



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la
Municipalidad Provincial de Padre Abad - Ucayali. 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Guillen Vilca, Viviana ([ORCID: 0000-0003-4876-0984](https://orcid.org/0000-0003-4876-0984))

ASESOR:

Mag. Gonzales Matos, Marcelo Dante ([ORCID: 0000-0003-4365-5990](https://orcid.org/0000-0003-4365-5990))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

In memoriam a mi Padre, por su gran amor y ejemplo que nos dejó, que desde la celestial eternidad guía mis pasos.

Viviana

Agradecimiento

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por sus conocimientos, sugerencias y consejos que permitieron la realización de la presente investigación.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MARCO TEÓRICO.....	14
III.METODOLOGÍA	28
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	28
3.2. Variables y operacionalización.....	29
3.3. Población y muestra.....	30
3.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.....	31
3.5. Procedimientos.....	32
3.6. Métodos de análisis de datos.....	33
3.7. Aspectos éticos.....	33
IV. RESULTADOS.....	34
V. DISCUSIÓN.....	62
VI. CONCLUSIONES.....	68
VII. RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS.....	75
ANEXOS.....	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización.....	29
Tabla 2. Población de trabajadores de la Municipalidad provincial de Padre de Abad – Aguaytía. 2021.....	30
Tabla 3. Muestra de trabajadores de la Municipalidad provincial de Padre de Abad – Aguaytía. 2021.....	31
Tabla 4. Estadístico de fiabilidad de la muestra.....	34
Tabla 5. Liderazgo transformacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía.....	35
Tabla 6. Motivación inspiracional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía.....	36
Tabla 7. Estimulación intelectual en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía.....	37
Tabla 8. Influencia idealizada en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía.....	39
Tabla 9. Consideración individualizada en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía.....	40
Tabla 10. Compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía.....	41
Tabla 11. Compromiso afectivo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía	42
Tabla 12. Compromiso de continuidad en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía.....	44
Tabla 13. Compromiso normativo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía.....	45
Tabla 14. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional..	46
Tabla 15. Motivación inspiracional y compromiso organizacional.....	48
Tabla 16. Estimulación intelectual y compromiso organizacional.....	50
Tabla 17. Influencia idealizada y compromiso organizacional.....	51
Tabla 18. Consideración individualizada y compromiso organizacional.....	53
Tabla 19. Prueba de Normalidad.....	55

Tabla 20. Coeficiente de Rho Spearman.....	56
Tabla 21. Grado de correlación y nivel de significancia entre la Variable 1: Liderazgo Transformacional y Variable 2: Compromiso Organizacional.....	57
Tabla 22. Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 1: motivación inspiracional y Variable 2: Compromiso Organizacional.....	58
Tabla 23. Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 2: Estimulación Intelectual y Variable 2: Compromiso Organizacional.....	59
Tabla 24. Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 3: Influencia Idealizada y Variable 2: Compromiso Organizacional.....	60
Tabla 25. Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 4: Consideración Individualizada y Variable 2: Compromiso Organizacional.....	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Liderazgo transformacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía.....	35
Figura 2. Motivación inspiracional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía.....	36
Figura 3. Estimulación intelectual en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía.....	38
Figura 4. Influencia idealizada en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía.....	39
Figura 5. Consideración individualizada en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía.....	40
Figura 6. Compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía.....	42
Figura 7. Compromiso afectivo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía	43
Figura 8. Compromiso de continuidad en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía.....	44
Figura 9. Compromiso normativo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía.....	45
Figura 10. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional..	47
Figura 11. Motivación inspiracional y compromiso organizacional.....	48
Figura 12. Estimulación intelectual y compromiso organizacional.....	50
Figura 13. Influencia idealizada y compromiso organizacional.....	52
Figura 14. Consideración individualizada y compromiso organizacional.....	53

RESUMEN

La presente investigación titulada Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad - Aguaytia. 2021 teniendo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. La investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo aplicado el diseño es no experimental de alcance correlacional y de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 520 trabajadores nombrados y contratados de la Municipalidad provincial de Padre de Abad – Aguaytia que pertenece al departamento de Ucayali. La muestra es de tipo probabilístico conformada por 82 trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos se emplearon dos cuestionarios para medir a cada una de las variables, los mismos que fueron validados por expertos y cuya confiabilidad se determinó mediante el estadígrafo Alfa de Cronbach. Los resultados de la presente investigación indican que 34% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía tienen un liderazgo transformacional alto; así mismo, el 12% tienen un compromiso alto con el municipio; además, el coeficiente de Rho de Spearman presentó un valor de correlación del 70% ($r=0.704$), demostrándose la relación positiva moderada y estadísticamente significativa; entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, compromiso organizacional, compromiso normativo, motivación inspiracional, estimulación intelectual.

ABSTRACT

The present investigation titled Transformational leadership and organizational commitment in the Provincial Municipality of Padre Abad - Aguaytia. 2021 with the general objective of determining the relationship between transformational leadership and organizational commitment. The research has a quantitative approach of applied type, the design is non-experimental of correlational scope and cross-sectional. The study population was made up of 520 workers appointed and hired from the Provincial Municipality of Padre de Abad - Aguaytia, which belongs to the department of Ucayali. The sample is probabilistic, consisting of 82 workers. The technique used was the survey and two questionnaires were used as instruments to measure each of the variables, which were validated by experts and whose reliability was determined using Cronbach's Alpha statistic. The results of the present investigation indicate that 34% of the collaborators of the Provincial Municipality of Padre Abad - Aguaytía have a high transformational leadership; likewise, 12% have a high commitment to the municipality; Furthermore, the Spearman Rho coefficient presented a correlation value of 70% ($r = 0.704$), demonstrating a moderate and statistically significant positive relationship; between transformational leadership and organizational commitment.

Keywords: Transformational leadership, organizational commitment, normative commitment, inspirational motivation, intellectual stimulation.

I. INTRODUCCIÓN

La competitividad y la eficacia de las instituciones, han tomado lugar dentro de los aspectos básicos que deben tener en cuenta los líderes, sin distinción de que las entidades desarrollen gestión pública o privada. Esto solo se puede obtener mediante el adecuado control de las entidades y del compromiso de sus trabajadores en el cumplimiento de sus funciones. Para nadie es ajeno los problemas permanentes que tienen los gobiernos locales sobre todo en temas cruciales y latentes que preocupa a toda la población como es la seguridad ciudadana y la salubridad donde muchos municipios sobre todo del interior del país adolecen de servicios básicos como es el agua y desagüe, ello indudablemente se debe a una serie de factores donde uno de ellos es el compromiso organizacional de todos los trabajadores del municipio incluyendo a los directivos y funcionarios.

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

En toda organización pública o privada el compromiso de sus colaboradores es un factor importante y fundamental para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales y mucho más para un gobierno local que debe satisfacer a toda la población de su contexto con sus expectativas y demandas características como la convivencia social, la salubridad y seguridad ciudadana. Todo compromiso va estrechamente relacionado con otros factores como la motivación laboral, el reconocimiento y otros que tiene que ver con el liderazgo que influye decididamente para que el trabajador mantenga su compromiso permanentemente (Hernandez et al., 2018)

El compromiso organizacional en si se refiere en sí sobre el comportamiento de los colaboradores dentro de una organización con la

finalidad de mejorarla efectividad empresarial en base a la satisfacción laboral para que de esa manera cumplan las metas y objetivos propuestos.

En la actualidad existe mucha importancia e interés de parte de las organizaciones el estudio del comportamiento de las personas las organizaciones, sobre todo reconociendo que los colaboradores y el ambiente laboral son fundamentales para el desarrollo de cualquier institución (Fonseca et al, 2019). Es decir, uno de los retos imprescindibles que tiene la Oficina de Recursos Humanos en toda organización es que sus colaboradores estén identificados comprometidos con la institución (Arciniega & González, 2018).

Es importante considerar que en el estudio del compromiso organizacional, se debe tener en cuenta los aspectos comunes que se puede observar a simple vista sin dificultad como el tipo de gestión, los objetivos propuestos, la política institucional, así como los procedimientos incluyendo la tecnología instalada para el uso, además se debe considerar lo que se denomina los elementos profundos que no son percibidos a simple vista como las actitudes de los colaboradores, las normas, las relaciones interpersonales e intergrupales que son aspectos muy influyentes y que caracterizan a toda organizacional.

Este comportamiento indudablemente se ve alimentado y motivado por el tipo de liderazgo que ejercen los funcionarios y directos y sobre todo por el liderazgo transformacional que cambia la escala de valores de sus seguidores motivándolos a grandes retos y desafíos en bien de la organización, es por ello que este tipo de liderazgo denominado también “liderazgo carismático” se fundamenta principalmente en la motivación institucionales, considerando la individualidad de cada persona con sus destrezas y capacidades propias, pone énfasis en la innovación que toda organización tiene que realizar, pasión por el trabajo, predicar con hechos y con el ejemplo, estimular permanentemente al equipo de colaboradores y motivarlos constantemente.

Los líderes transformacionales tienen la capacidad de persuasión influenciando al colectivo para un adecuado compromiso organizacional, motivándoles a pensar de manera crítica, a la innovación y a tomar decisiones;

inspirando lealtad y compromiso reconociendo el potencial de cada persona para lograr el desarrollo de sus competencias personales (Avolio et al, 2004).

Sin embargo, en los gobiernos locales existe ausencia del liderazgo transformacional, donde toda gestión entrante liderado por el alcalde, regidores, directivos y funcionarios no se preocupan por los problemas más álgidos que adolece la población, sino por asegurar a las personas de su entorno en las distintas gerencias (cargos de confianza), sin tener en cuenta a los mejores profesionales y connotados especialistas que siempre existe en cada lugar, descuidando de esta manera el compromiso organizacional que conlleva a la insatisfacción de los trabajadores generando en muchos casos conflictos laborales y descontento en toda la población, por lo que se planteó el siguiente problema general: ¿cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytia, 2021? y los problemas específicos: ¿cuál es la relación entre la dimensión influencia idealizada y el compromiso organizacional en la municipalidad provincial de Padre Abad – Aguaytia, 2021?, ¿cuál es la relación entre la dimensión motivación inspiracional y el compromiso organizacional en la municipalidad provincial de Padre Abad – Aguaytia, 2021?, ¿cuál es la relación entre la dimensión estimulación intelectual y el compromiso organizacional en la municipalidad provincial de Padre Abad – Aguaytia, 2021? y ¿cuál es la relación dimensión consideración individualizada y el compromiso organizacional en la municipalidad provincial de Padre Abad – Aguaytia, 2021.

La presente investigación se justifica teóricamente, puesto que aportará teorías actualizadas de acuerdo a un análisis exhaustivo de las variables investigadas dando a conocer al mismo tiempo las ventajas competitivas del liderazgo transformacional y del compromiso organizacional. Además, la investigación cuenta con justificación práctica, ya que en base a los resultados se podrán dar las recomendaciones pertinentes para que el municipio materia del presente estudio y otros gobiernos locales puedan mejorar el liderazgo y el comportamiento organizacional de sus colaboradores para su buen desempeño y de esta manera satisfacer a toda la población. Así también, el

estudio se justifica metodológicamente porque en su elaboración y ejecución se tuvo en cuenta las etapas del método científico, elaborando los instrumentos de recopilación de datos en base a las variables, dimensiones y objetivos propuestos, los que fueron validados por expertos y que podrán ser utilizados también en otros contextos.

El objetivo general planteado es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021 y los objetivos específicos: determinar la relación entre la dimensión motivación inspiracional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021; determinar la relación entre la dimensión estimulación intelectual y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía; determinar la relación entre la dimensión influencia idealizada y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía; determinar la relación dimensión consideración individualizada y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía.

Del mismo se formuló la siguiente hipótesis general, la relación es significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron antecedentes similares o parecidas a las variables de la presente investigación, teniendo a nivel internacional a Luján (2019), en su estudio investigativo donde el objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva, investigó a una muestra de 139 docentes, con un enfoque cuantitativo concluye que el liderazgo transformacional y sus dimensiones se relacionan significativamente con la comunicación, puesto que en la prueba de hipótesis la probabilidad encontrada es menor que el error probabilístico estimado donde el coeficiente de correlación en todos los casos es alto y positivo. Dicha conclusión indica la importancia que tiene el liderazgo transformacional en una organización que se asocia directamente con otras variables influyendo favorablemente.

Manzoor et al. (2019), en la investigación cuyo objetivo fue identificar la repercusión del liderazgo transformacional en el desempeño laboral, empleando una investigación de enfoque cuantitativo y nivel descriptivo con un diseño descriptivo transversal, aplicando un cuestionario a 130 trabajadores de las Pymes de Pakistán, concluyendo que el liderazgo transformacional es un factor que predispone al desempeño laboral teniendo gran trascendencia en la empresa porque pueden mejorar el desempeño de toda la organización. Esta conclusión reitera la importancia del liderazgo transformacional en la repercusión y predisposición de los colaboradores de toda organización sobre todo en el comportamiento, así como en el compromiso e identidad que son factores que comprometen al trabajador en desarrollar un buen desempeño laboral.

De Lima & Costa (2015) en su trabajo de investigación que tuvo como objetivo determinar si el compromiso organizacional tiene efecto mediador entre el liderazgo transformacional y la confianza de la organización. Estudio de tipo exploratorio por ser un tema novedoso, descriptivo y transeccional, la muestra fue probabilística de tipo aleatoria conformado por 58 trabajadores, donde solo 43 de ellos contestaron los cuestionarios. Los resultados reportan

que el Liderazgo transformacional mejoran significativamente la confianza organizacional, sin embargo, los resultados también reportan que tanto el liderazgo transformacional y la confianza organizacional no están influenciados de manera significativa por el compromiso organizacional por lo que no existe un efecto mediador con dichas variables. Esta conclusión no siempre se da en las organizaciones, puesto que siempre el liderazgo es un factor de suma importancia en el comportamiento de los colaboradores y en otro tipo de variables comportamentales que influyen positivamente en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Paolucci et al. (2018) ejecutaron un estudio cuyo objetivo describir los efectos del liderazgo transformacional en la eficacia de los equipos. Investigación de tipo correlacional-causal con un diseño no experimental transversal. La muestra fue de 90 equipos de colaboradores de diferentes áreas de la organización en Portugal, encuestaron mediante dos cuestionarios a los líderes de cada grupo. Los resultados reportaron que el compromiso afectivo de los equipos tiene un efecto parcialmente mediador entre el liderazgo transformacional y la calidad de la experiencia grupal. Esta conclusión donde el compromiso de tipo afectivo no tiene un efecto pleno en el liderazgo transformacional, indica que en dicha organización existen otras variables que influyen más en el tipo de liderazgo como puede ser el reconocimiento y los incentivos.

Cares et al (2018), en su tesis cuyo objetivo fue analizar el efecto mediador del compromiso organizacional sobre la adicción al trabajo, investigación de tipo descriptiva-correlacional y de enfoque cuantitativo, de acuerdo a sus resultados concluye que existe relación o dependencia en las dimensiones compromiso de continuidad y afectivo, mas no en el normativo, puesto que no existe evidencia significativa. Conclusión que concuerda con otros estudios donde existe asociación positiva entre el compromiso organizacional de continuidad y el compromiso afectivo que son dos dimensiones que se relacionan con otros factores como la identidad, el deseo de servir a la institución y sobre todo las ganas y el compromiso de pertenencia y defensa laboral en la institución donde laboran.

Mendoza, García y Nava (2015) en su estudio que tuvo como objetivo general determinar el Modelamiento Estructural del Compromiso Organizacional, Liderazgo Transformacional, utilizando el cuestionario MQL elaborado por Bass y Avolio concluye que los compromisos en la organización tiene impactos directivos y son significativos, del mismo modo los líderes transformacionales tienen mayor impacto en la satisfacción existiendo una relación positiva entre los tipos de liderazgo transformacional y transaccional. La presente conclusión pondera la importancia que tienen el transformacional como el transaccional en la direccionalidad del comportamiento de los colaboradores y que repercute en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, debido al buen desempeño laboral enmarcado en el fiel y responsable cumplimiento de sus funciones.

En los antecedentes de estudio nacionales se tiene a Aguilar (2019), en su tesis, con el objetivo establecer la relación entre el liderazgo transformacional con el compromiso organizacional, siendo el estudio de tipo no experimental con un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional de corte transversal, utilizando como instrumento la escala de liderazgo transformacional de Bass y Avolio a una muestra de 19 docentes. De acuerdo a los resultados concluye que existe relación directa entre las variables investigadas, ya que en la prueba de hipótesis la significancia bilateral con dos colas fue menor que el error probabilístico y valor Rho de Spearman alto y positivo igual a 0.872, evidenciándose una relación significativa aceptando la hipótesis estadística alterna o de investigación. La presente conclusión reitera una vez más como en los antecedentes anteriores la importancia del liderazgo sobre todo del transformacional en la influencia de otras variables como es el caso del compromiso organizacional evidenciando una correlación alta y positiva, indicando que dichas variables son directamente proporcionales, es decir cuando uno aumenta la otra también aumenta y viceversa, por ello es importante que los que conducen las instituciones sean públicas o privadas tengan las características de líderes, que cambien la escala de valores de sus seguidores para contribuir a la permanencia y

vigencia de las organizaciones y que propendan a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y la población de su contexto.

Pérez (2019), en su tesis cuyo objetivo general fue evaluar el impacto del liderazgo en el desempeño laboral en tres empresas que ofertan tecnologías de información y comunicación con un enfoque cuantitativo y diseño correlacional de corte transversal, aplicando un cuestionario a 124 sujetos de la muestra concluye que debido a que el coeficiente de correlación tiene un valor alto y positivo, el liderazgo impacta de manera importante y alta en el desempeño laboral, teniendo mayor repercusión el liderazgo transformacional. Dicha conclusión indica la importancia que tiene el liderazgo de los que conducen las organizaciones relacionándose en este caso con una correlación alta y positiva con el desempeño laboral de los colaboradores y que repercute directamente en la productividad empresarial y por ende en la rentabilidad esperada.

Salvador y Sánchez (2018) en su tesis donde el objetivo fue comparar y analizar el nivel del liderazgo gerencial y la organización de las obligaciones del docente, desarrollando una investigación de tipo no experimental y de nivel correlacional. De acuerdo a los resultados la conclusión indica la existencia de una correlación moderada entre los líderes directivos y las obligaciones de los docentes en la institución, ya que en la prueba de hipótesis el p-valor encontrado es igual a cero menor que el error probabilístico de 0.05 y el coeficiente Rho de Spearman es positivo moderado igual a 0.675. La presente conclusión tiene una relevancia para nuestro estudio puesto que, existiendo una correlación moderada entre los líderes directivos y las obligaciones del personal en una institución educativa, implica la importancia del liderazgo no solo en las empresas productivas, sino también en las de servicio como es la educación donde se requiere líderes pedagógicos y transformacionales para cumplir con los objetivos educativos de formar integralmente a las personas en el proceso socio cultural de adquisición de aprendizajes significativos asociado a una educación axiológica para el desarrollo de los pueblos sobre todo de los marginados y de pobreza y extrema pobreza.

Ramos (2018) en su investigación que tuvo como objetivo establecer el grado de relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional. Utilizó la metodología hipotética deductiva con un diseño descriptivo correlacional transversal, utilizando una muestra de 18 docentes para la toma de datos mediante dos cuestionarios con preguntas cerradas y respuestas politómicas. El resultado principal indica que para la variable estilo de liderazgo el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.702 y para el compromiso organizacional es de 0.704 indicando la confiabilidad de los instrumentos aplicados, del mismo modo se determinó que existe una correlación significativa entre las variables investigadas. Esta conclusión reitera la importancia del liderazgo en las variables comportamentales de los colaboradores en especial del compromiso que deben tener con su organización para ello es necesario que los líderes motiven, alienten, orienten y sobre todo que transformen actitudes, conductas, acciones y pensamientos de las personas en torno del bien común tendientes al éxito organizacional que se refleja en la rentabilidad deseada y que repercute directamente en la calidad de vida de todos los actores de la institución.

Barra (2017) en su trabajo de investigación sobre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de un grupo de enfermeras, teniendo como objetivo general establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional con un tipo de investigación sustantiva descripta y un diseño no experimental descriptivo correlacional de corte transversal, para la toma de datos se utilizó el cuestionario de preguntas cerradas y politómicas administrado a 188 enfermeros, donde los resultados demostraron que existe reacción significativa entre el transformacional y compromiso organizacional y que alrededor de la mitad de los sujetos de la muestra evidenciaron un nivel regular de liderazgo transformacional y alrededor del 60% un compromiso de continuidad. En la presente investigación se concluye enfáticamente la influencia que tiene el liderazgo transformacional en el compromiso de los colaboradores a su organización que en este caso se refiere al personal de enfermería al Hospital Dos de Mayo, consideramos que es muy importante este compromiso, puesto que, dicho

personal al labora asistencial sacrificada y responsable de salvar vidas y preservar la salud de sus pacientes es lógico suponer que se identifican con su profesión humanitaria, loable y admirable que todos tenemos que reconocer.

Castro (2016) en su estudio cuyo objetivo fue determinar las dimensiones del liderazgo transformacional en el personal directivo, la investigación fue descriptiva con un enfoque cuantitativo, aplicando el cuestionario estructurado de MLQ elaborado por Bass y Avolio a una muestra de 23 docentes, el autor concluye que el personal directivo adolece fundamentalmente del liderazgo idealizado como la influencia en sus seguidores, motivación, inspiración y estímulo intelectual, el director casi siempre tiene la capacidad de desarrollar su liderazgo transformacional dentro de la gestión del sistema educativo y la dimensión más predominante es la activación intelectual. La conclusión de esta investigación indica que el que dirige la institución educativa tiene algunas características de líder, adoleciendo de la influencia idealizada, es decir, no motiva adecuadamente a su personal lo que conlleva a problemas de la conducción del proceso educativo.

Luego de haberse revisado los antecedentes, se revisaron las teorías que fundamentan el liderazgo transformacional en la que se tiene la opinión de autores y expertos en el tema, donde consideran que el liderazgo son características inherentes de las personas, habilidades, destrezas y competencias para permitir que las organizaciones sean más productivas, con una dinámica y cambios constantes, transformando la actitud de sus colaboradores para una mejor disponibilidad y un rendimiento adecuado de su desempeño laboral (López, Fuentes, & Moreno, 2018). Definición que implica la importancia del liderazgo transformacional en la influencia positiva que tiene que direccionar a sus seguidores en el aspecto persona, familiar y laboral donde las organizaciones se vean favorecidas en el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

Según Bass Mendoza y Ortiz (2013) el líder transformacional tiene la característica principal de motivar e inspirar a sus seguidores de realizar más de lo que se esperan lo que conlleva a producirse grandes cambios en la

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

El liderazgo también está caracterizado por el dinamismo de las personas que incide positivamente en las funciones empresariales, donde el trabajo colectivo tiene un papel importante cuando el líder lo conduce adecuadamente porque conoce a sus seguidores motivándoles permanentemente para la consecución e los objetivos comunes del grupo (Escandon & Hurtado, 2016).

El liderazgo transformacional se refiere a un líder que toma en cuenta la inspiración, la estimulación, motivación, el acompañamiento para influenciar en sus seguidores a adoptar la cultura empresarial como su fueran suyos para la concesión de los objetivos de todo el colectivo (Moriano eta al, 2014). (Willman y Velasco, 2011), complementando a ello, el liderazgo transformacional es la capacidad y habilidad de influir en los demás cambiando la escala de sus valores consiguiendo al mismo tiempo mayor compromiso y esfuerzo por parte de los colaboradores con la finalidad de lograr los objetivos y metas institucionales (Zerpa y Ramírez, 2012); es por ello que el líder transformacional alienta a sus seguidores a pensar, aceptar y asumir nuevos retos organizaciones promoviendo el desarrollo de los demás para que puedan ser líderes o mejores líderes para su desarrollo personal y su organización (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2003).

Para Bracho & García (2013) el liderazgo transformacional direcciona a los colaboradores en personas creativas, innovadoras, motivadas a la consecución de objetivos, a la participación, al colectivo, al esfuerzo comprometidas e identificadas con la institución para alcanzar metas significativas en pro del desarrollo empresarial.

Según, Robbins y Judge (2013) el líder transformacional debe transmitir en sus seguidores anteponer cualquier interés personal por los de la organización o del grupo a los que pertenecen para beneficiar no a la persona sino a la población en general. Del mismo modo se debe direccionar en la

transformación del contexto de la realidad buscando paradigmas innovadores que propicien el desarrollo personal y organizacional (Bracho y García, 2011 citados en Martínez, Cardeño, Ramírez y Durán)

El líder transformacional es consciente y siempre está pendiente y de todos los acontecimientos, compartiendo los paradigmas emergentes para compartir con sus seguidores en bien de la organización (Salvador y Sánchez, 2018).

El liderazgo transformacional también se considera como una adaptación de capacidades, destrezas y habilidades interpersonales e intrapersonales que permiten al líder interactuar con todo el equipo para establecer un puente de empatía con sus todos sus seguidores para garantizar el proceso de desarrollo y crecimiento de todo el colectivo (Arroyo & Muro, 2017).

En algunos casos el liderazgo transformacional se fundamenta en un compromiso con sus seguidores para la consecución de lo propuesto en bien de todo el colectivo para satisfacción de todo el grupo de seguidores (Rodríguez, et al., 2017).

El tema del liderazgo en la actualidad ha tomado singular importancia puesto que se convierte en un estudio ineludible en el campo administrativo donde muchos expertos afirman que el estilo del liderazgo en el capital humano tiene importancia fundamental para el funcionamiento de toda organización (Alcazar, 2020).

También algunos tienen características de liderazgo Laissez Faire, que es aquel que debiendo tomar decisiones, no las hace, por lo tanto, no tiene la capacidad de motivación, en muchos casos es el colectivo que toman las mejores decisiones y no el líder que lo único que hace es aceptar lo que el grupo dice (Rodríguez, Pedraja y Ganga, 2017)

El liderazgo transformacional tiene una serie de teorías que permiten fundamentarlo y explicarlo, entre ellas se tiene la Teoría de Bass (1999), que indica, el líder transformacional es el que orienta o conduce al grupo de seguidores, orientándolos, motivándolos y alentándolos para afrontar

nuevos desafíos y propender al desarrollo personal, ello implica que el líder alienta permanentemente a sus seguidores para la consecución de los objetivos comunes mediante la realización de funciones y del desempeño con alta eficiencia, eficacia, habilidades comunicativas y adecuado manejo de la inteligencia emocional de todos los componentes de la organización.

La teoría del líder transformacional sustentada por Ding y Melián (2012) afirma que con gran visión y sincera pasión se pueden obtener objetivos o cosas poniendo al frente el entusiasmo inspirador transformando a la persona y al colectivo, esta teoría enfatiza que el líder predica con el ejemplo, con la acción y con los hechos y que motiva permanentemente a sus seguidores, donde el éxito es producto del compromiso sostenido y continuo de las personas y que se debe innovar frecuentemente en una sociedad permanentemente cambiante y competitiva. En suma el líder transformacional es un referente, un arquetipo a seguir por sus cualidades de querer transformar lo pre establecido dando soluciones adecuadas y pertinentes a los cambios que se deben de realizar en bien de sus seguidores.

Se debe tener en cuenta también que existen anti líderes que apuestan por el provecho personal y no del colectivo o que conducen a sus seguidores al fracaso, a la derrota, al abismo, históricamente se tiene muchos anti líderes que han hecho daño a la comunidad de su entorno y otros a la humanidad, siendo el ejemplo más evidente y saltante la figura de Adolfo Hitler que condujo a la nación alemana a la catástrofe y que se convirtió en el genocida más grande de la historia. Por lo tanto el liderazgo mal llevado tiene una influencia negativa en el grupo de seguidores con consecuencias funestas, para que no ocurra ello, es necesario invertir los modelos y métodos del liderazgo para que transformen, inspiren y motiven a sus seguidores en el cumplimiento de fines comunes y no personales; de allí que Aldana, Tafur, & Leal (2018) en relación al compromiso organizacional refieren que los estilos de liderazgo de los que conducen las organizaciones es un factor fundamental y decisivo para el compromiso con la organización.

Según, Bass y Avolio (2006) citado en Bracho y García (2013), en el presente estudio investigativo se consideran las siguientes dimensiones del

liderazgo transformacional: a) consideración individualizada, es la característica que consiste en cómo el líder satisface las necesidades, expectativas e intereses de sus seguidores actuando como mentor o maestro donde el líder es empático, maneja adecuadas relaciones interpersonales, proporciona apoyo, altas habilidades comunicativas y asertivas, tiene la capacidad de escucha, tiene respeto por todas las personas, asigna tareas justas y equitativas como medio de desarrollo y monitorea permanentemente brindando apoyo a los que lo requieran y cuando se refiere a un gobierno local, el alcalde, regidores y demás funcionarios deben realizar actividades de supervisión y apoyo a cada uno de los colaboradores; b) estimulación intelectual, es la dimensión en la que el líder motiva permanentemente a sus seguidores, direcciona y promueve la innovación y creatividad dejando que los colaboradores actúen en forma autónoma y responsable, para el líder las situaciones eventuales o inesperadas no son amenazas sino que los mira como oportunidades de desarrollo y crecimiento para los seguidores indagando, reflexionando y analizando dichas situaciones con la finalidad de mejorar en el cumplimiento de sus funciones; c) motivación inspiracional, es la característica del liderazgo donde el líder debe crear una visión atractiva, interesante y estimulante motivando a todo el equipo de lo que se debe realizar estimulando para el cumplimiento de sus funciones, los líderes se muestran entusiastas, optimistas, proactivos que transmiten y contagian a todos, es decir, esta dimensión se refiere a aspectos intelectuales, inteligentes para un buen desempeño de los colaboradores para el cumplimiento de los objetivos de la organización y d) influencia idealizada consiste en que un líder tenga la capacidad de recibir el reconocimiento y la felicitación de sus seguidores y realizar los ideales, así mismo el líder es reconocido como un modelo, como un arquetipo ideal porque se diferencia sustancialmente de otro por su sello personal, competencias y sus capacidades genuinas y propias que le permiten crear interés, confianza y respeto de los demás.

Así mismo se investigaron los fundamentos teóricos de la variable compromiso organizacional donde Ramírez y Domínguez (2012) afirman que “el compromiso organizacional es un estado psicológico en muchos casos

subjetivo, que se caracteriza fundamentalmente por el vínculo de la persona con su institución” (p. 23).

Por lo que se puede afirmar que el compromiso organizacional es un estado psicológico de la persona que en muchos casos permite la continuidad sin condiciones en la empresa (Elkhdr & Kanbur, 2018).

Esto indica un comportamiento que refleja la identidad y lealtad a la organización considerado como un proceso permanente y continuo donde los colaboradores evidencian un compromiso leal, sano y ligado especialmente al desarrollo de la organización propiciando el éxito y bienestar de la misma (Peña et al, 2016)

Meyer y Allen (1991) lo consideran al compromiso como subjetivo, inherente a la persona, como un estado psicológico que se relaciona entre la persona y una institución compuesto el compromiso afectivo, de continuidad y el normativo. Es por ello que a esta variable se le relaciona con la identificación y la lealtad de un trabajador a la institución, entendiendo por lealtad no a la sumisión, ni estar tras de los promotores, dueños, funcionarios o directivos sino al hecho de defenderla en todo el sentido de la palabra en torno al cumplimiento de sus objetivos y a la amenazas internas y externas.

Para Zamora (2009), dicho compromiso es la internalización de los valores institucionales a su quehacer diario manteniendo identidad y lealtad al lugar de su trabajo, es decir, el trabajador reconoce y defiende que la cultura organizacional también le pertenece, son suyos desarrollando su trabajo con interés y lealtad conspirando a la organización como parte de ellos, consolidando su compromiso para el cumplimiento de los objetivos que repercute en la satisfacción y en la mejor calidad de vida de los trabajadores.

Robbins (2004), afirma que el compromiso organizacional es un estado emocional en la que el colaborador se siente identificado con una organización en particular, con sus objetivos y propósitos, teniendo un sentido de pertenencia, identificándose con el trabajo específico de la misma.

Complementando estas definiciones y conceptualizaciones, el compromiso organizacional también está referido a la fuerza o intensidad con lo que el colaborador se identifica con su organización apoyando permanentemente aceptando sus metas, misión y visión que tiene que cumplirlos con todas sus fuerzas, energía y predisposición en el fiel cumplimiento de sus funciones. (Hellriegel, 2012).

Cuando el sentimiento de pertenencia tiene fortaleza, no solamente existe una fuerte similitud con la organización en todos sus aspectos, sino que también los trabajadores lo consideran como suma, como algo propio donde la lealtad y la identidad priman en el comportamiento evidenciando en las actitudes de los colaboradores que muestran responsabilidad en sus acciones, discreción para guardar información confidencial y defendiéndola en todo momento demostrando credibilidad en su empresa preocupándose por su imagen y que sea el mejor espacio de su realización personal y profesional.

El compromiso organizacional es de vital importancia en toda organización, puesto que la identidad hacia la cultura organizacional implica una ligazón hasta cierto punto sentimental, emocional y afectivo entre todos los componentes de la organización y que contribuye definitivamente a la permanencia y vigencia de toda institución (Mendoza y Ortiz, 2013).

El compromiso organizacional, se refleja claramente en el éxito empresarial que se observa en su identidad hacia la organización, en su adecuado desempeño laboral y al sentimiento de pertenencia que tiene con todo el equipo de trabajo (Meyer et al, 2013).

El compromiso organizacional es una variable categórica que diferencia a las organizaciones con alta efectividad de las menos efectivas, de ahí que todo líder que dirige una organización tiene que tener colaboradores identificados, comprometidos con la cultura organizacional donde debe internalizarse el proceso productivo para así tener un crecimiento sostenible y estar a la vanguardia de la competencia (Onuoha & Idemudia, 2018).

En la presente investigación según Ramos (2005), consideramos como dimensiones del compromiso organizacional a sus tres componentes, como

son: a) compromiso afectivo, que se refiere al aspecto subjetivo personal donde intervienen los sentimientos por la organización, donde el estado emocional del colaborador está estrechamente ligado a los quehaceres de la institución existiendo un vínculo recíproco entre los mismos (Arias, 2001).

Para Neves et al (2018) el compromiso organizacional afectivo es un vínculo emocional que se tiene con la organización que se refleja en la conjugación de los valores personales, sociales, éticos con los objetivos empresariales.

Dentro de estas consideraciones este compromiso de los colaboradores está dado por el vínculo emocional hacía la organización mostrando plena identificación e involucramiento en la misión y visión. Este apego afectivo o emocional implica una identificación plena con la cultura y filosofía empresarial que paralelamente se asocia con la protección u defensa ante las amenazas externas que viene siempre de la competencia, por lo que los logros o dificultades de la institución también involucran a los colaboradores que manifiestan su preocupación en tiempos de incertidumbre o satisfacción en los momentos de buenos logros o éxitos institucionales; b) compromiso de continuidad, como su nombre lo indica es el compromiso de voluntad que tienen los colaboradores la decisión de pertenecer a la organización sin ningún tipo de coacción o aspectos que le obliguen a pertenecer a ella contra su voluntad, es decir, el trabajador decide de manera libre, voluntaria e intencional de estar en la organización como un fin personal de sí mismo asociándose íntegramente a su puesto o campo laboral o al grupo de trabajo (Betanzos y Paz, 2007).

Meyer & Allen (2004) al referirse al compromiso de continuidad indican que los colaboradores evidencian que tienen interés de quedarse fundamentalmente porque no quieren perder lo que consiguieron como sus derechos laborales económicos y sociales como por ejemplo, beneficios, incentivos, seguro de salud y otros.

El que tiene compromiso de continuidad opta por pertenecer a la organización a pesar que muchas veces las condiciones tangibles no les sean

favorables sin embargo prima el clima organizacional, el reconocimiento y motivación necesaria para sentirse seguro, respaldado y protegido en un ambiente de trabajo propicio para el cumplimiento de sus funciones y finalmente se tiene c) compromiso normativo, se refiere cuando el colaborador asume conscientemente la obligación de ser leal a la institución con la finalidad de honrarlo con lealtad. El colaborador tiene la certeza y evidencia que la empresa se involucra en su desarrollo personal y recíprocamente le es leal permaneciendo en ella con lealtad en el sentido moral, que debe dar a la empresa por el hecho de recibir prestaciones como capacitaciones, especializaciones y reconocimientos por la labor realizada, es como un sentimiento de deuda a la organización por la oportunidad de brindarle cierto tipo de recompensa lo que trae consigo un compromiso moral.

Este compromiso implica una relación recíproca entre el trabajador y la institución donde el primero tiene la necesidad de ser leal por la oportunidad ofrecida de ser trabajador en la organización y por las oportunidades de mejorar personal y profesionalmente elevando cada vez más su calidad de vida, para ello los líderes deben influenciar en el compromiso institucional, para alcanzar la eficiencia de los colaboradores en el óptimo desempeño de sus funciones (Serrano & Portalanza, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Enfoque

El presente trabajo de investigación está dentro del enfoque cuantitativo, ya que se parte de hipótesis, presentando aspectos comportamentales de las variables mediante recolectando datos cuantitativos, procesando la información mediante técnicas estadísticas. (Hernández y otros, 2014).

3.1.2. Tipo

El tipo de investigación es aplicado por tener propósitos prácticos y aplicativos inmediatos actuando, transformando, modificando y explicando un aspecto de la realidad (Carrasco, 2013).

3.1.3. Nivel

El nivel es correlacional, porque tuvo como finalidad determinar el grado de relación de las variables investigadas que en el presente estudio son el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en una municipalidad distrital.

3.1.4. Diseño de investigación

El diseño es no experimental de alcance correlacional, porque no hubo manipulación de ninguna variable con la finalidad de ver su efecto en otras, es decir, se investigó a las variables en su estado natural sin alterar su comportamiento y correlacional porque se buscó establecer el grado de relación entre las variables investigadas (Hernández y otros, 2014).

3.1.5. Corte

El corte es de tipo transversal porque ya que se investigaron se examinaron los hechos en un tiempo único tomando datos en un momento determinado (Carrasco, 2013).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional, es el tipo de liderazgo que se basa sustancialmente en la motivación e inspiración transformando la escala de valores de sus seguidores para producir mejorando la calidad de vida de las personas (Mendoza y Ortiz, 2006), el liderazgo transformacional será medido mediante el cuestionario adaptado de Martínez (2013) Pontificia Universidad Católica del Perú, conformado por 20 ítems.

Variable 2: Compromiso organizacional, es un estado psicológico de identificación con una organización en todos los aspectos con alto sentido de pertenencia y con alta responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones (Robbins,2004), El compromiso organizacional será medido mediante el cuestionario adaptado de Montoya (2004) de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas conformada por 18 ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por 520 trabajadores de la Municipalidad provincial de Padre de Abad – Aguaytía que pertenece al departamento de Ucayali. La población se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 2

Población de trabajadores de la Municipalidad provincial de Padre de Abad – Aguaytía. 2021

ÁREA	PERSONAL		TOTAL
	NOMBRADO	CONTRATADO	
Administración	25	30	55
Desarrollo social	185	200	385
Presupuesto	30	25	55
Contabilidad	10	20	25
TOTAL	250	270	520

Fuente: CAP-MDPA, 2021

Muestra - muestreo

La muestra es de tipo probabilística conformada por 82 trabajadores que representan las unidades de análisis que se determinó por la fórmula estadística de muestras finitas:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(N-1)E^2 + Z^2 pq}$$

Dónde:

N: Población: 520 trabajadores

p: Probabilidad de ocurrencia: 0.5

q: Probabilidad de no ocurrencia: 0.5

E: Error probabilístico estimado: 0.1

Z: Limite de confianza: 1.96

Sustituyendo los datos, se tiene:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 520}{(520 - 1) \times 0.1^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 81.20$$

$$n = 82$$

Determinando el porcentaje de la muestra en relación a la población se tiene:

$$K = (n/N) \times 100$$

$$K = (82/520) \times 100$$

$$K = 15.77\%$$

La distribución se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 3

Muestra de trabajadores de la Municipalidad provincial de Padre de Abad-Aguaytia. 2021

ÁREA	PERSONAL		TOTAL
	NOMBRADO	CONTRATADO	
Administración	4	5	9
Desarrollo social	28	31	59
Presupuesto	5	4	9
Contabilidad	2	3	5
TOTAL	39	43	82

Fuente: Tabla 1

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para la toma de datos se utilizó la encuesta que es la técnica de acopio de información de un grupo muestral sobre determinado problema.

Instrumentos

Acorde con la técnica de la encuesta se empleó como instrumentos el cuestionario:

- Un cuestionario de preguntas cerradas para medir el liderazgo transformacional conformada por 20 preguntas.
- Un cuestionario de preguntas cerradas para medir el compromiso organizacional conformada por 18 preguntas.

La validación de los instrumentos se realizó mediante juicios de expertos, para ello se solicitó a tres expertos la validación respectiva presentándoles toda la documentación del caso.

La confiabilidad se realizó mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach por tratarse de preguntas politómicas (más de dos respuestas), para ello se aplicó los instrumentos a una muestra piloto conformada por 10 colaboradores del municipio del distrito de Purús de la provincia del Purús y departamento de Ucayali.

3.5. Procedimiento

La presente investigación se realizó siguiendo los lineamientos del método científico desde la fundamentación del problema hasta la generalización de las conclusiones, también se utilizó el método estadístico por tener un enfoque cuantitativo y el método hipotético-deductivo. Se procedió a obtener los datos aplicando los instrumentos respectivos a los sujetos de la muestra, luego se codificó para el procesamiento de la información determinado las frecuencias y las medidas de tendencia central como la media aritmética, presentándolos en tablas estadísticas cada tabla con su respectiva figura, del mismo modo se realizó la prueba de hipótesis utilizando el estadígrafo pertinente de acuerdo a la naturaleza de las variables, el tipo, nivel, diseño y objetivos de la investigación y a la prueba de normalidad utilizando el software estadístico SPSS (v. 25.0).

3.6. Métodos de análisis de datos

Una vez estructurada la información se procedió a analizarlas e interpretarlas mediante el método estadístico, utilizando la Estadística Descriptiva que se refiere a un conjunto de métodos que permitió describir y caracterizar a la información obtenida y la Estadística Inferencial que permitió realizar inferencias, generalizaciones y conclusiones más allá de los datos obtenidos acerca de la población.

3.7. Aspectos éticos

Para el presente estudio se consideraron los siguientes principios éticos fundamentales: Respeto por las personas (dignidad humana), los trabajadores fueron tratados como sujetos autónomos, con derecho a la autodeterminación, no sufrieron coerción de ningún tipo por lo que tuvieron la capacidad de tomar sus propias decisiones de participar en la investigación. Con la investigación no se ocasionó ningún daño a los sujetos de la muestra los que fueron tratados por igual sin preferencia alguna, puesto que su participación fue muy valiosa protegiendo la integridad física, psicológica, enfocados a la sensibilidad. Los resultados presentados son reales de acuerdo a la información obtenida respetando el principio de honestidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Los resultados que se presenta en presente estudio responden a la pregunta general de la investigación es: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021? por lo que fue necesario determinar primeramente la confiabilidad de los instrumentos para ello se utilizó el estadígrafo el Alfa de Cronbach, los datos fueron de las respuestas de los cuestionarios aplicados de una muestra piloto de 10 trabajadores de la Municipalidad del distrito de Purús de la provincia del Purús y departamento de Ucayali, para determinar la consistencia interna de los instrumentos, así como la equivalencia y estabilidad lo que permitió conocer que los ítems de los cuestionarios son consistentes entre sí y representativas para medir a las variables y sus dimensiones. El resultado se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 4

Estadística de fiabilidad de la muestra

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	38

Fuente: SPSS Versión 25.0

Interpretación: De acuerdo a los resultados coeficiente de confiabilidad de las 38 preguntas correspondientes a los dos cuestionarios fue de 0.818 y al ser mayor que 0.800 los instrumentos se validaron por tener una alta confiabilidad.

Por lo tanto, la investigación realizada concerniente a la muestra investigada presentó las variables liderazgo transformacional con sus dimensiones: i) Motivación inspiracional, ii) Estimulación intelectual, iii) Influencia idealizada, iv) Consideración individualizada y el compromiso

institucional con sus dimensiones: v) Compromiso afectivo, vi) Compromiso de continuidad, vii) Compromiso normativo, por lo que en este orden, se expresan las siguientes tablas con sus estadígrafos correspondientes.

Tabla 5

Liderazgo transformacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía

Baremo	Niveles/ escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[00 - 26]	Bajo	2	2,4	2,4	2,4
[27 - 53]	Medio	52	63,4	63,4	65,9
[54 - 80]	Alto	28	34,1	34,1	100,0
Total		82	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Versión 25.0

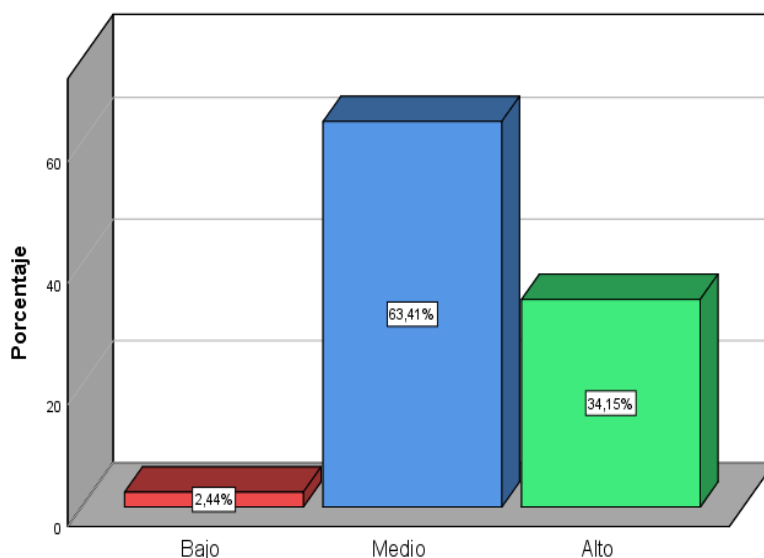


Figura 1. *Liderazgo transformacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía*

Interpretación: De la tabla 5 y figura 1, se examina que de 82 encuestados de la Municipalidad Provincial de Padre Abad, en la variable liderazgo transformacional, el 63.4% (52 sujetos) afirman que existe un liderazgo mediano, así mismo, el 34.1% (28 sujetos) afirman que existe un alto liderazgo y el 2.4% (2 sujetos) afirman que existe un bajo liderazgo transformacional. Por consiguiente, se concluye que alrededor de la tercera

parte (34.1%) de los trabajadores de la municipalidad indicada, afirman que el liderazgo transformacional está en un nivel medio o mediano por lo que es necesario mejorar dicho liderazgo hasta que se llegue a un nivel adecuado y pertinente para ello es necesario que los trabajadores del municipio tengan capacitaciones o charlas de liderazgo con especialistas que dominen dicho tema y que evidencien ser líderes, del mismo modo pueden realizar pasantías con municipios que tengan experiencias exitosas en temas de liderazgo.

Tabla 6

Motivación inspiracional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía

Baremo	Niveles/ escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[00 - 05]	Bajo	3	3,7	3,7	3,7
[06 - 11]	Medio	65	79,3	79,3	82,9
[12 - 16]	Alto	14	17,1	17,1	100,0
Total		82	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Versión 25.0

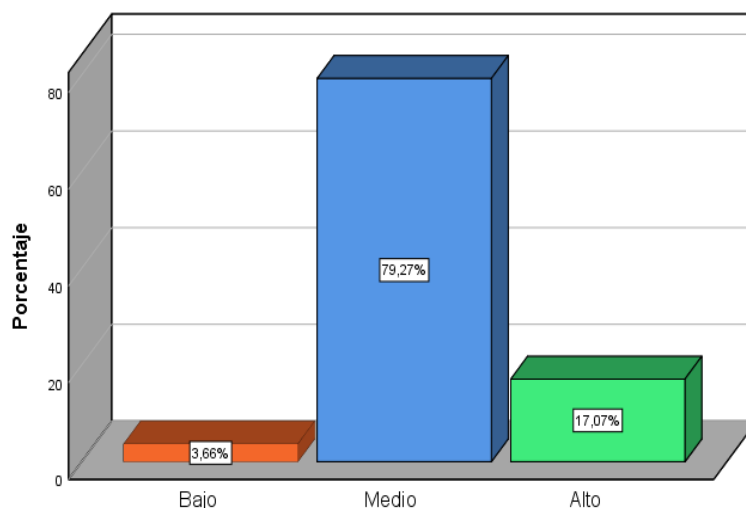


Figura 2. *Motivación inspiracional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía*

Interpretación: De la tabla 6 y figura 2, se evidencia que de 82 encuestados de la Municipalidad Provincial de Padre Abad, en la variable liderazgo transformacional en la dimensión motivación inspiracional, el 79.3% (65 sujetos) opinan que dicha dimensión está en un nivel medio o mediano, así mismo, el 17.1% (14 sujetos) opinan que está en un nivel alto y el 3.7% (3 sujetos) afirman que la motivación inspiracional se encuentra en un nivel bajo. Por consiguiente, se concluye la mayoría (79.3%) de los trabajadores de la municipalidad indicada, opinan que la motivación inspiracional está en un nivel medio o mediano. Estos resultados se deben porque solo algunas veces los trabajadores hablan optimistamente sobre el futuro, la mayoría comenta a menudo en forma entusiasta de sus necesidades que deben ser satisfechas, no todos tienen una convincente visión del futuro, no siempre expresan ni tienen confianza en que sus metas serán cumplidas; sus dudas se acrecientan cuando hablan de la situación de la pandemia donde se ven afectados personal y económicamente y mucho más cuando han perdido algún familiar, del mismo modo el personal contratado se siente confundido e incierto sobre su continuidad, algunos se quejan de ciertas preferencias de las autoridades del municipio sobre algunos sectores de los trabajadores que generalmente pertenecen al sindicato que consideran un grupo privilegiado y que anda de a mano con los funcionarios, directivos y regidores.

Tabla 7

Estimulación intelectual en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía

Baremo	Niveles/ escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[00 - 05]	Bajo	3	3,7	3,7	3,7
[06 - 11]	Medio	62	75,6	75,6	79,3
[12 - 16]	Alto	17	20,7	20,7	100,0
Total		82	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Versión 25.0

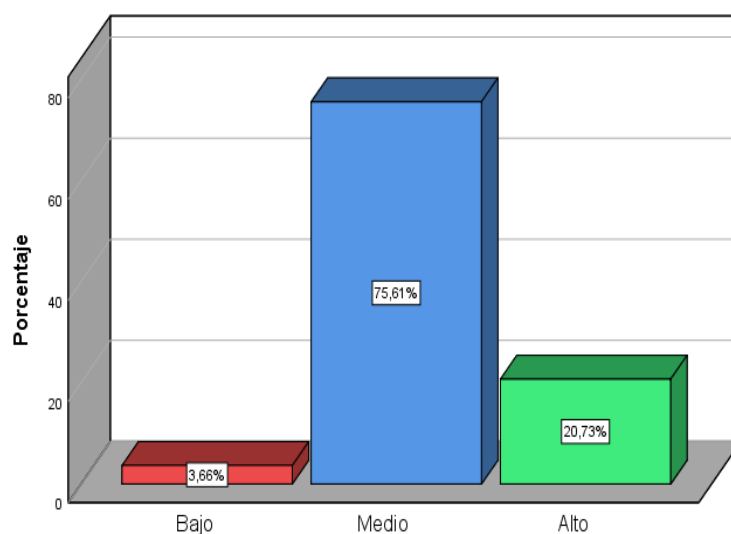


Figura 3. Estimulación intelectual en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía

Interpretación: De la tabla 7 y figura 3, se evidencia que de 82 encuestados de la Municipalidad Provincial de Padre Abad, en la variable liderazgo transformacional en la dimensión estimulación intelectual, el 75.6% (62 sujetos) opinan que dicha dimensión está en un nivel medio o mediano, así mismo, el 20.7% (17 sujetos) opinan que está en un nivel alto y el 3.7% (3 sujetos) afirman que la estimulación intelectual se encuentra en un nivel bajo. Por consiguiente, se concluye la mayoría (75.6%) de los trabajadores de la municipalidad indicada, opinan que la estimulación intelectual está en un nivel medio o mediano. Estos resultados se deben porque medianamente los trabajadores se proporcionan formas novedosas de enfocar problemas, no siempre consideran diferentes opciones cuando intenta solucionar los problemas, no consideran su solución desde distintos puntos de vista, es decir, no manejan adecuadamente el pensamiento lateral para formular hipótesis o supuestos ante situaciones de incertidumbre, así mismo pocos innovan las formas de cumplir sus funciones. Este hecho se debe fundamentalmente porque muchos trabajadores ingresan al municipio sin tener el perfil adecuado para asumir las funciones asignadas donde para nadie es ajeno que los favores políticos se dan en todos los gobiernos locales y regionales, lo que conlleva al descontento generalizado de la población.

Tabla 8

Influencia idealizada en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía

Baremo	Niveles/ escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[00 - 10]	Bajo	5	6,1	6,1	6,1
[11 - 21]	Medio	52	63,4	63,4	69,5
[22 - 32]	Alto	25	30,5	30,5	100,0
Total		82	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Versión 25.0

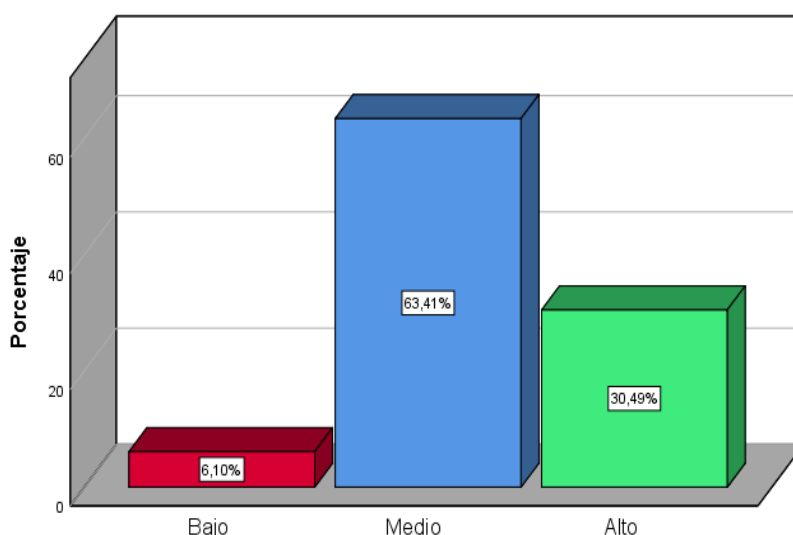


Figura 4. Influencia idealizada en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía

Interpretación: De la tabla 8 y figura 4, se evidencia que de 82 encuestados de la Municipalidad Provincial de Padre Abad, en la variable liderazgo transformacional en la dimensión influencia idealizada, el 63.4% (52 sujetos) opinan que dicha dimensión está en un nivel medio o mediano, así mismo, el 30.5% (25 sujetos) opinan que está en un nivel alto y el 6.1% (5 sujetos) afirman que la influencia idealizada se encuentra en un nivel bajo. Por consiguiente, se concluye la mayoría (63.4%) de los trabajadores de la municipalidad indicada, opinan que la influencia idealizada está en un nivel medio o mediano, sin embargo, alrededor de la tercera parte afirman que

dicha dimensión está en un nivel alto. Estos resultados se deben porque en gran medida los trabajadores dan a conocer los valores, principios y logros más importantes de la institución, muchos se sienten orgulloso/a de trabajar con él/ella, siempre enfatizan un fuerte sentido del deber con la institución, muchos trabajadores deponen su propio bien para luchar por el bien del grupo, muchos trabajadores se han hecho ganar el respeto por su manera de actuar en forma justa y equitativa, actuar, practican y desarrollan valores morales y éticos en las decisiones que toman, muchos de ellos siempre y otros pocas veces demuestran autoridad y confianza en los usuarios dando verdadera importancia a las funciones encomendadas.

Tabla 9

Consideración individualizada en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía

Baremo	Niveles/escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[00 - 05]	Bajo	4	4,9	4,9	4,9
[06 - 11]	Medio	60	73,2	73,2	78,0
[12 - 16]	Alto	18	22,0	22,0	100,0
Total		82	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Versión 25.0

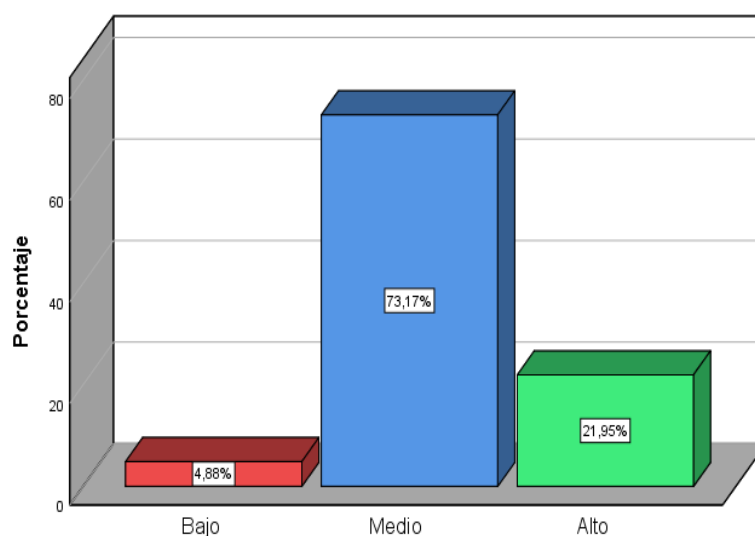


Figura 5. *Consideración individualizada en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía*

Interpretación: De la tabla 9 y figura 5, se evidencia que de 82 encuestados de la Municipalidad Provincial de Padre Abad, en la variable liderazgo transformacional y en la dimensión consideración individualizada, el 73.2% (60 sujetos) opinan que dicha dimensión está en un nivel medio o mediano, así mismo, el 22.0% (18 sujetos) opinan que está en un nivel alto y el 4.9% (4 sujetos) afirman que la consideración individualizada se encuentra en un nivel bajo. Por consiguiente, se concluye la mayoría (73.2%) de los trabajadores de la municipalidad indicada, opinan que la consideración individualizada está en un nivel medio o mediano. Estos resultados se deben porque no todos los trabajadores dedican su tiempo a enseñar y capacitar a sus colegas de trabajo, así mismo algunas veces los trabajadores se tratan como persona individual más que como miembro de un grupo, no se evidencia en todos que se esfuerzan en mejorar sus capacidades y competencias. Lo que se evidencia que la mayoría de trabajadores tienen una personalidad egoísta, no comparten sus saberes con los demás, trabajan en muchos casos en forma individual sin importar el colectivo, indudablemente este comportamiento no ayuda a la eficiencia ni a la eficacia de la institución, puesto que, hoy en día tiene mucha importancia en trabajo en equipo, del mismo modo muchos trabajadores no están capacitados ni tienen las competencias necesarias y suficientes para desempeñarse en el cargo asignado como se ha mencionado anteriormente porque no cuentan con el perfil requerido.

Tabla 10

Compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía

Baremo	Niveles/ escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[00 - 24]	Bajo	16	19,5	19,5	19,5
[25 - 48]	Medio	56	68,3	68,3	87,8
[49 - 72]	Alto	10	12,2	12,2	100,0
Total		82	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Versión 25.0

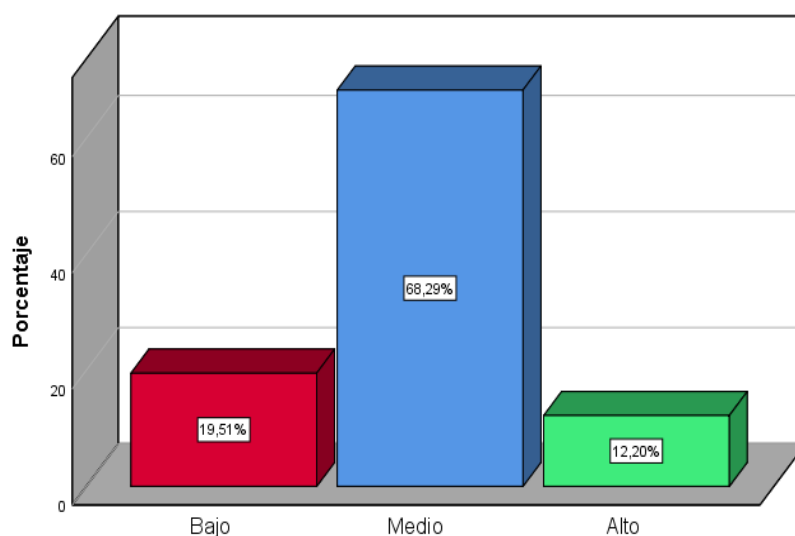


Figura 6. *Compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía*

Interpretación: De la tabla 10 y figura 6, se evidencia que de 82 encuestados de la Municipalidad Provincial de Padre Abad, en la variable compromiso organizacional el 68.3% (56 sujetos) opinan que existe mediano compromiso con el municipio, asimismo, el 19.5% (16 sujetos) opinan que existe bajo compromiso organizacional y solo el 12.2% (10 sujetos) tienen alto compromiso con el municipio. Por consiguiente, se concluye la mayoría (68.3%) de los trabajadores de la municipalidad indicada, opinan que existe un mediano compromiso organizacional por lo que es preocupante porque para propender a la eficiencia y eficacia es necesario un alto compromiso con la institución.

Tabla 11

Compromiso afectivo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía

Baremo	Niveles/ escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[00 - 08]	Bajo	20	24,4	24,4	24,4
[09 - 16]	Medio	54	65,9	65,9	90,2
[17 - 24]	Alto	8	9,8	9,8	100,0
Total		82	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Versión 25.0

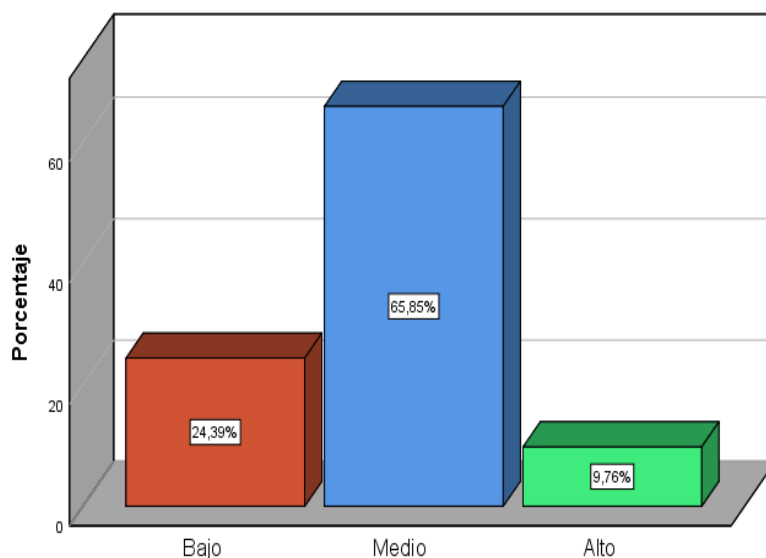


Figura 7. *Compromiso afectivo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía*

Interpretación: De la tabla 11 y figura 7, se evidencia que de 82 encuestados de la Municipalidad Provincial de Padre Abad, en la variable compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo, el 65.9% (54 sujetos) opinan que existe mediano compromiso afectivo con el municipio, asimismo, el 24.4% (20 sujetos) opinan que existe bajo compromiso afectivo y solo el 9.8% (8 sujetos) opinan que existe alto compromiso afectivo con el municipio. Por consiguiente, se concluye la mayoría (65.9%) de los trabajadores de la municipalidad indicada, afirman tienen un mediano compromiso afectivo. Estos resultados se debe porque no siempre los trabajadores están en el municipio para servir, sino por necesidad, algunos no tienen la sensación de pertenecer al municipio, en algunos casos no consideran que la institución tiene un gran significado personal, además existen trabajadores que no se sienten como parte de una familia en el municipio, son individualistas, piensan solo en ellos y en el colectivo, ni mucho menos en el usuario, creando muchas veces reclamos airados por parte de aquellos, sin embargo, por otro lado si existen trabajadores que sienten realmente como si los problemas del municipio fueran sus propios problemas y disfrutan hablando de los logros del municipio con la población, son los que hacen quedar bien la gestión

del municipal y dan satisfacción a los usuarios que diariamente recurren a realizar sus trámites, solicitar documentos o cumplir con el pago de los servicios que reciben

Tabla 12

Compromiso de continuidad en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía

Baremo	Niveles/ escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[00 - 08]	Bajo	18	22,0	22,0	22,0
[09 - 16]	Medio	53	64,6	64,6	86,6
[17 - 24]	Alto	11	13,4	13,4	100,0
Total		82	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Versión 25.0

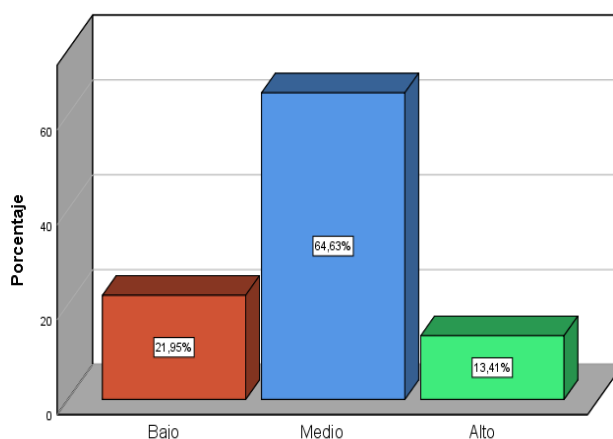


Figura 8. *Compromiso de continuidad en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía*

Interpretación: De la tabla 12 y figura 8, se evidencia que de 82 encuestados de la Municipalidad Provincial de Padre Abad, en la variable compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad el 64.6% (53 sujetos) opinan que existe mediano compromiso de continuidad con el municipio, asimismo, el 22.0% (18 sujetos) opinan que existe bajo compromiso de continuidad y solo el 13.4% (11 sujetos) opinan que existe alto compromiso de continuidad. Por consiguiente, se concluye la mayoría (64.6%) de los trabajadores de la municipalidad indicada, tienen un mediano compromiso de continuidad con el municipio que se debe

fundamentalmente porque muchos consideran que una de las razones principales para que sigan trabajando en el municipio es porque en otra institución no ganarían lo que ganan ni los tendrían los beneficios laborales ni sociales que tienen, otros consideran que existen pocas opciones de conseguir otro trabajo igual en las mismas condiciones y que es muy difícil dejar el municipio porque existe cordialidad, reconocimientos y motivación de parte de los directivos y funcionarios, otros consideran que si quisieran dejar el municipio demasiadas cosas se verían interrumpidas como es el hecho de tener algunos meses sin conseguir trabajo y tener problemas económicos serios, muchos están de acuerdo que por ninguna razón dejarían de trabajar en el municipio por los reconocimientos que se recibe por la labor que realizan.

Tabla 13

Compromiso normativo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía

Baremo	Niveles/escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[00 - 08]	Bajo	17	20,7	20,7	20,7
[09 - 16]	Medio	55	67,1	67,1	87,8
[17 - 24]	Alto	10	12,2	12,2	100,0
Total		82	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Versión 25.0

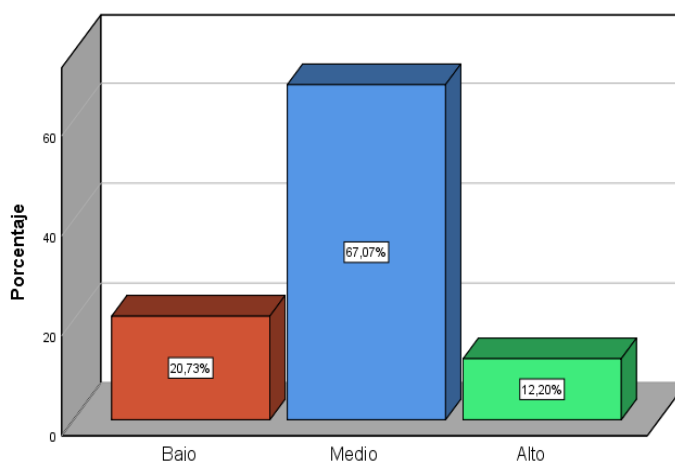


Figura 9. *Compromiso normativo en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía*

Interpretación: De la tabla 13 y figura 9, se evidencia que de 82 encuestados de la Municipalidad Provincial de Padre Abad, en la variable compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo el 67.1% (55 sujetos) opinan que existe mediano compromiso normativo con el municipio, asimismo, el 20.7% (17 sujetos) opinan que existe bajo compromiso normativo y solo el 12.2% (10 sujetos) opinan que existe alto compromiso normativo con el municipio. Por consiguiente, se concluye la mayoría (67.1%) de los trabajadores de la municipalidad indicada, tienen un mediano compromiso normativo. Este resultado se debe principalmente porque están de acuerdo muchos trabajadores que una de las principales razones por las que continúen trabajando en el municipio es porque sienten la obligación moral de permanecer en ella, demostrando lealtad o fidelidad al municipio, apostando todo su esfuerzo por ella, además no se sentirían bien si dejan ahora el municipio, considerando todo lo que me ha brindado, muchos de los trabajadores llevan muchos años laborando en la institución, por lo que se ha creado un sentido de pertenencia y han adquirido mucha experiencia gracias a la oportunidad de la institución que consideran que le deben mucho para su logros personales y familiares.

Tabla 14

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Bajo	2	0	0	2
		2,4%	0,0%	0,0%	2,4%
	Medio	14	35	3	52
		17,1%	42,7%	3,7%	63,4%
	Alto	0	21	7	28
		0,0%	25,6%	8,5%	34,1%
Total		16	56	10	82
		19,5%	68,3%	12,2%	100,0%

Fuente: SPSS Versión 25.0

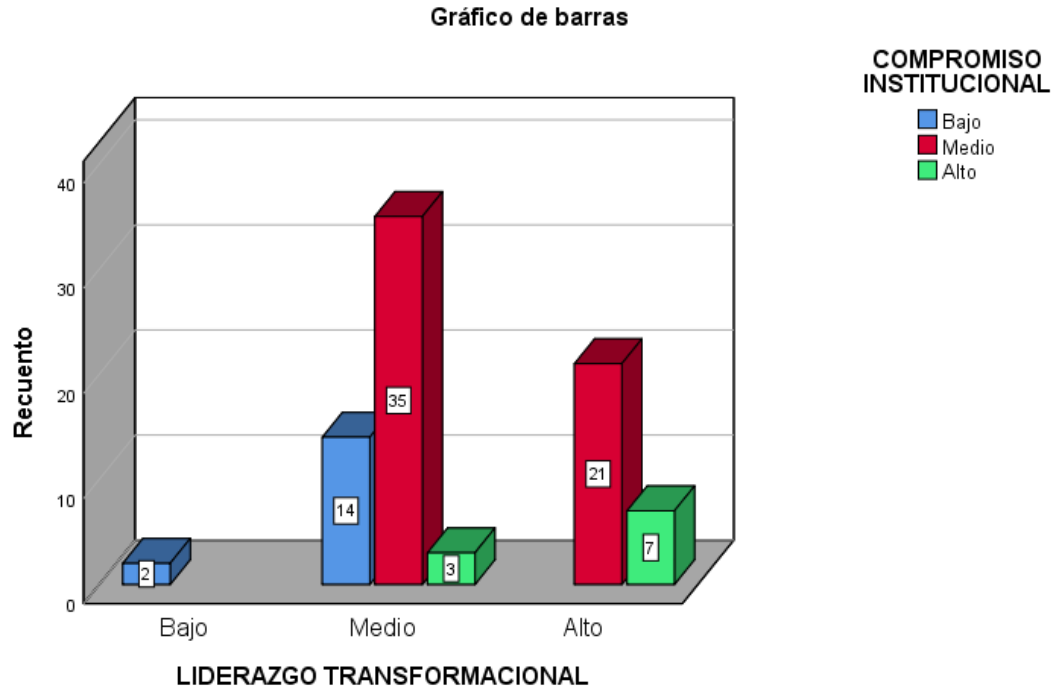


Figura 10. *Liderazgo transformacional y compromiso*

Interpretación: De la tabla 14 y figura 10, se evidencia que de 82 trabajadores encuestados equivalente al 100% de la Municipalidad Provincial de Padre Abad, 16 de ellos que representan el 19.5% que opinan que existe bajo compromiso organizacional, 17.1% tiene un liderazgo transformacional mediano, el 2.4% tienen bajo liderazgo y ninguno de ellos opinan que existe alto liderazgo transformacional; de 56 trabajadores que representan el 68.3% que tienen un compromiso organizacional mediano, 42.7% opinan que existe liderazgo transformacional mediano, el 25.6% un liderazgo alto y ninguno tiene un liderazgo transformacional bajo; de 10 trabajadores que representan el 12.2% opinan que existe compromiso organizacional alto, el 8.5% opinan que existe liderazgo transformacional alto, el 3.7% mediano y ninguno un liderazgo bajo.

Así mismo del total de 82 trabajadores encuestados equivalente al 100%, 2 de ellos que representan el 2.4% que opinan que existe liderazgo transformacional bajo todos tienen un compromiso organizacional también bajo; de 52 trabajadores que representan el 63.4%, que opinan que existe liderazgo transformacional medio, 42.7% tienen también un compromiso

organizacional mediano, el 17.1% bajo y el 3.7% opinan que existe compromiso organizacional alto; de 28 trabajadores que representan el 34.1% que opinan que existe liderazgo transformacional alto, 25.6% opinan que existe compromiso organizacional mediano, el 8.5% compromiso organizacional alto y ninguno opina que existe compromiso organizacional bajo.

Tabla 15

Motivación inspiracional y compromiso organizacional

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Bajo	2 2,4%	1 1,2%	0 0,0%	3 3,7%
	Medio	14 17,1%	45 54,9%	6 7,3%	65 79,3%
	Alto	0 0,0%	10 12,2%	4 4,9%	14 17,1%
	Total	16 19,5%	56 68,3%	10 12,2%	82 100,0%

Fuente: SPSS Versión 25.0

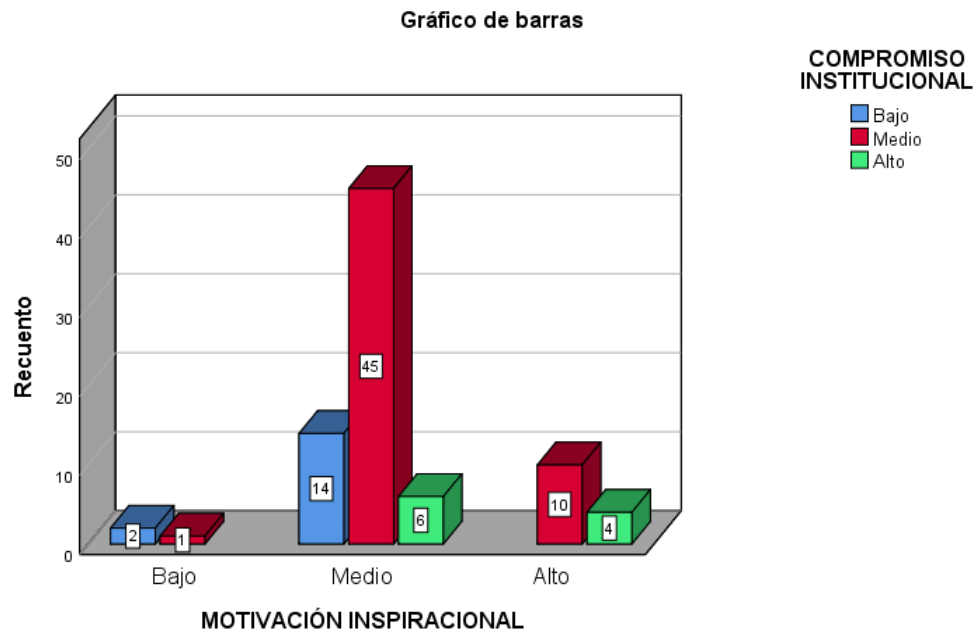


Figura 11. *Motivación inspiracional y compromiso organizacional*

Interpretación: De la tabla 15 y figura 11, se evidencia que de 82 trabajadores encuestados equivalente al 100% de la Municipalidad Provincial de Padre Abad, 16 de ellos que representan el 19.5% que opinan que existe bajo compromiso organizacional, el 17.1% opinan que existe motivación inspiracional mediana, el 2.4% opinan que existe baja motivación inspiracional y ninguno de ellos tiene alta motivación inspiracional; de 56 trabajadores que representan el 68.3% que opinan que existe un compromiso organizacional mediano, 54.9% opinan que existe mediana motivación inspiracional, el 12.2% opinan que existe alta motivación inspiracional y el 1.2% tiene baja motivación inspiracional; de 10 trabajadores que representan el 12.2%, el 8.5% opinan que existe alto compromiso organizacional, el 7.3% opinan que existe mediana motivación inspiracional y ninguno opina que existe baja motivación inspiracional.

Así mismo del total de 82 trabajadores encuestados equivalente al 100%, 3 de ellos que representan el 3.7% que opinan que existe baja motivación inspiracional, el 2.4% opinan que existe bajo compromiso organizacional, el 1.2% mediano compromiso organizacional y ninguno opinan que existe alto compromiso organizacional; de 65 trabajadores que representan el 79.3%, que opinan que existe mediana motivación inspiracional, el 42.7% opinan que existe un compromiso organizacional mediano, el 17.1% bajo y el 7.3% opinan que existe un compromiso organizacional alto; de 14 trabajadores que representan el 17.1% que opinan que existe una alta motivación inspiracional, el 12.2% opinan que existe un compromiso organizacional mediano, el 8.5% compromiso organizacional alto y ninguno opina que existe compromiso organizacional bajo.

Tabla 16

Estimulación intelectual y compromiso organizacional

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
		ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	Bajo	2 2,4%	
	Medio	14 17,1%	42 51,2%	6 7,3%	62 75,6%
	Alto	0 0,0%	13 15,9%	4 4,9%	17 20,7%
Total		16 19,5%	56 68,3%	10 12,2%	82 100,0%

Fuente: SPSS Versión 25.0

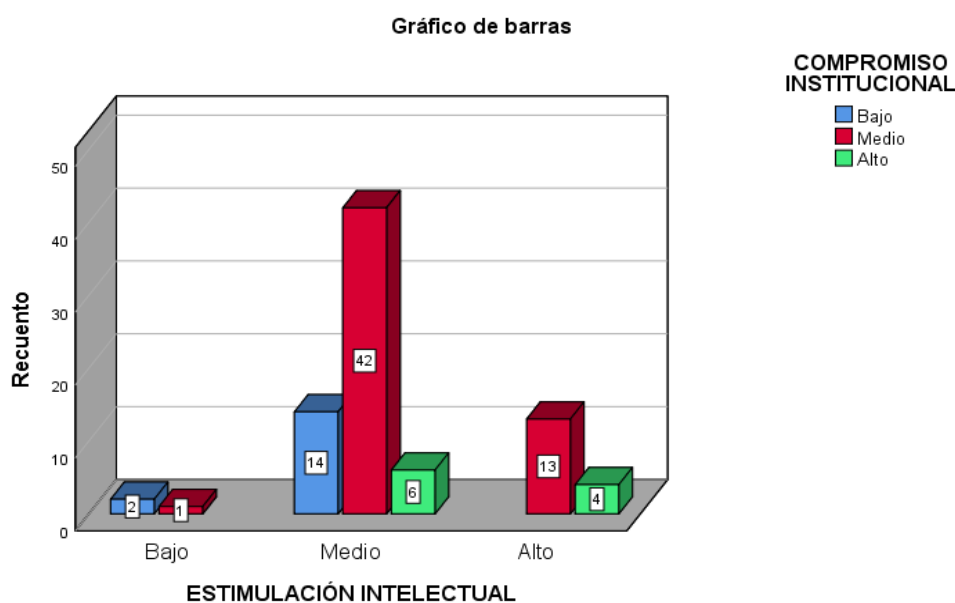


Figura 12. *Estimulación intelectual y compromiso organizacional*

Interpretación: De la tabla 16 y figura 12, se evidencia que de 82 trabajadores encuestados equivalente al 100% de la Municipalidad Provincial de Padre Abad, 16 de ellos que representan el 19.5% que opinan que existe bajo compromiso organizacional, el 17.1% opinan que existe estimulación intelectual mediana, el 2.4% opinan que existe baja estimulación intelectual y ninguno de ellos opinan que existe alta estimulación intelectual; de 56 trabajadores que representan el 68.3% que

opinan que existe un compromiso organizacional mediano, 51.2% opinan que existe mediana estimulación intelectual, el 15.9% opinan que existe alta estimulación intelectual y el 1.2% opinan que existe baja estimulación intelectual; de 10 trabajadores que representan el 12.2% que opinan que existe alto compromiso organizacional, el 7.3% opinan que existe mediana estimulación intelectual, el 4.9% opinan que existe alta estimulación intelectual y ninguno opina que existe baja estimulación intelectual.

Así mismo del total de 82 trabajadores encuestados equivalente al 100%, 3 de ellos que representan el 3.7% que opinan que existe baja estimulación intelectual, el 2.4% opinan que existe bajo compromiso organizacional, el 1.2% mediano compromiso organizacional y ninguno opinan que existe alto compromiso organizacional; de 62 trabajadores que representan el 75.6%, que opinan que existe mediana estimulación intelectual, el 51.2% opinan que existe compromiso organizacional mediano, el 17.1% bajo y el 7.3% opinan que existe compromiso organizacional alto; de 17 trabajadores que representan el 20.4% que opinan que existe alta estimulación intelectual, el 15.9% opinan que existe compromiso organizacional mediano, el 4.9% compromiso organizacional alto y ninguno opina que existe compromiso organizacional bajo.

Tabla 17

Influencia idealizada y compromiso organizacional

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
INFLUENCIA IDEALIZADA	Bajo	4	1	0	5
		4,9%	1,2%	0,0%	6,1%
	Medio	12	37	3	52
		14,6%	45,1%	3,7%	63,4%
	Alto	0	18	7	25
		0,0%	22,0%	8,5%	30,5%
Total		16	56	10	82
		19,5%	68,3%	12,2%	100,0%

Fuente: SPSS Versión 25.0

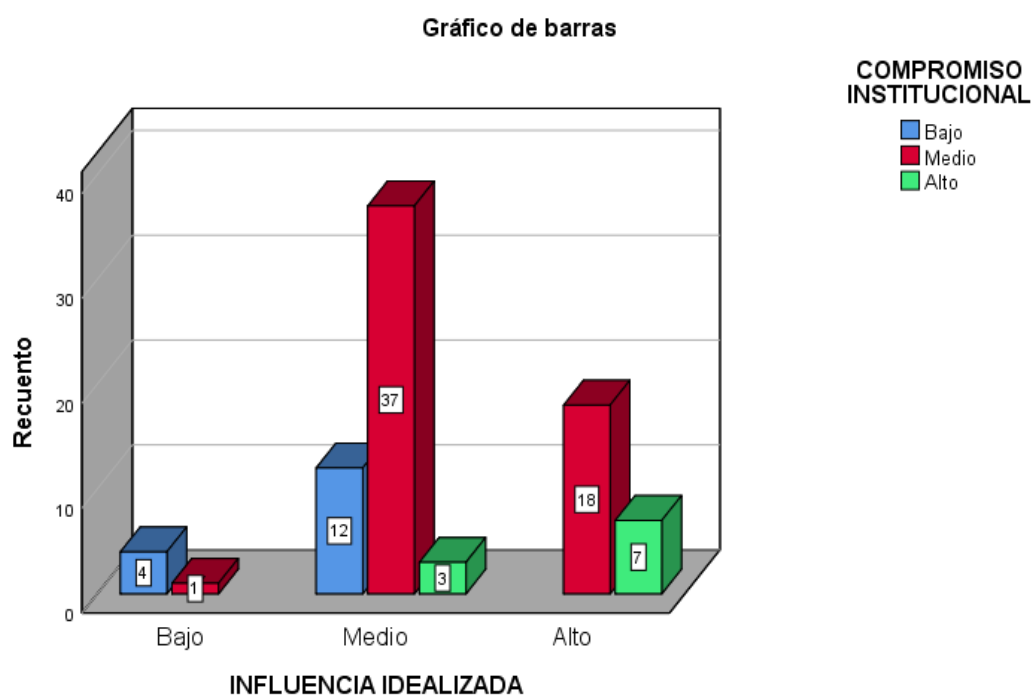


Figura 13. *Influencia idealizada y compromiso organizacional*

Interpretación: De la tabla 17 y figura 13, se evidencia que de 82 trabajadores encuestados equivalente al 100% de la Municipalidad Provincial de Padre Abad, 16 de ellos que representan el 19.5% que opinan que existe bajo compromiso organizacional, el 14.6% opinan que existe una influencia idealizada mediana, el 4.9% opinan que existe baja influencia idealizada y ninguno de ellos opinan que existe alta influencia idealizada; de 56 trabajadores que representan el 68.3% que opinan que existe un compromiso organizacional mediano, 45.1% opinan que existe mediana influencia idealizada, el 22.0% opinan que existe alta influencia idealizada y el 1.2% opinan que existe baja influencia idealizada; de 10 trabajadores que representan el 12.2% que opinan que existe alto compromiso organizacional, el 8.5% opinan que existe alta influencia idealizada, el 3.7% mediana influencia idealizada y ninguno opina que existe baja influencia idealizada.

Así mismo del total de 82 trabajadores encuestados equivalente al 100%, 5 de ellos que representan el 6.1% que opinan que existe baja influencia idealizada, el 4.9% opinan que existe bajo compromiso organizacional, el

1.2% mediano compromiso organizacional y ninguno tiene alto compromiso organizacional; de 52 trabajadores que representan el 63.4%, que opinan que existe mediana influencia idealizada, el 45.1% opinan que existe un compromiso organizacional mediano, el 14.6% bajo y el 3.7% opinan que existe un compromiso organizacional alto; de 25 trabajadores que representan el 30.5% que opinan que existe alta influencia idealizada, el 22.0% opinan que existe compromiso organizacional mediano, el 8.5% compromiso organizacional alto y ninguno opina que existe compromiso organizacional bajo.

Tabla 18

Consideración individualizada y compromiso organizacional

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Bajo	3 3,7%	1 1,2%	0 0,0%	4 4,9%
	Medio	13 15,9%	42 51,2%	5 6,1%	60 73,2%
	Alto	0 0,0%	13 15,9%	5 6,1%	18 22,0%
Total		16 19,5%	56 68,3%	10 12,2%	82 100,0%

Fuente: SPSS Versión 25.0

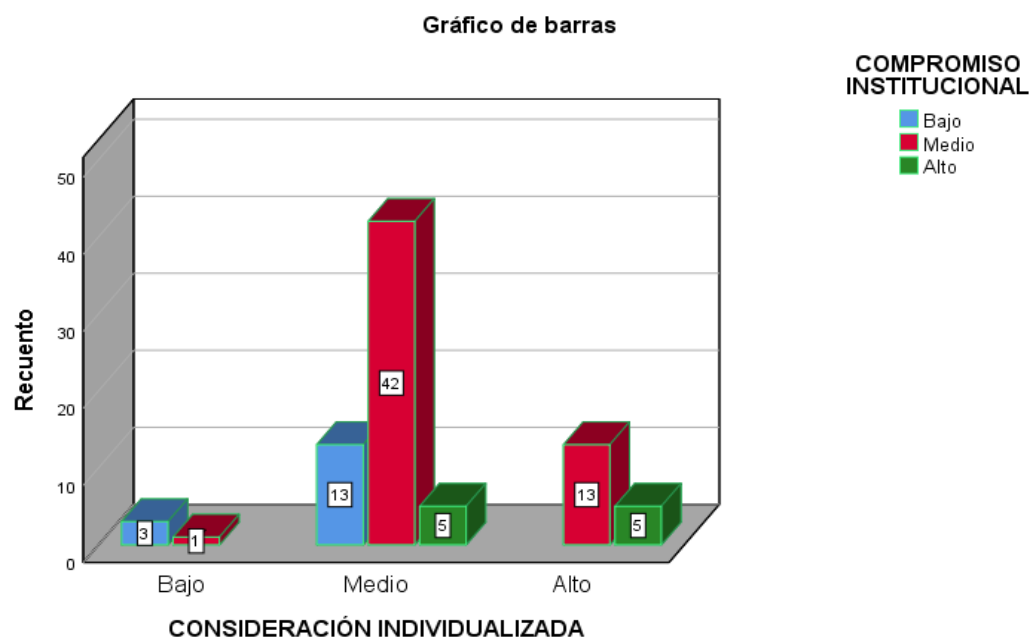


Figura 14. *Consideración individualizada y compromiso institucional*

Interpretación: De la tabla 18 y figura 14, se evidencia que de 82 trabajadores encuestados equivalente al 100% de la Municipalidad Provincial de Padre Abad, 16 de ellos que representan el 19.5% que opinan que existe bajo compromiso organizacional, el 15.9% opinan que existe una consideración individualizada mediana, el 3.7% opinan que existe baja consideración individualizada y ninguno de ellos tiene alta consideración individualizada; de 56 trabajadores que representan el 68.3% que opinan que existe compromiso organizacional mediano, 51.2% opinan que existe mediana consideración individualizada, el 15.9% opinan que existe alta consideración individualizada y el 1.2% opinan que existe baja consideración individualizada; de 10 trabajadores que representan el 12.2% que opinan que existe alto compromiso organizacional, el 6.1% opinan que existe alta y mediana consideración individualizada respectivamente y ninguno opina que existe baja consideración individualizada.

Así mismo del total de 82 trabajadores encuestados equivalente al 100%, 4 de ellos que representan el 4.9% que opinan que existe baja consideración individualizada, el 3.7% opinan que existe bajo compromiso organizacional, el 1.2% opinan que existe mediano compromiso organizacional y ninguno opinan que existe alto compromiso organizacional; de 60 trabajadores que representan el 73.2%, que opinan que existe mediana consideración individualizada, el 51.2% opinan que existe un compromiso organizacional mediano, el 15.9% bajo y el 6.1% opinan que existe un compromiso organizacional alto; de 18 trabajadores que representan el 22.0% que opinan que existe alta consideración individualizada, el 15.9% opinan que existe un compromiso organizacional mediano, el 6.1% compromiso organizacional alto y ninguno opinan que existe compromiso organizacional bajo.

4.2. Contratación de Hipótesis

La contratación de hipótesis, se realizó aplicando las pruebas estadísticas inferenciales para aceptar o rechazar la hipótesis nula planteada, por lo

tanto, se realizó la prueba de normalidad para determinar el estadígrafo correspondiente para la prueba de hipótesis.

Prueba de normalidad:

- a) El nivel de significancia límite es 5% o 0,05;
- b) Si $p > 0,05$, los datos provienen de una distribución normal
- c) Si $p < 0,05$, los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 19

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Liderazgo Transformacional	,100	82	,041
V2: Compromiso Organizacional	,126	82	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS Versión 25.0

Interpretación: En la tabla 19, la prueba de normalidad para las variables: investigadas Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional, se procesó los datos obtenidos de las dos variables, según el grado de libertad es $82 > 50$, por lo tanto, se usó los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, siendo la significancia de 0.041 y $0.003 < 0.05$, en consecuencia, la prueba de hipótesis se realizará mediante una distribución no paramétrica, siendo la más pertinente el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, puesto que este coeficiente se utiliza para variables cuya escala de medición es el ordinal donde la unidad de análisis de la muestra que son trabajadores de un municipio se pueden ordenar por rangos (Hernández y otros, 2014).

Tabla 20

Coeficiente de Rho Spearman

Valor de Rho de Spearman	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecto

Fuente: Coeficiente de Rho Spearman

Contrastación

En vista de que si el nivel de significancia (p-valor) sea menor al error probabilístico estimado de 0,05; se acepta la hipótesis alterna H_1 y se rechaza la hipótesis nula H_0 , en caso contrario la hipótesis alterna H_1 y aceptaremos la hipótesis nula H_0 .

Prueba de hipótesis general:

H_0 : La relación no es significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021.

H_1 : La relación es significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021.

Tabla 21

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Variable 1: Liderazgo Transformacional y Variable 2: Compromiso Organizacional

		Variable 1: Liderazgo Transformacional	Variable 2: Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,704**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	82	82

Fuente: SPSS Versión 25.0

Interpretación

Observando la tabla 21, se muestra un valor de la significancia bilateral o p-valor igual a cero menor al error probabilístico de 0,05, por lo que aceptamos la hipótesis alterna (H_1), encontrando así una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad-Aguaytía, 2021. Así mismo en el resultado del coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $Rho=0,704$, indicándonos una relación alta y positiva entre la variable 1 Liderazgo Transformacional y la variable 2 Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad-Aguaytía.

Prueba de Hipótesis Específico 1:

H_0 : La relación no es significativa entre la dimensión motivación inspiracional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021

H_1 : La relación es significativa entre la dimensión motivación inspiracional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021.

Tabla 22

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 1: motivación inspiracional y Variable 2: Compromiso Organizacional

		Dimensión 2: Motivación Inspiracional	Variable 2: Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,688**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	82	82

Fuente: Software SPSS Versión 25

Interpretación

Observando la tabla 22, se muestra un valor de la significancia bilateral o p-valor igual a cero menor al error probabilístico de 0,05, por lo que aceptamos la hipótesis alterna (H_1), encontrando así una relación significativa entre la Motivación Inspiracional y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021. Así mismo en el resultado del coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $Rho=0.688$; indicándonos una relación moderada y positiva entre la Dimensión 1 Motivación Inspiracional y la variable 2 Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021.

Prueba de Hipótesis Específico 2:

H_0 : La relación es significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021.

H_1 : La relación es significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021.

Tabla 23

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 2: Estimulación Intelectual y Variable 2: Compromiso Organizacional

		Dimensión 3: Estimulación Intelectual	Variable 2: Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,685**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	82	82

Fuente: SPSS Versión 25.0

Interpretación

Observando la tabla 23, se muestra un valor de la significancia bilateral o p-valor igual a cero menor al error probabilístico de 0,05, por lo que aceptamos la hipótesis alterna (H_1), encontrando así una relación significativa entre la Estimulación Intelectual y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021. Así mismo en el resultado del coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $Rho=0.685$, indicándonos una relación moderada y positiva entre la Dimensión 3 Estimulación Intelectual y la variable 2 Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021.

Prueba de Hipótesis Específico 3:

H_0 : La relación no es significativa entre la dimensión influencia idealizada y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021.

H_1 : La relación es significativa entre la dimensión influencia idealizada y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021.

Tabla 24

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 3: Influencia Idealizada y Variable 2: Compromiso Organizacional

		Dimensión 1: Influencia Idealizada	Variable 2: Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,666**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	82	82

Fuente: SPSS Versión 25.0

Interpretación

Observando la tabla 24, se muestra un valor de la significancia bilateral o p-valor igual a cero menor al error probabilístico de 0,05, por lo que aceptamos la hipótesis alterna (H_1), encontrando así una relación significativa entre la Influencia Idealizada y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021. Así mismo en el resultado del coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $Rho=0,666$, indicándonos existe una relación moderada y positiva entre la Dimensión 3: Influencia Idealizada y la variable 2 Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021.

Prueba de Hipótesis Específico 4:

H_0 : La relación no es significativa dimensión consideración individualizada y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021.

H_1 : La relación es significativa dimensión consideración individualizada y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021.

Tabla 25

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 4: Consideración Individualizada y Variable 2: Compromiso Organizacional

		Dimensión 4: Consideración Individualizada	Variable 2: Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,641**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	82	82

Fuente: SPSS Versión 25.0

Interpretación

Observando la tabla 25, se muestra un valor de la significancia bilateral o p-valor igual a cero menor al error probabilístico de 0,05, por lo que aceptamos la hipótesis alterna (H_1), encontrando así una relación significativa entre la Consideración Individualizada y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021. Así mismo en el resultado del coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $Rho=0,641$, por lo que existe una relación moderada y positiva entre la Dimensión 4 Consideración Individualizada y la variable 2 Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021

V. DISCUSIÓN

Después de presentar, analizar e interpretar los resultados se procede a realizar la discusión relacionando los resultados obtenidos con las investigaciones previas y teorías mencionadas al tema, referida a las variables investigadas: Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional y sus dimensiones teniendo en consideración también los objetivos e hipótesis del presente estudio investigativo.

En referencia a la hipótesis general: La relación es significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021, de acuerdo a la contrastación de la hipótesis se evidencia una correlación positiva alta de 70% (0.704) y una significación bilateral igual a 0,000 menor que el error probabilístico estimado de 0.005 entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional de la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía.

En ese sentido, existe concordancia con los resultados de Ramos (2018) en su tesis sobre estilos de liderazgo y compromiso organizacional menciona la existencia de una correlación significativa entre ambas variables y que es alto y positivo. Por su parte, Barra (2017) en su investigación realizada sobre liderazgo transformacional y compromiso organizacional concluye también que existe relación significativa entre dichas variables. Del mismo modo, Aguilar (2019) menciona que existe relación directa entre las variables investigadas, ya que en la prueba de hipótesis la significancia bilateral con dos colas fue menor que el error probabilístico estimado y el coeficiente de correlación alto y positivo igual a 0.872; Luján (2019) en su investigación afirma que el liderazgo transformacional en una organización se asocia directamente con otras variables influyendo favorablemente. Así mismo, los hallazgos de la presente investigación coinciden con la teoría de Avolio et al (2004), quien en su artículo científico reporta como resultado una asociación positiva entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Estas conclusiones ponderan la importancia que tiene el liderazgo transformacional en el desarrollo de toda organización, al respecto Bracho & García (2013) en su artículo científico “Algunas

consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional, afirma que este liderazgo convierte a los seguidores en personas creativas, innovadoras, altamente motivadas al éxito, a la participación, al colectivo, al esfuerzo comprometidas e identificadas con la institución para alcanzar metas en torno a los objetivos propuestos.

Asimismo, en la hipótesis específica 1: La relación es significativa entre la dimensión motivación inspiracional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021. De acuerdo con los a la prueba de hipótesis existe una correlación positiva moderada entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional donde el coeficiente de correlación es de 69% (0,688) y una significancia bilateral de 0,000. En concordancia con este resultado, Manzoor et al (2019) sostiene que el liderazgo transformacional y su dimensión motivación inspiracional es un factor que predispone al desempeño laboral teniendo gran trascendencia en el compromiso organizacional porque pueden mejorar la productividad de toda la organización. También, Pérez (2019), en su tesis sostiene el liderazgo transformacional debido que es un factor motivante tiene un valor alto y positivo, es decir el liderazgo impacta de manera importante y alta en el desempeño laboral, teniendo mayor repercusión en el compromiso del trabajador. En tal sentido la teoría de Fonseca et al (2019) en su artículo científico publicado en la Revista de Psicología, afirma que en la actualidad existe mucha importancia e interés de parte de las organizaciones por estudio del comportamiento de las personas en el campo laboral y de sus factores más incidentes, siendo uno de ellos el liderazgo transformacional con su dimensión motivación inspiracional. Del mismo modo Bass (2000, citado por Mendoza y Ortiz, 2006) indica que el liderazgo transformacional tiene la característica principal de motivar e inspirar a sus seguidores de realizar más de lo que se esperan lo que conlleva a producirse grandes cambios en la persona, en los grupos, la organización en el la sociedad en general. Así mismo el liderazgo transformacional motiva, orienta, guía e impulsa a sus seguidores a lograr metas o propósitos comunes.

En relación a la hipótesis específica 2: La relación es significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el compromiso organizacional en la

Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021. En los resultados se observa una correlación positiva moderada entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional con un valor de 0,685 y una significancia bilateral de 0,000. En ese sentido, Cares et al (2018) en su trabajo de investigación, afirma que existe relación o dependencia entre el liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual y el compromiso de continuidad y afectivo de los colaboradores, ello implica que los trabajadores tienen un sentimiento personal de continuar en la institución debido fundamentalmente a las estimulaciones, reconocimiento e incentivos que reciben en la organización. En la misma línea, Salvador y Sánchez (2018), en su artículo científico concluye que existe una correlación moderada positiva entre los líderes directivos y las obligaciones de los docentes en la institución; conclusión que es parecida al de la presente investigación y que reafirma la importancia del liderazgo sobre todo del transformacional con su dimensión estimulación intelectual en el comportamiento de los colaboradores, que se sienten comprometidos con su institución. Por otra parte Aldana, Tafur, & Leal (2018) refieren que los estilos de liderazgo de los responsables de las organizaciones es un soporte importante para mantener el compromiso organizacional de los colaboradores, donde la estimulación intelectual es un componente del liderazgo transformacional donde el líder motiva permanentemente a sus seguidores, direcciona y promueve la innovación y creatividad dejando que los colaboradores actúen en forma autónoma y responsable y que las situaciones eventuales o inesperadas no son amenazas sino que los mira como oportunidades de desarrollo y crecimiento para los seguidores indagando, reflexionando y analizando dichas situaciones para cumplir eficientemente las labores encomendadas.

De igual manera, en relación con la hipótesis específica 3: La relación es significativa entre la dimensión influencia idealizada y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021; acorde con la prueba de hipótesis se aprecia la relación significativa de la influencia idealizada con el compromiso organizacional con un nivel de correlación positiva moderada de 61% (0,666), con un p-valor encontrado igual

a cero; existiendo por lo tanto una correlación positiva moderada de la influencia idealizada con el compromiso organizacional. En concordancia con estos resultados De Lima & Costa (2015) en su trabajo de investigación concluye que el liderazgo transformacional y sus dimensiones como la influencia idealizada fortalece positivamente la confianza organizacional comprometiendo a los colaboradores en el cumplimiento de sus funciones con efectividad y eficacia para mejorar sustancialmente la productividad. Por su parte, Mendoza, García y Nava (2015) en su trabajo de investigación, afirman que los compromisos en la organización tienen impactos directivos y son significativos, del mismo modo los líderes transformacionales tienen mayor impacto en la satisfacción existiendo una relación positiva del liderazgo transformacional con sus dimensiones en el compromiso organizacional. Estos resultados de la importancia que tiene el liderazgo transformacional con sus dimensiones en el compromiso organizacional lo corrobora Perilla y Gómez (2017), en su artículo científico, afirman que el liderazgo transformacional tiene la destreza y habilidad de influir en los demás cambiando la escala de sus valores consiguiendo al mismo tiempo mayor compromiso y esfuerzo por parte de los colaboradores con la finalidad de lograr los objetivos y metas institucionales que respondan a la misión y visión de la organización. Así mismo Bass y Avolio (2006) citado en Bracho y García (2013), consideran que la influencia idealizada consiste en que un líder tiene la capacidad de recibir el reconocimiento y la felicitación de sus seguidores y realizar los ideales, así mismo el líder es reconocido como un modelo, como un arquetipo ideal porque se diferencia sustancialmente de otro por su sello personal, competencias y sus capacidades genuinas y propias que le permiten crear interés, confianza y respeto de los demás y así poder influenciar en sus seguidores al compromiso con la organización.

Finalmente, referente a la hipótesis específica 4: La relación es significativa dimensión consideración individualizada y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021. Con los resultados se evidencia el grado de correlación positiva moderada de la consideración individualizada y el compromiso organizacional con un valor del 64% (0.641) y un nivel de significancia de 0,000. Al respecto Aguilar (2019) en

su trabajo de investigación, además de determinar que existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de acuerdo a su prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, afirma que la consideración individualizada incide en el compromiso de los trabajadores toda vez que es la característica que consiste en cómo el líder satisface las necesidades, expectativas e intereses de sus seguidores actuando como mentor o maestro donde el líder es empático, maneja adecuadas relaciones interpersonales, proporciona apoyo, altas habilidades comunicativas y asertivas, tiene la capacidad de escucha, tiene respeto por todas las personas, asigna tareas justas y equitativas como medio de desarrollo y monitorea permanentemente brindando apoyo a los que lo requieran. Del mismo modo Castro (2015) en su tesis” afirma que el personal directivo adolece fundamentalmente del liderazgo idealizado como la influencia en sus seguidores, motivación, inspiración y estímulo intelectual, el director casi siempre tiene la capacidad de desarrollar su liderazgo transformacional dentro de la gestión del sistema educativo y la dimensión más predominante es la activación intelectual, donde la consideración individualizada tiene una valoración baja que no concuerda con el resultado de la presente investigación donde dicha dimensión se encuentra en una valoración media o regular. Concordante con la teoría del liderazgo López, Fuentes, & Moreno (2018) afirman que el liderazgo transformacional en sí es un estado emocional de las personas, con competencias y capacidades necesarias para alcanzar y lograr que una organización sea más dinámica, más rentable, con alto compromiso social, con la habilidad de cambiar la actitud de sus colaboradores con mucha identidad y compromiso hacia la organización. Del mismo modo Moriano et al (2014) afirman que liderazgo transformacional hace que el líder considere, inspire, estimule e inflencie a sus seguidores a adoptar la visión de la empresa como si fueran suyos y orientar su energía hacia el cumplimiento de objetivos colectivos. (Willman y Velasco, 2011), complementando a ello, indica que el liderazgo transformacional es la capacidad y habilidad de influir en los demás cambiando la escala de sus valores consiguiendo al mismo tiempo mayor compromiso y esfuerzo por parte de los colaboradores. Hellriegel, Jackson y Slocum (2003). Indican que el líder transformacional mediante la consideración individualizada y

la motivación inspiracional alienta a sus seguidores a pensar, aceptar y asumir nuevos retos organizacionales promoviendo el desarrollo de los demás para que puedan ser líderes o mejores líderes para su desarrollo personal comprometiéndose plenamente con su organización.

VI. CONCLUSIONES

Según el objetivo general, la investigación determinó la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021; por consiguiente, se demostró en los resultados que el 34% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía tienen un liderazgo transformacional alto; así mismo, el 12% de los colaboradores tienen un compromiso alto con el municipio; además, el coeficiente de Rho de Spearman presentó un valor de 70% ($r=0.704$), demostrándose la relación positiva alta y estadísticamente significativa; por tanto, el liderazgo transformacional mide los indicadores de la motivación inspiracional, estimulación intelectual, influencia idealizada y consideración individualizada, de esa manera se relaciona significativamente en el compromiso organizacional priorizando un adecuado compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

En relación al primer objetivo específico, se determinó la relación entre la dimensión motivación inspiradora y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021; por lo tanto se demostró que el 17% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía tienen una motivación inspiradora alta; así mismo, el 12% de los colaboradores tienen un compromiso alto con el municipio; además, el coeficiente de correlación tiene un valor de 69% ($r=0.688$), por lo que la relación es positiva moderada y significativa; por tanto, concluyendo que la motivación inspiracional del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional, por lo que, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía deben cumplir con entusiasmo sus funciones tomando decisiones exitosas con la finalidad de tener adecuados desempeños y así cumplir con las metas y objetivos institucionales.

En relación al segundo objetivo específico, se determinó la relación entre la dimensión estimulación intelectual y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021; por lo tanto se demostró que el 21% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de

Padre Abad – Aguaytía tienen una estimulación intelectual alta; así mismo, el 12% de los colaboradores tienen un compromiso alto con el municipio; además, el coeficiente de correlación tiene un valor 68% ($r=0.685$), por lo que la relación es positiva moderada y significativa; por tanto, se concluye que la estimulación intelectual del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional, por lo que, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía deben cumplir sus funciones con acciones pro activas, con creatividad y sobre todo con manejo adecuado y ordenado de las tareas encomendadas para la satisfacción de toda la comunidad.

En relación al tercer objetivo específico, se determinó la relación entre la dimensión influencia idealizada y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021; por lo tanto se demostró que el 30% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía tienen una influencia idealizada alta; así mismo, el 12% de los colaboradores tienen un compromiso alto con el municipio; además, el coeficiente tiene un valor de correlación del 67% ($r=0.666$), por lo que la relación es positiva moderada; por tanto, se concluye que el la influencia idealizada del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional, por lo que, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía deben cumplir sus funciones con amabilidad, cortesía hacia los usuarios, tener estabilidad emocional permanentemente y un comportamiento ecuánime frente a los usuarios para resolver sus peticiones.

Referente al cuarto objetivo específico, se determinó la relación entre dimensión consideración individualizada y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021; por lo tanto se demostró que el 22% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía tienen una consideración individualizada alta; así mismo, el 12% de los colaboradores tienen un compromiso alto con el municipio; además, el coeficiente de correlación tiene un valor de 64% ($r=0.641$), por lo que la relación positiva moderada y significativa; por tanto, se concluye que la consideración individualizada del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional, por lo que, los trabajadores

de la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytia deben evidenciar en todo momento un crecimiento cognitivo adecuado para su desarrollo personal y profesional, del mismo modo deben cultivar y desarrollar la empatía que es necesario cuando se trabaja y se atiende a personas y también proponer propuestas emergentes e innovadoras en bien de la institución.

VII. RECOMENDACIONES

Para empezar, el objetivo general fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021; los resultados alcanzados, según la opinión, el 66% de los encuestados de la Municipalidad Provincial de Padre Abad evidencian que el liderazgo organizacional se encuentra en un nivel bajo y medio, lo que indica que no existe un adecuado liderazgo transformacional así mismo, el 88% de los encuestados consideran que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel bajo y medio, es decir, los colaboradores no se sienten identificados con los objetivos, con las metas y deseos, no al mismo tiempo un adecuado sentido de pertenencia, todo esto, debido a los que tienen que conducir el municipio no desarrollan ni practican adecuadamente en todos los colaboradores ni en ellos mismos la motivación inspiracional, la estimulación intelectual, la influencia idealizada y la consideración individualizada que son pilares para tener un liderazgo transformacional acorde con las exigencias de las metas y objetivos institucionales y ello no permite que los colaboradores tengan claramente el compromiso afectivo, de continuidad y el compromiso normativo que toda institución requiere para el cumplimiento de la misión y visión formuladas, por esta razón se recomienda a los funcionarios y directivos de la Municipalidad Provincial de Padre Abad realizar talleres, conversatorios con la finalidad de que los colaboradores sean líderes en el espacio que les corresponde y se comprometan e identifiquen con la cultura organizacional de la institución.

Seguidamente, el objetivo específico 1, fue determinar la relación entre la dimensión motivación inspiracional y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021 los resultados alcanzados, según la opinión, el 83% de los encuestados de la Municipalidad Provincial de Padre Abad evidencian que la motivación inspiracional del liderazgo organizacional se encuentra en un nivel bajo y medio, lo que indica que no existe una adecuada motivación en los colaboradores, así mismo, el 88% de

los encuestados consideran que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel bajo y medio, es decir, no existe un total compromiso con el municipio, todo esto, debido a los que tienen que conducir el municipio no desarrollan ni direccionan adecuadamente para que todos los trabajadores perciban de forma optimista el futuro, se comporten entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas, muchos de ellos no tienen una convicción de su futuro ni expresan mucha confianza en que las metas del municipio serán cumplidas, por esta razón se recomienda a los funcionarios y directivos de la Municipalidad Provincial de Padre Abad motivar permanentemente a los colaboradores para que todos en conjunto puedan crear una visión atractiva, interesante y estimulante motivando a todo el equipo de lo que se debe realizar estimulando para el cumplimiento de sus funciones, mostrando entusiasmo, optimismo, con alta proactividad contagiando a todo el equipo.

Mientras que, el objetivo específico 2, fue determinar la relación entre la dimensión estimulación intelectual y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía; 2021; los resultados alcanzados, según la opinión, el 79% de los encuestados de la Municipalidad Provincial de Padre Abad evidencian que la estimulación intelectual se encuentra en un nivel bajo y medio, lo que indica que no existe una adecuada estimulación a los colaboradores, así mismo, el 88% de los encuestados consideran que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel bajo y medio, es decir, no existe un total compromiso con el municipio, todo esto, debido a los que tienen que conducir el municipio no direccionan ni capacitan a los colaboradores en las formas nuevas de enfocar problemas considerando diferentes perspectivas cuando se intenta solucionarlos, viéndoles desde diferentes ángulos o puntos de vista para que puedan sugerir formas innovadoras de trabajo, por esta razón se recomienda a los funcionarios y directivos de la Municipalidad Provincial de Padre Abad realizar talleres, conversatorios o pasantías con municipios que hayan tenido experiencias exitosas con la finalidad de que los colaboradores direccionen y promuevan la innovación y creatividad dejando que los colaboradores actúen en forma autónoma y responsable.

Por consiguiente, el objetivo específico 3, fue determinar la relación entre la dimensión influencia idealizada y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021; los resultados alcanzados, según la opinión, el 69% de los encuestados de la Municipalidad Provincial de Padre Abad evidencian que la influencia idealizada se encuentra en un nivel bajo y medio, lo que indica que no existe una adecuada influencia idealizada así mismo, el 88% de los encuestados consideran que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel bajo y medio, es decir, no existe un total compromiso con el municipio, todo esto, debido a los que tienen que conducir el municipio no desarrollan ni dan a conocer los valores y principios más importantes de la institución para que los colaboradores se sientan orgullosos/as de trabajar en ella, para que al mismo tiempo tengan un fuerte sentido del deber que más allá de su propio interés por el bien del grupo, ganando gradualmente respeto por la forma de actuar, para que los colaboradores también cultiven aspectos morales y éticos en sus decisiones demostrando sentido de autoridad y confianza, dando real importancia por la misión cumplida, por esta razón se recomienda a los funcionarios y directivos de la Municipalidad Provincial de Padre Abad realizar talleres, conversatorios, capacitaciones con la finalidad de que los colaboradores tengan características de líderes transformacionales donde recibiendo el reconocimiento y la felicitación de todo el grupo y sean considerados como ejemplo, modelos y arquetipos permitiendo crear interés, confianza y respeto de los demás.

Para terminar, el objetivo específico 4, fue determinar la relación dimensión consideración individualizada y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía, 2021; los resultados alcanzados, según la opinión, el 78% de los encuestados de la Municipalidad Provincial de Padre Abad evidencian que la consideración individualizada del liderazgo organizacional se encuentra en un nivel bajo y medio, lo que indica que no existe una adecuada consideración en el municipio, así mismo, el 88% de los encuestados consideran que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel bajo y medio, es decir, no existe un total compromiso con el municipio, todo esto, debido a los que tienen que conducir el municipio no realizan

actividades ni programas para enseñar y capacitar a sus colegas de trabajo, donde la mayoría se trata como persona individual más que como miembro de un grupo para ello es necesario que se tome en cuenta las necesidades y habilidades de cada uno de los colaboradores para que puedan mejorar sus competencias y capacidades, por esta razón se recomienda a los funcionarios y directivos de la Municipalidad Provincial de Padre Abad realizar y ejecutar proyectos de innovadores para que los colaboradores satisfagan sus necesidades, expectativas e intereses como mentores desarrollando la empatía, manejando adecuadas relaciones interpersonales, para proporcionar apoyo empleando altas habilidades comunicativas y asertivas brindando apoyo a los que lo requieran para que de esta manera los colaboradores se comprometan más con el municipio.

REFERENCIAS

- Aguilar, S. M. (2019). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la Ciudad de Trujillo, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, Perú.
- Alcazar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Revista de coyuntura y perspectiva* v.5 n.4 Santa Cruz de la Sierra dic. 2020. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext
- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). *Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla-Colombia*. 39(11), 13. Retrieved from <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Arciniega, L., Allen, N., & González, L. (2018). "Don't mess with my company": An exploratory study of commitment profiles before and after dramatic external events. *Journal of Management and Organization*, 24(2), 224–238. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.5>
- Arias, H. (2001). *Principios de Organización y dirección*. México: Ediciones Ciencia y técnica.
- Arroyo, S., & Muro, J. (2017). Evaluación del estilo de Liderazgo Transaccional y Transformacional a través de Modelos Confirmatorios: Una aplicación a los jóvenes emprendedores de la Zona Metropolitana de Guadalajara. *Revista de Análisis Cuantitativo y Estadístico*, 4(12), 32–51. Disponible en: http://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Analisis_Cuantitativo_y_Estadistico/vol4num12/Revista_de_Análisis_Cuantitativo_y_Estadístico_V4_N12_5.pdf

- Avolio, B., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), 951–968. <https://doi.org/10.1002/job.283>
- Barra, T. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo*. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú
- Bass, B. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (1), 9-13. Disponible en: <http://psycnet.apa.org/record/2010-19281-002>
- Betanzos, D. N., Andrade, P. P. y Paz, R. F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (5)
- Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15(2). Obtenido de [file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-AlgunasConsideracionesTeoricasSobreELiderazgoTran-445107%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-AlgunasConsideracionesTeoricasSobreELiderazgoTran-445107%20(2).pdf)
- Cares, F. Melo. M. Sepúlveda D. (2018). *Efecto mediador del Compromiso Organizacional sobre la Adicción al Trabajo*. Universidad de Concepción, Chile. Recuperado de: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/3233/Cares%20Gallegos%20Melo%20Mart%C3%ADnez%20Xep%7Bulveda%20Beltr%C3%A1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Castro, J. (2015). *Dimensiones del Liderazgo Transformacional Predominantes en la directora de la Institución Educativa Privada Federico Villarreal de la Provincia de Talara*. (Tesis de maestría). Universidad de Piura, Perú.

Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/MAE_EDUC_154.pdf?sequence=3

- De Lima, O., & Costa, J. (2015). *Relacionando liderazgo transformacional y confianza organizacional: ¿Tiene el compromiso organizacional un efecto mediador?* Cuadernos de Gestión, 16(1), 43–62. <https://doi.org/10.5295/cdg.140484om>
- Ding, J. y Melián, S. (2012). *Dirección y gestión de recursos humanos*. España: Servicio de Publicaciones y Difusión Científica. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books/about/Direcci%C3%B3n_y_gest
- Elkhdr, H., & Kanbur, A. (2018). Organizational Commitment in Relation to Demographic Characteristics among Lecturers Working at Libyan Universities. *International Journal and Social Science Invention (IJHSSI)*, 7(12), 46–52.
- Escandon, D., & Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 32, 137–145. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>
- Fonseca, J., Cruz, C., & Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(1), 7–29. Disponible en: <https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2003). *Administración: Un enfoque basado en competencias*. (12° ed.). Texas: Universidad de Texas. Disponible en: https://issuu.com/cengagelatam/docs/hellriegel_issuu
- Hellriegel, D. (2012). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Thompson Editores.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (6ªed.). México: McGraw-Hill.
- Hernandez, B. et al. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ.*

Guadalajara. 2018, vol.8, n.16. Disponible en: <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>.

Lema, M. (2017). *El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria: Estudio de caso: Red de productores Agroecológica del Austro Provincia del Azuay Ecuador, 2015-2016*. Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Escuela de Trabajo Social.

López, J., Fuentes, A., & Moreno, A. (2018). El liderazgo efectivo en los centros concertados de naturaleza cooperativa: Percepciones de sus docentes. *Actualidades Investigativas En Educación*, 18(3), 1–21. <https://doi.org/10.15517/aie.v18i3.34195>

Luján, P. (2019). *Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en docentes de una Universidad Pública*. Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27125/Luj%C3%A1n_MPM.pdf?sequence=1

Manzoor, F. et al. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Sustainability*, 11(436), 1-14. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/2/436/pdf-vor>

Martínez, J., Cardeño, E., Ramírez, W. & Durán, S. (2017). Liderazgo Transformacional Como Estrategia de Adaptación en la Gestión Logística Empresarial. *Desarrollo Gerencial*, 9(2). Obtenido de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/2980/3473>

Martínez, Y. (2013). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Mendoza, I., García, B. y Nava, V. (2015). *Modelamiento Estructural del Compromiso Organizacional, Liderazgo Transformacional y Variables de Resultado en Personal que Labora en Escuelas Públicas de Educación*

Básica en el Distrito Federal (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de México, México D.F.

- Mendoza, M y Ortiz, C (2013). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. XIV, núm. 1, junio, 2013, pp.118-134. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Meyer, J., & Allen, N. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide*. Kanada: University of Western Ontario). 1–16.
- Meyer, J., Kam, C., Goldenberg, I., & Bremner, N. (2013). Organizational commitment in the military: Application of a profile approach. *Military Psychology*, 25(4), 381–401. <https://doi.org/10.1037/mil0000007>
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Montoya, E. (2014) *validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. De la Universidad Peruana de Ciencias Aplicada, de la ciudad de Lima-Perú.
- Moriano, J., Molero, F., Topa, G., & Lévy, J. (2014). The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(1), 103–119. <https://doi.org/10.1007/s11365-011-0196-x>
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26, 1–11. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Onuoha, C., & Idemudia, E. (2018). Influence of perceived glass ceiling and personal attributes on female employees' organizational commitment.

Géneros, 7(1), 1556–1578. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6330983>

Peña, M., Díaz, G., Chávez, A. & y Sánchez, C. (2016). El Compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 95-105.

Pérez, D. (2019). *Liderazgo y su influencia en el Desempeño Laboral de los millennials en el sector de Tecnologías de la Información en el 2019*. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Disponible en: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/651971/P%c3%a9rez_%20ChD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Perilla, L., & Gómez, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2).

Paolucci, N., Dimas, I., Zappalà, S., Lourenço, P., & Rebelo, T. (2018). Transformational Leadership and Team Effectiveness: The Mediating Role of Affective Team Commitment. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), 135–144. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a16>

Ramírez, A., & Domínguez, L. (2012). EL Clima Organizacional y el Compromiso Institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Revista de Investigación Administrativa*, 21-30.

Ramos, A. (2005). *El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima*. Tesis para optar el grado de Maestría en Pedagogía. Universidad de Colima, México.

Ramos, C. (2018). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén – 2017*. Universidad César Vallejo. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11865>

- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice-Hall Hispanoamérica S.A.
- Rodríguez, E., Pedraja, L., & Ganga, F. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. *Contabilidad y Negocios*, 12(23), 129–144. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.201701.009>
- Salvador, E. y Sánchez, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Rev. Investigación Altoandina*. vol.20 no.1 Puno ene./mar. 2018. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Quinta Edición. Lima: Business Support Aneth
- Serrano, B., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117–125. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70026-6)
- Willman, S. & Velasco, M.I. (2011). Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la Universidad ICESI. *Estudios Gerenciales*. 27,118. 67-84. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v27n118/v27n118a04>. Pdf
- Zamora, G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41 (3), 445-460. DOI: 10.14349/rlpv41i3.387.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Liderazgo transformacional	Es el tipo de liderazgo que se basa sustancialmente en la motivación e inspiración transformando la escala de valores de sus seguidores para producir mejorando la calidad de vida de las personas (Mendoza y Ortiz, 2006)	El liderazgo transformacional será medido mediante el cuestionario adaptado de Martínez (2013) Pontificia Universidad Católica del Perú, conformado por 20 ítems	Motivación inspiracional	-Entusiasmo en las funciones -Decisiones exitosas	Ordinal
			Estimulación intelectual	-Acciones pro activas -Creatividad -Manejo ordenado	
			Influencia idealizada	-Disposición a las sonrisas -Estabilidad emocional -Ecuanimidad ante las dificultades	
			Consideración individualizada	-Crecimiento cognitivo -Empatía -Propuestas innovadoras	
Variable 2: Compromiso organizacional	Es un estado psicológico de identificación con una organización en todos los aspectos con alto sentido de pertenencia y con alta responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones (Robbins, 2004)	El compromiso organizacional será medido mediante el cuestionario adaptado de Montoya (2004) de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas conformada por 18 ítems	Compromiso afectivo	-Identificación con el municipio -Involucramiento con el municipio -Sentido del deber	Ordinal
			Compromiso de continuidad	-Percepción de alternativas -Pertenencia personal -Satisfacción de expectativas	
			Compromiso normativo	-Sentido de obligación -Sentido de lealtad -Agradecimiento	

ANEXO 02: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Cargo: _____ Área: _____ Condición: _____
 Sexo: _____ Fecha: _____

I. INSTRUCCIONES

Estimado trabajador(a) el presente cuestionario es para la realización de un trabajo de investigación. Mucho agradeceré contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con una (X), la respuesta que considere conveniente.

De antemano le agradecemos su colaboración

Las valoraciones de las respuestas son:

Nunca	Raras veces	Algunas veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	VALORACIÓN				
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL						
1	Hablo de forma optimista sobre el futuro	0	1	2	3	4
2	Hablo entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas	0	1	2	3	4
3	Presento una convincente visión del futuro	0	1	2	3	4
4	Expreso confianza en que las metas serán cumplidas	0	1	2	3	4
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
5	Me proporciono formas nuevas de enfocar problemas.	0	1	2	3	4
6	Considero diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	0	1	2	3	4
7	Veo los problemas desde distintos ángulos	0	1	2	3	4
8	Sugiero nuevas formas de completar el trabajo	0	1	2	3	4
INFLUENCIA IDEALIZADA						
9	Doy a conocer cuáles son mis valores y principios más importantes	0	1	2	3	4
10	Hago sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella	0	1	2	3	4
11	Enfatizo la importancia de tener un fuerte sentido del deber	0	1	2	3	4
12	Voy más allá de mi propio interés por el bien del grupo	0	1	2	3	4
13	He ganado el respeto por mi forma de actuar	0	1	2	3	4
14	Considero los aspectos morales y éticos en las decisiones que tomo	0	1	2	3	4
15	Demuestro un sentido de autoridad y confianza	0	1	2	3	4
16	Enfatizo la importancia de una misión común	0	1	2	3	4
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						
17	Dedico tiempo a enseñar y capacitar a mis colegas de trabajo	0	1	2	3	4
18	Me trato como persona individual más que como miembro de un grupo.	0	1	2	3	4
19	Considero que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros	0	1	2	3	4
20	Me esfuerzo en mejorar mis capacidades	0	1	2	3	4

ANEXO 02: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Cargo: _____ Área: _____ Condición: _____
 Sexo: _____ Fecha: _____

II. INSTRUCCIONES

Estimado trabajador(a) el presente cuestionario es para la realización de un trabajo de investigación. Mucho agradeceré contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con una (X), la respuesta que considere conveniente.

De antemano le agradecemos su colaboración

Las valoraciones de las respuestas son:

Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
0	1	2	3	4

Nº	PREGUNTAS	VALORACIÓN
COMPROMISO AFECTIVO		
1	Actualmente trabajo en la Institución más por servir que por necesidad.	0 1 2 3 4
2	Tengo una gran sensación de pertenecer al municipio	0 1 2 3 4
3	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	0 1 2 3 4
4	Me siento como parte de una familia en el municipio.	0 1 2 3 4
5	Realmente siento como si los problemas del municipio fueran mis propios problemas.	0 1 2 3 4
6	Disfruto hablando de los logros del municipio con el público	0 1 2 3 4
COMPROMISO DE CONTINUIDAD		
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en el municipio es porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	0 1 2 3 4
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar el municipio	0 1 2 3 4
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en la institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo	0 1 2 3 4
10	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar de trabajar en el municipio, incluso si quisiera hacerlo.	0 1 2 3 4
11	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora de trabajar en el municipio.	0 1 2 3 4
12	Por ninguna razón dejaría de trabajar en el municipio por los reconocimientos que se recibe por la labor realizada	0 1 2 3 4
COMPROMISO NORMATIVO		
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en el municipio es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	0 1 2 3 4
14	Demuestro lealtad o fidelidad al municipio, apostando todo mi esfuerzo por ella.	0 1 2 3 4

15	No me sentiría bien si dejase ahora el municipio, considerando todo lo que me ha brindado.	0	1	2	3	4
16	Llevo muchos años laborando en la institución, por lo que se ha creado un sentido de pertenencia	0	1	2	3	4
17	La experiencia adquirida durante los años hace que este siga trabajando en el municipio.	0	1	2	3	4
18	Creo que le debo mucho a la institución	0	1	2	3	4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GONZALES MATOS MARCELO DANTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PADRE ABAD, UCAYALI, 2021", cuyo autor es GUILLEN VILCA VIVIANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

LIMA, 04 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GONZALES MATOS MARCELO DANTE DNI: 08711426 ORCID 0000000343655990	Firmado digitalmente por: MDGONZALESG el 14- 01-2022 21:04:34

Código documento Trilce: TRI - 0252846