sugerencias:

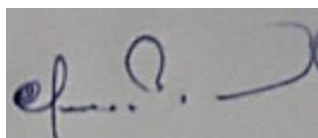
Ninguno

.....

.....

Pucallpa, 13 de JUNIO del 2022

Firma: _____



Dr. Julio Pastor Segura

Anexo 4. *Confiabilidad de los cuestionarios.*

**Estadísticas de fiabilidad
del cuestionario 1**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	20

Descripción:

De acuerdo a los resultados podemos precisar que el cuestionario 1 es muy bueno en cuanto a su confiabilidad en la aplicación de este estudio.

**Estadísticas de fiabilidad
del cuestionario 2**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	15

Descripción:

De acuerdo a los resultados podemos precisar que el cuestionario 2 es muy bueno en cuanto a su confiabilidad en la aplicación de este estudio.

Anexo 5. Base de datos.

BASE DE DATOS HENRRY 2022.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	V2	D1V1A	D2V1A	D3V1A	D4V1A	V1A	V2A	var	var	var	var	va
1	15	19	22	19	75	56	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto					
2	6	7	6	6	25	19	Malo	Malo	Malo	Malo	Malo	Bajo					
3	23	23	24	23	93	70	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto					
4	8	9	7	9	33	24	Malo	Malo	Malo	Malo	Malo	Bajo					
5	14	12	13	12	51	39	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado					
6	15	14	13	14	56	39	Bueno	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado					
7	19	19	19	19	76	42	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Moderado					
8	24	24	24	24	96	57	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto					
9	5	5	5	5	20	72	Malo	Malo	Malo	Malo	Malo	Alto					
10	18	18	18	17	71	54	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Moderado	Moderado					
11	10	13	12	13	48	35	Malo	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado					
12	20	20	21	21	82	61	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto					
13	13	14	15	17	59	42	Moderado	Moderado	Bueno	Bueno	Moderado	Moderado					
14	6	6	6	6	24	18	Malo	Malo	Malo	Malo	Malo	Bajo					
15	13	14	14	13	54	56	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Alto					
16	21	19	21	17	78	19	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bajo					
17	24	22	18	18	82	70	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto					
18	13	14	15	16	58	24	Moderado	Moderado	Bueno	Bueno	Moderado	Bajo					
19	7	6	8	8	29	39	Malo	Malo	Malo	Malo	Malo	Moderado					
20	6	6	6	6	24	42	Malo	Malo	Malo	Malo	Malo	Moderado					
21	22	22	18	18	80	57	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto					
22	18	15	19	18	70	52	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Moderado	Moderado					
23	12	12	13	12	49	37	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado					
24	11	13	13	11	48	37	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado					
25	23	23	24	23	93	24	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bajo					
26	8	9	7	9	33	39	Malo	Malo	Malo	Malo	Malo	Moderado					
27	14	12	13	12	51	42	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado					

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS HENRRY 2022.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	V2	D1V1A	D2V1A	D3V1A	D4V1A	V1A	V2A	var	var	var	var	va
7	19	19	19	19	76	42	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Moderado					
8	24	24	24	24	96	57	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto					
9	5	5	5	5	20	72	Malo	Malo	Malo	Malo	Malo	Alto					
10	18	18	18	17	71	54	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Moderado	Moderado					
11	10	13	12	13	48	35	Malo	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado					
12	20	20	21	21	82	61	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto					
13	13	14	15	17	59	42	Moderado	Moderado	Bueno	Bueno	Moderado	Moderado					
14	6	6	6	6	24	18	Malo	Malo	Malo	Malo	Malo	Bajo					
15	13	14	14	13	54	56	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Alto					
16	21	19	21	17	78	19	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bajo					
17	24	22	18	18	82	70	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto					
18	13	14	15	16	58	24	Moderado	Moderado	Bueno	Bueno	Moderado	Bajo					
19	7	6	8	8	29	39	Malo	Malo	Malo	Malo	Malo	Moderado					
20	6	6	6	6	24	42	Malo	Malo	Malo	Malo	Malo	Moderado					
21	22	22	18	18	80	57	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto					
22	18	15	19	18	70	52	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Moderado	Moderado					
23	12	12	13	12	49	37	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado					
24	11	13	13	11	48	37	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado					
25	23	23	24	23	93	24	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bajo					
26	8	9	7	9	33	39	Malo	Malo	Malo	Malo	Malo	Moderado					
27	14	12	13	12	51	42	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado					
28	15	14	13	14	56	57	Bueno	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Alto					
29	19	19	19	19	76	52	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Moderado					
30	24	24	24	24	96	72	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Alto					
31	5	5	5	5	20	15	Malo	Malo	Malo	Malo	Malo	Bajo					
32	18	18	18	17	71	54	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Moderado	Moderado					
33																	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Anexo 6. Resolución de aprobación y asesor de tesis.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE Cs. ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS
CONTABLES



RESOLUCIÓN N° 569-2022-D-FCEAyC-UNU.

Pucallpa, 10 de junio del 2022.

EL DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS y CONTABLES

VISTO: El Oficio N° 861-2022-UNU-FCEAyC-CGyT, de fecha 10 de junio del 2022, sobre designación de asesor de proyecto de tesis.

CONSIDERANDO:

Que, mediante el documento de Visto, el Docente Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes, designado con Resolución N° 515-2022-D-FCEAyC-UNU, hace saber que el proyecto de tesis examinada, reúne los requisitos y condiciones para su desarrollo y/o ejecución, por haber sido declarado aprobado y no hay merito a observaciones, por lo que deberá ser aprobado.

Que, en efecto lo solicitado se encuentra previsto en el artículo 14 del Reglamento General de Grado académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional de la Universidad Nacional de Ucayali, estando a la referida norma resulta procedente designar al Docente Asesor, quien brindara orientación a los tesisistas, bajo responsabilidad funcional.

Estando a las atribuciones del decano señaladas en el artículo 68 y 70 de la Ley Universitaria N° 30220, concordante con el artículo 155 del estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y con cargo a dar cuenta al Consejo de Facultad;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR: el Proyecto de Tesis denominado: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022", presentado por el o los tesisistas de la Escuela Profesional de Administración: Henry Daniel Delgado Verde y Akila Karymé Moreno Salas, quienes cuentan con un plazo no mayor a seis meses, para la ejecución y/o desarrollo.

SEGUNDO: ORDENAR: a la Comisión de Grados y Títulos la inscripción del referido proyecto de tesis, en el Libro correspondiente.

TERCERO: DESIGNAR: COMO DOCENTE ASESOR A: Mg. Jackie Frank Chang Saldaña, para que brinde orientación y apoyo en la ejecución o desarrollo del referido proyecto.

CUARTO: SE DISPONE, poner con conocimiento de la presente Resolución a la Dirección de Investigación, a la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables, de la Universidad Nacional de Ucayali.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



14-06-22



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CS. ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
DECANATURA

[Signature]
DR. PEDRO JULIÁN ORMEÑO CARMONA
DECANO

DISTRIBUCIÓN:
CGyT, D. INVE. FCEAyC
Interior; Suc. Acad.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CS. ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
SECRETARÍA ACADEMICA

[Signature]
DR. ALEX DAIS ASTOHUAMAN HIRARANGA
SECRETARIO ACADEMICO