



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en
trabajadores de una intendencia regional de la SUNAFIL, año
2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Diaz Santisteban, Victor Eduardo (orcid.org/0009-0008-5799-7928)

ASESOR:

Mgt. Murriel Santolalla, Luis Alberto (orcid.org/0000-0001-8079-3167)

CO-ASESOR:

Dr. Aguirre Espinoza, Edwards Jesús (orcid.org/0000-0002-5514-6707)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

(2022)

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi amada familia, quienes siempre me han guiado a lo largo del camino.

Agradecimiento

A mis docentes de la Universidad César Vallejo, por compartir su experiencia y conocimientos para lograr este reto académico.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población y muestra	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1. Estilo de liderazgo.	17
Tabla 2. Resistencia al cambio.	18
Tabla 3. Niveles de liderazgo transformacional.	23
Tabla 4. Niveles de compromiso organizacional.	24
Tabla 5. Tabla cruzada entre las variables.	24
Tabla 6. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.	25
Tabla 7. Prueba de la hipótesis general.	26
Tabla 8. Prueba de la primera hipótesis específica.	27
Tabla 9. Prueba de la segunda hipótesis específica.	28
Tabla 10. Prueba de la tercera hipótesis específica.	29
Tabla 11. Prueba de la cuarta hipótesis específica.	30

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022. Se desarrolló una investigación básica, no experimental, transversal y correlacional. Participaron 42 a los que se les aplicó una encuesta mediante la Escala de Liderazgo Transformacional de Yarleque (2018) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). Se encontró que el 35,71 % consideran el nivel de liderazgo transformacional como bajo, igualmente que en la dimensión estimulación intelectual (23,81 %) y consideración individualizada (30,95 %) y en el nivel alto a la motivación inspiración (33,33 %) y la influencia idealizada (33,33 %). Sobre el compromiso organizacional se halló que el 35,71 % estaba en un nivel regular, igual que en las dimensiones compromiso afectivo (30,95 %), compromiso de continuidad (35,71 %) y compromiso normativo (33,33 %). La investigación concluyó, que el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional ($p=,000$; $r=,547$), asimismo, el compromiso organizacional se correlación la estimulación intelectual ($p=,000$; $r=,523$), la consideración individualizada ($p=,000$; $r=,343$), la motivación inspiración ($p=,000$; $r=,555$) y la influencia idealizada ($p=,000$; $r=,561$).

Palabras clave: *liderazgo transformacional, compromiso organizacional, SUNAFIL.*

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between transformational leadership and the organizational commitment of the workers of the Regional Intendance of the SUNAFIL in 2022. A basic, non-experimental, cross-sectional and correlational investigation was developed. 42 participated, to whom a survey was applied using the Yarleque Transformational Leadership Scale (2018) and the Meyer and Allen Organizational Commitment Scale (1991). It was found that 35.71% considering the level of transformational leadership as low, in addition to the intellectual stimulation dimension (23.81%) and individualized consideration (30.95%) and at the high level inspiration motivation (33.33%) and idealized influence (33.33%). Regarding organizational commitment, it was found that 35.71% were at a regular level, the same as in the dimensions affective commitment (30.95%), commitment to continuity (35.71%) and normative commitment (33.33%). The relational research concluded that transformational leadership was associated with organizational commitment ($p=.000$; $r=.547$), similarly, organizational commitment was promoted by intellectual stimulation ($p=.000$; $r=.523$), the consideration individualized ($p=.000$; $r=.343$), inspiration motivation ($p=.000$; $r=.555$) and idealized influence ($p=.000$; $r=.561$).

Key words: *transformational leadership, organizational commitment, SUNAFIL.*

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, a nivel mundial, las organizaciones están buscando incrementar el compromiso que sus trabajadores tienen con ellas, de tal manera, que se vuelvan más productivas, con trabajadores más eficientes, que asuman la tarea que les encarga la gerencia en un marco de responsabilidad e identificación con el lugar en la cual laboran.

Chiang y Candia (2021) explican que el compromiso organizacional debe considerarse como una variable del estado psíquico de los trabajadores y que va a caracterizar las relaciones entre las personas y la organizaciones en la cual se desarrolla. Esto va a influenciar directamente en la decisión que tienen los trabajadores en mantenerse o dejar la organización, pero también va a simbolizar un nivel de identidad de los trabajadores y que estos se involucren para alcanzar los objetivos, es decir, es la intensidad de fuerza con la que un trabajador se vincula a los objetivos de la organización.

Gastelu y Arce (2021) consideran que el compromiso organizacional se considera un mecanismo que los departamento de recursos humanos pueden utilizar para lograr que los empleados se vinculen con su lugar de trabajo, así se logra que estos se identifiquen e impliquen más con la organización, logrando una mayor probabilidad de que permanezcan en supuesto. El compromiso es parte del personal y es necesario para lograr organizaciones eficientes y competitivas.

En el Perú, en las organizaciones públicas siempre se ha percibido que los trabajadores no están comprometidos con ella y, por consiguiente, no sienten la responsabilidad de realizar el trabajo de la manera más eficiente en beneficio de los ciudadanos que acuden a ellas para obtener una calidad de vida más elevada, como ocurre en una Intendencia Regional de la SUNAFIL de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), que tiene como labor la fiscalización, supervisión y promoción del cumplimiento del orden jurídico sociolaboral y seguridad en los centros de trabajo.

En esta entidad se ha podido observar que los trabajadores poseen bajos niveles de compromiso organizacional en esta organización, en la cual, se desarrollará la investigación, no se aprecia un interés de los trabajadores por su trabajo, se distraen fácilmente, su producción es mínima y no contribuyen a alcanzar los objetivos de la organización, lo que está afectando las funciones que la entidad realiza en beneficio de los trabajadores, siendo necesario plantear soluciones desde la gerencia y alta dirección para lograr trabajadores más comprometidos y, así, alcanzar resultados que la ciudadanía requiere.

Como posible solución al posible descrito y según diversas investigaciones, se ha podido encontrar que una de las causas por las que el compromiso organizacional a nivel laboral puede tener bajos niveles es la falta de Liderazgo transformacional. Evangelista (2018) analizó la relación compromiso organizacional con el liderazgo transformacional en una organización, encontrando que se tiene una relación significativa que presenta un coeficiente de correlación considerable.

Según García et al. (2022) el liderazgo transformacional posee características especiales que poseen ciertos un individuo, con la cual, motivan a los seguidores para que puedan ir más allá de su propio intereses, logrando que se comprometan con los objetivos que tienen las organizaciones en las cuales laboran y, con ello, lograr resultados extras que mejoran la competitividad de la organización en beneficio de todos sus trabajadores.

De acuerdo a lo que explica Villafuerte y Verdezoto (2021) las teorías sobre el liderazgo transformacional nacen a partir de la idea de que los trabajadores deben ser alimentados, motivados e inspirados para crear cambios e innovar ayudando a que la organización crezca y sea exitosa, por ello, se considera que en la instituciones públicas, este estilo de Liderazgo debe ser el que se practica en beneficio de los trabajadores, la organización y la sociedad a la sirven.

Cuando una organización cuenta con trabajadores poco comprometidos, entonces, pueden surgir problemas en la estructura misma de la organización, lo que puede ocasionar que se trabaje deficientemente y no se cumpla con el objetivo para el cual ha sido creada, mucho más, si se es una organización pública, la cual,

tiene el encargo estatal de cumplir funciones en beneficio de la comunidad y, con ello, mejorar el bienestar de los ciudadanos (Prieto et al., 2021).

En esa línea, la presente investigación plantea la siguiente **pregunta**: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022? Esto requiere que se planteen los siguientes problemas específicos: a) ¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022? b) ¿Cómo se relaciona la consideración individualizada con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022? c) ¿Cómo se relaciona la motivación inspiradora con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022? y d) ¿Cómo se relaciona la influencia idealizada con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022?

Como **objetivo** general de la investigación se considera: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022. Mientras que como objetivos específicos se tiene: a) Medir la relación entre la estimulación intelectual y el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022. b) Establecer la relación entre la consideración individualizada y el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022. c) Analizar la relación entre la motivación inspiradora y el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022. d) Determinar la relación entre la influencia idealizada y el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

Como justificación del estudio que se presenta se tiene, desde el aspecto **teórico**, la investigación se justifica debido a que se va a incrementar el conocimiento que se tiene de las variables “liderazgo transformacional” y “compromiso organizacional” en una realidad concreta, como es una Intendencia Regional de la SUNAFIL. Los resultados obtenidos, permitirán tener un conocimiento específico respecto al nivel de práctica de liderazgo transformacional en esta organización y el compromiso organizacional que tienen los trabajadores, esto es importante porque brindará conocimiento oportuno para que la dirección de

la organización pueda mejorar el compromiso laboral y con ello la atención que se brinda a la comunidad. Desde el aspecto **social**, el presente estudio también tiene justificación, ya que las conclusiones y resultados que aporte esta investigación permitirá que se mejore el compromiso organización de sus trabajadores y, con ello, se logrará una mejorar la responsabilidad de fiscalizar laboralmente las actividades en los centros de trabajo de su Región, buscando que los trabajadores y empleadores cumplan el marco normativo laboral, lo cual, es importante, porque se ayudará a que los trabajadores que laboran en la entidad logren el propósito de fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales. A nivel **práctico**, la investigación también encuentra justificación, pues las fiscalizaciones que realiza la Intendencia Regional de la SUNAFIL tienen como objetivo la promoción de las normas y leyes para fomentar derechos laborales, la aprobación de políticas institucionales de inspección laboral, exigir que se cumplan los derechos trabajador trabajadores y la ley laboral ,así como promover actividades para fomentar un ejercicio laboral enmarcado en las normas que este Estado de Derecho ha establecido, por tanto, los resultados encontrados en esta investigación mejorarían la gestión administrativa de esta entidad pública, logrando una organización más eficiente, que cumpla a cabalidad la responsabilidad encargada por el Estado, lo cual, es importante, porque se ayudará a solucionar los problemas en las organizaciones que se presente en la entidad de una manera célere en beneficio de la comunidad.

Asimismo, la investigación considera como **hipótesis** general: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022. Igualmente, considera como hipótesis: a) La estimulación intelectual se relaciona significativamente con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022. b) La consideración individualizada se relaciona significativamente con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022. c) La motivación inspiradora se relaciona significativamente con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022. d) La influencia idealizada se relaciona significativamente con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación considera como antecedentes internacional el de Sobaih et al. (2022), con su investigación que buscó establecer el papel mediador del compromiso organizacional en el impacto del liderazgo transformacional y transaccional de los empleados. La investigación fue no experimental transversal en el que participaron 460 entrevistados, se desarrolló un estudio que tenía como objeto analizar el impacto que producía el liderazgo transformacional, así como el transaccional, frente al compromiso organizacional como mediador con los trabajadores de hoteles y su intención de permanecer en el puesto. La investigación fue de tipo cuantitativo que utilizó como técnica una encuesta aplicado mediante un cuestionario validado previamente. **Conclusión:** La investigación estableció que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en el compromiso organizacional de los trabajadores encuestados y también en la intención que tienen los empleados de permanecer en sus centros laborales. Se pudo establecer que el compromiso normativo y el compromiso afectivo tenían una puntuación media parcial relacionado, tanto con el liderazgo transformacional y transaccional. Finalmente, también se concluyó que es importante que se practique el liderazgo transformacional para impactar positivamente al compromiso organizacional, evitando la alta rotación de empleados que vive la industria hotelera.

Othman y Khrais (2022) buscó establecer si el liderazgo transformacional tiene algún tipo de influencia en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de salud, de esta forma, se presentó un estudio cuantitativo, desarrollado mediante un diseño transversal correlacional, no experimental, en el cual, se entrevistó a 253 enfermeras mediante el muestreo por conveniencia. Como instrumento para el liderazgo transformacional se utilizó la Escala de Liderazgo Transformacional Global (LTG) y la medición del compromiso organizacional se utilizó la Escala de Compromiso Organizacional (ECO). **Conclusión:** la investigación estableció la existencia de una asociación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y el compromiso en las organizaciones ($r = 0,200$; $p=0,001$), por tanto, se afirmó que el liderazgo transformacional es fundamental que potencia el compromiso organizacional de las enfermeras hospitalarias.

Xu et al.(2022) buscó analizar si el liderazgo transformacional impactaba positivamente en el compromiso organizacional que puede observarse en los trabajadores de las Industrias de las artes y si también tenía cierto grado de influencia en la intención de los trabajadores de quedarse en su puesto de trabajo, ello, analizado a través de los dimensiones ajuste persona-trabajo, capital psicológico y capital social. La investigación fue cuantitativa y consideró un cuestionario, en el que participaron 674 personas. **Conclusión:** Luego de levantar datos se pudo establecer que el liderazgo transformacional impacta positivamente en el compromiso organizacional y en el ajuste persona-trabajo. Asimismo se estableció que el capital psicológico estaba relacionado al compromiso organizacional.

Jiatong et al (2022) buscó medir el impacto que tiene liderazgo transformacional en el afectivo compromiso organizacional, así como en el desempeño laboral de los colaboradores que presentan los empleados hoteleros. La investigación se desarrolló dentro del marco cuantitativo, de diseño transaccional, de nivel correlacional y en el que fueron entrevistados 845 trabajadores chinos y con la utilización del modelo de ecuaciones para poder el análisis de los resultados. **Conclusión:** La investigación pudo establecer que el liderazgo transformacional tiene un efecto de manera directa en el compromiso organizacional afectivo, así como el desempeño laboral. Por otro lado, se pudo establecer que el compromiso que tienen los trabajadores media, de manera parcial, con el liderazgo transformacional, el desempeño de los trabajadores y el compromiso organizacional.

A nivel nacional se tienen la investigación de Chalco (2022) quien desarrolló una investigación que tuvo como objetivo establecer de qué forma el liderazgo transformacional impacta en el compromiso institucional de profesores. El estudio se desplegó a partir de una investigación aplicada, dentro del enfoque cuantitativo, con diseño correlacional causal y mediante el método hipotético y deductivo. En la investigación participó una muestra de 28 docentes. Para recopilar datos se utilizaron cuestionarios en escala de puntuación sumada de Likert. **Conclusión:** El estudio concluyó, mediante la prueba de R cuadrado de Nagelkerke (regresión lineal múltiple) que existe un impacto significativo del liderazgo transformacional en el desarrollo del compromiso institucional

(Nagelkerke = 0.184). Así mismo, también se pudo encontrar, mediante la regresión lineal multinomial, que cada dimensión del liderazgo transformacional de influencia idealizada, consideración individualizada, motivación inspiracional y estimulación intelectual impactan de manera significativa en el compromiso institucional (Nagelkerke = 0,584; 0,234; 0,397; 0,584; respectivamente).

Bendezú y Caruajulca (2022) buscó establecer si el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional dentro de una organización pública. En ese sentido, se presentó una investigación correlacional, descriptiva, con corte transversal, no experimental que se enmarca dentro del enfoque cuantitativo. En la investigación participaron 71 trabajadores públicos y se emplearon dos cuestionarios en escala de Likert de 42 y 28 ítems. **Conclusión:** La investigación estableció la presencia de una correlación directa y de intensidad considerable entre liderazgo transformacional y el compromiso organizacional ($r=0,648$; $p=0,000$). Por otro lado, también se pudo establecer que el compromiso organizacional presenta correlación directa y de intensidad considerable con cada dimensión del liderazgo transformacional que son: estimulación intelectual ($r=0,667$; $p=0,000$), consideración individualizada ($r=0,601$; $p=0,000$), motivación inspiradora ($r=0,604$; $p=0,000$) e influencia idealizada ($r=0,600$; $p=0,000$).

Guillen (2022) tuvo como objetivo analizar si existen relaciones entre el el compromiso organizacional y el liderazgo transformacional en una municipalidad peruana. De esta forma, se presentó una investigación de tipo aplicada dentro de un diseño no experimental de investigación, de enfoque cuantitativo, con corte transaccional y con alcance correlacional. En la investigación participaron 82 trabajadores municipales. Respecto al levantamiento de información fue utilizada la encuesta con dos instrumentos 2 escalas de Likert validados por expertos. **Conclusión:** El estudio encontró, en un alto nivel, que el liderazgo transformacional era percibido por el 34 % de encuestados, mientras que, solamente el 12 %, tenía un compromiso organizacional alto. Finalmente, se pudo concluir la existencia de correlación de intensidad considerable y directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, ello fue demostrado mediante el estadístico de correlación de Pearson que encontró una correlación del 70 % ($r=0.704$).

Vera (2022) desarrolló una investigación que buscó determinar si los estilos de Liderazgo se relacionan con el compromiso organizacional en una red de salud. Para ello, se ejecutó una investigación enmarcada Enel diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional descriptiva y transversal, en la que participaron 142 trabajadores. Como técnica para recopilar datos se usó la encuesta con un cuestionario de liderazgo y una escala de compromiso organizacional. **Conclusión:** Sobre el liderazgo, el estudio pudo concluir que predominaba en la unidad ejecutora era el liderazgo transformacional, el cual, era percibido por el 39,2 % de los trabajadores encuestados. Por otro lado, se encontró un alto compromiso organizacional (46.2 %) en los encuestados que participaron en la investigación. Finalmente, se pudo concluir que el liderazgo, en este caso el transformacional que es el de mayor predominio, tiene una relación positiva con el compromiso organizacional que presentan los colaboradores de la red asistencial de salud. Ellos se evidenció con la prueba de correlación de Pearson que mostró una correlación directa y de nivel considerable entre las variables ($r=0,739$; $p=0,000$).

Sobre al aspecto teórico de las variable liderazgo transformacional, se tiene que, según lo desarrollado por Pareja et al. (2022), el liderazgo ha intentado ser explicado teóricamente y, a partir de ello, se han planteado diferentes estilos para comprender mejor este fenómeno. Dentro de estas teorías, la del estilo de liderazgo transformacional ha expuesto con mejores fundamentos las cualidades que los líderes deben desarrollar para poder hacer frente a la problemática globalizada, pues tienen la capacidad de integrar formas sistémicas a partir de distintas perspectivas para solucionar los problemas que deben afrontar.

Pareja et al. (2022) definió el liderazgo transformacional como la forma en que los líderes van orientar la transformación de los objetivos y las metas del grupo pero mediante una influencia carismática, es decir, que el líder transformacional logra una motivación de mayor nivel, produciendo cambios personales en los integrantes que se involucran en las organizaciones, modificando sus aspiraciones expectativas y percepciones.

Para Vargas y Gómez (2021) el liderazgo transformacional ha sido definido como aquel estilo, en el cual, el líder tiene la capacidad de fortalecer las relaciones y desarrollar sinergia con los integrantes la organización, con el objeto

de que se mantengan o, en todo caso, se empiecen a lograr los resultados esperados. De forma particular, se puede establecer que el liderazgo transformacional es apropiado dentro de los contextos organizacionales, pues, permite que las empresas promuevan procesos para lograr la innovación y el cambio estructural. Asimismo, los líderes, mediante la potenciación de sus seguidores y el carisma, promueven la visión de futuro.

Pareja et al. (2022) ha descrito que el liderazgo transformacional es aquel que permite el fortalecimiento de las habilidades y atributos del propio líder, pues, mediante esta habilidades lograr que sus seguidores se inspiren, ya que presentan siempre una actitud constante y tienen bien definido la meta a la que quieren llegar. El liderazgo transformacional se considera un elemento impactante, a través del cual, se van a fomentar en los seguidores una forma de valorar a los demás integrantes de la organización como a ellos mismos. Igualmente, los seguidores empiezan a valorar las potencialidades que se pueden obtener del entorno. Este tipo de líderes buscan fomentar el desarrollo la creatividad a partir de la organizacional, la del equipo y la individual.

De acuerdo a lo descrito por Tirado y Heredia (2022) el liderazgo transformacional permite la participación de un líder contributivo en la ejecución y avances de las metas que desarrollan los equipos de trabajo. Un líder transformacional busca que se alineen los intereses de la organización con el de los colaboradores. El desarrollo de esta práctica involucra, necesariamente, el carisma, lo cual, va a permitir que sus seguidores sientan un apego hacia el líder, transmitiéndole su visión inspiradora y que lo consideren un modelo a seguir. Por otro lado, el líder transformacional posee un accionar enfocada en valores y habilidades cognitivas que le otorgan confianza a sus seguidores. Asimismo, este tipo de liderazgo se preocupa por la satisfacción de la necesidad de sus seguidores, muestra flexibilidad y es abierto a adquirir experiencias nuevas y aprender junto con sus seguidores.

Vásquez et al. (2021) han definido al liderazgo transformacional como aquel estilo de gestión, en el cual, el líder incrementa los intereses que tienen sus seguidores, acepta los objetivos propuestos por organización, crea conciencia en los integrantes de organización y propone misiones de grupo, de tal manera, que desarrolla intereses colectivos como meta por sobre los

intereses personales. En diferentes estudios se ha podido analizar la importancia de liderazgo transformacional en el bienestar de los integrantes de una organización y es una de las teorías que mejor han descrito las características de un líder para afrontar los cambios de una forma exitosa.

Grau et al. (2022) han descrito que el líder transformacional es aquel que tiene una intención de cambio continuo, presenta una visión de futuro sólida y, además, tiene la habilidad de potenciar en sus colaboradores sus capacidades y que estos acepten los desafíos que se proponen. El liderazgo transformacional no solamente valora los rasgos cognitivos, sino también hace hincapié en rasgos afectivos y conductuales que surgen de los elementos de un líder, la situación en la que se desarrolla y los seguidores que tiene.

Según lo definido por García et al (2022) el liderazgo transformacional considera cuatro dimensiones siguiendo el modelo de Bass y Avolio, las cuales son primordiales para la comprensión el desarrollo de la práctica de este estilo. Dentro de estas dimensiones encuentran: a) La influencia idealizada (II): que viene a describir como el líder puede conseguir estándares altos de conducta articulando la visión que tiene de la organización, de tal manera, que se gana la confianza de los integrantes. b) Motivación inspiradora (IM): a través de esta dimensión, se explica que los líderes necesitan desarrollar la capacidad de comunicarse con los integrantes de organización la visión que tienen para lograr la meta propuesta, sin embargo, está comunicación no solamente es a través de palabras, sino también a través de imágenes o símbolos que van a reflejar la inspiración que el líder busca conseguir en los seguidores. c) Estimulación intelectual (EI): a partir de esta dimensión se explica que los líderes transformacionales, no solamente se concentran en las metas organizacionales, sino también tienen una escucha activa de las perspectivas que tienen los demás integrantes, de tal manera, que enriquece sus puntos de vista con una amplia gama de posibilidades para tomar decisiones. d) Consideración individualizada (CI): a través de la cual, los líderes organizacionales enfocan su atención a aquellas singularidades de sus subordinados y sus necesidades, de tal manera, que tienen como objeto asesorarlos y entrenarlos para que desarrollen todo el potencial profesional y personal que pueden lograr.

Sobre al aspecto teórico de las variable compromiso organizacional,

según lo desarrollado por Hernández et al. (2021) este es considerada como una actitud que surge del comportamiento que un individuo tiene frente a la organización, esta es una fuerza relativa que permite identificar a un colaborador y como se implica en una organización en específico. También es considerado un estado psicológico que permite determinar cómo se relaciona una persona con su organización, pues, es el reflejo de un deseo, de una necesidad y de una obligación que la organización tiene con los empleados con el objeto de que estos se mantengan en ella. Por otro lado, también puede ser considerado como la forma en la que un empleado se identifica con la organización a la cual pertenece y busca mantener un estado de posesión.

Puma y Estrada (2020) consideraron que el compromiso organizacional es el nivel en el que un colaboradores presenta identificación con la institución a la que pertenece y con las metas que está propone, con el objeto de que mantenga su puesto laboral en ella, es decir, que cuando un trabajador tiene un nivel adecuado de compromiso organizacional, entonces, estará más identificado y tendrá un efecto por pertenecer a la organización. El compromiso organizacional es un estado psicológico, que va a influir en la decisión que tenga el trabajador de mantener su condición como integrante de la misma.

Sánchez et al. (2021) describieron que el compromiso organizacional se considera un sentimiento que surge en las personas y que les produce una sensación de bienestar con la organización y las actividades en las cuales están participando. Este sentimiento, inclusive, permite el apoyo mutuo y la colaboración entre quienes integran la organización a la que pertenece. El compromiso organizacional también puede ser entendido como la manera, en la cual, un individuo se identifica y participa dentro de una empresa. Este vínculo conecta no solo a la parte estructural de la organización, sino también a la parte personal, es decir, a sus demás integrantes, de tal manera, que los trabajadores pueden comprender los objetivos que traza la organización y para lograrlos.

Por su parte, Treviño y López (2022) consideraron que el compromiso organizacional hace referencia al nivel que el individuo se va a identificar y se va a involucrar con la organización, en la cual, están dispuestos a seguir trabajando. Esto teóricos considera que esta definición es una de las más importantes y clásicas que se han desarrollado y que ha permitido el estudio de esta forma de

compromiso a mayor detalle, es más, consideran que los instrumentos de recolección de datos para analizarla se han desarrollado siguiendo esta definición en los últimos años.

Asimismo, Salvador (2019) describió que el compromiso organizacional es considerada una variable que permite la dirección dentro de los ambientes laborales. Gracias a ella, se eleva o afianza la fidelización de los trabajadores, permitiendo que mejore su nivel de aportación y afecto, con el objeto de conseguir relaciones productivas armoniosas y que, de manera indiscutible, van a satisfacer cualquier necesidad, ya sea de los trabajadores, así como de la organización. Es importante que, cuando se desarrolle el compromiso organizacional, se tenga presente los sentimientos que los trabajadores van a desarrollar frente a su trabajo, los cuales, no son los mismos que los que desarrolla frente a su organización, de tal manera, que se puede tener sentimientos positivos frente a la actividad laboral y negativos a la organización.

Cárdenas et al. (2022) consideró que el compromiso organizacional puede disminuir y llegar a tener bajos niveles no solo por aspectos propios de la organización, sino como producto de aspectos externos a la empresa, como fue en el tema de lo ocurrido durante la pandemia sanitaria, que obligó a que se realicen modificaciones a los modelos culturales y organizativos que presentaban las organizaciones, lo cual, impactó emocionalmente a los colaboradores. El análisis sobre el compromiso organizacional es de suma importancia, pues, posibilita conocer la manera en la que pueden fortalecer relaciones, haciéndolas más significativas, entre las organizaciones y los trabajadores, así mismo, permiten el desarrollo individual y profesional de sus miembros. El compromiso organizacional es un refuerzo al aspecto directivo y una forma con la que se puede mejorar las habilidades que se relacionan al ejercicio profesional en las organizaciones con un beneficio para ambas partes.

Vidal (2022) describió que el compromiso organizacional es un constructo ligado a las organizaciones, la cual, es una serie de personas con distintas destrezas y aptitudes que laboran coordinadamente para lograr los objetivos empresariales. Así, el compromiso organizacional no es un constructo de fácil definición y es estrictamente operacional, pues va a permitir constatar la falta de constancia que tenga el personal. Una vez observado, es necesario una revisión

de las políticas, la equidad y la motivación que afecte este compromiso y que altera las relaciones organizacionales e interpersonales de la empresa. Asimismo, el compromiso organizacional es considerado una manera para que se incremente el desempeño laboral y, con ello, se consigan los objetivos trazados mediante la institución. El compromiso en las organizaciones se va a manifestar mediante la relación personal que se desarrolla, fidelizando y motivando a los trabajadores, permitiendo que surjan sentimientos positivos en ellos para que se logren las metas planteadas.

Para Nava et al. (2022) el mecanismo que logra en los trabajadores el compromiso organizacional ha sido estudiado a partir de diferentes teorías, entre ellas, se tiene la *Teoría de la disonancia cognitiva*, en ella, el comportamiento del compromiso va a derivar de la consistencia entre la conducta y la actitud que los colaboradores presenten. Otra de las teorías que explican este mecanismo es la *Teoría de las tres dimensiones*, en la cual, se van a incorporar, además del comportamiento, también las actitudes, con lo que se explicaría el compromiso organizacional. Estas concepciones han generado una serie de dificultades al momento de entender el mecanismo del compromiso organizacional, por lo que muchos teóricos buscan analizarlo, únicamente, desde el enfoque actitudinal, sin considerar el comportamiento y teniendo como base a la *Teoría de la acción razonada* de la psicología, en la cual, se analiza la intención del comportamiento y las actitudes.

Según Puma y Estrada (2020) son tres las dimensiones que se consideran en el análisis del compromiso organizacional: el componente afectivo, el normativo y el de continuidad. a) Respecto al componente afectivo: este es un compromiso que se ha definido como un vínculo emocional que el integrante de organización logra crear con la organización en la cual trabaja. Está relacionado a las sensaciones de las características objetivas y subjetivas que percibe de la organización, por lo que es necesario que se alcancen niveles óptimos de éxito, motivación y satisfacción en los trabajadores. b) Respecto a la dimensión del componente de continuidad. Este es un compromiso vinculado a la manera en que los trabajadores perciben la afectación que tendrían si dejarán de trabajar en la organización a la cual pertenece. c) finalmente, se tiene el componente normativo: el cual es un compromiso ligado a las normas morales, es decir, es

una obligación moral que los trabajadores mantienen con el objeto de seguir siendo parte de la institución de la organización en la que laboran, pues, considera que la organización ha invertido en ellos, capacitándolos y ayudándolos para que satisfagan sus necesidades, lo cual, ha generado sentimientos de correspondencia del colaboradores sobre la institución.

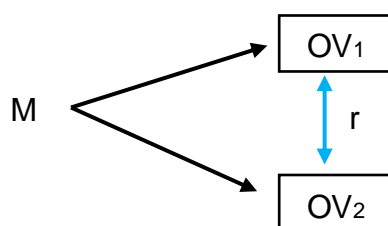
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Respecto al tipo de investigación que se tiene en el presente estudio, este se consideró de tipo básica. A partir de lo que sostiene Carrasco (2017), un estudio investigativo de tipo básica es aquella que tiene el objeto de incrementar los conocimientos teóricos para solucionar problemas específicos dentro del fenómeno en estudio; respecto a la presente investigación, se buscará el incremento el conocimiento teórico respecto al compromiso organizacional que presenta los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL analizando si está relacionado al Liderazgo transformacional.

Se consideró que la investigación fue no experimental con diseño transversal de tipo correlacional. Según lo desarrollado Hernández y Mendoza (2018), aquellos estudios que son no experimentales son las que el investigador, exclusivamente, tiene el rol de observación, es decir, no realiza manipulación de las variables; por otro lado, la investigación es transversal debido a que los datos se van a recolectar en una sola oportunidad, es decir, en un único punto de tiempo, de esta forma, que se describirá, como una especie de fotografía, de la realidad observada. Finalmente, es correlacional, debido a que se buscará establecer relaciones de causalidad entre las variables que se están estudiando, en este caso, el de Liderazgo transformacional y compromiso organizacional. El estudio tiene el siguiente diseño:

Donde:



M = Representa la muestra que se estudiará en la investigación

OV₁ = Análisis de la observación de la variable de Liderazgo transformacional.

OV₂ = Análisis de la observación de la variable del Compromiso organizacional.

r = Representa la correlación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Como primera variable se tiene: V1=Liderazgo transformacional.

Como segunda variable se tienen: V2= Compromiso organizacional.

3.2.2. Operacionalización

Tabla 1.

Estilo de liderazgo.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Para Pareja et al. (2022) el liderazgo transformacional es la forma en que los líderes van orientar la transformación de los objetivos y las metas del grupo pero mediante una influencia carismática.	Para García et al (2022) el liderazgo transformacional considera cuatro dimensiones siguiendo el modelo de Bass y Avolio, las cuales son la consideración idealizada e individualizada, la estimulación intelectual y la motivación inspiracional.	<p>Influencia idealizada</p> <p>Motivación inspiracional.</p> <p>Consideración individualizada.</p> <p>Estimulación intelectual.</p>	<p>– Niveles de confianza. – Niveles de respeto.</p> <p>– Niveles de optimismo. – Niveles de interés grupal.</p> <p>– Niveles de orientación. – Niveles de ayuda personal.</p> <p>– Niveles creatividad. – Niveles de innovación.</p>	<p><u>Ordinal</u></p> <p>Bajo</p> <p>Moderadamente bajo</p> <p>Regular</p> <p>Moderadamente alto</p> <p>Alto</p>

Tabla 2.

Resistencia al cambio.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional.	Según Hernández et al. (2021) el compromiso organizacional es considerada como una actitud que surge del comportamiento que un individuo tiene frente a la organización.	Para Puma y Estrada (2020) las dimensiones que se consideran en el análisis del compromiso organizacional al compromiso normativo, de continuidad y afectivo.	Compromiso afectivo.	<ul style="list-style-type: none"> – Niveles de compromiso emocional. – Niveles de compromiso sentimental. 	<p style="text-align: center;"><u>Ordinal</u></p> <p style="text-align: center;">Bajo</p> <p style="text-align: center;">Moderadamente bajo</p> <p style="text-align: center;">Regular</p> <p style="text-align: center;">Moderadamente alto</p> <p style="text-align: center;">Alto</p>
			Compromiso de continuidad.	<ul style="list-style-type: none"> – Niveles de compromiso con la permanencia. – Niveles de compromiso de pertenencia. 	
			Compromiso normativo.	<ul style="list-style-type: none"> – Niveles de lealtad. – Niveles de obligación. 	

3.3. Población y muestra

En el presente estudio se considera a la población a todos los servidores públicos de la Intendencia Regional SUNAFIL IRE La Libertad, que trabajan en el año 2022 que son un total de 47.

El establecimiento de la muestra del estudio requiere aplicar la fórmula para poblaciones finitas que se tiene a continuación:

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{(N - 1) * e^2 + z^2 * p * q}$$

Dónde:

n	: Presentación Muestra	= ?
N	: Presentación Población	= 47 trabajadores.
z	: Presentación Desviación estándar	= 1.96
p	: Presentación de la probabilidad de éxito	= 0.5
e	: Presentación del margen de error	= 0.05
q	: Presentación de la probabilidad de fracaso	= 0.5

Al desarrollar la fórmula se tiene:

$$n = \frac{47 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(47 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 41,9$$

Luego de su desarrollo se tiene que con el 95% de confianza la muestra es de 42 trabajadores. Se considerara como criterio para incluir en la muestra se tiene a los trabajadores encuestados tenga un vínculo laboral que superé el año de trabajo asimismo como criterio de inclusión se considera que el trabajador nos tente un cargo directivo en una Intendencia Regional de la SUNAFIL.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Respecto a la técnica para investigar del presente trabajo se ha considerado a la encuestas como técnica para recolectar datos. Según lo que ha desarrollado Hernández y Mendoza (2018) la técnica de la encuesta tiene gran aceptación en las Ciencias Sociales, pues, permite la recopilación de datos en poblaciones amplias y en un breve lapso de tiempo.

Como instrumentos para recolectar datos se ha considerado a los

cuestionarios para ambas variables, estos son:

Escala de Liderazgo Transformacional desarrollado por Yarleque (2018), desarrollado mediante de 24 reactivos, y tiene como dimensiones a: Motivación inspiracional, Estimulación intelectual, Consideración individualizada e Influencia idealizada.

Ficha técnica de variable Liderazgo Transformacional

Denominación	: Escala de Liderazgo Transformacional
Origen	: Yarleque (2018).
Objetivo	: Evalúa el nivel de práctica del liderazgo transformacional
Tiempo	: 15 min.
Nivel de medición	: ordinal
Administración	: Individual
Descripción de la escala	: Compuesta por 24 reactivos, agrupada en cuatro dimensiones con respuesta tipo Likert de opción múltiple.
Objeto de la escala	: Obtener la percepción de la práctica del liderazgo transformacional.
Calificación	: Se calificó entre 1 a 5 y se presentó de la siguiente manera: (1) Nunca. (2) Muy pocas veces. (3) Algunas veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre.

Escala de Compromiso Organizacional desarrollada por Meyer y Allen (1991) adaptada por Montoya (2014), el cual, consta de 18 ítems, sub dividido en las dimensiones de Compromiso afectivo, continuidad y normativo.

Ficha técnica de variable Compromiso Organizacional

Denominación	: Escala de Compromiso Organizacional
Origen	: Meyer y Allen (1991).

Objetivo	: Evalúalos niveles de práctica del compromiso organizacional.
Nivel de medición	: Escala ordinal
Tiempo	: 15 minutos
Administración	: Personal
Descripción de la escala	: Presenta 18 reactivos con alternativas de tipo Likert de respuesta de opción múltiple, agrupados en tres dimensiones.
Objeto de la escala	: Obtener el nivel de compromiso organizacional.
Calificación	: Se calificó entre 1 a 5 y se presentó de la siguiente manera: (1) Nunca. (2) Muy pocas veces. (3) Algunas veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre..

Validez: Para poder establecer la validez de un instrumento, estos fueron validados por la técnica de juicio de expertos mediante tres jueces expertos, los cuales, darán su conformidad en un formato que firmaran para poder aplicarlos.

Confiabilidad: Sobre la confiabilidad del instrumento, en investigaciones similares, ambos instrumentos han alcanzado un Alfa de Cronbach que supera el $p=0,85$, de tal manera, que se puede establecer que tienen una alta fiabilidad para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Se tienen que para poder realizar la investigación se pidió formalmente autorización a una Intendencia Regional de la SUNAFIL, seguidamente, se coordinará con los trabajadores para que puedan establecer una fecha y hora, en los cuales, se puedan aplicar los instrumentos de investigación, luego, se acudirá a la cita, se explica los objetivos y se les otorgará un tiempo de 30 minutos para que puedan contestar los ítems de los instrumentos.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis estadístico de datos empezó con la numeración de cada cuestionario

y, posteriormente, se tabularán en el programa Excel debido a que es más versátil para esa tarea. Posteriormente, la matriz de datos tabulada se trasladará al programa SPSS versión 24. El análisis descriptivo de cada variable fue mediante el conteo de frecuencias y se presentarán en tablas y figuras. Para analizar inferencialmente de los datos, se determinó el tipo de prueba estadística gracias a la prueba de normalidad que, en este caso será de Shapiro-Wilk, pues, las observaciones son menores a 50 unidades. De esta manera, fue aplicada la prueba de correlación de Spearman pues no hay una normal distribución en los datos.

3.7. Aspectos éticos

Para lograr el cumplimiento de cada aspecto ético se consideraron el principio de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia durante toda la investigación, para ello, a cada encuestado se le manifestaron los objetivos del trabajo y se le absolvieron las dudas que tengan respecto a la misma. Se comprometió a que los datos que se recopilen serían únicamente con fines académicos y se certificó la confidencialidad de los datos. Por otro lado, el investigador garantiza que no manipuló los datos y que estos se exponen según lo hallado en campo.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de las variables en estudio

Para la recolecta de datos se aplicaron los cuestionarios validados, para ello, se coordinó con cada unidad, quienes, luego de aceptar participar en la investigación fijaron fecha y hora en la que aplicaron los instrumentos. Cada cuestionario fue numerado y tabulado en el programa SPSS v24 para el análisis descripto e inferencial de la variables.

4.2 Datos descriptivos:

Luego de levantar los datos se pudo conocer, utilizando la prueba estadística de alfa de Cronbach que las escalas de “Liderazgo transformacional” y “Compromiso organizacional” obteniendo un $p=,8777$ y $p=,930$ respectivamente, lo que garantiza que los resultados reflejan en un alto nivel de fiabilidad, la realidad estudiada.

4.2.1 Nivel de la Variable nivel de liderazgo transformacional

4.2.1.1 Resultados por dimensiones de la variable liderazgo transformacional

Tabla 3.

Niveles de liderazgo transformacional.

Categorías	Estimulación intelectual		Consideración individualizada		Motivación inspiradora		Influencia idealizada		Liderazgo transformacional	
Muy bajo	9	21,43	9	21,43	7	16,67	8	19,05	7	16,67
Bajo	10	23,81	13	30,95	12	28,57	11	26,19	15	35,71
Regular	10	23,81	10	23,81	14	33,33	14	33,33	9	21,43
Alto	8	19,05	7	16,67	7	16,67	7	16,67	9	21,43
Muy alto	5	11,90	3	7,14	2	4,76	2	4,76	2	4,76
Total	42	100.00	42	100.00	42	100.00	42	100.00	42	100.00

Nota: Elaborada según la información recopilada en campo.

Como se puede apreciar, respecto al nivel de liderazgo transformacional percibido por los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, existe un predominio del nivel bajo en el 35,71 % de los trabajadores encuestados. Respecto a las dimensiones de la variable, existe un predominio del nivel bajo y regular en la dimensión estimulación intelectual (23,81 % en

ambos caso), el nivel bajo en la dimensión consideración individualizada (30,95 %), en la dimensión motivación inspiracional un nivel regular (33,33 %) y un nivel regular en la dimensión influencia idealizada (33.33 %).

4.2.2 Nivel de la Variable nivel de compromiso organizacional

4.2.2.1 Resultados por dimensiones de la variable compromiso organizacional

Tabla 4.

Niveles de compromiso organizacional.

Categorías	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo		Compromiso organizacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	10	23,81	7	16,67	7	16,67	7	16,67
Bajo	8	19,05	9	21,43	9	21,43	11	26,19
Regular	13	30,95	15	35,71	14	33,33	15	35,71
Alto	7	16,67	8	19,05	8	19,05	5	11,90
Muy alto	4	9,52	3	7,14	4	9,52	4	9,52
Total	42	100.00	42	100.00	42	100.00	42	100.00

Nota: Elaborada según la información recopilada en campo.

Sobre la variable compromiso organizacional, se pudo establecer que existe un predominio del nivel regular en el 35,71 % de los trabajadores encuestados en una Intendencia Regional de la SUNAFIL. Respecto a las dimensiones de la variables, se pudo establecer en la dimensión compromiso afectivo presenta en el que predomina el nivel regular (30,95 %), en la dimensión de compromiso de continuidad predomina el nivel regular (35,71 %) y en la dimensión compromiso normativo también existe un predominio del nivel regular (33,33 %).

4.2.3 Tabla cruzada de las variables

Tabla 5.

Tabla cruzada entre las variables.

	Compromiso organizacional										Total	
	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	4	9,5	2	4,8	1	2,4	0	0,0	0	0,0	7	16,7%

	Bajo	1	2,4	9	21,4	5	11,9	0	0,0	0	0,0	15	35,7%
Liderazgo transformacional	Regular	0	0,0	0	0,0	5	11,9	3	7,1	1	2,4	9	21,4%
	Alto	1	2,4	0	0,0	3	7,1	2	4,8	3	7,1	9	21,4%
	Muy alto	1	2,4	0	0,0	1	2,4	0	0,0	0	0,0	2	4,8%
Total		7	16,7	11	26,2	15	35,7	5	11,9	4	9,5	42	100,0

Nota: Elaborada según la información recopilada en campo.

Al analizar las tablas cruzadas de las variables se puede observar que los valores predominantes se encuentra en el nivel bajo del compromiso organizacional y, al mismo tiempo, el nivel bajo de liderazgo transformacional (21,4 % en cada caso). Esto permite conocer que al cruzar las variables de liderazgo transformacional con compromiso organizacional existe una relación entre los resultados encontrados, tendientes al nivel bajo en ambas variables, lo cual obliga a la entidad a mejorar la práctica del liderazgo estudiado.

4.3 Prueba de hipótesis

Para poder establecer qué tipo de prueba de hipótesis fue aplicada la prueba de Shapiro-Wilk a la información levantada en campo:

Tabla 6.

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Estimulación intelectual	,966	42	,251
Motivación inspiradora	,966	42	,232
Consideración individualizada	,970	42	,327
Influencia idealizada	,970	42	,327
Escala Liderazgo transformacional	,969	42	,310
Escala Compromiso organizacional	,978	42	,592

Nota: Elaborada según la información recopilada en campo.

Como se puede observar en la Tabla 6, los datos analizados sí presentan distribución normal, lo que indica que debió aplicarse la prueba de Correlación de Pearson. Las intensidades de la correlación se establecieron siguiendo la tabla elaborada por Hernández y Mendoza (2018) presentada en el anexo 4.

4.3.1 Prueba de hipótesis general

Hi: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el de los

trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

Ho: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

Tabla 7.

Prueba de la hipótesis general.

		Escala de liderazgo transformacional	Escala de Compromiso organizacional
Escala de liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,547**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Escala de Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,547**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

Nota: Elaborada según la información recopilada en campo.

La Tabla 7 indica que existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional ($p=,000<,05$). Asimismo, el coeficiente de correlación indica que la es directa de intensidad considerable ($r=,547$), es decir, que el incremento de una variable incrementa la otra.

En ese sentido, se acepta la hipótesis general del estudio y se afirma que el aumento de la práctica del liderazgo transformacional incrementará, de manera considerable, el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

Esto permite conocer que la entidad debe implementar políticas para la práctica del estilo del liderazgo transformacional en sus trabajadores, pero, sobre todo, en los trabajadores que tiene a su cargo la dirección de la institución, de tal forma, que se incremente el compromiso organizacional en beneficio de la comunidad.

4.3.2 Prueba de hipótesis específicas

Prueba de la primera hipótesis específica

Hi: La estimulación intelectual se relaciona significativamente con el de los

trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

Ho: La estimulación intelectual no se relaciona significativamente con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

Tabla 8.

Prueba de la primera hipótesis específica.

		La estimulación intelectual del liderazgo transformacional	Escala de Compromiso organizacional
La estimulación intelectual del liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,523**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Escala de Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,523**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

Nota: Elaborada según la información recopilada en campo.

La Tabla 8 indica que la existencia de una relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional ($p=,000<,05$). De igual manera, el coeficiente de correlación indica que la es directa de intensidad considerable ($r=,523$), es decir, que el incremento de una variable incrementa la otra. En ese sentido, se acepta la primera hipótesis específica del estudio y se afirma que el incremento de la práctica de la estimulación intelectual del liderazgo transformacional incrementará, de manera considerable, el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

Estos resultados le brindan a la entidad la certeza de que es importante la estimulación intelectual que brinda el liderazgo transformacional para que se mejore el compromiso organizacional de sus trabajadores. La estimulación intelectual puede ser mejorada a través de la capacitación constante y la mejora profesional de los trabajadores que pertenecen a esa institución.

Prueba de la segunda hipótesis específica

Hi: La consideración individualizada se relaciona significativamente con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

H₀: La consideración individualizada no se relaciona significativamente con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

Tabla 9.

Prueba de la segunda hipótesis específica.

		La consideración individualizada del liderazgo transformacional	Escala de Compromiso organizacional
La consideración individualizada del liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,343**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Escala de Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,343**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

Nota: Elaborada según la información recopilada en campo.

La Tabla 9 indica que la existencia de una relación entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional ($p=,000<,05$). Asimismo, el coeficiente de correlación indica que la es directa de intensidad media ($r=,343$), es decir, que el incremento de una variable incrementa la otra. En ese sentido, se acepta la segunda hipótesis específica de la investigación y se afirma que el incremento de la práctica de la consideración individualizada del liderazgo transformacional incrementará, de manera media, el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

Estos resultados permiten conocer que el desarrollo de una política o acciones dirigidas a mejorar la consideración individualizada no es de urgencia para mejorar el compromiso regional, debido a que la influencia que tiene esta dimensión con el compromiso organizacional es de nivel medio ($r=,343$) y, al ser menor fuerte su correlación que las otras dimensiones, entonces, se pueden priorizar recursos en aquellas dimensiones que generan una correlación considerable en el compromiso organizacional.

Prueba de la tercera hipótesis específica

H_i: La motivación inspiradora se relaciona significativamente con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

Ho: La motivación inspiradora no se relaciona significativamente con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

Tabla 10.

Prueba de la tercera hipótesis específica.

		La motivación inspiradora del liderazgo transformacional	Escala de Compromiso organizacional
La motivación inspiradora del liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,555**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Escala de Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,555**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

Nota: Elaborada según la información recopilada en campo.

La Tabla 10 indica que la existencia de una relación entre la motivación inspiradora del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional ($p=,000<,05$). Asimismo, el coeficiente de correlación indica que la es directa de intensidad considerable ($r=,555$), es decir, que el incremento de una variable incrementa la otra. En ese sentido, se acepta la tercera hipótesis específica de la investigación y se afirma que el incremento de la práctica de la motivación inspiradora del liderazgo transformacional incrementará, de manera considerable, el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

La prueba de hipótesis permite establecer que la institución debe buscar realizar acciones de motivación inspiradora y ello mediante el establecimiento de objetivos razonables y elevados a los trabajadores, desarrollando visiones compartidas en beneficios la institución y de los usuarios que acuden diariamente buscar solucionar sus problemas de normatividad laboral. Es importante plantear objetivos alcanzables que no desmoralicen a los trabajadores y que, por el contrario, los inspiren a lograr las metas establecidas.

Prueba de la cuarta hipótesis específica

Hi: La influencia idealizada se relaciona significativamente con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

Ho: La influencia idealizada no se relaciona significativamente con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

Tabla 11.

Prueba de la cuarta hipótesis específica.

		La influencia idealizada del liderazgo transformacional	Escala de Compromiso organizacional
La influencia idealizada del liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,555**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Escala de Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,555**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

Nota: Elaborada según la información recopilada en campo.

La Tabla 11 indica que la existencia de una relación entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional ($p=,000<,05$). Asimismo, el coeficiente de correlación indica que la es directa de intensidad considerable ($r=,555$), es decir, que el incremento de una variable incrementa la otra. En ese sentido, se acepta la cuarta hipótesis específica de la investigación y se afirma que el incremento de la práctica de la influencia idealizada del liderazgo transformacional incrementará, de manera considerable, el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

Los resultados encontrados, mediante la prueba de hipótesis, permiten conocer que también la influencia idealizada ejerce una correlación considerable en el liderazgo transformacional, por tanto, la institución debe buscar practicar esta forma de influencia en sus trabajadores, con ello, se incrementa el respeto y la confianza de los subordinados hacia sus líderes, pues este mostrará dedicación y se convertirá en un modelo que los trabajadores deben seguir en beneficio de logro de las metas institucionales que benefician a la comunidad en general.

IV. DISCUSIÓN

El liderazgo transformacional se correlaciona directamente y con una intensidad considerable en los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022. Se pudo conocer que el 35,71 % de encuestados consideraba que el nivel de liderazgo transformacional se hallaba en niveles bajos, el 21,43 % en niveles regulares, otro 21,43 % en niveles altos, el 16,67 % en niveles muy bajos y el 4,76 % en niveles muy altos. Sobre la variable comportamiento organizacional se pudo hallar que el 35,71 % considera que el nivel es regular, el 26,19 % lo ubica en el nivel bajo, el 16,67 % lo ubica en niveles muy bajos, el 11,9 % en niveles altos y el 9,52 % en niveles muy altos. Sobre las dimensiones de la variable comportamiento organizacional, se pudo establecer que en la dimensión compromiso afectivo predomina el nivel regular con 30,95 %, en la dimensión compromiso de continuidad predomina el nivel regular con 35,71 % y en la dimensión compromiso normativo predomina el nivel regular con 33,33 %.

Respecto al análisis inferencial de las variables, se pudo que existe una relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, la prueba de correlación de Pearson halló un p-valor de $p=,000$, que es menor al nivel de significancia ($p<\alpha=0,05$). De la misma manera, se pudo hallar que el coeficiente de correlación indica que la es positiva, es decir, directa y de intensidad considerable ($r=,547$), de esta forma, el incremento de la práctica del liderazgo transformacional incrementará, de manera considerable, el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

Sobre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022. El análisis descriptivo de la variable permitió establecer que el 23,81 % de los encuestados considera la estimulación intelectual en niveles bajos, otro 23,81 % lo ubica en el nivel regular, el 21,43 % considera que está en niveles bajos, el 19,05 % en niveles altos y el 11,9 % lo ubica en niveles muy altos.

Sobre al análisis inferencial de las variables, se pudo establecer que existe una relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. La prueba de correlación de Pearson halló un p-valor de $p=,000$, que es menor al nivel de significancia

($p < \alpha = 0,05$). De la misma manera, se pudo hallar que el coeficiente de correlación indica que la es positiva, es decir, directa y de intensidad considerable ($r = ,523$), de esta forma, el incremento de la práctica de la estimulación intelectual del liderazgo transformacional incrementará, de manera considerable, el compromiso organizacional de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL año 2022.

Sobre la relación entre la consideración individualizada y el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022. El análisis descriptivo de las variables permitió establecer que para el 30,95 % de encuestados la consideración individualizada se halla en niveles bajos, el 23,81 % lo consideró en niveles regulares, el 21,43 % lo ubicó en niveles muy bajos, el 16,67 % en niveles altos y el 7,14 % lo ubicó en niveles muy altos.

Sobre al análisis inferencial de las variables, se pudo establecer que existe una relación entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. La prueba de correlación de Pearson halló un p-valor de $p = ,000$, que es menor al nivel de significancia ($p < \alpha = 0,05$). De la misma manera, se pudo hallar que el coeficiente de correlación indica que la es positiva, es decir, directa y de intensidad media ($r = ,343$), de esta forma, el incremento de la práctica de la consideración individualizada del liderazgo transformacional incrementará, de manera media, el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

Sobre la relación entre la relación entre la motivación inspiracional y el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022. Fue posible evidenciar que para el 33,33 % de encuestados la motivación inspiradora se halla en niveles regulares, para el 28,57 % se encuentra en niveles bajos, para el 16,67 % niveles muy bajos, para otro 16,67 % se halla niveles altos y para el 4,76 % de los entrevistados se ubica en niveles muy altos.

Sobre al análisis inferencial de las variables, se pudo establecer que existe una relación entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. La prueba de correlación de Pearson halló un p-valor de $p = ,000$, que es menor al nivel de significancia ($p < \alpha = 0,05$). De la misma manera, se pudo hallar que el coeficiente de correlación

indica que la es positiva, es decir, directa y de intensidad considerable ($r=,555$), de esta forma, el incremento de la práctica de la motivación inspiracional del liderazgo transformacional incrementará, de manera considerable, el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

Sobre la relación entre la influencia idealizada y el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022. Fue posible establecer que el 33,33 % de encuestados considera en niveles regulares la influencia idealizada, para el 26,19 % se ubica en nivel bajos, el 19,05 % lo ubica en niveles muy bajos, el 16,67 % considera que está en niveles altos y el 4,76 % lo ubica en niveles muy altos.

Sobre al análisis inferencial de las variables, se pudo establecer que existe una relación entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. La prueba de correlación de Pearson halló un p-valor de $p=,000$, que es menor al nivel de significancia ($p<\alpha=0,05$). De la misma manera, se pudo hallar que el coeficiente de correlación indica que la es positiva, es decir, directa y de intensidad considerable ($r=,561$), de esta forma, el incremento de la práctica de la influencia idealizada del liderazgo transformacional incrementará, de manera considerable, el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.

Respecto a la discusión con los antecedentes internacionales, los datos que se obtuvieron respaldan lo concluido por Sobaih et al. (2022), quien pudo establecer que el liderazgo transformacional tiene un impacto de manera positiva con el compromiso organizacional que tienen los trabajadores encuestados y también en la intención que tienen los empleados de permanecer en sus centros laborales. Se pudo establecer que el compromiso afectivo y normativo tenían una puntuación media parcial relacionado, con el estilo de liderazgo transaccional y transformacional.

Igualmente, se respalda a Othman y Khrais (2022) quienes establecieron la existencia de una asociación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional ($p=0,001$; $r = 0,200$), por tanto, se afirmó que, fundamentalmente, el compromiso organizacional es potenciado por el liderazgo transformacional en las investigadas.

En esa línea se respalda a Xu et al.(2022) quien, luego de levantar datos, pudo establecer que el liderazgo transformacional impacto de manera directa en el compromiso organizacional y en el ajuste persona-trabajo. Asimismo se estableció que el capital psicológico estaba relacionado al compromiso organizacional.

De la misma forma se respalda a Jiatong et al (2022) quien pudo establecer que el liderazgo transformacional afecta positivamente en el compromiso organizacional afectivo, así como el desempeño laboral. Por otro lado, se pudo establecer que el compromiso que tienen los trabajadores media, de manera parcial, con el liderazgo transformacional, compromiso organizacional y el desempeño laboral.

A nivel nacional, los resultados hallados respaldan a Chalco (2022) quien concluyó, mediante la prueba de R cuadrado de Nagelkerke (regresión lineal múltiple) que existe un impacto significativo del liderazgo transformacional en el desarrollo del compromiso institucional (Nagelkerke = 0.184). Así mismo, también se pudo encontrar, mediante la regresión lineal multinomial, que las dimensiones del liderazgo transformacional de influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individualizada y motivación inspiracional impactan de manera significativa en el compromiso institucional (Nagelkerke = 0.584; 0.397; 0,234; 0.584 respectivamente).

Igualmente se respalda a Bendezú y Caruajulca (2022) quienes establecieron que existe una correlación directa y de intensidad considerable entre liderazgo transformacional y el compromiso organizacional ($r=0,648$; $p=0,000$). Por otro lado, también se pudo establecer que el compromiso organizacional tenía una correlación directa y de intensidad considerable con las dimensiones del liderazgo transformacional que son: consideración individualizada ($r=0,601$; $p=0,000$), estimulación intelectual ($r=0,667$; $p=0,000$), motivación inspiradora ($r=0,604$; $p=0,000$) e influencia idealizada ($r=0,600$; $p=0,000$).

También se respalda a Guillen (2022) quien encontró que el liderazgo transformacional, presenta dentro de niveles altos, era percibido por el 34 % de encuestados, mientras que, solamente el 12 %, tenía un compromiso

organizacional alto. Pudo concluir la existencia de una correlación de intensidad considerable y directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, ello fue demostrado mediante la prueba correlacional de Pearson que encontró una correlación del 70 % ($r=0.704$).

Finalmente, se respalda a Vera (2022) quien pudo encontrar que el liderazgo que predominaba en la unidad ejecutora era el liderazgo transformacional, el cual, era percibido por el 39,2 % de los trabajadores encuestados. Por otro lado, se encontró un alto compromiso organizacional en el 46.2 % de los trabajadores que participaron en la investigación. Concluyó que el liderazgo, en este caso el transformacional que es el de mayor predominio, tiene una relación significativa con el compromiso organizacional que presentan los trabajadores de la red asistencial de salud. Ellos se evidenció con la prueba correlacional de Pearson que mostró correlaciones directas y de niveles considerables entre las variables ($r=0,739$; $p=0,000$).

VI. CONCLUSIONES

1. El liderazgo transformacional se relaciona directamente y con intensidad considerable con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022. La prueba de correlación de Pearson halló un p-valor de $p=,000$ y un coeficiente de correlación de $r=,547$.
2. La estimulación intelectual se relaciona directamente y con intensidad considerable con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022. La prueba de correlación de Pearson halló un p-valor de $p=,000$ y un coeficiente de correlación de $r=,523$.
3. La consideración individualizada se relaciona directamente y con intensidad media con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022. La prueba de correlación de Pearson halló un p-valor de $p=,000$ y un coeficiente de correlación de $r=,343$.
4. La motivación inspiradora se relaciona directamente y con intensidad considerable con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022. La prueba de correlación de Pearson halló un p-valor de $p=,000$ y un coeficiente de correlación de $r=,555$.
5. La influencia idealizada se relaciona directamente y con intensidad considerable con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022. La prueba de correlación de Pearson halló un p-valor de $p=,000$ y un coeficiente de correlación de $r=,561$.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, desarrollar habilidades de liderazgo transformacional en la dirección de esta institución que tiene gran importancia en la región, pues, este es un organismo especializado que depende de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien debe fiscalizar y promover que se cumpla el ordenamiento laboral en la región y, por tanto, el desarrollo de un compromiso organizacional en niveles altos permitiría garantizar el cumplimiento de la función de esta institución en beneficio de los trabajadores de la región.
2. Se recomienda a los directivos de una Intendencia Regional de la SUNAFIL la implementación de programas que busquen la capacitación y el desarrollo profesional de los trabajadores de esa institución, de tal manera, que se sientan estimulados intelectualmente a mejorar sus capacidades profesionales y, así, se incremente el compromiso organizacional que tienen y así se beneficie el cumplimiento de las metas de la Intendencia Regional de la SUNAFIL.
3. Se recomienda a los directivos de una Intendencia Regional de la SUNAFIL que se realice un levantamiento de información acerca de las características propias de cada trabajador de la institución, de tal manera que se pueda atender algunas necesidades específicas de los trabajadores, esto, a razón de que la consideración individualizada permite el incremento del compromiso organizacional, de esta manera, al conocer las necesidades de los trabajadores, es posible, agruparlos según sus requerimientos y atenderlos en beneficio de los trabajadores y, por consiguiente, de los trabajadores del región.
4. Se recomienda a los directivos de una Intendencia Regional de la SUNAFIL que desarrollen actividades extralaborales, en la que los directivos también participen y muestren a los trabajadores una motivación que los inspire a comprometerse con la institución y, con ella, se mejore el cumplimiento de las metas establecidas en beneficio de los trabajadores que acuden a ella.
5. Se recomienda a los directivos de una Intendencia Regional de la SUNAFIL que participen en talleres de liderazgo transformacional, en los cuales, se

puedan desarrollar la habilidad necesarias para realizar acciones que generen confianza y credibilidad en sus trabajadores, de tal manera, que estos se vean influenciados por los directivos en mejorar e innovar en su trabajo y, con ello, se incremente el compromiso organizacional que presentan en la institución.

REFERENCIAS

- Bendezú, E. J., & Caruajulca, P. J. (2022). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Subgerencia de Educación de la Municipalidad de Lima – 2020 [Universidad Autónoma del Perú, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1904>
- Cárdenas, V. R., Paredes, M. A., Sánchez, P. M., & Alania, R. D. (2022). Training and development of management skills programs to improve the organizational commitment of civil servants in a peruvian municipality in times of COVID-19. *Conrado*, 18(85), 435-441.
- Chalco, S. M. (2022). Liderazgo transformacional para el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79246>
- Chiang, M., & Candia, F. (2021). Beliefs affect organizational commitment and job satisfaction. A model of structural equations. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Evangelista, S. R. (2018). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018 [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22801/Evangelista_LSR.pdf?sequence=1#:~:text=El%20%C3%ADder%20transformacional%20incentiva%20una,a%20los%20grupos%20y%20organizaciones

- García, B. R., Mendoza, I. A., & Olgúin, J. E. (2022). Transformational Leadership and Professional Burnout in Hospital Staff. *Investigación Administrativa*, 51-1, 1-16. <https://doi.org/10.35426/IAv51n129.08>
- Gastelu, E. N., & Arce, P. A. (2021). Organizational commitment and psychological contract in the sales personnel of a beauty product distributor organization. *Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UCBSP*, 19(1), 20-58.
- Grau, E., Figueiredo, H., López, J. J., & Gil, P. R. (2022). The healthy management: The moderator role of transformational leadership on health workers. *Anales de Psicología*, 38(1), 128-138. <https://doi.org/10.6018/analesps.471121>
- Guillen, V. (2022). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad—Ucayali. 2021 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89269>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. McGraw Hill Education.
- Hernández, Y., Jaramillo, J. L., & Hernández, G. (2021). Relationship between organizational commitment and employee turnover. *Estudios de Administración*, 28(1), 102. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 831060.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>

Nava, M. I., García, E. F., & Ramos, P. (2022). Predictive Model of Organizational Predisposition and Commitment. *Investigación administrativa*, 51(130).

<https://doi.org/10.35426/iav51n130.02>

Othman, T., & Khrais, H. (2022). The relationship between transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitment in Jordanian nurses. *Anaesthesia, Pain & Intensive Care*, 26(3), 304-309.

<https://doi.org/10.35975/apic.v26i3.1896>

Pareja, L. Y., Dávila, R. C., Portillo, H., & Velarde, L. (2022). Transformational leadership in public and private universities of the city of Lima. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 211-219.

Prieto, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2021). Work Engagement: New scale for its measurement. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53.

<https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>

Puma, M., & Estrada, E. (2020). Job motivation and organizational commitment. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45. <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>

Salvador, J. E. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 1(35). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>

Sánchez, J. A., Rivas, R., Echaiz, C. A., & Hidalgo, I. (2021). Democratic leadership and organizational commitment in the regional directorate of foreign trade, tourism and crafts. *Journal of the Academy*, 6, 66-88.

<https://doi.org/10.47058/joa6.5>

Sobaih, A. E. E., Hasanein, A. M., Aliedan, M. M., & Abdallah, H. S. (2022). The impact of transactional and transformational leadership on employee

intention to stay in deluxe hotels: Mediating role of organisational commitment. *Tourism and Hospitality Research*, 22(3), 257-270. <https://doi.org/10.1177/1467358420972156>

Tirado, M. I., & Heredia, F. D. (2022). Transformational leadership in educational management: A literary review. *Conrado*, 18(85), 246-251.

Treviño, R., & López, J. F. (2022). Critical factors in job satisfaction, organizational commitment, and burnout in teachers from Mexico. *Información Tecnológica*, 33(2), 259-268. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>

Vargas, M. M., & Gómez, K. G. (2021). Transformational leadership and its impact on knowledge transfer and operational performance in the context of the automotive industry. *Revista EAN*, 90, 11-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2850>

Vásquez, M. P., Inostroza, R. F., & Acosta, H. (2021). Transformational Leadership: Its impact on the Organizational Trust, Work Engagement and Job Performance in Millennial Workers in Chile. *Revista de psicología (Santiago)*, 30(1), 1-17. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>

Vera, K. S. (2022). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, 2021 [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87137/Vera_DKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vidal, J. C. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica*

Multidisciplinar, 6(3), 3600-3631.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487

Villafuerte, J. R., & Verdezoto, J. E. (2021). Transformational leadership and its impact on organizations: Gender and long-term consequences. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 10339-10359.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1074

Xu, H., Wang, Z., Lian, N., Khan, A., & Zhang, L. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Intention to Stay: Empirical Evidence From China's Performing Arts Industry. *Frontiers in Psychology*, 13, 874803.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.874803>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA INTENDENCIA REGIONAL DE LA SUNAFIL, AÑO 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022?</p> <p>b. ¿Cómo se relaciona la consideración individualizada con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022?</p> <p>c. ¿Cómo se relaciona la motivación inspiradora con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022?</p> <p>d. ¿Cómo se relaciona la influencia idealizada con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a. La estimulación intelectual se relaciona significativamente con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.</p> <p>b. La consideración individualizada se relaciona significativamente con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.</p> <p>c. La motivación se relaciona significativamente con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.</p> <p>d. La influencia idealizada se relaciona significativamente con el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Medir la relación entre la estimulación intelectual y el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.</p> <p>b. Establecer la relación entre la consideración individualizada y el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.</p> <p>c. Analizar la relación entre la motivación inspiradora y el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.</p> <p>d. Determinar la relación entre la influencia idealizada y el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022.</p>	<p>Liderazgo transformacional</p>	<p>– Estimulación intelectual.</p> <p>– Consideración individualizada.</p> <p>– Motivación inspiradora</p> <p>– Influencia idealizada</p>	<p>Tipo: Básica.</p> <p>Nivel: Relacional.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal de tipo correlacional.</p> <p>Población: 105 trabajadores.</p> <p>Muestra: 46 trabajadores con la fórmula para poblaciones finitas más ajuste de muestra.</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Escala de Liderazgo Transformacional desarrollado por Yarleque (2018), la cual, consta de 24 ítems. Escala de Compromiso Organizacional desarrollada por Meyer y Allen (1991) adaptada por Montoya (2014), el cual, consta de 18 ítems.</p>
			Compromiso organizacional	<p>– Compromiso afectivo.</p> <p>– Compromiso de continuidad.</p> <p>– Compromiso normativo.</p>	

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONA Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANZIACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA INTENDENCIA REGIONAL DE LA SUNAFIL AÑO 2022

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCRETUALS	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo transformacional	Según Murillo (2020), es aquel tipo de liderazgo que se practica motivando a las personas a la realización de actos que ellos mismos no esperaban lograr y, como consecuencia de ello, se logran cambios en la sociedad, las organizaciones y en los grupos.	Se medirá mediante un cuestionario denominado "Escala de Liderazgo Transformacional" desarrollado por Yarleque (2018), la cual, consta de 24 ítems y que mide las dimensiones de estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación inspiracional e influencia idealizada.	Estimulación intelectual.	<ul style="list-style-type: none"> – Nivel creatividad. – Nivel de innovación. 	Ordinal
			Consideración individualizada.	<ul style="list-style-type: none"> – Nivel de orientación. – Nivel de ayuda personal. 	Ordinal
			Motivación inspiracional.	<ul style="list-style-type: none"> – Nivel de optimismo. – Nivel de interés grupal. 	Ordinal
			Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> – Nivel de confianza. – Nivel de respeto. 	Ordinal
Compromiso organizacional	Según Montoya (2014), es un estado psicológico que va a caracterizar la relación que surge entre un trabajador y su organización.	Se medirá mediante un cuestionario denominado "Escala de Compromiso Organizacional" desarrollada por Meyer y Allen (1991) adaptada por Montoya (2014) que consta de 26 ítems que miden las dimensiones de Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo.	Compromiso afectivo.	<ul style="list-style-type: none"> – Nivel de compromiso emocional. – Nivel de compromiso sentimental. 	Ordinal
			Compromiso de continuidad.	<ul style="list-style-type: none"> – Nivel de compromiso con la permanencia. – Nivel de compromiso de pertenencia. 	Ordinal
			Compromiso normativo.	<ul style="list-style-type: none"> – Nivel de lealtad. – Nivel de obligación. 	Ordinal

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS

ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Instrucciones:

Saludos cordiales, tiene como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el de los trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022, por ello, le pedimos que responda los ítems con la mayor objetividad posible, pues sus respuestas son muy importantes para nosotros.

Utilice la siguiente escala:

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

ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL					
1. Mi jefe es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas.					
2. Toma acciones antes de que surja un problema.					
3. Mi jefe es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes.					
4. Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás.					
5. Sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo.					
6. Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.					
7. Tiene la habilidad de hablar en público.					
8. Mi jefe se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza.					
9. Logra los resultados según lo planificado.					
DIMENSIÓN 2: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA					
10. Dedicar tiempo en enseñar y orientar al personal.					
11. Mi jefe me atiende con amabilidad y paciencia.					
12. Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.					
13. Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo.					
14. Mi jefe sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo.					
15. Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas.					
16. Mi jefe es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.					
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL					
17. Mi jefe también ve y juzga las cosas de forma optimista.					
18. Mi jefe dirige a su personal al logro de los objetivos y planes.					

19. Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.						
20. Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.						
DIMENSIÓN 4: INFLUENCIA IDEALIZADA						
21. Mi jefe respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella.						
22. Mi jefe me inspira confianza.						
23. Con mi jefe tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá.						
24. Mi jefe toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.						

Rangos de la escala de liderazgo transformacional

Dimensiones	Nro. de ítems	Categorías	Rangos
Dimensión 1: Estimulación intelectual.	9	Muy bajo (1) Bajo (2) Regular (3) Alto Muy alto	9-16 17-23 24-30 31-37 38-45
Dimensión 2: Consideración individualizada.	7	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	7-12 13-18 19-23 24-29 30-35
Dimensión 3: Motivación e inspiración.	4	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	4-7 8-10 11-13 14-16 17-20
Dimensión 4: Influencia idealizada y carisma.	4	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	4-7 8-10 11-13 14-16 17-20
ESCALA TOTAL	24	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	24-43 44-62 63-81 82-100 101-120

ESCALA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

(Allen y Meyer, 1991)

El siguiente cuestionario busca conocer tu opinión acerca de los aspectos relacionados al compromiso organizacional, por ello le pedimos que contesta las siguientes interrogantes de la manera más objetiva posible. Muchas gracias.

Utilice la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo (TDS)	En desacuerdo (DS)	Indeciso (I)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TDA)
1	2	3	4	5

Indicadores de la Dimensión Afectiva	TDS	DS	I	DA	TDA
1 Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa					
2 Me siento ligado emocionalmente a mi organización					
3 No me siento plenamente integrado a mi organización					
4 Realmente tomo los problemas de la empresa como míos					
5 Esta empresa significa personalmente mucho para mí					
6 No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización					
7 Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa					
Indicadores de la Dimensión de Continuidad	TDS	DS	I	DA	TDA
8 Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo					
9 Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones					
10 Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera					
11 Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización					
12 Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
Indicadores de la Dimensión Normativo	TDS	DS	I	DA	TDA
13 Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora					
14 No abandonaría a mi empresa en estos momentos					
15 Estoy en deuda con la organización					
16 Esta organización merece mi lealtad					
17 Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización					
18 No siento obligación alguna de permanecer					

Rangos de la escala de COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Dimensiones	Nro. de ítems	Categorías	Rangos
Dimensión 1: Compromiso afectivo.	7	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	7-12 13-18 19-23 24-29 30-35
Dimensión 2: Compromiso de continuidad.	5	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	5-8 9-12 13-17 18-21 22-25
Dimensión 3: Compromiso Normativo.	6	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	6-10 11-15 16-20 21-25 26-30
ESCALA TOTAL	18	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	18-32 33-46 47-61 62-75 76-90

ANEXO 4: ESCALA DE INTENSIDAD DE CORRELACIÓN DE PEARSON.

Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
- 0.91 a -1.00	= Correlación negativa perfecta.
- 0.76 a -0.90	= Correlación negativa muy fuerte.
- 0.51 a - 0.75	= Correlación negativa considerable.
- 0.11 a - 0.50	= Correlación negativa media
- 0.01 a – 0.10	= Correlación negativa débil.
0.00	= No existe correlación alguna entre las variables.
- 0.01 a – 0.10	= Correlación positiva débil.
- 0.11 a - 0.50	= Correlación positiva media.
- 0.51 a - 0.75	= Correlación positiva considerable.
- 0.76 a -0.90	= Correlación positiva muy fuerte.
- 0.91 a -1.00	= Correlación positiva perfecta.

Nota. Adaptada de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUIS ALBERTO MURRIEL SANTOLALLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en trabajadores de una Intendencia Regional de la SUNAFIL, año 2022", cuyo autor es DIAZ SANTISTEBAN VICTOR EDUARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 12 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUIS ALBERTO MURRIEL SANTOLALLA DNI: 32130801 ORCID: 0000-0001-8079-3167	Firmado electrónicamente por: MSANTOLALLAL el 21-01-2023 10:05:03

Código documento Trilce: TRI - 0518000