



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MIBANCO, LA VICTORIA –**

2017

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

AUTOR:

Maribel Lusía Tone Ingunza

ASESOR:

Dr. Lessner Augusto León Espinoza

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano

LIMA – PERÚ

2017

Dr. Dávila Arenaza Víctor
Presidente

Dr. Lessner Augusto León Espinosa
Secretario

Dr. Fernández Saucedo Narciso
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado mis padres que me apoyan en todo momento y a quienes le debe todo en esta vida. Y, por último, está dedicado también a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo del curso Desarrollo de tesis, ya que ellos nos brindan su guía y conocimientos para desarrollar el presente trabajo.

Agradecimiento

Agradecer hoy y siempre a nuestra familia por el esfuerzo que cada día realizan en brindarnos su apoyo, dedicación y educación para ser un profesional a futuro. De la misma manera, agradecer en especial al Dr. Lessner León por la colaboración y asesoría que me brinda para desarrollar el presente trabajo y por haber contribuido en nuestra formación académica.

Declaración de Autenticidad

Yo Maribel Lusía Tone Ingunza con DNI N° 48088565, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 26 de junio del 2017

Tone Ingunza Maribel Lusía

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en Mibanco, La Victoria – 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Liderazgo transformacional y su relación compromiso organizacional en Mibanco, LaVictoria – 2017” tiene como objetivo determinar la correlación de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, lo que conlleva a indagar en fuentes de información científica. La población de estudio estuvo conformada por los colaboradores que trabajan para el área de negocios del banco, Mibanco, la muestra del estudio fue censal y estuvo conformada por 55 trabajadores de las tres agencias que corresponden a la zona de Circunvalación dirigidas por un gerente zonal. Con un nivel de confiabilidad de 95.6%, para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta. Usando como instrumento el cuestionario compuesta por 20 preguntas en medición de escala de Likert, la validación del instrumento se realizó bajo juicio de expertos, luego de ello estos resultados fueron procesados, analizados y estudiados mediante el programa estadístico IBM SPSS 2.3 gracias a ello se logró medir el nivel de confiabilidad de las preguntas mediante el uso del alfa de Cronbrach, y por último se analizaron e interpretaron de forma individual los gráficos estadísticos obtenidos por cada pregunta. Por último, se obtuvo resultados significativos para el estudio cuya finalidad es determinar la correlación del Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en Mibanco.

Palabras Clave: Transformacional, compromiso organizacional.

Abstract

This research study entitled “Transformational leadership and organizational commitment at Mibanco, La Victoria – 2017” was designed to determine the relationship between Transformational leadership and organizational commitment, also lead us to investigate in source of scientific information. The study population was made of employes of Mibanco, the study sample was census and was made of 55 of all agencies of work área called Circunvalacion managed for a Zone manager; a confidence level of 95.6% for data collection the survey technique was used. Using as an instrument the questionnaire composed of 20 questions measuring Likert scale, validation of the instrument was performed under expert judgment, after that these results were processed, analyzed and studied by the program of statistical SPSS version 2.3, as a result it was possible to measure the level of reliability of the questions using Cronbach's alpha, and finally analyzed and interpreted individually statistical graphs obtained for each question. Finally significant for the study results was obtained whose purpose is to determine the relationship of transformational leadership and organizational commitment.

Keywords: transformational, organizational commitment

ÍNDICE

Caratula

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación Índice	vi
Resumen	vii
Abstrat	viii
Índice	
vii	

I. INTRODUCCION	10
1.1. Realidad Problemática	10
1.2. Trabajos Previos	11
1.2.1. Antecedentes Nacionales	11
1.2.2. Antecedentes Internacionales	13
1.3. Teorías Relacionas al Tema	15
1.3.1. Teoría del liderazgo transformacional	15
1.3.2. Teoría del compromiso organizacional	18
1.4. Formulación del problema	20
1.4.1. Problema General	20
1.4.2. Problemas Específicos	21
1.5. Justificación	21
1.6. Hipótesis	21
1.6.1. Hipótesis General	21
1.6.2. Hipótesis Específicos	21
1.7. Objetivos	22
1.7.1. Objetivo General	22
1.7.2. Objetivos Específicos	22
II. METODO	23

2.1. Diseño de Investigación:	23
2.1.1. Tipo de investigación	23
2.1.2. Nivel de Investigación	23
2.1.3. Método de investigación	24
2.2. Variables	24
2.2.1. Operacionalización de las Variables	27
2.2.1.1. Liderazgo transformacional	27
2.2.1.2. Compromiso organizacional	28
2.3. Población y Muestreo	29
2.3.1. Población	29
2.3.2. Muestreo	29
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.4.1. Técnica	30
2.4.2. Instrumento de recolección de datos	30
2.4.3. Validez	30
2.4.4. Confiabilidad	31
2.5. Método de análisis de datos	33
2.6. Aspectos éticos	33
2.7. Análisis de los resultados	34
III. RESULTADOS	38
3.1. Prueba de normalidad	38
3.2. Contrastación de hipótesis	39
IV. DISCUSIÓN	45
V. CONCLUSIÓN	52
VI. RECOMENDACIÓN	52
VII. REFERENCIA	54
VIII. ANEXOS	50
8.1. Instrumentos	59
8.2. Validación de instrumento	61
8.3. Matriz de consistencia	65

I. INTRODUCCIÓN

El propósito que nos llevó a realizar este estudio sobre el Liderazgo transformacional y la su relación con el compromiso organizacional en Mibanco, se origina de la necesidad de analizar la relación de desarrollar un liderazgo transformacional para fomentar un mayor compromiso por los colaboradores, que permitirá conocer que medidas puede ejecutar la gerencia para mejorar la identidad de los colaboradores en la empresa. Se considera de mucha importancia elaborar este estudio ya que esto permitirá que los trabajadores realicen sus funciones con el nivel de compromiso óptimo para mejorar no solo el clima sino también el rendimiento para la empresa.

En el presente trabajo se desarrollará el planteamiento del problema, formulación del problema, seguido de la formulación de objetivo donde se especificará que es lo que se hallara.

1.1 Realidad Problemática

Actualmente nos encontramos ante un entorno muy competitivo de mercados globales, esto ha llevado a que se tome mucha importancia sobre el modo en que se gestionan a los trabajadores, debido a que podrían ser la clave para que la competitividad mejore en la empresa. Cabe señalar que en algunas empresas el bajo nivel de competitividad se suele asociar con la baja productividad, pero también puede estar relacionado con el estilo de liderazgo que se maneja, el cual no ayuda a promover el compromiso y la confianza organizacional. Por eso, es esencial para una organización mejorar la comunicación, motivar a los trabajadores, adoptar conductas asertivas y desarrollar la capacidad de gestionar mejor el conocimiento organizacional, realizando estos cambios sistemáticos se logrará mayor competitividad y apalancamiento.

Es por ello que se requiere la implementación de un liderazgo que logre crear una visión compartida, esto permitirá que exista una identidad común que refuerce el compromiso entre los trabajadores y la organización. El liderazgo que se desarrolle debe inspirar al equipo a superar y trascender sus límites lo que lograría el desarrollo personal y mantener una dinámica constante en el grupo,