

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACUCHA, PROVINCIA
ANDAHUAYLAS, REGIÓN APURÍMAC, 2017.**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentado por:

WILFREDO JUNCO HUAMÁN

Andahuaylas, Perú

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACUCHA, PROVINCIA
ANDAHUAYLAS, REGIÓN APURÍMAC, 2017.**

WILFREDO JUNCO HUAMÁN

Asesor:

Lic. Adm. Edwin Mescco Cáceres

Andahuaylas, Perú

2018



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En el local de la sede Académica de la FCE-EPAE de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de SAN JERÓNIMO, siendo las 16:00 horas del día VEINTIDOS de NOVIEMBRE del año 2018, se reunieron el Mg. Lic. Adm. JUAN CIELO RAMÍREZ CAJAMARCA, Mg. Eco. Doris Bustinza Saldívar y el Mg. Lic. Adm. SIMÓN JOSÉ CAMA FLORES integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado: H.D.E. RAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACUCHA, PROVINCIA ANDAHUAYLAS, REGIÓN APURÍMAC, 2017, cuyo autor es el Bachiller en P.D.M. ADMINISTRACIÓN WILFREDO JUNCO HUAMÁN y su Asesor Lic. ADM. EDWIN MESCO CÁCERE, con el propósito de proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación y defensa de la Tesis, el Jurado Evaluador ACORDÓ: APROBAR por UNANIMIDAD al Bachiller en ADMINISTRACIÓN WILFREDO JUNCO HUAMÁN, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
<u>14</u>	<u>CATORCE</u>	<u>BUENO</u>

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
Mg. Lic. Adm. Juan Cielo Ramírez Cajamarca
DOCENTE

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Mg. Doris Bustinza Saldívar
DOCENTE

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Mg. Simón José Cama Flores
DOCENTE

DEDICATORIA

A mis padres, porque creyeron en mí y por mostrarme el camino hacia a la superación, gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzado mi meta.

A mi compañera de tantos años, que estuvo en siempre ahí, en las buenas y malas, gracias por tu apoyo.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer al señor, por ser mi creador todopoderoso, por darme la sabiduría para lograr mi meta y por orientarme por el camino correcto.

Le doy gracias a mis padres, Armandina y Ceferino, por el apoyo que me brindaron, por su preocupación y sus sabios consejos hicieron la persona que soy, gracias por confiar y creer en mí.

A mis asesores por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también haberme tenido paciencia en el desarrollo de la tesis.

Gracias a la vida, por este peldaño nuevo y a todas las personas que me apoyaron en la realización del proyecto.

PRESENTACIÓN

Dando cumplimiento al Reglamento de Grados de Títulos de la Facultad de Ciencias de la Empresa, Escuela Profesional de Administración de Empresas, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, presento ante ustedes señores miembros de jurados para su evaluación y aprobación de la investigación: Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, Región Apurímac, 2018.

Lo que trata de demostrar dicho proyecto de investigación es determinar la relación que existe entre Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional, estas variables estudiadas son dos temas fundamentales dentro de las organizaciones para cumplir las metas y objetivos establecidos. En el trabajo investigativo se tomó en cuenta los pasos metodológicos y procedimientos de la investigación científica.

A demás en la investigación se ha ampliado el conocimiento existente acerca de los temas estudiados, aspira aportar en el conocimiento teórico-científico, que sirva de fuente para las futuras investigaciones similares a esta.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN.....	xvi
CAPÍTULO I.....	18
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	18
1.1. Planteamiento del problema	18
1.2. Formulación del problema	21
1.2.1. Problema general	21
1.2.2. Problemas específicos	21
1.3. Delimitación de la investigación	21
1.3.1. Delimitación espacial.....	21
1.3.2. Delimitación temporal.....	21
1.3.3. Delimitación teórica	22
1.4. Justificación	22
1.4.1. Justificación practica	22
1.4.2. Justificación teórica-científica	22
1.4.3. Justificación metodológica.....	22
Objetivos.....	23
1.4.4. Objetivo general	23
1.4.5. Objetivos específicos	23
CAPÍTULO II.....	24
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
2.1. Antecedentes.....	24
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	24
2.1.2. Antecedentes nacionales	26

2.1.3. Antecedentes locales	28
2.2. Marco teórico.....	29
2.3. Marco conceptual	41
CAPÍTULO III.....	44
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	44
3.1. Hipótesis.....	44
3.1.1. Hipótesis general.....	44
3.3. Operacionalización de variables	45
3.4. Metodología.....	46
3.5. Población y muestra	48
3.5.1. Población	48
3.5.2. Muestra	48
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
3.6.1. Técnicas.....	49
3.6.2. Instrumentos	49
3.7. Métodos de análisis de datos.....	50
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	52
4.1. Resultados de la investigación.....	52
4.1.1. Validación de instrumento.....	52
4.1.2. Fiabilidad de instrumento –Alfa de Cronbach.....	52
4.1.3. Datos generales de los trabajadores de Municipalidad Distrital de Pacucha.....	54
4.1.4. Distribución de las frecuencias de investigación por cada items	58
4.1.5. Distribución de frecuencias de variables y dimensión	86
4.1.6. Contrastación estadística de hipótesis.....	95
CAPÍTULO V	100
DISCUSIÓN.....	100
CONCLUSIONES	106
RECOMENDACIONES.....	108
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	109
ANEXOS.....	112

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Género de los trabajadores de la Municipalidad.	54
Figura 2: Edad de los trabajadores de los trabajadores de la Municipalidad	55
Figura 3: Nivel de estudio alcanzado de los trabajadores de la Municipalidad	56
Figura 4: Tiempo de servicio en la Municipalidad.....	57
Figura 5: ¿Usted mantiene una buena relación con su jefe inmediato?	58
Figura 6: ¿Su jefe inmediato reconoce la labor que desempeña y lo recompensa?.....	59
Figura 7: ¿Su jefe inmediato le orienta y aconseja de las responsabilidades que tendrá con la organización?	60
Figura 8: ¿Su jefe inmediato mantiene una buena comunicación con usted y sus compañeros de trabajo?	61
Figura 9: ¿Su jefe inmediato ayuda a observar los problemas desde distintos ángulos y les estimula a dar una solución creativa?.....	62
Figura 10: ¿Su jefe inmediato apoya la opinión de usted y de sus compañeros de trabajo, sin enjuiciar sus aportes distintos a los suyos?	63
Figura 11: ¿Su jefe inmediato le da la libertad a usted, para que tome una decisión acertada en situaciones de incertidumbre?.....	64
Figura 12: ¿Su jefe inmediato promueve el desarrollo de sus habilidades y capacidades para que usted se desempeñe mejor en su trabajo?.....	65
Figura 13: ¿Su jefe inmediato le motiva para que trabaje con entusiasmo en su institución?.....	66
Figura 14: ¿Su jefe inmediato le motiva para que pueda cumplir las metas de su institución?.....	67
Figura 15: ¿Su jefe inmediato le inspira a lograr los objetivos establecidos de su institución?.....	68
Figura 16: ¿Su jefe inmediato estimula el trabajo en equipo?	69
Figura 17: ¿Usted considera que su jefe inmediato es una persona responsable con su deber?	70
Figura 18: ¿Usted tiene confianza con su jefe inmediato?	71
Figura 19: ¿Su jefe inmediato tiene un comportamiento adecuado con usted?.....	72
Figura 20: ¿A usted le gustaría estar en el cargo que ocupa su jefe inmediato?.....	73
Figura 21: ¿A usted le gustaría seguir trabajando en esta institución?.....	74
Figura 22: ¿Usted se siente identificado con la institución?	75
Figura 23: ¿Usted se siente orgulloso (a) de pertenecer a esta institución?	76
Figura 24: ¿Usted defiende la reputación de la institución ante cualquier situación?	77

Figura 25: ¿Usted cumple responsablemente con sus deberes en la institución?.....	78
Figura 26: ¿Usted contribuye en el cumplimiento de las metas de la institución?	79
Figura 27: ¿Usted cumple con las tareas asignadas en el tiempo establecido?.....	80
Figura 28: ¿Usted contribuye en el cumplimiento de los objetivos de la institución?	81
Figura 29: ¿Usted sigue trabajando en su institución por su buen desempeño laboral? ..	82
Figura 30: ¿Usted contribuye en el desarrollo de la institución?	83
Figura 31: ¿Usted continúa trabajando en esta institución, por la escasez de oportunidad laboral?.....	84
Figura 32: ¿Usted está conforme con la remuneración y los benéficos que recibe?	85
Figura 33: Liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad.....	86
Figura 34: Consideración individualizada en los trabajadores de la municipalidad.....	87
Figura 35: Estimulación intelectual en los trabajadores de la municipalidad	88
Figura 36: Motivación inspiradora en los trabajadores de la municipalidad	89
Figura 37: Influencia idealizada en los trabajadores de la municipalidad	90
Figura 38: Compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad.....	91
Figura 39: Compromiso afectivo en los trabajadores de la Municipalidad	92
Figura 40: Compromiso normativo en los trabajadores de la Municipalidad	93
Figura 41: Compromiso de continuidad en los trabajadores de la Municipalidad	94

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Coeficiente de correlación Rho Spearman	51
Tabla 2: Fiabilidad según Kuder Richardson.....	52
Tabla 3: Estadística de fiabilidad (V1-V2: Liderazgo transformacional y Compromiso Organizacional).....	52
Tabla 4 : Estadística de fiabilidad (V1: Liderazgo transformacional)	53
Tabla 5: Estadística de fiabilidad (V2: Compromiso Organizacional)	53
Tabla 6: Frecuencia de género de los trabajadores de la Municipalidad	54
Tabla 7: Distribución de frecuencias de edad de los trabajadores de la Municipalidad	55
Tabla 8: Distribución de frecuencia de nivel de estudio alcanzado de los trabajadores de la Municipalidad.	56
Tabla 9: Distribución de frecuencia de tiempo de servicio de la municipalidad.....	57
Tabla 10: ¿Usted mantiene una buena relación con su jefe inmediato?	58
Tabla 11: ¿Su jefe inmediato reconoce la labor que desempeña y lo recompensa?	59
Tabla 12: ¿Su jefe inmediato le orienta y aconseja de las responsabilidades que tendrá con la organización?	60
Tabla 13: ¿Su jefe inmediato mantiene una buena comunicación con usted y sus compañeros de trabajo?	61
Tabla 14: ¿Su jefe inmediato ayuda a observar los problemas desde distintos ángulos y les estimula a dar una solución creativa?.....	62
Tabla 15: ¿Su jefe inmediato apoya la opinión de usted y de sus compañeros de trabajo, sin enjuiciar sus aportes distintos a los suyos?	63
Tabla 16: ¿Su jefe inmediato le da la libertad a usted, para que tome una decisión acertada en situaciones de incertidumbre?.....	64
Tabla 17: ¿Su jefe inmediato promueve el desarrollo de sus habilidades y capacidades para que usted se desempeñe mejor en su trabajo?.....	65
Tabla 18: ¿Su jefe inmediato le motiva para que trabaje con entusiasmo en su institución?.....	66
Tabla 19: ¿Su jefe inmediato le motiva para que pueda cumplir las metas de su institución?.....	67
Tabla 20: ¿Su jefe inmediato le inspira a lograr los objetivos establecidos de su institución?.....	68
Tabla 21: ¿Su jefe inmediato estimula el trabajo en equipo?	69
Tabla 22: ¿Usted considera que su jefe inmediato es una persona responsable con su deber?	70

Tabla 23: ¿Usted tiene confianza con su jefe inmediato?	71
Tabla 24: ¿Su jefe inmediato tiene un comportamiento adecuado con usted?.....	72
Tabla 25: ¿A usted le gustaría estar en el cargo que ocupa su jefe inmediato?.....	73
Tabla 26: ¿A usted le gustaría seguir trabajando en esta institución?.....	74
Tabla 27: ¿Usted se siente identificado con la institución?	75
Tabla 28: ¿Usted se siente orgulloso (a) de pertenecer a esta institución?.....	76
Tabla 29: ¿Usted defiende la reputación de la institución ante cualquier situación?	77
Tabla 30: ¿Usted cumple responsablemente con sus deberes en la institución?.....	78
Tabla 31: ¿Usted contribuye en el cumplimiento de las metas de la institución?	79
Tabla 32: ¿Usted cumple con las tareas asignadas en el tiempo establecido?.....	80
Tabla 33: ¿Usted contribuye en el cumplimiento de los objetivos de la institución?	81
Tabla 34: ¿Usted sigue trabajando en su institución por su buen desempeño laboral? ...	82
Tabla 35: ¿Usted contribuye en el desarrollo de la institución?.....	83
Tabla 36: ¿Usted continúa trabajando en esta institución, por la escasez de oportunidad laboral?.....	84
Tabla 37: ¿Usted está conforme con la remuneración y los beneficios que recibe?	85
Tabla 38: Distribución de frecuencia agrupada (V1: Liderazgo transformacional)	86
Tabla 39: Distribución de frecuencia agrupada (V1D1: Consideración individualizada) ...	87
Tabla 40: Distribución de frecuencia agrupada (V1D2: Estimulación intelectual)	88
Tabla 41: Distribución de frecuencia agrupada (V1D3: Motivación inspiradora).....	89
Tabla 42: Distribución de frecuencia agrupada (V1D4: Influencia idealizada)	90
Tabla 43: Distribución de frecuencia agrupada (V2: Compromiso organizacional).....	91
Tabla 44: Distribución de frecuencia agrupada (V2D1: compromiso afectivo).....	92
Tabla 45: Distribución de frecuencia agrupada (V2D2: compromiso normativo)	93
Tabla 46: Distribución de frecuencia agrupada (V2D3: compromiso de continuidad)	94
Tabla 47: Correlación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional....	95
Tabla 48: Correlación entre consideración individualizada y compromiso organizaciona.	96
Tabla 49: Correlación entre estimulación intelectual y el compromiso organizacional.....	97
Tabla 50: Correlación entre motivación inspiradora y el compromiso organizacional	98
Tabla 51: Correlación entre influencia idealizada y el compromiso organizacional	99

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación	113
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	115
Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos	117
Anexo 4: Ficha de validación por criterio de jueces o experto.....	119
Anexo 5: Fotografías de la investigación.....	122
Anexo 6: instrumento de recolección de datos.....	123
Anexo 7: Información de cantidad de trabajadores de municipalidad distrital	126
Anexo 8: Copia de cuestionarios aplicados en trabajo de campo.....	130

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017". Donde se determinó la relación existente entre estas dos variables de estudio.

La metodología empleada para la investigación correspondiente a un estudio de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y de diseño es no experimental, transversal correlacional.

La población del objeto de estudio está conformada por todos los trabajadores que laboran en las diferentes áreas funcionales, en donde se evaluó una muestra 34 trabajadores del municipio.

La recolección de la información se realizó utilizando las técnicas de encuesta y el instrumento con su respectivo cuestionario, en donde el liderazgo transformacional estuvo conformado de 16 ítems y el compromiso organizacional de 12 ítems, ambas variables con cinco alternativas, fueron validados a través de juicios de expertos.

La confiabilidad del instrumento se determinó a través, del alfa de Cronbach arrojó un valor de 0.860, que significa una excelente confiabilidad.

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

Palabras claves: liderazgo transformacional, compromiso organizacional.

ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the relationship between transformational leadership and organizational commitment of the workers of the District Municipality of Pacucha, province of Andahuaylas, Apurímac region, 2017. Where the relationship between these two study variables was determined.

The methodology used for the investigation corresponding to a study of quantitative approach, descriptive level correlational and design is non-experimental, transversal correlational.

The population of the object of study is made up of all the workers who work in the different functional areas, where a sample of 34 workers from the municipality was evaluated.

For data collection, we used the survey techniques and the instrument with its respective questionnaire, where the transformational leadership was made up of 16 items and the organizational commitment of 12 items, both variables with five alternatives, were validated through judgments of experts

The reliability of the instrument was determined through, from the alpha of cronbach I throw a value of 0.860, which means an excellent reliability.

According to the result, it was determined that there is a positive relationship between transformational leadership and organizational commitment. Where Spearman's rho correlation coefficient value was 0.774 ** describing a moderate positive correlation; the transformational leadership influences the organizational commitment in the workers of District Municipality of Pacucha.

Keywords: transformational leadership, organizational commitment

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se refiere al tema de liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachucha, Provincia de Andahuaylas, Región Apurímac, 2017.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachucha. Para el desarrollo del marco teórico de estas dos variables de estudio, se revisó las distintas fuentes bibliográficas de las cuales se ha extraído las citas pertinentes para su desarrollo.

El liderazgo transformacional es un estilo que conduce a sus colaboradores al crecimiento profesional y al desarrollo exitoso de la organización.

El compromiso organizacional se considera como la base del éxito de las organizaciones, si se logra el comprometer el recurso humano con la se trabaja se tendrá colaboradores motivados y comprometidos que contribuyeran en el logro de las metas y objetivos organizacionales.

En la actualidad estos dos temas son de gran importancia para las organizaciones que contribuyen en el cumplimiento de los objetivos establecidos. A demás, se investigará como estas dos variables funcionan dentro de la Municipalidad Distrital de Pacucha sobre en los trabajadores.

La estructura de la investigación comprende cinco capítulos establecidos de la siguiente manera:

En primer capítulo: se realiza el planteamiento, formulación del problema general como las específicas; asimismo fundamento y justificación de la investigación incluyéndose también formulación de los objetivos.

Segundo capítulo: Se desarrolla el marco teórico, se desarrolló los antecedentes, la fundamentación teórica y el glosario de términos más utilizados de la investigación.

Tercer capítulo: se desarrolla la metodología, se plantearon las hipótesis, se definió y operacionalización las variables, también se plantea la metodología: el enfoque, nivel, tipo

y diseño, asimismo se identificó la población, muestra, técnicas e instrumentos y métodos utilizados para el análisis de datos.

Cuarto capítulo: Reporta los resultados de la investigación y la contrastación estadística de la hipótesis de la investigación.

Quinto capítulo: Se desarrolla la discusión de los resultados, contrastando las hipótesis con las teóricas e investigaciones de otros autores del tema en cuestión.

Finalmente, esta las conclusiones y sugerencias correspondientes, referencias bibliográficas, y los anexos exigidos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En el ámbito internacional en los últimos años, el fomento de cambios y transformaciones ha llevado a que las organizaciones estén más preocupado para poder liderar un contexto de crecimiento y cambio; por esta razón el liderazgo transformacional ha sido considerado como uno de los tipos de liderazgo más adecuado para orientar a las organizaciones hacia al cambio e innovación. Por lo tanto, ellos tienen la capacidad y habilidad de liderar que una organización se adapte rápidamente a los cambios que está inmerso, generando buenos resultados. (Guevara, 2017, p. 15)

Es decir, las organizaciones están inmersos en un mundo competitivo, en donde afrontan cambios considerables en su estructura. En la actualidad la preocupación de las empresas tanto públicas y privadas es contar con profesionales capacitados para los puestos de jefes, coordinadores, gerentes, supervisores, etc. Por tanto, ellos tienen capacidad para liderar un contexto cambiante.

Por otro lado, según investigaciones realizadas por la consultoría Deloitte Perú, considera que el 87% de los directivos y líderes internacionales consideran que el principal problema y preocupación que tienen las organizaciones es la falta de compromiso laboral de los colaboradores, esto debido a que los líderes de las diferentes organizaciones no tienen un buen estilo de liderazgo frente a sus colaboradores, por esta razón muchos de ellos no están comprometidos con la organización.

A nivel nacional las organizaciones en el Perú están sufriendo cambios acelerados debido a los avances tecnológicos y sociales, lo que genera una preocupación para enfrentar estos cambios tanto a los individuos, a las organizaciones y al mismo estado peruano. Por ello, Gil (2015) presidente de la Asociación Peruana de Coaching (APCO) considera que ha surgido nuevas teorías de liderazgo que podrían dar una respuesta a estos cambios. También afirma que el buen desempeño de los colaboradores en las instituciones públicas

y privadas es producto de un buen liderazgo, además el líder debe mantener un buen estilo de liderazgo frente a los subordinados para poder influenciar en el grupo y compromételes al logro de los objetivos.

Así mismo en el gobierno nacional actualmente viene impulsando el proceso de Modernización de la Gestión Pública, que tiene como finalidad la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de esta manera que lograr una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. Con esto lo que busca es alcanzar un estado: que esté al servicio a la ciudadanía, canales efectivos de participación ciudadana, descentralizando y desconcentrando, transparente en su gestión, con servidores públicos calificados con una adecuada remuneración y fiscalmente equilibrada. Para afrontar estos cambios que se viene realizando en los diferentes niveles del estado peruano, se requiere líderes transformacionales porque que tienen visión de cambio y tienen la capacidad de afrontar estas situaciones a las que está inmerso las instituciones.

Por consiguiente, la finalidad de la municipalidad distrital de Pacucha representa al vecindario, promueve la prestación de servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico en la jurisdicción del distrito; orientado a promover el desarrollo humano integral, con mayor bienestar y calidad de vida humana en una cultura de paz, bien común y protección del medio ambiente. Además tiene los siguientes objetivos:

- Planificar el desarrollo local en el ámbito de la jurisdicción.
- Regular y administrar con eficiencia la capacidad de gobernar, bajo el enfoque de gobernanza y representar a la población buscando su bienestar y progreso.
- Buscar el desarrollo humano y la mejora sostenida de las condiciones de vida de la población, teniendo en cuenta la condición de género asimismo con equidad, lucha contra la pobreza e inclusión social, integrando la participación ciudadana en todas sus formas de organización y control.
- Satisfacer adecuada y oportunamente las necesidades de infraestructura básica urbana y rural facilitando su accesibilidad.
- Propender al cambio cualitativo de la institución mediante una gestión moderna eficaz y eficiente, con el uso adecuado y racional de los recursos.
- Estimular e institucionalizar la participación de la población en la prestación de servicios públicos locales y en la gestión municipal, mediante el ejercicio

de los derechos de iniciativa y petición, así como el cumplimiento de las normas municipales y distintas formas de trabajo comunal.

- Los demás objetivos señalados por la Ley N°. 27972 Ley Orgánica de Municipalidades.

Estos objetivos establecidos no se están cumpliendo como debería ser por muchas razones. Porque durante la experiencia vivida como trabajador en la municipalidad pude observar los siguientes problemas:

- Falta de compromiso y de iniciativa propia, porque los trabajadores no aportan ideas que den solución al problema que se presenta en el cumplimiento de sus funciones, esperan que el jefe decida qué hacer.
- Los trabajadores tienen apatía al cambio y tienen la tendencia a seguir realizando las cosas como siempre.
- Los trabajadores demuestran desinterés para mejorar la atención al ciudadano esto refleja en un cambio lento en la estructura organizacional
- Existe falta de capacitación de los trabajadores. Por qué los jefes deciden a quien capacitar o a veces solo ellos acaparan la capacitación.
- Existe comunicación inapropiada entre trabajadores y jefes inmediatos.
- Existe desmotivación en los trabajadores para lograr las metas.
- falta de identificación de los trabajadores con la misión y visión de la municipalidad distrital de Pacucha.
- Existe incumplimiento de funciones y obligaciones por parte de los trabajadores de la municipalidad.
- Existe incumplimientos de los horarios de trabajo.

En la actualidad el problema que radica fundamentalmente es por la ausencia de un líder transformacional en la Municipalidad de Pacucha, justamente éste tipo de líder tiene la capacidad de establecer la dirección e influenciar y alinear al talento humano hacia un mismo fin, motivándolos y comprometiéndolos hacia la acción y haciéndolos responsables por su desempeño.

Por esta razón se investigó el liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre consideración individualizada y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017?
- b. ¿Cuál es la relación entre estimulación intelectual y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017?
- c. ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiradora y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017?
- d. ¿Cuál es la relación entre influencia idealizada y compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017?

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Delimitación espacial

La investigación se realizó en Municipalidad distrital de Pacucha en la provincia de Andahuaylas, región Apurímac, donde se investigó a todos los trabajadores que vienen laborando en la institución, cuyas instalaciones se encuentran jr. Atahualpa S/n al costado del templo Católico Virgen de Carmen.

1.3.2. Delimitación temporal

La investigación se ha desarrollado, en relación a los hechos del año 2017.

1.3.3. Delimitación teórica

El estudio planteado comprende temas de liderazgo transformacional y compromiso organizacional; dentro de los cuales se desarrollarán:

Liderazgo transformacional

- Consideración individualizada
- Estimulación intelectual
- Motivación inspiradora
- Influencia idealizada

Compromiso organizacional

- Compromiso afectivo
- Compromiso normativo
- Compromiso de continuidad

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación practica

Dicho proyecto de investigación quiere mejorar el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores. A demás ambas variables proporcionan una solución práctica influyendo en el comportamiento del colaborador, cumpliendo las tareas, obligaciones, metas y objetivos en benéfico de la institución.

1.4.2. Justificación teórica-científica

Dicho proyecto de investigación tiene como propósito fundamental, profundizar e incrementar el marco teórico de las variables de estudio y demostrar el grado de relación o asociación del liderazgo transformación y compromiso organizacional. A demás, los resultados obtenidos serán de gran utilidad para investigaciones similares.

1.4.3. Justificación metodológica

Dicho proyecto de investigación se realizó siguiendo las pautas o procedimientos correspondientes, valiéndose de los métodos científicos que demuestran su validez y confiabilidad. Por tanto, pueden ser utilizados

en otros trabajos de investigación, porque se realiza con fundamentos teóricos siendo, analizados por expertos en investigación.

Objetivos

1.4.4. Objetivo general

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

1.4.5. Objetivos específicos

- a. Determinar la relación entre consideración individualizada y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017.
- b. Determinar la relación entre estimulación intelectual y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017.
- c. Determinar la relación entre motivación inspiradora y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017.
- d. Determinar la relación entre influencia idealizada y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

- a. Cortez, J. (2016) realizó la investigación: Liderazgo transformacional y clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el gobierno Municipal de Cantón Pillaro, provincia de Tungurahua, de la Universidad Técnica de Ambato - Ecuador. La Investigación de tipo descriptivo – correlacional, se estudió una muestra de 112 empleados, el instrumento utilizado fue el cuestionario.

La investigación concluye:

- El coeficiente de correlación rho Superman arrojó un valor ($r=.562$; $p<0.01$). lo que termina que existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y el Clima Organizacional, y con esto sugiere que las condiciones de un buen liderazgo, también favorecerá en el clima laboral de los colaboradores.
- El líder mantiene una buena conducta frente a los subordinados, de tal manera tiene una influencia positiva en el ambiente de trabajo y equipo de trabajo. Además, desarrolla talleres de motivación para su buen desempeño y rendimiento laboral.

- b. Morales, K. (2018) realizó la investigación: Coaching como estrategia para el mejoramiento del liderazgo transformacional en fuerza aérea Colombiana 2017, de la Universidad Cooperativa de Colombia (Colombia).

La investigación concluye:

- Con relación a influencia idealizada, los jefes o directivos con carismáticos, mantienen una buena conducta frente a los subordinados para ellos se lleven una buena percepción de las acciones que realizan. Además, los ven al líder como una persona con mucha experiencia para afrontar situaciones de incertidumbre.

- Con relación a consideración individualizada, los jefes o directivos tratan a cada colaborador de acuerdo a sus necesidades, habilidades y destrezas, así mismo, ven los puntos débiles a la hora de asignar las tareas.
 - Con relación a motivación inspiradora, los jefes o directivos comunican las expectativas de manera clara para despertar el espíritu de equipo, el entusiasmo y el optimismo de seguir trabajando en la institución. Por lo cual muchos ellos están bien estimulados a trabajar intensamente para lograr el objetivo de la empresa.
 - Con relación estimulación intelectual, los equipos de trabajo están bien preparados porque asisten a los diferentes cursos o talleres que brinda la institución. Esto contribuye en su formación profesional, están bien preparados y capacitados para desempeñar cualquier tarea.
- c. Barahona, S. (2015) realizó la investigación: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la Unidad Educativa Jaques Dalcroze, de la Universidad Internacional SEK Quito- Ecuador. La Investigación de tipo descriptivo – correlacional, se estudió una muestra de 52 empleados, el instrumento utilizado fue el cuestionario.

La investigación concluye:

- Determina que la satisfacción y compromiso organización tiene una relación positiva; esto quiere decir, si hay un alto índice de satisfacción laboral también habrá alto nivel de compromiso organizacional en los colaboradores.
- Con relación al compromiso organizacional, se demuestra que la mayoría de los colaboradores están comprometidos con la institución y se sienten orgullosos de seguir perteneciendo y de trabajar en ella. Pero también una pequeña parte de los colaboradores indica que algunos ellos no tienen el apoyo de sus jefes inmediatos y no mantienen una buena relación con sus compañeros de trabajo. Por lo cual es necesario que los directivos realicen charlas de motivación y capacitaciones continuamente con

objetivo de que los trabajadores sienten bien y atender las que necesidades que puedan tener.

2.1.2. Antecedentes nacionales

- a. Urcia, G. (2016) realizó la investigación: Influencia del clima organizacional en la mejora del compromiso organizacional de los trabajadores de La Municipalidad distrital de Pacasmayo 2018, de la Universidad Nacional de Trujillo – Perú. La Investigación de tipo descriptivo, se estudió una muestra de 53 empleados, el instrumento utilizado fue el cuestionario.

La investigación concluye:

- Se demuestra que en la municipalidad de Pacasmayo existe un alto clima organizacional y un alto compromiso organizacional de los trabajadores.
- Los trabajadores que poseen un buen clima laboral, se sienten identificados y comprometidos con la organización y con sus compañeros que laboran dentro de ella.

- b. Santiago, H. (2015) realizó la investigación: Liderazgo transformacional del director y clima organizacional del hospital II Alberto Hurtado de Abadía- la Oroya, 2014, de la Universidad Nacional de Centro del Perú. La Investigación de tipo descriptivo – correlacional, se estudió una muestra de 97 trabajadores, el instrumento utilizado fue el cuestionario.

La investigación concluye:

- Con relación al liderazgo transformacional es evidente que los jefes o directores del hospital desempeñan sus funciones de forma adecuada, porque poseen un estilo de liderazgo adecuado, esto hace que los trabajadores estén comprometidos con el logro de la misión del hospital dejando de lado su interés personal y enfocarse más en lo colectivo.
- Con relación a la estimulación intelectual, los jefes o directores del hospital estimula el trabajo creativo, les motiva que participen y aporten nuevas ideas y les dedica más tiempo a enseñar y orientar

de los miembros de su organización. En sentido, los colaboradores se desarrollaran profesionalmente.

- Con relación a la motivación inspiradora, demuestra que los jefes y directores del hospital expone los nuevos retos que tendrá la institución para que los colaboradores tengan en conocimiento, para lo cual les motiva, trasmite el optimismo y les hace ver las situaciones futuras que se lograra.
- Con relación a la consideración individualizada, los jefes y directores del hospital están logrando poner en práctica importante de la consideración individual, ya que se preocupa en orientar a los trabajadores para que desempeñen mejor, atiende las necesidades que tienen y hace el reconocimiento correspondiente al que desempeño mejor que los demás.
- Con relación a la influencia idealizada, se demuestra que los jefes y directores del hospital están llamando la atención y admiración de los subordinados por las acciones que realiza, esto hace que los exista una confianza mutua entre ambas partes.

c. Huertas, Z. (2017) realizó la investigación de: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colaboradores del programa nacional de Infraestructura Educativa del MINEDU Lima - 2016, de la Universidad Autónoma de Perú. La Investigación de tipo descriptivo – correlacional, se estudió una muestra de 71 colaboradores, el instrumento utilizado fue el cuestionario.

La investigación concluye:

- El coeficiente de correlación de Rho Spearman arrego un valor de 0.638, esto determinó que existe una correlación positiva moderada entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.
- Con relación al primer objetivo específico, se determinó que existe una correlación moderada positiva entre la supervisión y compromiso organizacional, así mismo, coeficiente de correlación de Rho Spearman arrego un valor de 0,507.
- Con relación al segundo objetivo específico, se determinó que existe una correlación moderada positiva entre los asensos y compromiso

organizacional, así mismo coeficiente de correlación de Rho Spearman arrojó un valor de 0,588.

2.1.3. Antecedentes locales

- a. Roman, L. (2017) realizó la investigación: Relación entre la motivación bifactorial con el compromiso organizacional del personal Administrativo de la Dirección de salud Apurímac II, Andahuaylas, región de Apurímac-2017, de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac - Perú. La Investigación de tipo descriptivo – correlacional, se estudió una muestra de 119 trabajadores, el instrumento utilizado fue el cuestionario.

La investigación concluye:

- Sobre la manera en que se relacionan la motivación bifactorial con el compromiso organizacional, se demuestra que existe una relación positiva baja en los trabajadores de la Dirección de Salud Apurímac II, es decir que a medida que se incrementa la primera variable también la otra variable, puesto que el valor obtenido en el coeficiente Rho de Spearman es ($r = ,302^{**}$, $p = ,000 < ,05$).
 - Sobre la manera en que se relacionan el factor motivacional con el compromiso afectivo, a través del coeficiente de correlación de Spearman se demuestra que existe una relación positiva baja en los trabajadores de la Dirección de Salud Apurímac II.
 - Sobre la manera en que se relacionan el factor motivacional con el compromiso normativo, a través del coeficiente de correlación de Spearman se demuestra que existe una relación positiva moderada.
 - Sobre la manera en que relacionan el factor motivacional con el compromiso de continuidad, encontramos a través del coeficiente de correlación de Spearman se demuestra que existe una relación positiva muy baja.
- b. Leguía, E. (2017) realizó la investigación: Liderazgo transformacional y espíritu emprendedor de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la universidad nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2016, de la Universidad Nacional José María

Arguedas, Apurímac - Perú. La Investigación de tipo descriptivo – correlacional, se estudió una muestra de 133 estudiantes, el instrumento utilizado fue el cuestionario.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- En cuanto al objetivo general, el coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,543^{**}$, $p = ,000 < ,05$), lo que termina que existe correlación positiva mediana entre liderazgo transformacional y espíritu emprendedor de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016
- En cuanto al primer objetivo específico se establece, que existe relación entre la estimulación intelectual y necesidad de autorrealización. El coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,598^{**}$, $p = ,000 < ,05$) revela, que existe una correlación positiva media entre las dimensiones.
- La quinta conclusión frente al cuarto objetivo específico establece, que existe relación entre la motivación inspiradora y necesidad de autorrealización. El coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,430^{**}$, $p = ,000 < ,05$) revela, que existe una correlación positiva media entre las dimensiones.
- La segunda conclusión frente al séptimo objetivo específico establece, que existe relación entre la consideración individualizada y necesidad de autorrealización. El coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,567^{**}$, $p = ,000 < ,05$) revela, que existe una correlación positiva media entre las dimensiones.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Liderazgo

De acuerdo Lussier y Achua (2011) define, “el liderazgo es la influencia del líder sobre el los seguidores, esto ayuda a que se logren las metas establecidas” (p. 6).

Así mismo Robbins y Judge (2013) definen, “como la capacidad del líder de persuadir e influir sobre el actuar de los individuos y equipos, dirigirlo hacia el logro de un objetivo en común” (p. 367).

Por su parte Koontz y Cannice (2012) definen, como un proceso de dirigir e influenciar en las actividades con relación a las funciones de los miembros del grupo, con el propósito de participen con disposición y entusiasmo en el lograr los trabajos prefijados. (p. 413)

Amaru (2009) afirma:

El liderazgo es una de las principales funciones que desempeñan los administradores dentro de las organizaciones. Es decir, que las personas que desempeñan el liderazgo influyen en el comportamiento de los colaboradores para lograr los objetivos organizacionales. (p. 313)

2.2.2. Teorías de liderazgo

2.2.2.1. Teorías de rasgos del liderazgo

Según Chiavenato (2006) considera, “las características o cualidades personales que les distinguen a los líderes de los que no lo son” (p.105).

Por otro lado, Lussier y Achua (2011), manifiestan, “que la teoría de rasgos, intentan determinar las cualidades distintas que expliquen la eficacia del liderazgo” (p. 16).

De acuerdo a las teorías, el líder posee una serie de atributos personales que lo distinguen de los demás, es decir, que tiene habilidades personales que le permiten influir en el comportamiento de sus seguidores. Estas investigaciones iniciadas entre la década de 1920 a 1930, consistían en buscar y determinar las características y habilidades distintivas del líder. En la investigación se estudió algunos rasgos en la que incluía la estatura física, habilidad mental superior, empatía, la madurez emocional, la fluidez del discurso. Pero la investigación realizada llegó a la conclusión que era imposible

identificar las cualidades distintivas un líder. (Robbins y Coulter 2014, p. 536)

2.2.2.2. Teorías de comportamiento del liderazgo

De acuerdo, Lussier y Achua (2011) sostiene que, “esta teoría pretende explicar y clasificar a los líderes por medio de sus cualidades o estilos particulares, o por medio de los patrones de su comportamiento” (p. 16).

Por su parte, Robbins y Coulter (2011) afirma que, “esta teoría identifica y explica las diferentes conductas del líder” (p. 424).

Con respecto al tema, Chiavenato (2006) afirma que, “esta teoría estudia y analiza las conductas de los líderes frente a sus subordinados” (p. 106).

Así mismo el autor menciona que las investigaciones realizadas de la teoría de comportamiento del liderazgo, se menciona a continuación:

a. Investigación de la universidad de Iowa

Chiavenato (2009) sostiene que, la investigación realizada en la universidad de Iowa, se inicia en el año 1930, estuvo a cargo Kurt Lewin y su equipo de trabajo quienes analizaron tres estilos de liderazgo:

Liderazgo autoritario

De acuerdo Chiavenato (2009) sostiene que, “el líder centraliza el poder y toma decisiones sin la participación de los empleados, es decir, asigna las tareas que tiene que hacer el grupo y la supervisión es frecuente” (p. 349).

Describía al líder autocrático, “como el único capaz tomar las decisiones estratégicas de la empresa, orienta y controla a los equipos de trabajo” (Robbins y Coulter, 2014, p. 537).

Liderazgo liberal

De acuerdo Chiavenato (2009) sostiene que, “el líder se caracteriza por tener un poco participación, su supervisión es pasiva, otorga a los trabajadores mayor libertad de tomar decisiones grupales o individuales” (p. 350).

Por su parte Robbins y Coulter (2014) afirma que, “el líder deja a los colaboradores la libertad de tomar las decisiones y realizar su labor de la manera más considere conveniente” (p. 537).

Liderazgo democrático

De acuerdo Chiavenato (2009) sostiene que, “el líder se caracteriza por tomar en cuenta la participación de los subordinados en la toma de decisiones y delega la autoridad” (p. 350).

Robbins y Coulter (2014) describe, “que el líder estimula que los colaboradores participen y opinen en la toma de decisiones, delega las tareas a otros, le ayuda y orienta a los empleados” (p. 537).

b. Investigación de la universidad de Michigan

Según (Chiavenato, 2009, p. 350) afirma que esta investigación inicia en la década de 1940, en donde el objetivo del estudio consistía en determinar el comportamiento de los líderes efectivos, donde se identificó 2 dimensiones conductuales de liderazgo y son:

Liderazgo centrado en el empleado

De acuerdo Chiavenato (2009) afirma, “el líder se caracteriza por mantener una buena relación con sus colaboradores, se interesa por las necesidades, también por la formación y del desarrollo del colaborador” (p. 350).

Por su parte Robbins y Coulter (2014) afirma que, “los líderes orientados a los empleados, da mayor importancia a las relaciones personales” (p. 539). Así mismo, si los líderes están más orientados a los colaboradores, el grupo será más productivo.

Liderazgo centrado en la producción

Según Chiavenato (2009) afirma que, “el líder se enfoca en la producción y por el cumplimiento de las metas” (p. 350).

Por su parte, Robbins y Coulter (2014) afirma que, “líder se muestra más interesado por las tareas y objetivos de la organización” (p. 539).

c. Investigación de la universidad Estatal de Ohio

Según (Chiavenato, 2009, p. 351) afirma que, el propósito de la investigación era medir, evaluar e identificar el comportamiento de los líderes superiores, sin embargo, la investigación identifico 2 dimensiones:

Consideración por la persona

De acuerdo Robbins y Coulter (2014) afirma, “que el líder se caracterizaban por mantener buenas relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo, genera confianza mutua y respeta y considera las ideas de los colaboradores con las que trabaja” (p. 546).

Para Chiavenato (2009) sostiene:

Que este líder se enfatiza más por las relaciones interpersonales, tiene interés por las necesidades de las personas con las que trabaja y trata de hacer las cosas de la mejor manera para que sus subordinados se sientan satisfechos. (p. 352)

Enfoque de estructura de trabajo

El líder organiza el trabajo que realizara equipo de trabajo con único fin de lograr las metas” (Robbins y Coulter, 2014, p. 539).

Por otro lado, Chiavenato (2009) señala que, “el líder programa las tareas a realizar y están más enfatizados y preocupados lograr las metas establecidas, por lo cual líder pone más énfasis en la producción” (p. 352).

2.2.2.3. Teoría de contingentes del liderazgo

La teoría de contingencias, son eventos que pueden ocurrir en cualquier momento, es decir algo incierto. Por eso muchos líderes no tuvieron la capacidad de comprender el ambiente en la laboran, por lo cual no pudieron lograr el éxito. (Robbins y Coulter, 2014, p. 540)

Para Koontz, Wehrich y Cannice (2012) manifiesta que:

Los líderes no se conviertes en líder por sus atributos personales, sino que también por los factores contingentes con las interactúa, entre ellos con los miembros un grupo, personas, etc”. Por lo cual la investigación de Fiedler propone tres modelos claves para ver la situación de liderazgo y ayuda a determinar el estilo de liderazgo más efectivo. (p. 424)

Posición de poder

De acuerdo al tema Robbins y Coulter (2014) afirma que Fiedler describe, “que el líder tiene una posición formal dentro de la organización, de tal forma puede influenciar en las actividades realizadas, toma decisiones y realizar recompensas” (p. 540).

Para Koontz, Wehrich y Cannice (2012) señala que:

Refiere a los poderes legítimos de autoridad que tienen el líder en su puesto y la capacidad de castigar y recompensar a los

colaboradores, en el caso de un gerente de una organización tiene un posición clara y considerable de poder para hacer cumplir las instrucciones que realiza hacia a los colaboradores. (p. 424)

Estructura de tareas

Con respecto al tema, Robbins y Coulter (2014) afirman que, “describe que las tareas o actividades a realizar es definida y deben ser realizadas de manera planificada por los subordinados” (p. 540).

Amaru (2009) manifiesta que:

Si las tareas están bien establecidas con claridad y certeza, será favorable para el líder, porque los subordinados saben lo que hay hacer y cómo hacerlo. Si las tareas son impredecibles y desorganizadas son desfavorables para el líder, porque los colaboradores no saben qué hacer. (p. 32)

Relación líder miembro

Con respecto a las relaciones líder-miembro, Robbins y Coulter (2014) afirman que, “el líder mantiene una conducta carismática para generar confianza y respeto de ante los subordinados” (p. 540)

De acuerdo, Koontz, Weihrich y Cannice (2014) afirma que, “el líder debe mantener una buena relación con los miembros del grupo para que los subordinados tengan confianza con él y que estén dispuestos a seguirlo” (p. 424).

2.2.3. Liderazgo transformacional

Con respecto al tema, Robbins y Coulter (2014) define que, “la influencia del líder actúa como un estimulante motivador que impulsa a los colaboradores a lograr cambios significativos para la organización” (p. 545).

Otro concepto de liderazgo transformacional es el proceso en el que los líderes y seguidores hacen entre sí para alcanzar mayores niveles morales y motivacionales, se caracterizan por ser visionarios, inspiran y motivan a los seguidores a ser partícipes del cambio. (Koontz, Wehrich y Cannice, 2012, p. 430)

Por otro lado el liderazgo transformacional es idóneo para motivar e incentivar a que los seguidores para que actúen activamente en los cambios de la organización, en ese sentido ellos estén bien estimulados a cumplir la misión y la visión. (Bracho y García, 2013, p. 167)

2.2.4. Componentes del liderazgo transformacional

Según (Hellriegel y Sclocum, 2009, p. 301) el líder transformacional se caracteriza por ser visionario, también estimula a terceros a ser mejores líderes. Así mismo el autor hace mención que existe cuatro componentes claves:

2.2.4.1. Consideración individualizada

De acuerdo al tema, Hellriegel y Sclocum (2009) define, “como la habilidad que posee el líder para diagnosticar y atender las necesidades individuales de sus subordinados” (p. 301).

Para Bracho y Garcia (2013) afirman que:

El líder presta atención personalizada a cada uno de las necesidades de cada uno de sus subordinados. Es decir, que presta una atención personalizada, mantiene una buena relación con cada uno de los empleados, les orienta y aconseja para que cada subordinado cumpla y asuma sus responsabilidades como trabajador. (p. 172)

La consideración individualizada consiste en la capacidad de líder en reconocer y atender las necesidades de sus colaboradores. Así mismo, actúa como un mentor y a vez aconseja con el único fin de dar la oportunidad de desarrollarse como personas.

2.2.4.2. Estimulación intelectual

De acuerdo a Hellriegel y Sclocum (2009) define como, “el líder fomenta a desafiar los supuesto, hace hincapié en la inteligencia de sus seguidores para dar solución a los problemas” (p. 301).

Asi mismo Bracho y Garcia (2013) afirman que, “el líder estimula intelectualmente a los seguidores que participen y opinen acerca de los problemas de la organización” (p. 172).

Finamente la estimulación intelectual consiste en que el líder estimula a sus colaboradores para que desarrollen sus propias habilidades creativas e innovadores. Así mismo les enseña que sean más responsables con su labor y les estimula para que participen activamente proporcionando nuevas soluciones a los problemas.

2.2.4.3. Motivación inspirada

De acuerdo al tema, Hellriegel y Sclocum (2009) define que, “el líder aumenta la motivación para estimular el optimismo y el entusiasmo para crear una visión atractiva en los seguidores” (p. 301).

Bracho y Garcia (2013) define que, “el líder tiene la habilidad articular una visión atractiva, y comunicar estas expectativas elevadas a los seguidores para estén estimulados a lograr el objetivo” (p. 173).

Finalmente, la motivación inspirada consiste en que el líder debe motivar e incentivar a los colaboradores para que trabajen con entusiasmo y optimismo, para lograr los objetivos establecidos.

2.2.4.4. Influencia idealizada

De acuerdo a Hellriegel y Sclocum (2009) define como, “La capacidad que posee el líder para entusiasmar y transmitir

confianza a los seguidores, por lo cual son más carismáticos y tienen un comportamiento adecuado frente a sus subordinados” (p. 301).

Por su parte Bracho y Garcia (2013) sostienen que, “el líder es admirado, se gana el respeto y genera confianza con sus seguidores” (p. 173).

Finalmente, la influencia idealizada consiste es que el líder mantiene un comportamiento adecuado frente a sus colaboradores, por lo cual, ellos le consideran como una persona confiable, admirado y respetado en la organización.

2.2.5. Compromiso organizacional

Meyer y Allen (citado por Benitez y Morales 2011) define, “como una fuerte creencia, aceptación de los valores y metas organizacionales, el deseo de seguir siendo miembro de la organización” (p .91).

Según Robbins y Coulter (2014) define, “que un empleado está involucrado emocionalmente con su trabajo, con las metas y objetivos de la organización, a fin de mantener su permanencia por un periodo largo” (p. 452).

Por su parte Hellriegel y Sclocum (2009) sostiene que, “el compromiso organizacional se refiere al grado de identificación y pertenencia del empleado con la organización” (p. 57).

2.2.6. Componentes de compromiso organizacional

De cuerdo Meyer y Allen (citado por Benitez y Morales 2011) proponen tres componentes del compromiso organizacional de las cuales hablaremos a continuación:

2.2.6.1. Compromiso afectivo

Este compromiso se da en los trabajadores que desarrollan un vínculo emocional con la organización y desean seguir perteneciendo a empresa, porque consideran que es el mejor

lugar para trabajar, se sienten satisfechos, comprometidas y orgullosas de pertenecer a ella.

Para Meyer y Allen (citado por Benitez y Morales 2011) define:

El compromiso afectivo como los vínculos emocionales que el individuo establece con la organización, pues perciben que satisfacen sus necesidades y desean seguir siendo miembros de ella. Así mismo, señala que la formación de este tipo de compromiso surge a partir de experiencias laborales del empleado dentro de la organización si equilibra sus expectativas y satisfacen sus necesidades básicas, promueve un sentimiento de comodidad y de seguir perteneciendo a la organización. (p. 39)

De acuerdo Alicia y Florencia (2008) definen, “como el sentimiento de apego que tiene el empleado hacia a la organización y su deseo de seguir en ella” (p. 358).

2.2.6.2. Compromiso normativo

Meyer y Allen (citado por Benitez y Morales 2011) definen “como el sentido de deber, lealtad y obligación moral del individuo de quedarse en la organización por las recompensas recibidas” (p. 43).

Según Alicia y Florencia (2008) definen el compromiso normativo, “se refiere que el individuo tiene el deseo de seguir perteneciendo a la organización debido a que tiene obligaciones que cumplir por recibir algunos beneficios” p. 539).

Este compromiso se da en los trabajadores por que tienen la obligación de permanecer al servicio de la organización. Es decir, que el trabajador tiene la obligación moral o deber de responder de manera recíproca hacia a la organización por recibir los algunos beneficios.

2.2.6.3. Compromiso de continuidad

Este compromiso se da en los trabajadores que continúan trabajando por los beneficios que recibe (salario), por no encontrar una mejor opción laboral, años de servicio en institución, etc. Por lo cual, le permite seguir perteneciendo a la organización.

Meyer y Allen (citado por Benitez y Morales 2011) definen, “como el grado en que el individuo percibe la necesidad de seguir en la organización por los beneficios que recibe y por la falta de oportunidad laboral” (p. 41).

De acuerdo Alicia y Florencia (2008) el compromiso de continuidad “se refiere que el individuo debe analizar las consecuencias que le traería si deja la organización” (p. 359).

2.2.7. Factores que determinan el compromiso organizacional

De acuerdo Hellriegel y Sclocum (2009) sostiene que los factores que tratan de influen en el compromiso de los colaboradores son:

- La remuneración que perciben los colaboradores de la organización también influye en el compromiso.
- Las relaciones entre los superiores y los compañeros de trabajo también influyen en el compromiso.
- Las condiciones de trabajo
- El empleado desarrolla un vínculo emocional con la organización y sus compañeros de trabajo porque pasan mayor tiempo con ellos.
- La existencia de una oportunidad laboral influye en el compromiso de los trabajadores, ya que al percibir una oportunidad laboral el nivel de compromiso del trabajador será bajo con la organización.
- La socialización y los sistemas de valores de la organización.(p. 58)

2.2.8. Beneficios del compromiso organizacional

Las investigaciones realizadas por Marín (2003) mencionan los beneficios de del compromiso organizacional que son muy importantes para las organizaciones por las siguientes razones:

- Los empleados que permanecen por periodos largos en la organización tienen altos niveles de compromiso que los que trabajan por periodos cortos.
- Los empleados que muestran una mayor vinculación o identificación con la organización, poseen una gran motivación para contribuir en el logro de los objetivos de la empresa.
- Los empleados comprometidos contribuyen activamente para alcanzar las metas de organización.
- Un trabajador comprometido con la organización tiende a desempeñarse mejor en su trabajo. con su empresa tiende a desempeñar mejor su trabajo. (p. 48)

2.3. Marco conceptual

Liderazgo

Conjunto de habilidades que tiene un individuo para influenciar en su forma de actuar de los grupos de trabajo y lograr objetivos en común.

Estilos de liderazgo

Son las formas o particulares del líder para dirigir a las personas de acuerdo a ciertas situaciones.

Líder

Es aquel individuo que posee la capacidad de influenciar en la conducta de otras personas para lograr objetivos en común.

Seguidor

Es aquella persona que es motiva e influenciado por un líder, un seguidor puede ser un administrador o subordinados, etc.

Compromiso

El compromiso se hace referencia a un tipo de obligación o acuerdo que tiene un ser humano con otros ante un hecho o situación.

Organización

Una organización es conformada por un grupo de personas que se enfocan por un objetivo en común a lograr.

Liderazgo transformacional

Es aquel que motiva e inspira a quienes les siguen a trabajar por metas por el bien de la organización

Compromiso organizacional

Es el grado de lealtad e identificación del individuo con una organización en particular y las metas de esta, también participan activamente para seguir siendo parte de esta.

Consideración individualizada

El líder presta a la atención necesaria a las necesidades individuales de los colaboradores.

Estimulación intelectual

El líder estimula a sus colaboradores a ser innovadores, creativos y buscar la solución a los problemas.

Motivación inspiradora

El líder tiene la capacidad de motivar a los miembros de su equipo, proporcionando significado a su trabajo.

Influencia idealizada

El líder transmite asombro, confianza, es admirado, respetado por todos sus colaboradores.

Compromiso afectivo

Es la orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización.

Compromiso normativo

Se refiere al sentimiento de obligatoriedad que tiene el sujeto de permanecer en la organización.

Compromiso de continuidad

Es el grado en el individuo percibe o tiene la necesidad de seguir perteneciendo a la organización.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

3.1.2. Hipótesis específica

- a. Existe relación directa entre consideración individualizada y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017.
- b. Existe relación directa entre estimulación intelectual y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017.
- c. Existe relación directa entre motivación inspiradora y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017.
- d. Existe relación directa entre influencia idealizada y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

3.2. Variable

La variable es una característica o cualidad de un conjunto de individuos, grupos sociales, hechos y fenómenos sociales o naturales que pueden sufrir cambios, y que es objeto de análisis y manipulación en una investigación. (Castañeda, et al, 2010, p. 219)

Variable 01: liderazgo transformacional

Variable 02: compromiso organizacional

3.3. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V1 Liderazgo transformacional	Según Bracho y García, señala que "líder motiva e incentiva a los seguidores a que participen activamente en los cambios del entorno interno, para lo cual concientiza a cada uno de ellos para que se empoderen de la misión y la visión" (Bracho & García, 2013, pág. 167)	El liderazgo transformacional consiste en la capacidad de motivar e inspirar a los seguidores, generando cambios en su actitud para el logro de los objetivos.	Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> Mantiene buenas relaciones Recompensa Orienta y aconseja Comunicación abierta
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> Estimula soluciones creativas Apoya la opinión del colaborador Estimula a tomar decisiones Estimula el desarrollo de habilidades
			Motivación inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> Motiva para que trabajen con entusiasmo Motiva para el logro de las metas Inspira a lograr los objetivos Estimula el trabajo en equipo
			Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> Los seguidores se identifican Genera clima de confianza Son carismáticos Ejemplos a seguir
V2 Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es el grado en un empleado se identifica con la organización en particular y sus metas y deseos, afín de mantener su pertenencia en la organización. (Robbins & Coulter, 2014, pág. 287)	El compromiso organizacional se refiere a la identificación del colaborador con las metas y objetivos de la organización.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> Apego a la organización Se identificación con la organización Orgullo de pertenecer a la organización Defiende la reputación de la organización
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> Responsable con sus deberes Cumplir con las metas Cumplir con las tareas Cumplir con los objetivos
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidad de seguir trabajando Contribuye en el desarrollo organizacional Escasez laboral Conforme con los beneficios que recibe

Fuente: Elaboración propia

3.4. Metodología

3.4.1. Enfoque

- Cuantitativa

Hernández, et al (2014) menciona que, “es aquella investigación que requiere el uso de modelos matemáticos y tratamientos estadísticos para analizar los datos recolectados; es decir, nos ayuda a examinar los datos de manera numérica y estadísticamente” (p. 4).

De igual forma Bernal (2010) considera que la investigación, “se utiliza para probar teorías en basa en la medición de cualidades o características de fenómenos sociales estudiados” (p. 60).

3.4.2. Tipo de investigación

- Descriptiva

La investigación es descriptiva, “por que consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (Arias, 2012, p. 24).

- correlacional

La investigación es correlacional, “este tipo de estudio tiene como finalidad determinar el grado relación o asociación existente entre dos o más variables” (Arias, 2012, p. 2).

El trabajo investigación es de tipo descriptivo-correlacional porque la investigación trata de determinar el grado de relación entre la liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, Provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

3.4.3. Diseño de investigación

- Diseño no experimental de la investigación

Dicho trabajo de investigación corresponde al diseño no experimental debido a que las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional no serán manipulados, solo se observara tal como se están dando en su ambiente natural y analizarlo. (Hernández, et al 2014, p. 152)

Dentro del diseño no experimental, esta investigación es del tipo de diseño transversal correlacional, ya que, se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández, et al 2014, p. 154).

En dicho trabajo de investigación se utilizó el diseño de tipo, no experimental porque solo se van a observar situaciones existentes dentro de la municipalidad distrital de Pacucha; transeccional, puesto que la recolección de información se va a hacer en un solo momento y en un tiempo único el año 2017; y correlacional, porque se determinará la relación entre las variables de estudio.

Esquema del diseño de la investigación correlacional considerado de la siguiente manera:

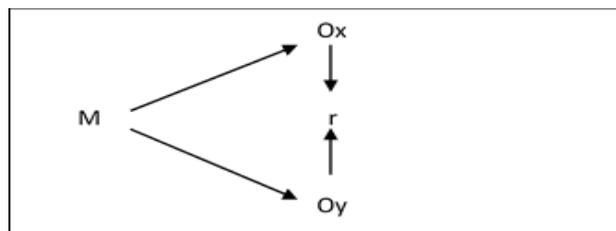


Grafico 1: Diseño correlacional
Fuente: Carrasco, 2012, p. 73

Donde:

M = Muestra.

Ox = V1: (liderazgo transformacional)

Oy = V2: (compromiso organizacional)

r = Indica la relación entre las variables estudiadas

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Sobre la población Carrasco (2007) sostiene que, “es el conjunto de todas las unidades de estudio (sujetos u objetos), donde pertenecen a un ámbito especial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 237).

Para la investigación se considera como población a todos los trabajadores de Municipalidad de Pacucha; que está conformados por 24 hombres y 10 mujeres. En total 34 trabajadores vienen laborando en las diferentes áreas funcionales quienes tienen distintos cargos y funciones en la Municipalidad.

Personal de la Municipalidad distrital Pacucha

Personal de MDP	N° de personal
Personal nombrado	3
Personal a plazo fijo	2
Contrato Administrativo de servicios	3
Locación de servicio	26
Total	34

Fuente: Oficina de recursos humanos-MDP.

3.5.2. Muestra

Sobre la muestra Arias (2012) considera que, “es una parte o subconjunto fielmente representativo que es objeto de análisis y estudio”(p. 83).

3.5.2.1. Muestreo no probabilístico

De acuerdo Hernández, et al (2014), considera como, “el Subgrupo de la población que no tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra, sino que dependerá del criterio del investigador” (p. 176).

En dicho trabajo de investigación se utilizará el muestra no probabilística o conveniencia, Porque la población del objeto investigado es pequeña o controlable, por lo tanto se tomó toda la

población que corresponde a 34 trabajadores para poder obtener una mejor información del liderazgo transformacional y compromiso organizacional.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

En el trabajo de investigación la técnica utilizada para la recolección de datos es la encuesta.

- Encuesta

Arias (2012) afirma que, “la encuesta es una técnica utilizada que consiste en recopilar información de los sujetos encuestados acerca de un tema específico” (p. 72).

En dicho trabajo de investigación se emplea la técnica de la encuesta, ya que, esta técnica nos permite para recopilar la información mediante las preguntas formuladas por el investigador con relación a los temas de liderazgo transformacional y compromiso organizacional

3.6.2. Instrumentos

En el trabajo de investigación el instrumento utilizado es el cuestionario.

- Instrumento

Carrasco (2007) sostiene que, “es el recurso más utilizado en la investigación social para extraer mayor información del objeto de estudio, que consiste en formulario impreso con una serie de preguntas que será respondida directamente por los encuestados” (p. 318).

Nel (2010) considera que, “el instrumento es un documento de soporte que consiste en registrar la información recolectada y permite tomar una mejor decisión” (p. 41).

El cuestionario se realizó en base a las dimensiones de la investigación, como son, por la variable 1 (liderazgo transformacional),

consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiradora e influencia idealizada, cada una de las dimensiones está conformada por 4 ítems; la escala de liker utilizada fue: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre y de igual forma se utilizó para la variable 2 (compromiso organizacional), compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad.

3.7. Métodos de análisis de datos

3.7.1. SPSS23 (Statistical Package for the social Sciences)

El SPSS es un software o programa estadístico que se utiliza para realizar la captura y análisis de datos, para crear tablas y graficas de datos complejas. También es conocido por su capacidad de gestionar grandes volúmenes de datos y es capaz de llevar a cabo análisis de textos entre otros formatos. (Castañeda, Cabrera, Navarro y Vries, 2010, p. 15)

Díaz (200) sostiene que “el uso del programa estadístico SPSS nos permite calcular y analizar una gran cantidad de datos de procesos repetitivos de conteo y procesamiento de datos” (p. 103).

3.7.2. Alfa Crobach

El alfa de Cronbach calcula la fiabilidad y validez del instrumento de la investigación, cuyo resultado está determinando en el rango de cero a uno, donde cero significa nula fiabilidad de los resultados y uno significa fiabilidad perfecta de los resultados según la tabla de (Kuder Richardson).

3.7.3. Distribución de frecuencias

Bernal (2010) considera, “la distribución de frecuencias consiste mostrar una serie de puntuaciones en una tabla de manera ordenada. Estas se pueden ser presentadas en forma de figuras graficas denominados histogramas (graficas de barra) o en graficas circulares”(p. 203).

La utilización de la distribución de frecuencias nos permite la facilidad y comprensión e interpretación de los datos.

3.7.4. Coeficiente de correlación Rho Spearman

El coeficiente Rho Spearman es una técnica estadística que consiste en determinar el grado asociación o correlación de dos variables en un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de muestra pueden ordenarse por niveles (Hernández, et al, 2014, pp. 322-323). Es decir, se utilizara para medir el grado de relación o asociación de las variables de estudio de liderazgo transformacional y compromiso organizacional.

Tabla 1

Coeficiente de correlación Rho Spearman

valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-,9 a -,99	Correlación negativa muy alta
-,7 a -,89	Correlación negativa alta
-,4 a -,69	Correlación negativa moderada
-,2 a -,39	Correlación negativa baja
01 a -,19	Correlación negativa muy bajo
0	Correlación nula
,01 a ,19	Correlación positiva muy baja
,2 a ,39	Correlación positiva baja
,4 a ,69	Correlación positiva moderada
,7 a ,89	Correlación positiva alta
,9 a ,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Hernández, Baptista y Mendoza, 2014, p. 305)

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de la investigación

4.1.1. Validación de instrumento

La validación del instrumento se realiza por el juicio de expertos que es la opinión de un grupo de expertos en el tema, sobre los instrumentos de la investigación, quienes determinan su validez. El instrumento utilizado en la investigación fue validado por tres expertos, docentes de la universidad quienes aportaron sus conocimientos.

4.1.2. Fiabilidad de instrumento –Alfa de Cronbach

En la investigación se recurrió al alfa de Cronbach para medir la fiabilidad y consistencia del instrumento que se utilizó en la investigación, cuyo resultado está determinando en el rango de 0 a 1, donde 0 significa nula fiabilidad de los resultados y 1 significa fiabilidad perfecta de los resultados, como referenciase se tiene la tabla de (Kuder Richardson).

Tabla 2

Fiabilidad según Kuder Richardson

Valor	significado
,53 a menos	Nula confiabilidad
,54 a 65	Baja confiabilidad
,60 a 65	Confiable
,66 a 71	Muy confiable
,72 a 99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Solís (2016).

Tabla 3

Estadística de fiabilidad (V1-V2: Liderazgo transformacional y Compromiso Organizacional)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	28

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla 3 de estadística de la fiabilidad, podemos observar que se

obtuvo el valor de alfa de cronbach que es de ,860 el resultado indica una excelente fiabilidad de las dos variables. De acuerdo a la tabla de Kuder Richardson, el valor obtenido se encuentra entre el rango de ,72 a ,99. Por lo tanto este resultado significa una excelente confiabilidad de la aplicación del instrumento en la investigación.

Tabla 4

Estadística de fiabilidad (V1: Liderazgo transformacional)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,770	16

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla 4 de estadística de la fiabilidad, podemos observar que se obtuvo el valor de alfa de cronbach que es de ,770 el resultado indica una excelente fiabilidad de la V1 (Liderazgo Transformacional). De acuerdo a la tabla de Kuder Richardson, el valor obtenido se encuentra entre el rango de ,72 a ,99. Por lo tanto este resultado significa una excelente confiabilidad de la aplicación del instrumento en la investigación.

Tabla 5

Estadística de fiabilidad (V2: Compromiso Organizacional)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,736	12

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla 5 de estadística de la fiabilidad, podemos observar que se obtuvo el valor de alfa de Cronbach que es de ,736 el resultado indica una excelente fiabilidad de la V2 (Compromiso Organizacional). De acuerdo a la tabla de Kuder Richardson, el valor obtenido se encuentra entre el rango de ,72 a ,99. Por lo tanto este resultado significa una excelente confiabilidad de la aplicación del instrumento en la investigación

4.1.3. Datos generales de los trabajadores de Municipalidad Distrital de Pacucha

Tabla 6

Distribución de frecuencia de género de los trabajadores de la Municipalidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	10	29,4	29,4	29,4
Válido Masculino	24	70,6	70,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

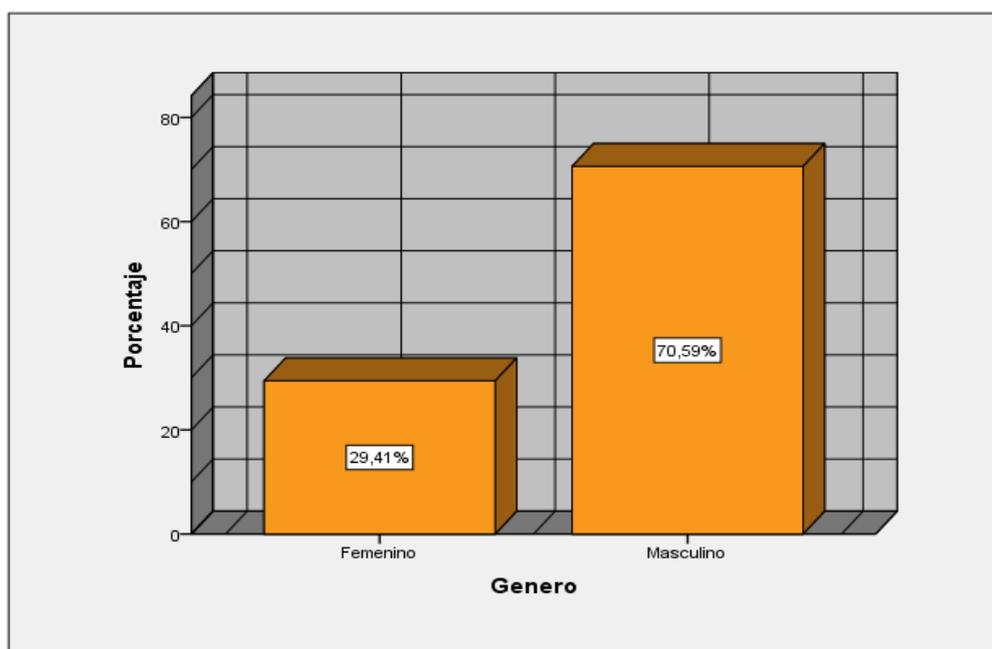


Figura 1. Género de los trabajadores de la Municipalidad.

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla 6 y figura 1, se puede observar del 100% de la muestra encuestada el 70,6% representan a 24 personas que pertenecen al género masculino mientras el 29,4% que equivale a 10 personas pertenecen al género femenino, quienes vienen laborando en la Municipalidad Distrital de Pacucha. En conclusión, que en esta institución la mayor parte de los trabajadores son de género masculino.

Tabla 7

Distribución de frecuencias de edad de los trabajadores de la Municipalidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Menos de 25 años	10	29,4	29,4
	De 26 a 35 años	13	38,2	67,6
Válido	De 36 a 45 años	8	23,5	91,2
	De 46 a más	3	8,8	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

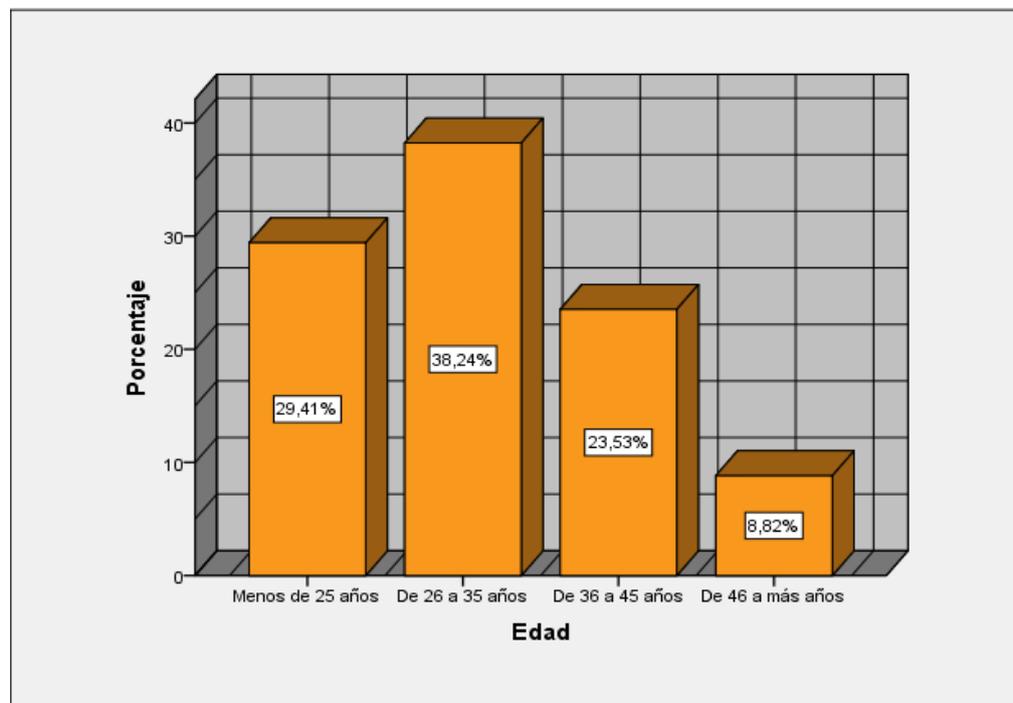


Figura 2. Edad de los trabajadores de los trabajadores de la Municipalidad

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

De acuerdo a la tabla 7 y figura 2, se puede observar del 100% de la muestra encuestada el 38.2% que representa a 13 personas están dentro de 26 a 35 años de edad, seguido el 29.4% que equivale a 10 personas son menos de 25 años de edad, asimismo el 23.5% que equivale a 8 personas son de 36 a 45 años de edad, mientras el mínimo porcentaje de 8.8% son de 46 años a más, quienes vienen laborando en la Municipalidad. En conclusión, en esta institución el mayor porcentaje de las personas tienen entre 26 a 35 años de edad, quienes laboran en esta institución.

Tabla 8

Distribución de frecuencia de nivel de estudio alcanzado de los trabajadores de la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Secundaria	2	5,9	5,9	5,9
Instituto tecnológico	10	29,4	29,4	35,3
Universidad	22	64,7	64,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

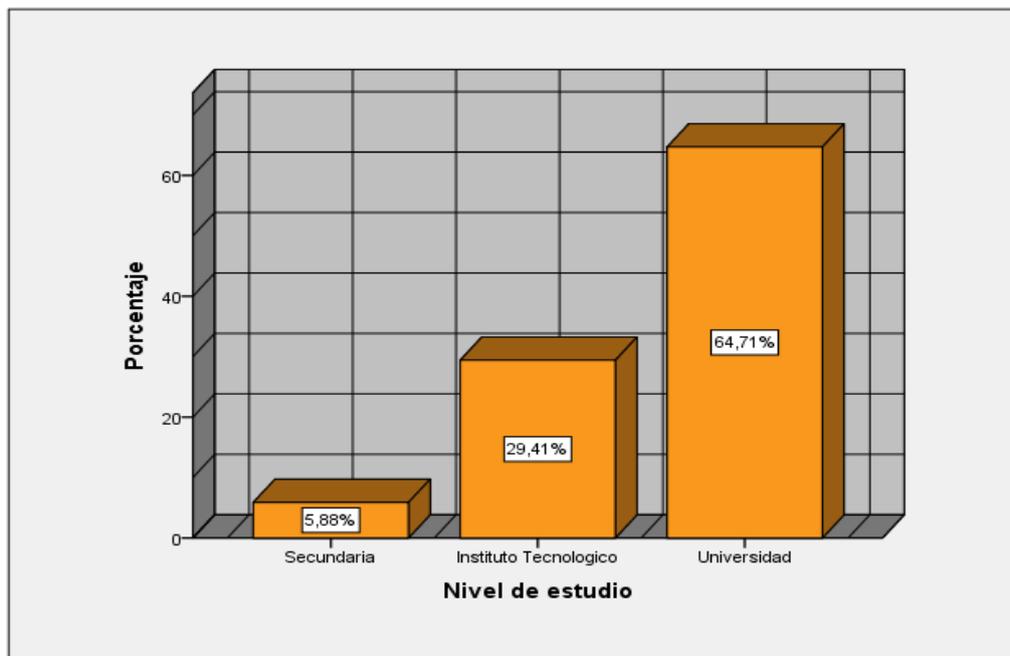


Figura 3. Nivel de estudio alcanzado de los trabajadores de la Municipalidad

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla N° 8 y la figura N° 3, se puede observar del 100%, la muestra encuestada el 64.7% que equivale a 22 personas tienen una formación profesional universitaria, seguido el 29.4% que representa a 10 personas que su nivel alcanzado es instituto tecnológico, mientras el mínimo porcentaje de 5.9% de las personas encuestadas su nivel alcanzado es secundaria, quienes vienen laborando en la Municipalidad. En conclusión se puede decir que, la mayoría de los trabajadores que laboran en la institución tienen una formación profesional universitaria.

Tabla 9

Distribución de frecuencia de tiempo de servicio de la municipalidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 1 año	15	44,1	44,1	44,1
Menos de 5 años	16	47,1	47,1	91,2
Más de 6 años	3	8,8	8,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

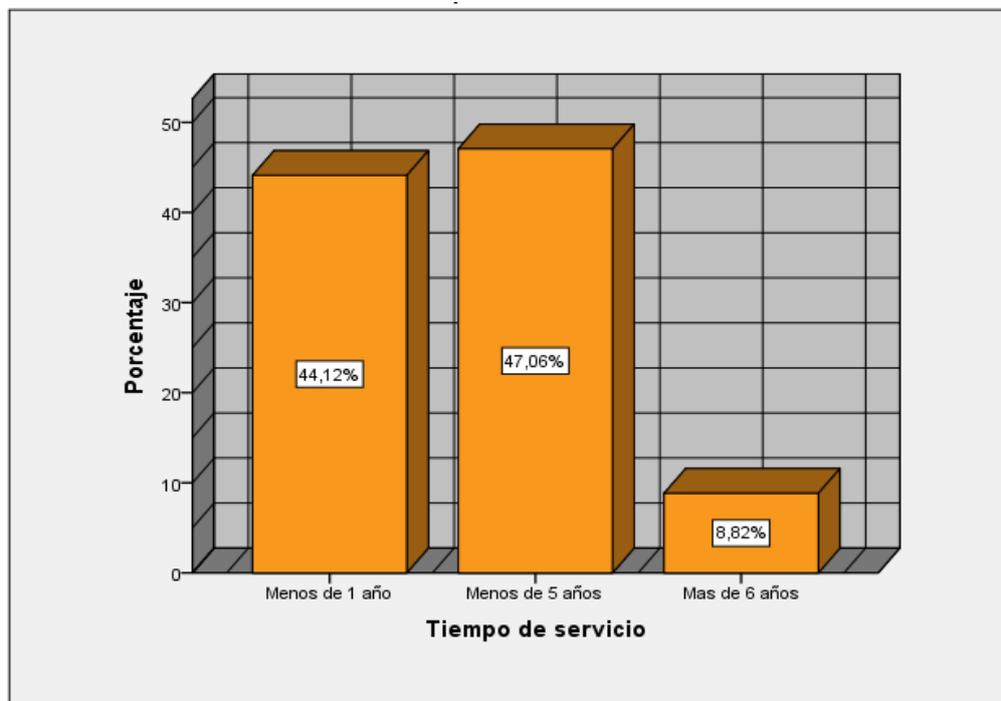


Figura 4. Tiempo de servicio en la Municipalidad

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

De acuerdo a la tabla 9 y figura 4, se puede observar del 100% de los trabajadores encuestados el 47.1% que equivale a 16 personas manifiestan que trabajan menos de 5 años, seguido el 44.1% que representa a 15 personas manifiestan que vienen trabajando menos de un año, mientras el mínimo porcentaje de 8.8% de los encuestados manifiestan que vienen laborando más de 6 años en la Municipalidad. En conclusión, el mayor porcentaje de las personas encuestadas afirman que vienen laborando menos de 5 años en la institución.

4.1.4. Distribución de las frecuencias de investigación por cada ítem

Dimensión 1: consideración individualizada

Tabla 10

Pregunta 1: ¿Usted mantiene una buena relación con su jefe inmediato?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	3	8,8	8,8	11,8
A veces	7	20,6	20,6	32,4
Casi siempre	16	47,1	47,1	79,4
Siempre	7	20,6	20,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

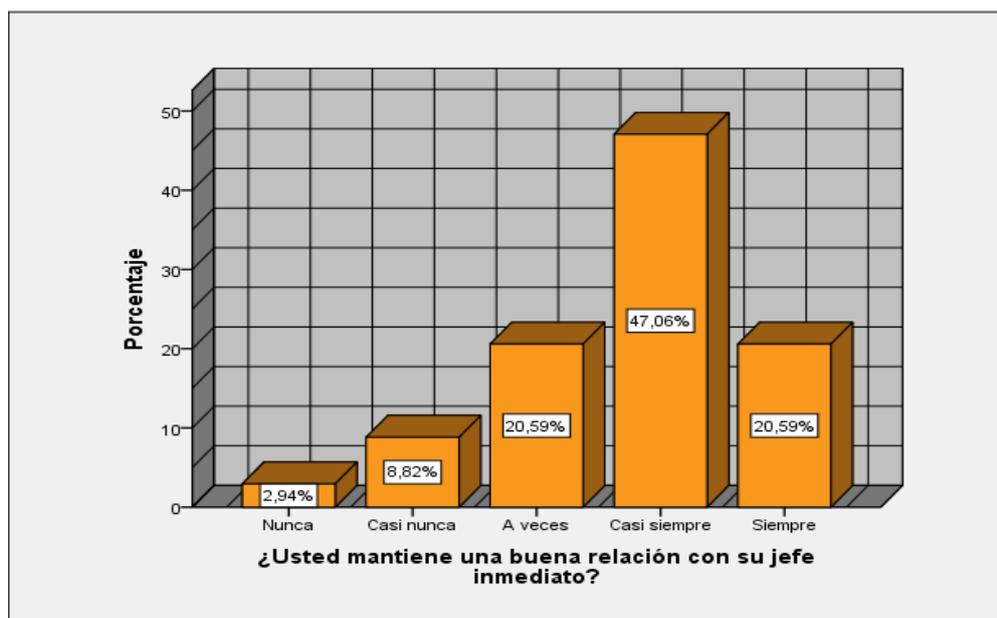


Figura 5. ¿Usted mantiene una buena relación con su jefe inmediato?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla N° 10 y figura N° 5, se puede observar total de los encuestados el 47,1% que equivale a 16 colaboradores manifiestan que casi siempre mantienen una buena relación con sus jefes y el mínimo porcentaje de 2,9% que equivale a 1 colaborador manifiesta que nunca mantuvo una buena relación con su jefe. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores mantienen una buena relación con sus jefes inmediatos en la municipalidad distrital de Pacucha.

Tabla 11

Pregunta 2: ¿Su jefe inmediato reconoce la labor que desempeña y lo recompensa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Nunca	2	5,9	5,9	
	Casi nunca	6	17,6	23,5	
	A veces	7	20,6	44,1	
	Casi siempre	13	38,2	38,2	82,4
	Siempre	6	17,6	100,0	
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

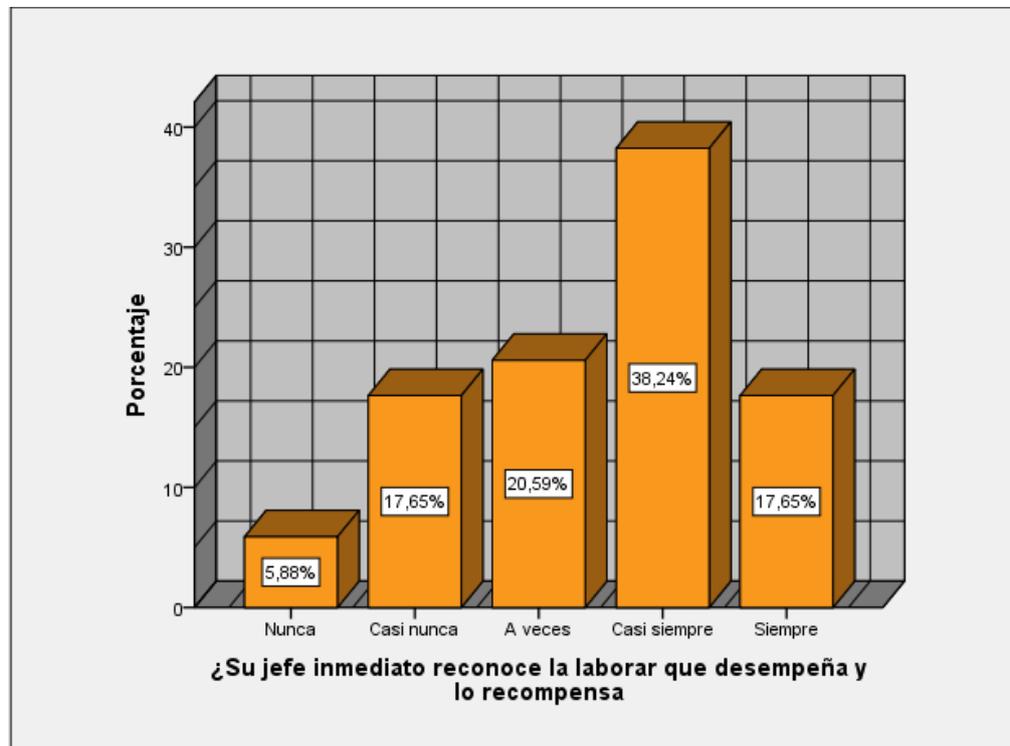


Figura 6. ¿Su jefe inmediato reconoce la labor que desempeña y lo recompensa?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

De acuerdo a la tabla N° 11 y figura N° 6, se puede observar total de los encuestados el 38,2% que equivale a 13 colaboradores manifiestan que casi siempre sus jefes inmediatos reconocen la labor que desempeñan y el mínimo porcentaje de 5,9% que equivale a 2 colaboradores manifiestan que nunca sus jefes inmediatos reconocen la labor que desempeñan. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que sus jefes inmediatos reconocen la labor que desempeñan en la Municipalidad distrital Pacucha.

Tabla 12

Pregunta 3: ¿Su jefe inmediato le orienta y aconseja de las responsabilidades que tendrá con la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	4	11,8	11,8	14,7
A veces	8	23,5	23,5	38,2
Casi siempre	11	32,4	32,4	70,6
Siempre	10	29,4	29,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

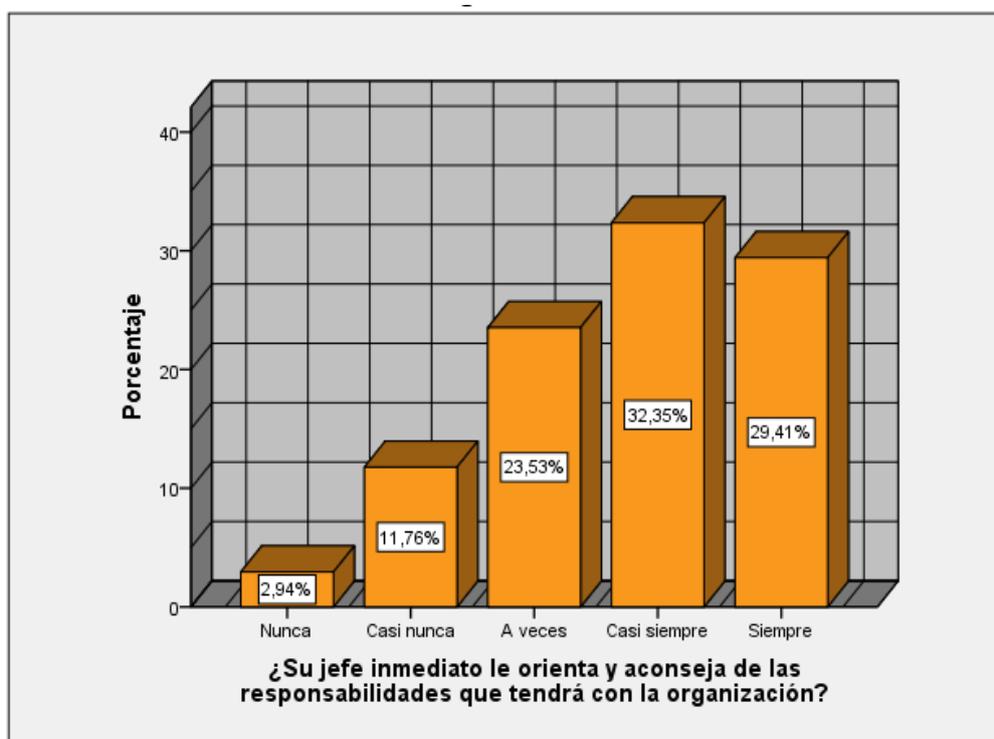


Figura 7. ¿Su jefe inmediato le orienta y aconseja de las responsabilidades que tendrá con la organización?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

En la tabla N° 12 y figura N° 7, el resultado demuestra que del total de los encuestados el 32,4% que equivale a 11 colaboradores manifiestan que casi siempre sus jefes les orienta y aconseja y el mínimo porcentaje de 2,9% que equivale a 1 colaborador manifiesta que nunca su jefe le orienta y aconseja. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que sus jefes inmediatos les orientan y aconseja de las responsabilidades que tendrá con la organización.

Tabla 13

Pregunta 4: ¿Su jefe inmediato mantiene una buena comunicación con usted y sus compañeros de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	2	5,9	5,9	8,8
A veces	10	29,4	29,4	38,2
Casi siempre	11	32,4	32,4	70,6
Siempre	10	29,4	29,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

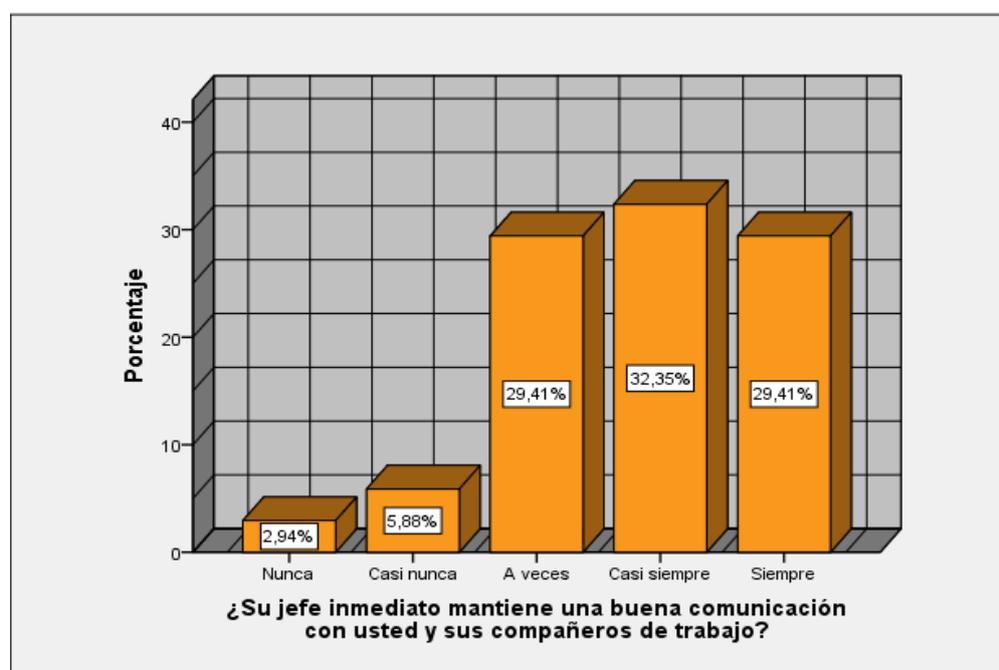


Figura 8. ¿Su jefe inmediato mantiene una buena comunicación con usted y sus compañeros de trabajo?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

En la tabla N° 13 y figura N° 8, como se puede ver del total de los encuestados el 32,4% que equivale a 11 colaboradores manifiestan que casi siempre mantienen una buena comunicación con su jefe inmediato y el mínimo porcentaje de 2,9% que equivale a 1 colaborador manifiesta que nunca mantuvo una buena comunicación con su jefe. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que casi siempre mantienen una buena comunicación con sus jefes inmediatos.

Dimensión 2: Estimulación intelectual

Tabla 14

Pregunta 5: ¿Su jefe inmediato ayuda a observar los problemas desde distintos ángulos y les estimula a dar una solución creativa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,9	5,9	5,9
Casi nunca	4	11,8	11,8	17,6
A veces	10	29,4	29,4	47,1
Casi siempre	10	29,4	29,4	76,5
Siempre	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

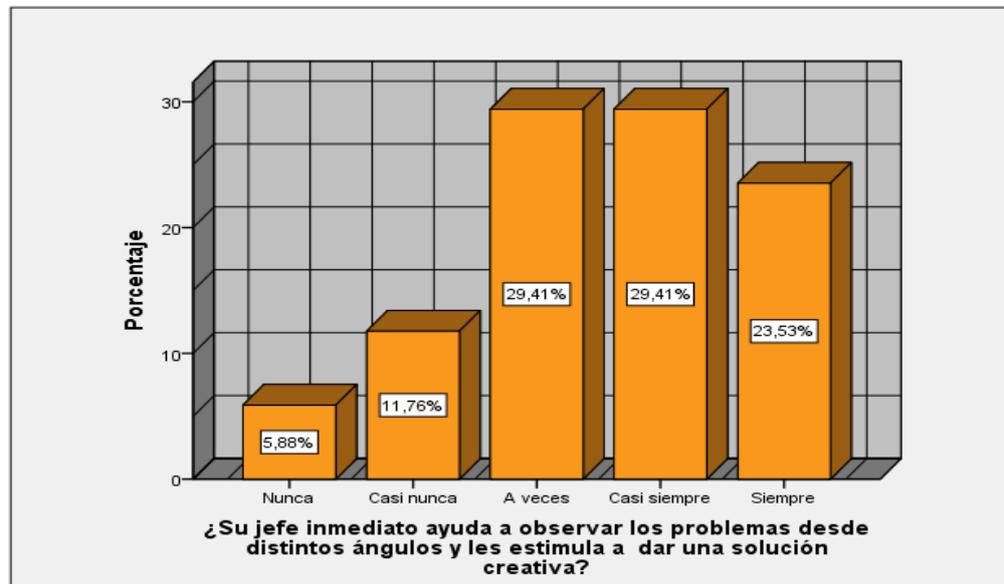


Figura 9. ¿Su jefe inmediato ayuda a observar los problemas desde distintos ángulos y les estimula a dar una solución creativa?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Como se muestra en la tabla N° 14 y figura N° 9, podemos observar que del total de los encuestados el 29,4% que equivale a 10 colaboradores manifiestan que casi siempre sus jefes inmediatos les ayuda a observar los problemas desde distintos ángulos y les estimula a dar una solución creativa y el mínimo porcentaje de 5,9% que equivale a 2 colaboradores manifiestan que nunca le ayuda a ver los problemas desde distintos ángulos. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que casi siempre sus jefes inmediatos les ayuda a observar los problemas desde distintos ángulos y les estimula a dar una solución creativa.

Tabla 15

Pregunta 6: ¿Su jefe inmediato apoya la opinión de usted y de sus compañeros de trabajo, sin enjuiciar sus aportes distintos a los suyos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,9	5,9	5,9
Casi nunca	3	8,8	8,8	14,7
A veces	13	38,2	38,2	52,9
Casi siempre	10	29,4	29,4	82,4
Siempre	6	17,6	17,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

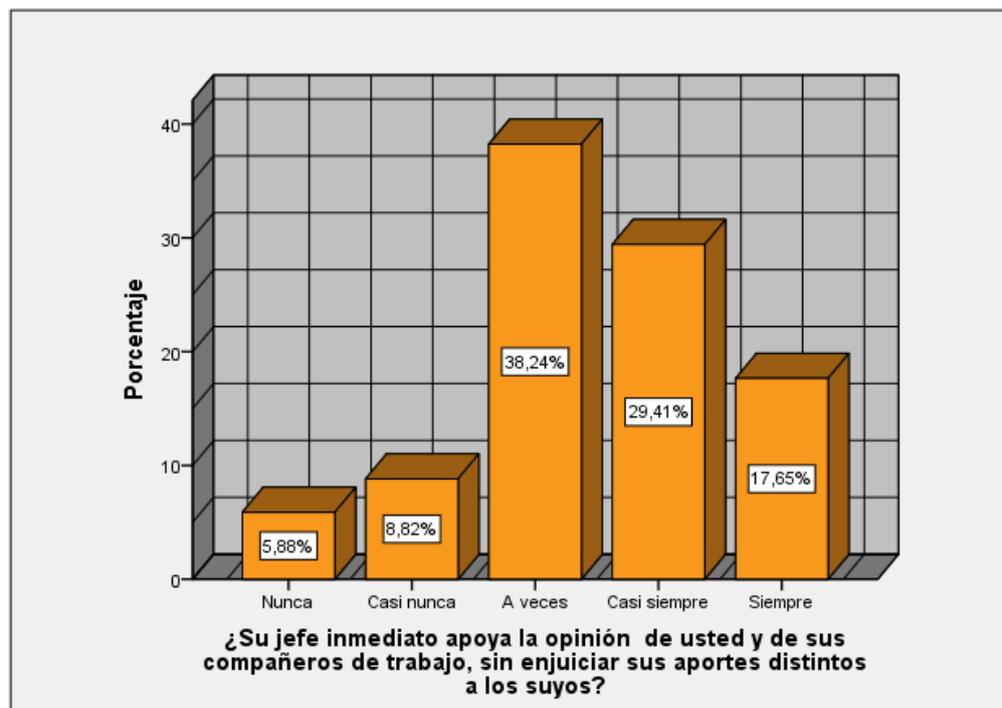


Figura 10. ¿Su jefe inmediato apoya la opinión de usted y de sus compañeros de trabajo, sin enjuiciar sus aportes distintos a los suyos?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Como se muestra en la tabla N° 15 y figura N° 10, podemos observar que del total de los encuestados el 38,2% que equivale a 13 colaboradores manifiestan que a veces sus jefes inmediatos les da la oportunidad a que participen y opinen, el mínimo porcentaje de 5,9% que equivale a 2 colaboradores manifiestan que nunca le da la oportunidad de participar en dichas acciones. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que sus jefes inmediatos apoyan la opinión realizan sin enjuiciar a lo opinen.

Tabla 16

Pregunta 7: ¿Su jefe inmediato le da la libertad a usted, para que tome una decisión acertada en situaciones de incertidumbre?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	5	14,7	14,7
	A veces	11	32,4	47,1
Válido	Casi siempre	13	38,2	85,3
	Siempre	5	14,7	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

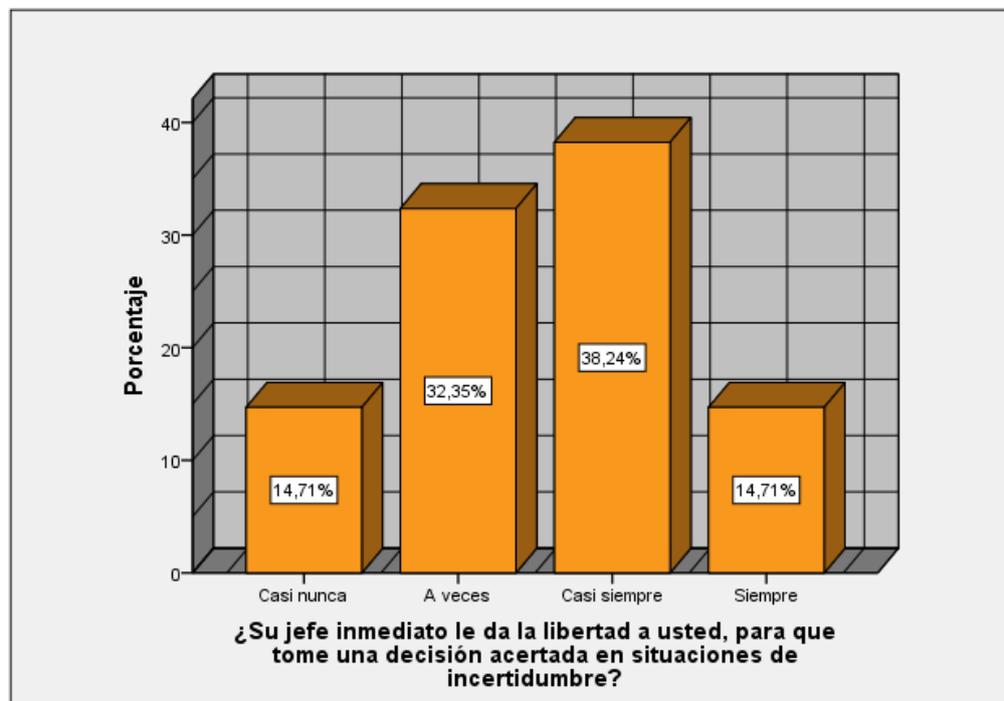


Figura 11. ¿Su jefe inmediato le da la libertad a usted, para que tome una decisión acertada en situaciones de incertidumbre?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

De acuerdo a la tabla N° 16 y figura N° 11, se puede observar que del total de los encuestados el 38,2% que equivale a 13 colaboradores manifiestan que casi siempre sus jefes inmediatos les da la libertad a que tomen decisiones en situaciones de incertidumbre y el mínimo porcentaje de 14,7% que equivale a 5 colaboradores manifiestan que nunca le da la oportunidad de tomar decisiones. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que sus jefes inmediatos les dan la libertad de tomar decisiones acertadas en momentos de incertidumbre.

Tabla 17

Pregunta 8: ¿Su jefe inmediato promueve el desarrollo de sus habilidades y capacidades para que usted se desempeñe mejor en su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	3	8,8	8,8	11,8
A veces	10	29,4	29,4	41,2
Casi siempre	12	35,3	35,3	76,5
Siempre	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

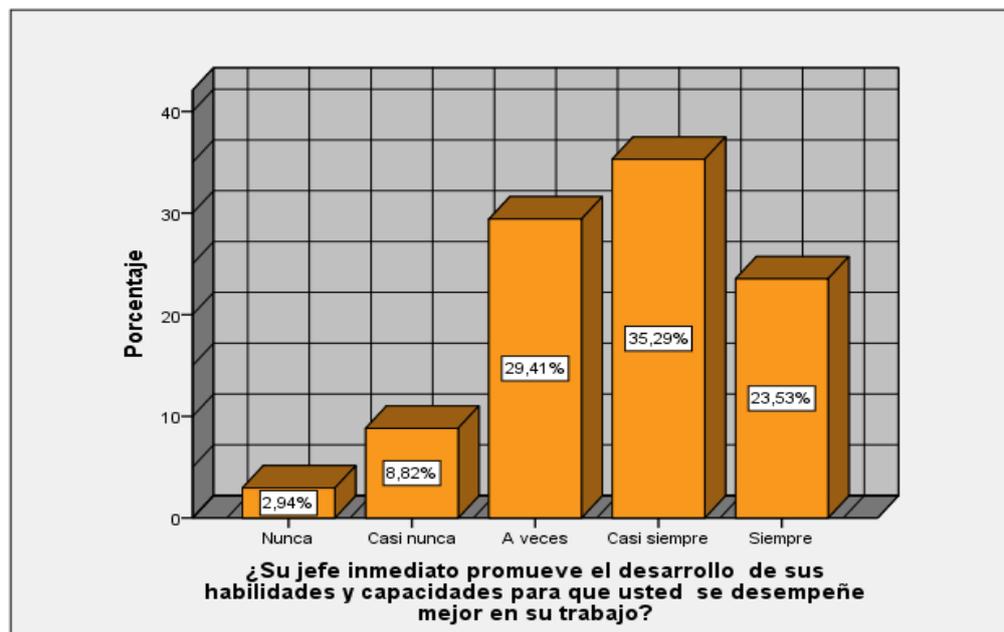


Figura 12. ¿Su jefe inmediato promueve el desarrollo de sus habilidades y capacidades para que usted se desempeñe mejor en su trabajo?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según N° 17 y figura N° 12, el resultado demuestra que del total de los encuestados el 35,3% que equivale a 12 colaboradores manifiestan que casi siempre sus jefes inmediatos les estimula a desarrollen sus habilidades y capacidades para que se desempeñen mejor y el mínimo porcentaje de 2.9% que equivale a 1 colaborador manifiesta que nunca promueve dicha acción. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que sus jefes inmediatos si promueven el desarrollo de sus habilidades y capacidades para que se desempeñen mejor en su trabajo.

Dimensión 3: motivación inspiradora

Tabla 18

Pregunta 9: ¿Su jefe inmediato le motiva para que trabaje con entusiasmo en su institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,9	5,9	5,9
Casi nunca	1	2,9	2,9	8,8
A veces	12	35,3	35,3	44,1
Casi siempre	11	32,4	32,4	76,5
Siempre	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

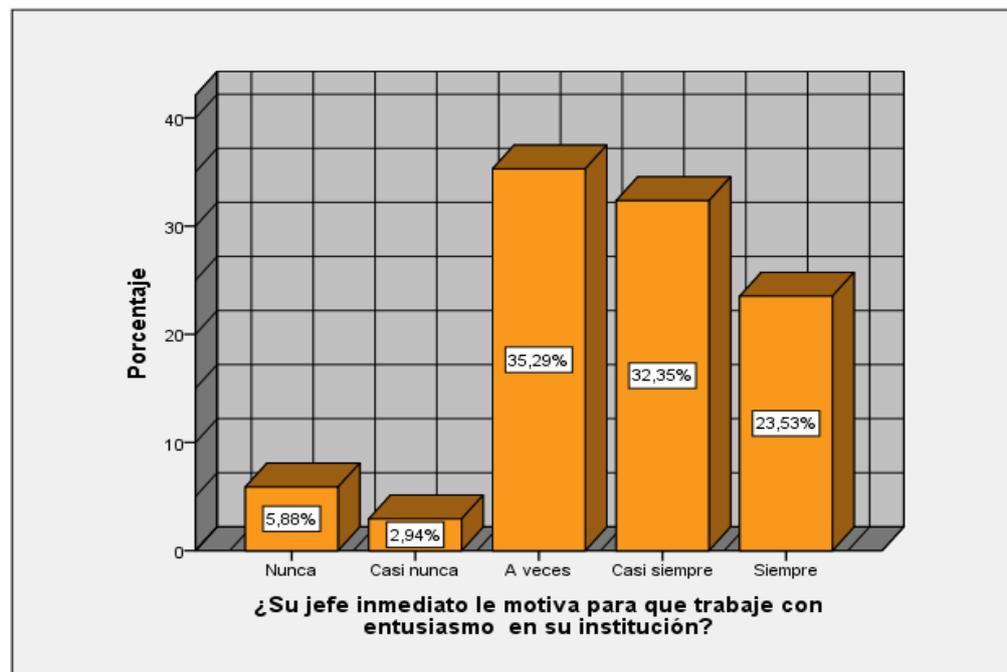


Figura 13. ¿Su jefe inmediato le motiva para que trabaje con entusiasmo en su institución?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

En la tabla N° 18 y figura N° 13, el resultado demuestra que del total de los encuestados el 35,3% que equivale a 12 colaboradores manifiestan que a veces sus jefes inmediatos les motiva para que trabajen con entusiasmo y el mínimo porcentaje de 2,9% que equivale a 1 colaborador manifiesta que casi nunca le motiva para que trabaje con entusiasmo. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que sus jefes inmediatos si les motiva para que trabajen con entusiasmo.

Tabla 19

Pregunta 10: ¿Su jefe inmediato le motiva para que pueda cumplir las metas de su institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	2,9	2,9
	A veces	11	32,4	35,3
Válido	Casi siempre	11	32,4	67,6
	Siempre	11	32,4	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

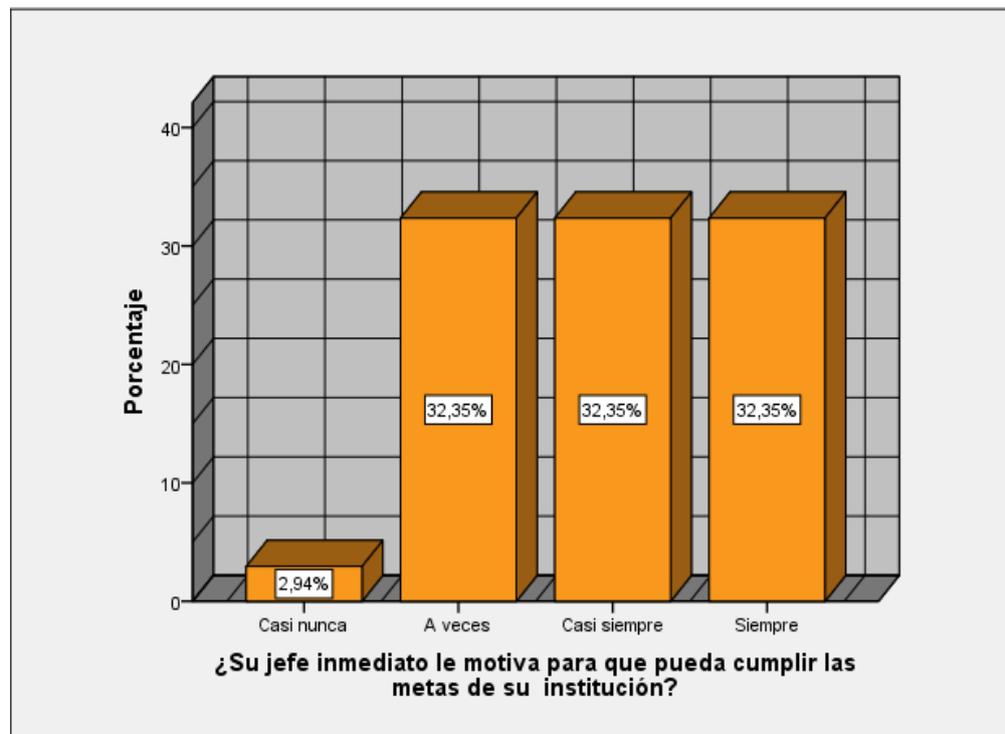


Figura 14. ¿Su jefe inmediato le motiva para que pueda cumplir las metas de su institución?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

En la tabla N° 19 y figura N° 14, como se puede ver del total de los encuestados el 32,4% que equivale a 11 colaboradores manifiestan que siempre sus jefes inmediatos les motiva para que puedan cumplir las metas de institución y el mínimo porcentaje de 2,9% que equivale a 1 colaborador manifiesta que casi nunca le motiva a para que pueda cumplir la meta de institución. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que sus jefes inmediatos si les motiva para que puedan cumplir las metas de la municipalidad.

Tabla 20

Pregunta 11: ¿Su jefe inmediato le inspira a lograr los objetivos establecidos de su institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Nunca	2	5,9	5,9	
	Casi nunca	3	8,8	14,7	
	A veces	9	26,5	41,2	
	Casi siempre	13	38,2	38,2	79,4
	Siempre	7	20,6	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

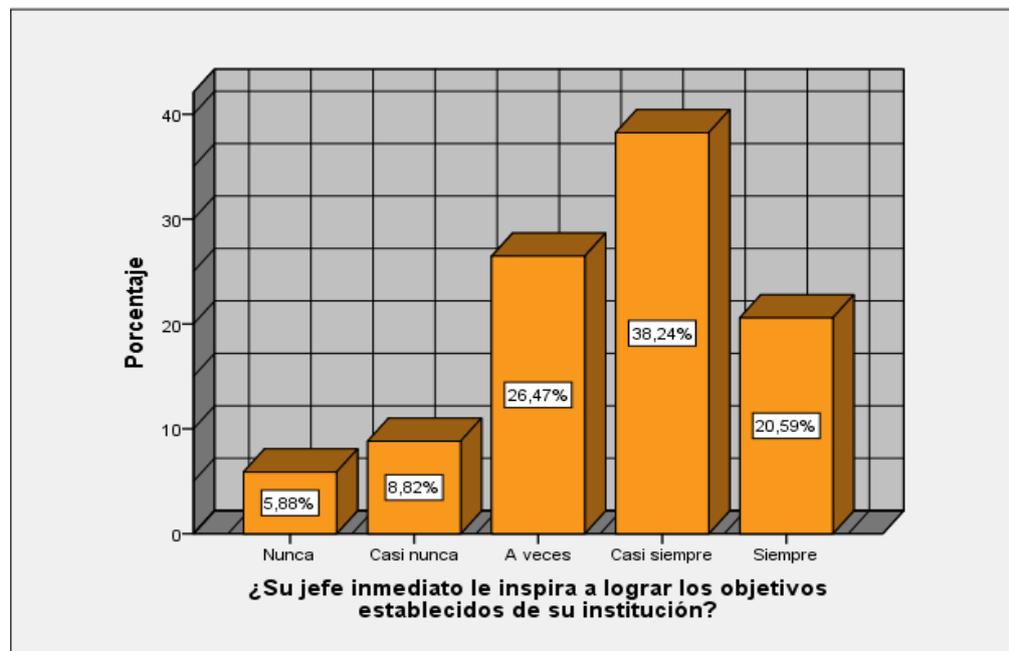


Figura 15. ¿Su jefe inmediato le inspira a lograr los objetivos establecidos de su institución?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

En la tabla N° 20 y figura N° 15, como se puede ver del total de los encuestados el 38,2% que equivale a 13 colaboradores manifiestan que siempre sus jefes inmediatos les estimula para que puedan cumplir los objetivos de institución y el mínimo porcentaje de 5,9% que equivale a 2 colaboradores manifiestan que nunca les estimula para que cumplan los objetivos de institución. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que sus jefes inmediatos si les motiva para que puedan cumplir los objetivos de la municipalidad.

Tabla 21

Pregunta 12: ¿Su jefe inmediato estimula el trabajo en equipo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,9	5,9
	Casi nunca	1	2,9	8,8
	A veces	11	32,4	41,2
	Casi siempre	12	35,3	76,5
	Siempre	8	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

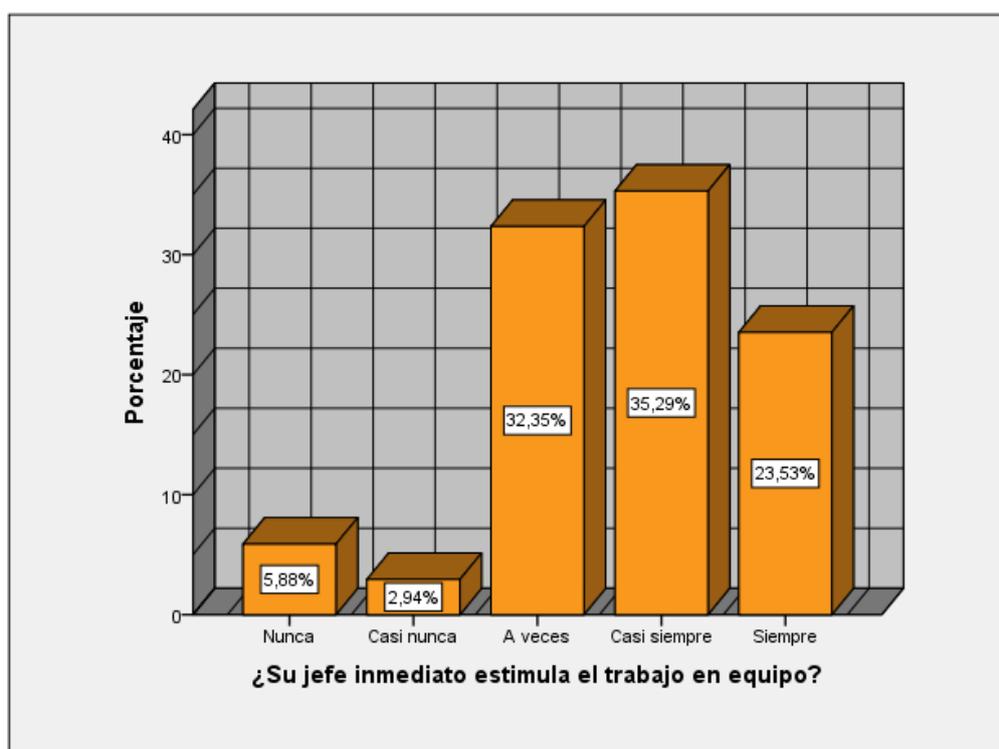


Figura 16. ¿Su jefe inmediato estimula el trabajo en equipo?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Como se muestra en la tabla N° 21 y figura N° 16, se puede observar que del total de los encuestados el 35,3% que equivale a 12 colaboradores manifiestan que casi siempre sus jefes inmediatos estimulan el trabajo en equipo y el mínimo porcentaje de 2,9% que equivale a 1 colaborador manifiesta que casi nunca se da dicha acción. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que sus jefes inmediatos sí estimulan el trabajo en equipo.

Dimensión 1: influencia idealizada

Tabla 22

Pregunta 13: ¿Usted considera que su jefe inmediato es una persona responsable con su deber?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	3	8,8	8,8	11,8
A veces	6	17,6	17,6	29,4
Casi siempre	17	50,0	50,0	79,4
Siempre	7	20,6	20,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

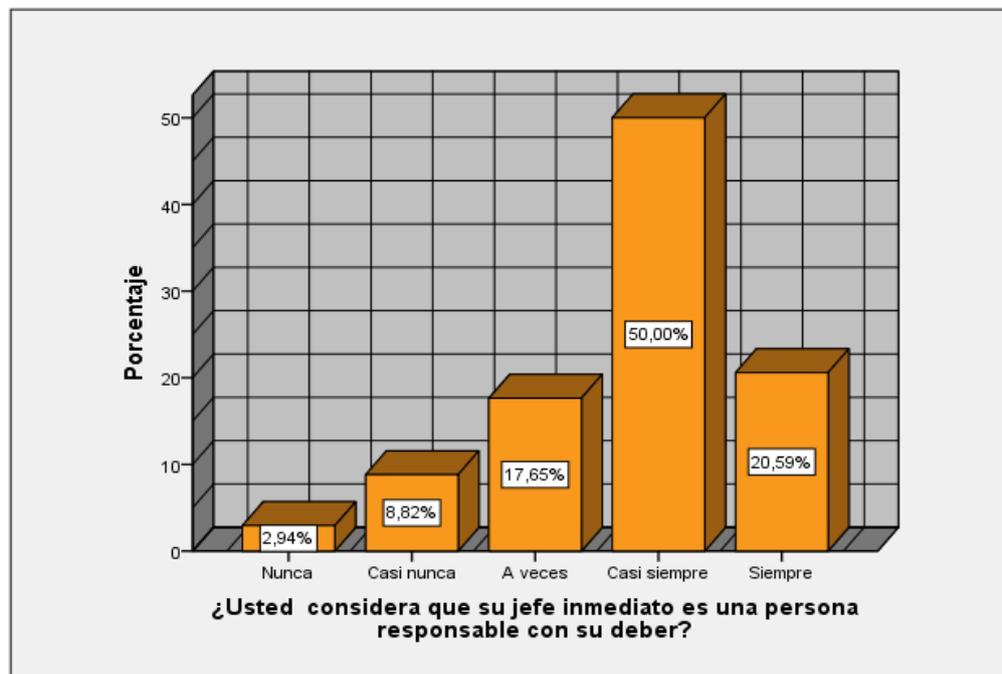


Figura 17. ¿Usted considera que su jefe inmediato es una persona responsable con su deber?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Como se muestra en la tabla N° 22 y figura N° 17, se puede observar que del total de los encuestados el 50,0% que equivale a 17 colaboradores manifiestan que casi siempre sus jefes inmediatos son responsables con sus deberes y el mínimo porcentaje de 2,9% que equivale a 1 colaborador manifiesta que nunca es responsable con sus deberes. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que sus jefes inmediatos son responsables con sus deberes y obligaciones.

Tabla 23

Pregunta 14: ¿Usted tiene confianza con su jefe inmediato?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9
	Casi nunca	6	17,6	20,6
	A veces	8	23,5	44,1
	Casi siempre	12	35,3	79,4
	Siempre	7	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

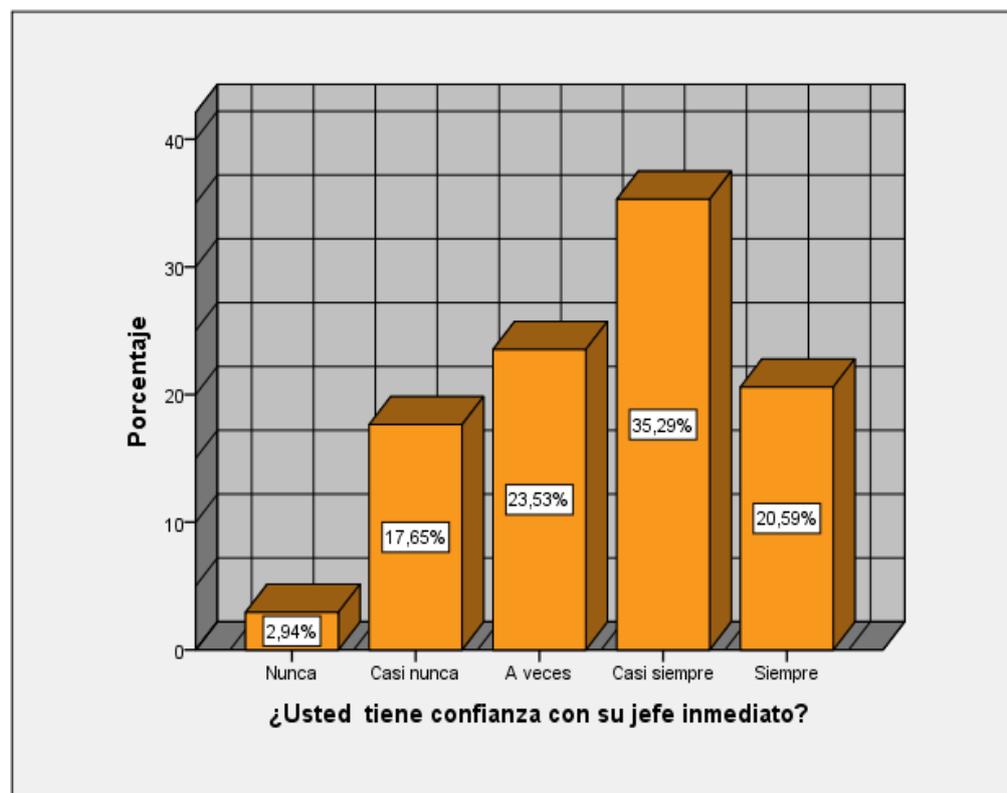


Figura 18. ¿Usted tiene confianza con su jefe inmediato?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Como se muestra en la tabla N° 23 y figura N° 18, se puede observar que del total de los encuestados el 35,3% que equivale a 12 colaboradores manifiestan que casi siempre tienen confianza sus jefes inmediatos y el mínimo porcentaje de 2,9% que equivale a 1 colaborador manifiesta que nunca tiene confianza en su jefe. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que si tienen confianza con su jefe inmediato.

Tabla 24

Pregunta 15: ¿Su jefe inmediato tiene un comportamiento adecuado con usted?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	4	11,8	11,8	14,7
A veces	8	23,5	23,5	38,2
Casi siempre	12	35,3	35,3	73,5
Siempre	9	26,5	26,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

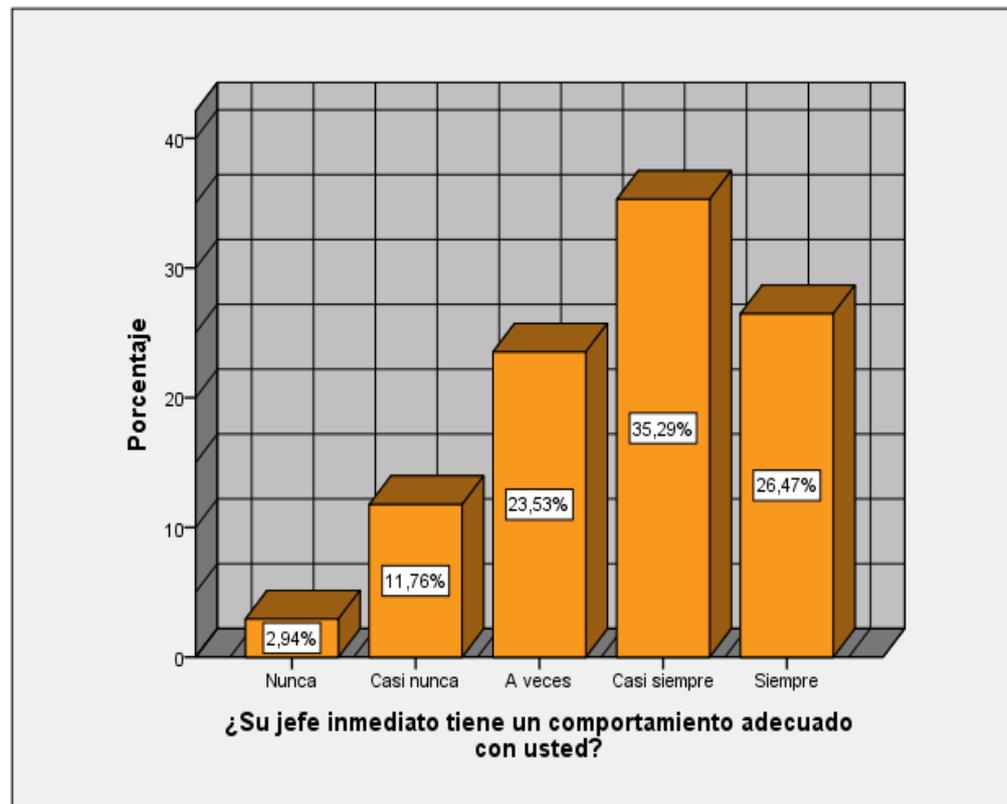


Figura 19. ¿Su jefe inmediato tiene un comportamiento adecuado con usted?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Como se muestra en la tabla N° 24 y figura N° 19, se puede observar que del total de los encuestados el 35,3% que equivale a 12 colaboradores manifiestan que casi siempre tienen un comportamiento adecuado sus jefes inmediatos y el mínimo porcentaje de 2,9% que equivale a 1 colaborador manifiesta que nunca tienen un comportamiento adecuado. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que sus jefes inmediatos mantienen un comportamiento adecuado.

Tabla 25

Pregunta 16: ¿A usted le gustaría estar en el cargo que ocupa su jefe inmediato?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	2	5,9	5,9	8,8
A veces	9	26,5	26,5	35,3
Casi siempre	10	29,4	29,4	64,7
Siempre	12	35,3	35,3	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

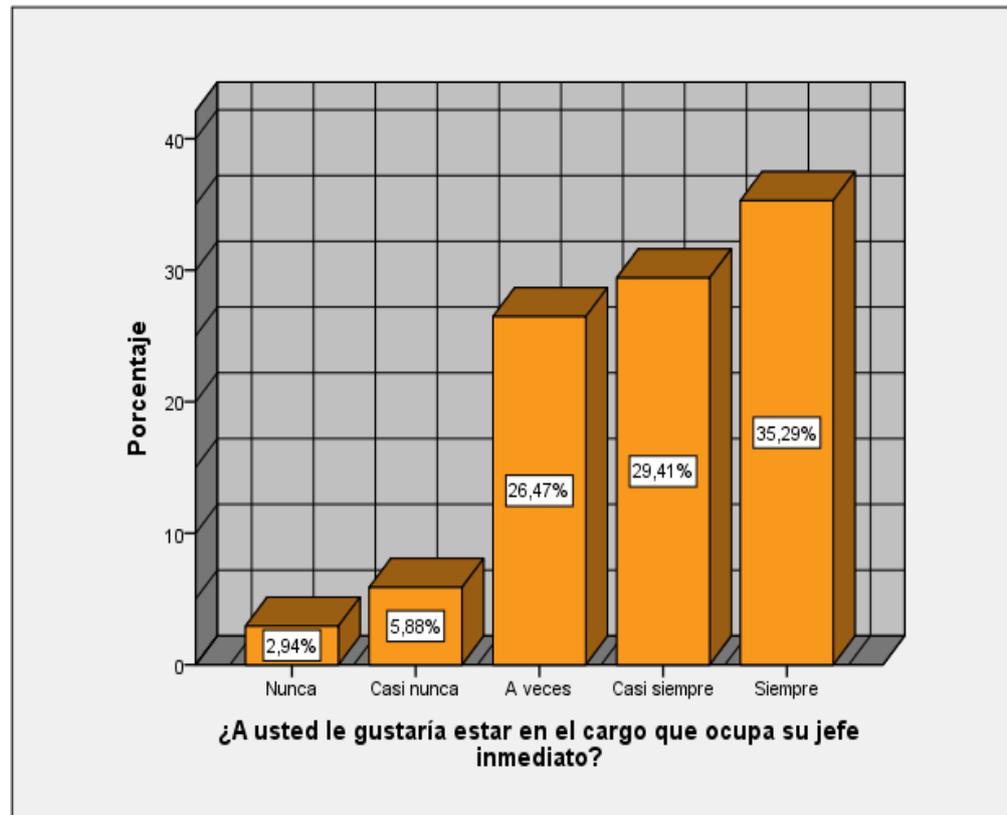


Figura 20. ¿A usted le gustaría estar en el cargo que ocupa su jefe inmediato?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla N° 25 y figura N° 20, el resultado demuestra que el total de los encuestados el 35,3% que equivale a 12 colaboradores manifiestan que siempre le gustaría ocupar el cargo de sus jefes y el mínimo porcentaje de 2,9% que equivale a 1 colaborador manifiesta que nunca le gustaría estar en el cargo de su jefe. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que si les gustaría estar en cargo que ocupa sus jefes inmediatos.

Dimensión 1: compromiso afectivo

Tabla 26

Pregunta 17: ¿A usted le gustaría seguir trabajando en esta institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,9	5,9
	Casi nunca	4	11,8	17,6
	A veces	12	35,3	35,3
	Casi siempre	9	26,5	79,4
	Siempre	7	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

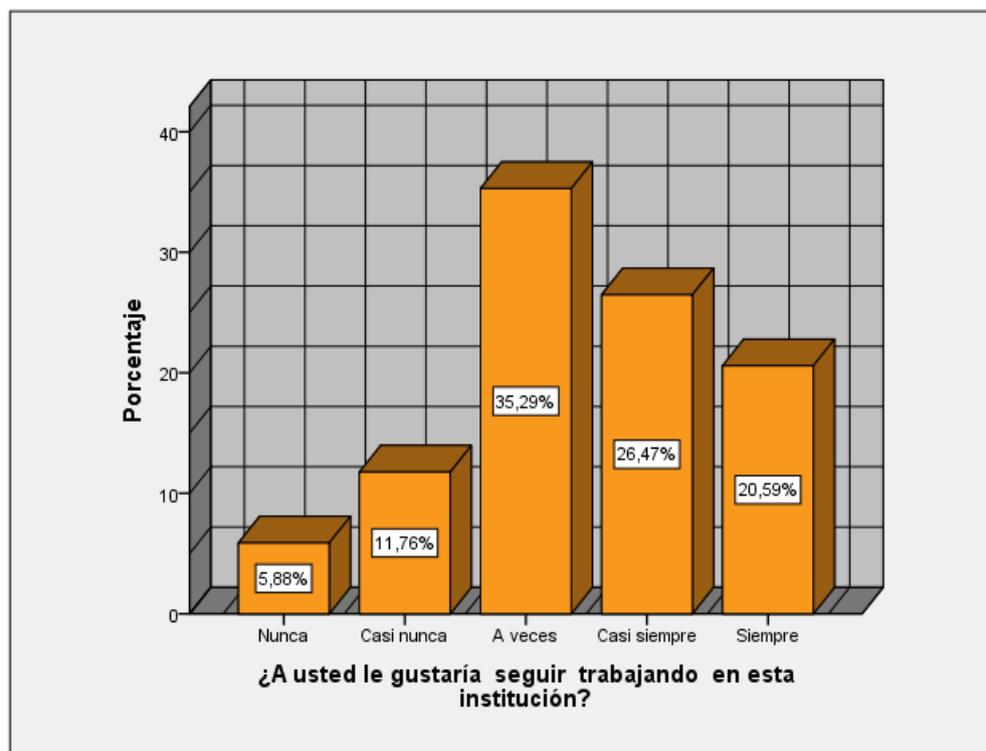


Figura 21. ¿A usted le gustaría seguir trabajando en esta institución?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla N° 26 y figura N° 21, el resultado demuestra que el total de los encuestados el 35,3% que equivale a 12 colaboradores manifiestan que a veces les gustaría seguir trabajando en la institución y el mínimo porcentaje de 5,9% que equivale a 2 colaboradores manifiestan que nunca les gustaría seguir trabajando en la institución. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que si les gustaría seguir trabajando en la institución.

Tabla 27

Pregunta 18: ¿Usted se siente identificado con la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,9	5,9
	Casi nunca	3	8,8	14,7
	A veces	15	44,1	44,1
	Casi siempre	9	26,5	85,3
	Siempre	5	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

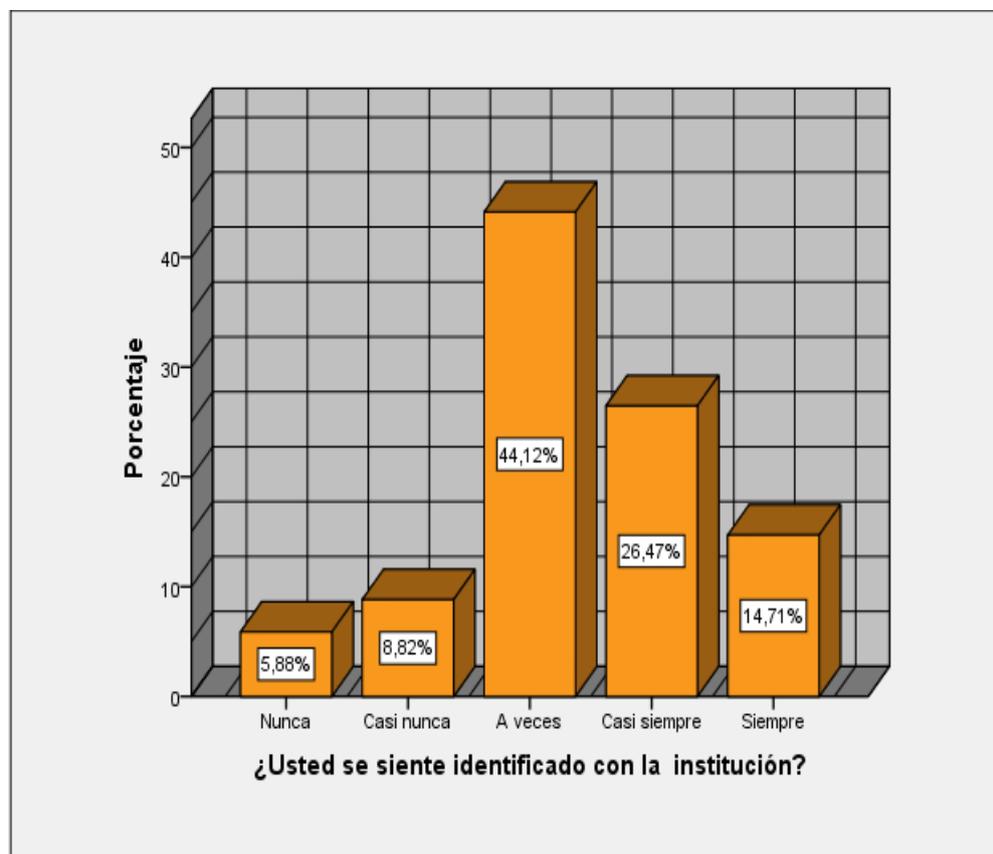


Figura 22. ¿Usted se siente identificado con la institución?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla N° 27 y figura N° 22, el resultado demuestra que el total de los encuestados el 44,1% que equivale a 15 colaboradores manifiestan que a veces se identifican con la institución y el mínimo porcentaje de 5,9% que equivale a 2 colaboradores manifiestan que nunca se han identificado con la institución. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que si se sienten identificados con la institución.

Tabla 28

Pregunta 19: ¿Usted se siente orgulloso (a) de pertenecer a esta institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	6	17,6	17,6
	A veces	11	32,4	50,0
Válido	Casi siempre	11	32,4	82,4
	Siempre	6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

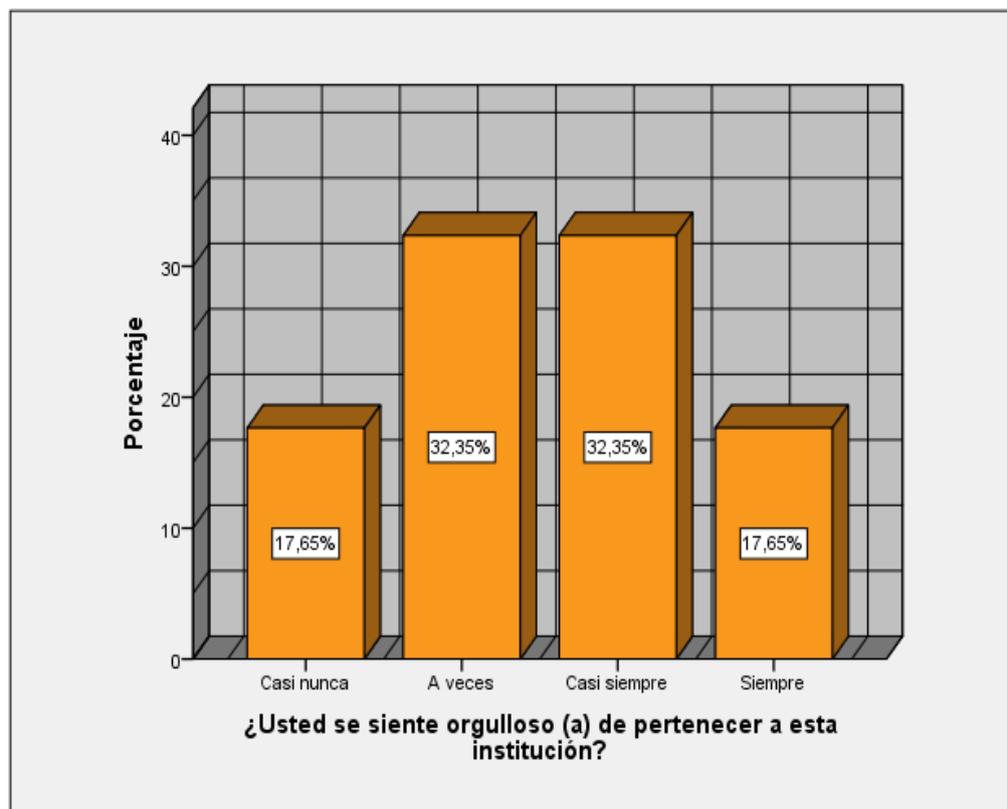


Figura 23. ¿Usted se siente orgulloso (a) de pertenecer a esta institución?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla N° 28 y figura N° 23, se puede observar que el total de los encuestados el 32,4% que equivale a 11 colaboradores manifiestan que casi siempre se sienten orgullosos de pertenecer a institución y el mínimo porcentaje de 17,6% que equivale a 6 colaboradores manifiestan que casi nunca se sienten orgullosos de pertenecer a la institución. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que si se sienten orgullosos de pertenecer institución.

Tabla 29

Pregunta 20: ¿Usted defiende la reputación de la institución ante cualquier situación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,9	5,9	5,9
Casi nunca	3	8,8	8,8	14,7
A veces	9	26,5	26,5	41,2
Casi siempre	13	38,2	38,2	79,4
Siempre	7	20,6	20,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

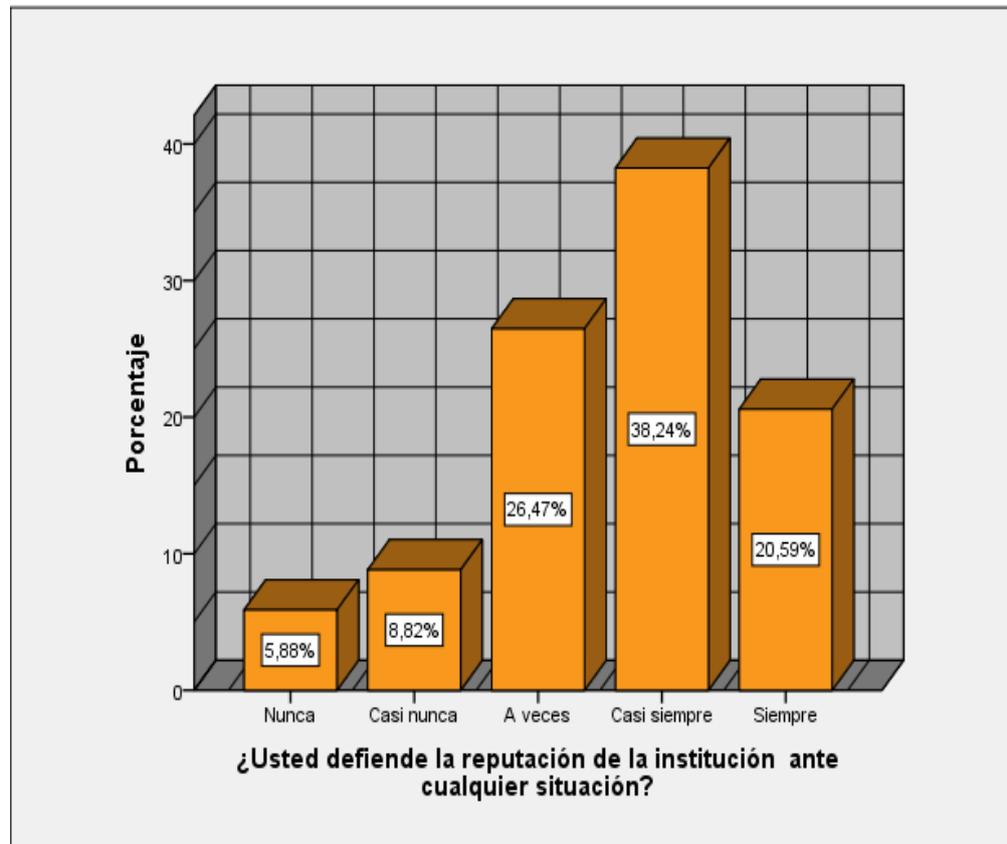


Figura 24. ¿Usted defiende la reputación de la institución ante cualquier situación?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

En la tabla N° 29 y figura N° 24, se puede observar que el total de los encuestados el 38,2% que equivale a 13 colaboradores manifiestan que casi siempre defienden la reputación de institución y el mínimo porcentaje de 5,9% que equivale a 2 colaboradores manifiestan que nunca defienden la reputación de la institución. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que si defienden la reputación de institución.

Dimensión 2: compromiso normativo

Tabla 30

Pregunta 21: ¿Usted cumple responsablemente con sus deberes en la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	3	8,8	8,8	11,8
A veces	5	14,7	14,7	26,5
Casi siempre	16	47,1	47,1	73,5
Siempre	9	26,5	26,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

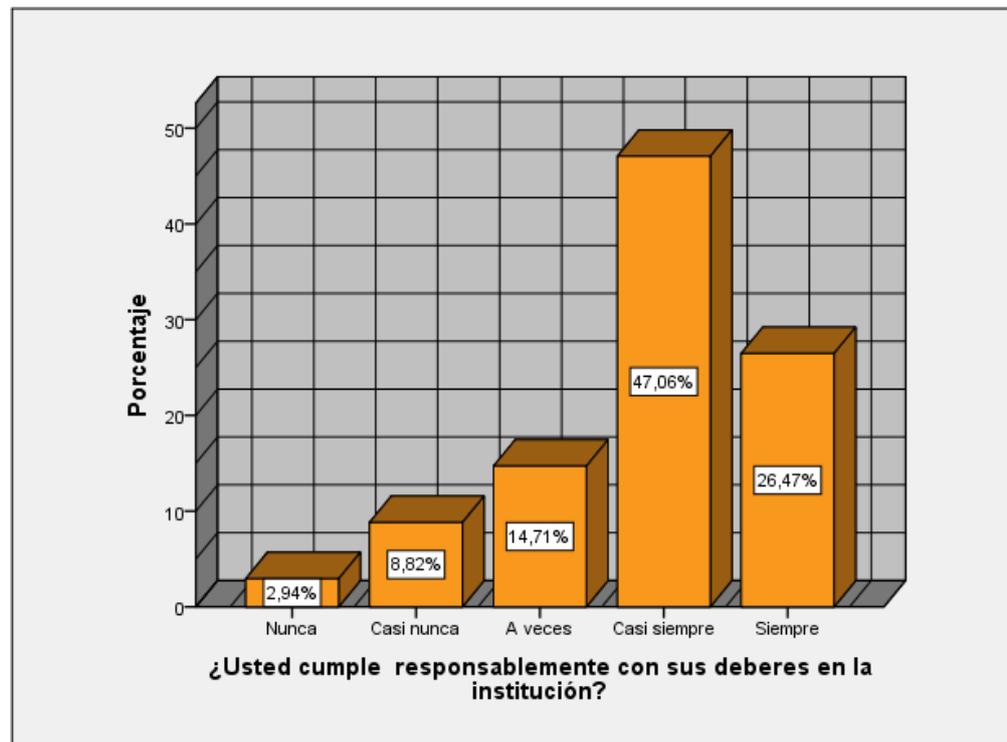


Figura 25. ¿Usted cumple responsablemente con sus deberes en la institución?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

En la tabla N° 30 y figura N° 25, se puede observar que el total de los encuestados el 47,1% que equivale a 16 colaboradores manifiestan que casi siempre cumplen responsablemente sus deberes en la institución y el mínimo porcentaje de 2,9% que equivale a 1 colaborador manifiesta que nunca cumple responsablemente su deber. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que si cumplen responsablemente con sus obligaciones en la institución.

Tabla 31

Pregunta 22: ¿Usted contribuye en el cumplimiento de las metas de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	7	20,6	20,6	23,5
A veces	6	17,6	17,6	41,2
Casi siempre	11	32,4	32,4	73,5
Siempre	9	26,5	26,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

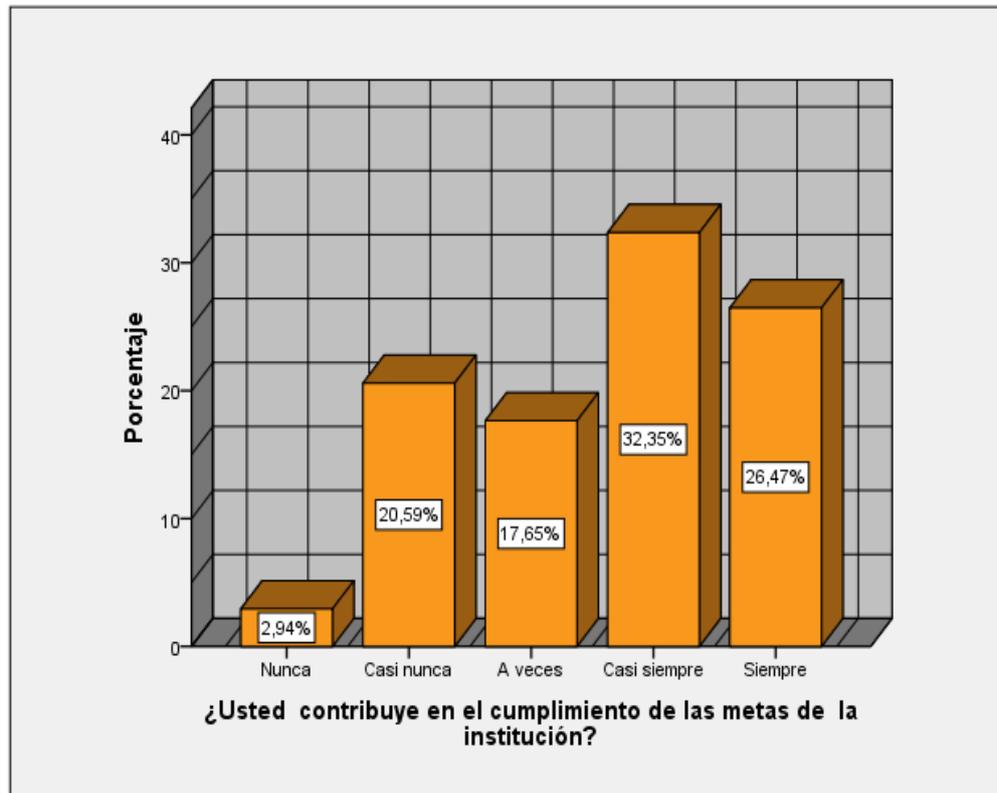


Figura 26. ¿Usted contribuye en el cumplimiento de las metas de la institución?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

En la tabla N° 31 y figura N° 26, como vemos del total de los encuestados el 32,4% que equivale a 11 colaboradores manifiestan que casi siempre contribuyen en el cumplimiento de las metas de la institución y el mínimo porcentaje de 2,9% que equivale a 1 colaborador manifiesta que nunca contribuye en el cumplimiento de las metas. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que sí contribuyen en el cumplimiento de las metas de la institución.

Tabla 32

Pregunta 23: ¿Usted cumple con las tareas asignadas en el tiempo establecido?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,9	5,9	5,9
Casi nunca	4	11,8	11,8	17,6
A veces	8	23,5	23,5	41,2
Casi siempre	10	29,4	29,4	70,6
Siempre	10	29,4	29,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

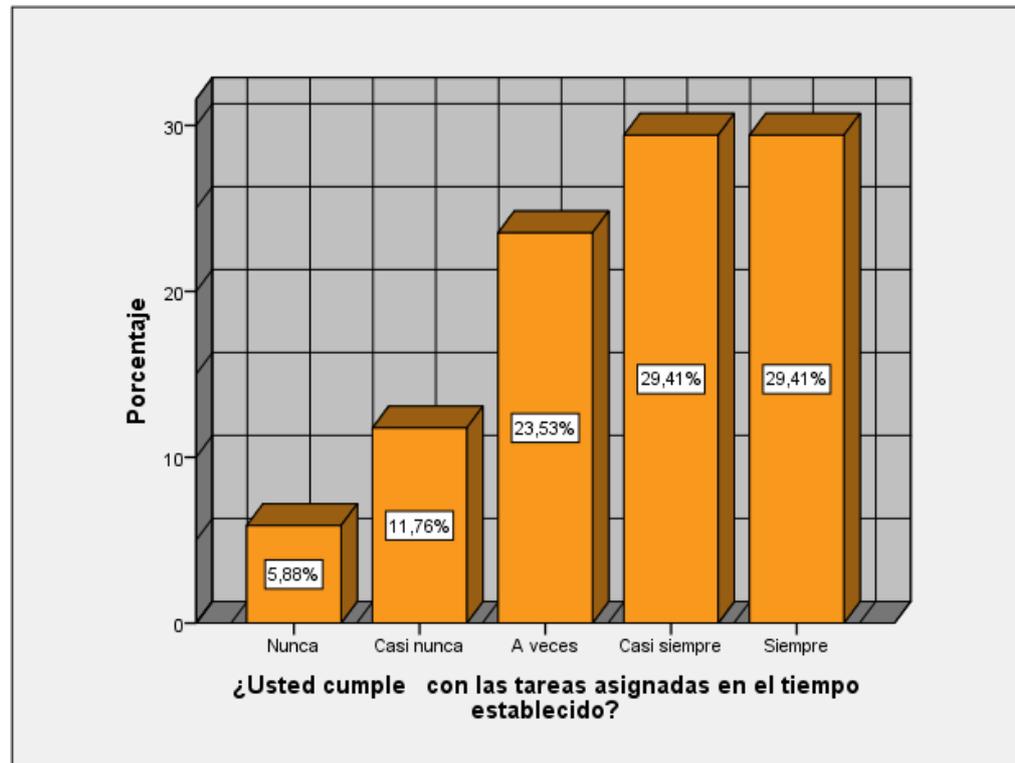


Figura 27. ¿Usted cumple con las tareas asignadas en el tiempo establecido?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla N° 32 y figura N° 27, como vemos del total de los encuestados el 29,4% que equivale a 10 colaboradores manifiestan que siempre cumplen con las tareas asignadas en el tiempo establecido y el mínimo porcentaje de 5,9% que equivale a 2 colaboradores manifiestan que nunca cumplen con las tareas asignadas en el tiempo establecido. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que si cumplen con las tareas asignadas en el tiempo establecido.

Tabla 33

Pregunta 24: ¿Usted contribuye en el cumplimiento de los objetivos de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	2	5,9	5,9	8,8
A veces	8	23,5	23,5	32,4
Casi siempre	12	35,3	35,3	67,6
Siempre	11	32,4	32,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

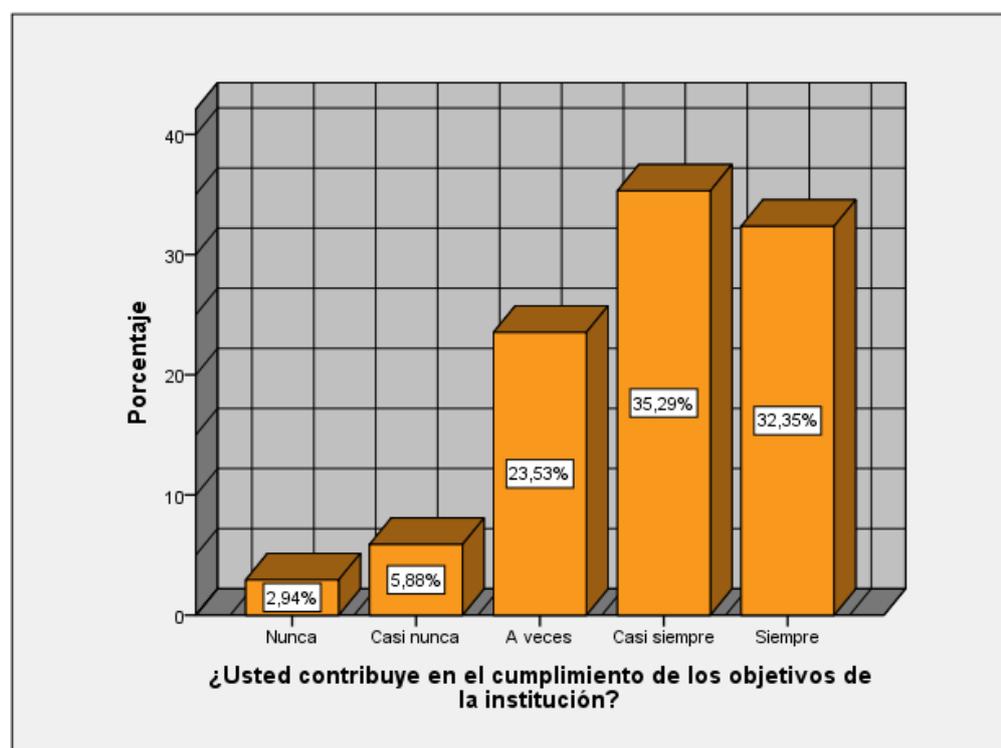


Figura 28. ¿Usted contribuye en el cumplimiento de los objetivos de la institución?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla N° 33 y figura N° 28, el resultado demuestra que del total de los encuestados el 35,3% que equivale a 12 colaboradores manifiestan que casi siempre contribuyen en el cumplimiento de los objetivos y el mínimo porcentaje de 2,9% que equivale a 1 colaborador manifiesta que nunca contribuye en el cumplimiento de los objetivos. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que sí contribuyen en el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Dimensión 3: compromiso de continuidad

Tabla 34

Pregunta 25: ¿Usted sigue trabajando en su institución por su buen desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,9	5,9	5,9
Casi nunca	1	2,9	2,9	8,8
A veces	11	32,4	32,4	41,2
Casi siempre	12	35,3	35,3	76,5
Siempre	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

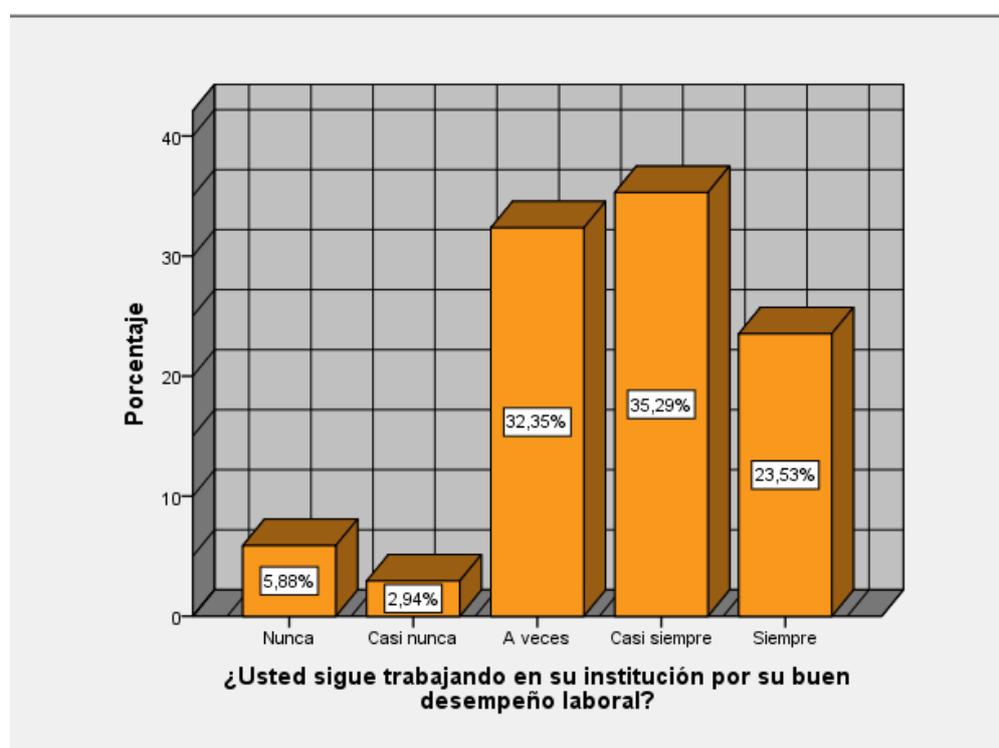


Figura 29. ¿Usted sigue trabajando en su institución por su buen desempeño laboral?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

En la tabla N° 34 y figura N° 29, el resultado demuestra que del total de los encuestados el 35,3% que equivale a 12 colaboradores afirman que casi siempre siguen trabajando en la institución por su buen desempeño y el mínimo porcentaje de 2,9% que equivale a 1 colaborador manifiesta que nunca. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que siguen trabajando en la institución por su buen desempeño laboral.

Tabla 35

Pregunta 26: ¿Usted contribuye en el desarrollo de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	2,9	2,9
	A veces	11	32,4	35,3
Válido	Casi siempre	11	32,4	67,6
	Siempre	11	32,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

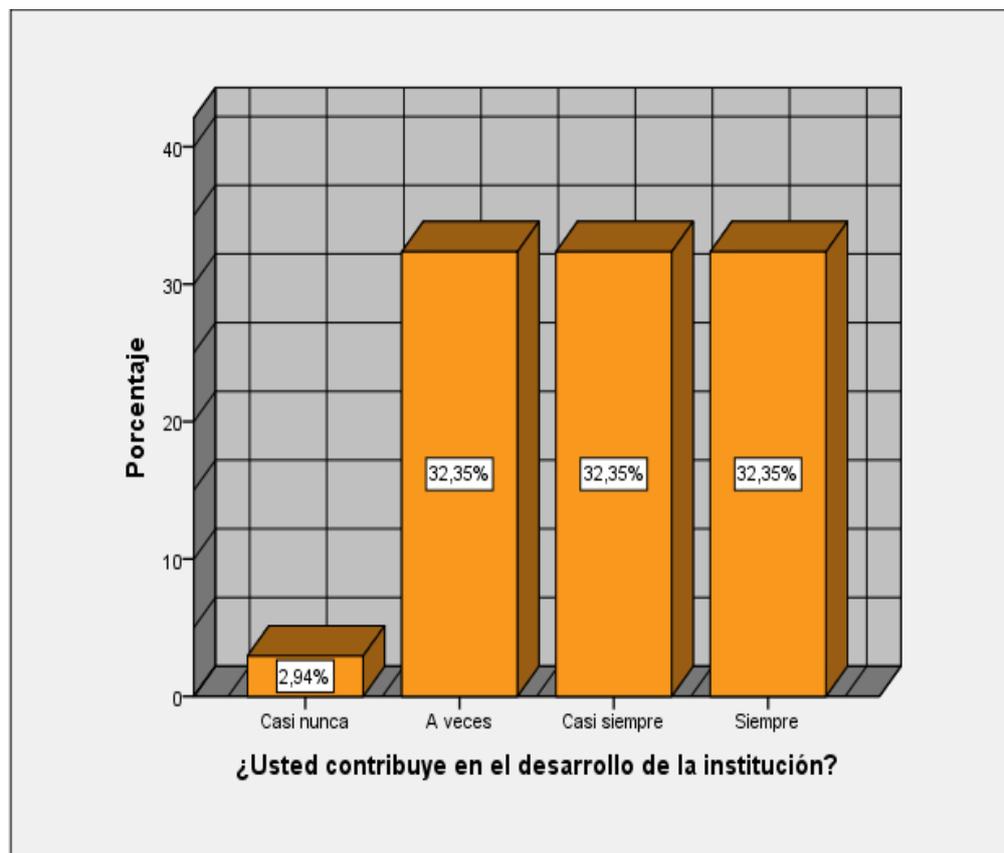


Figura 30. ¿Usted contribuye en el desarrollo de la institución?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

En la tabla N° 35 y figura N° 30, el resultado demuestra que del total de los encuestados el 32,4% que equivale a 11 colaboradores afirman que siempre contribuyen en el desarrollo de la institución y el mínimo porcentaje de 2,9% que equivale a 1 colaborador manifiesta que casi nunca contribuye en el desarrollo de institución. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que si contribuyen en el desarrollo de la institución.

Tabla 36

Pregunta 27: ¿Usted continúa trabajando en esta institución, por la escasez de oportunidad laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,9	5,9	5,9
Casi nunca	6	17,6	17,6	23,5
A veces	9	26,5	26,5	50,0
Casi siempre	11	32,4	32,4	82,4
Siempre	6	17,6	17,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

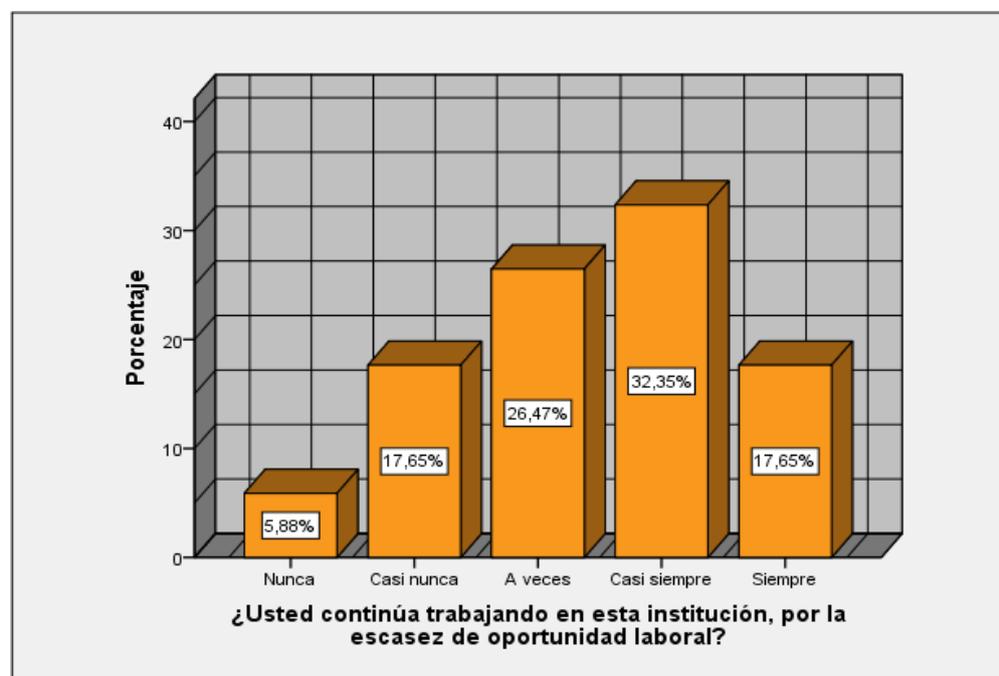


Figura 31. ¿Usted continúa trabajando en esta institución, por la escasez de oportunidad laboral?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

En la tabla N° 36 y figura N° 31, el resultado demuestra que del total de los encuestados el 32,4% que equivale a 11 colaboradores afirman que casi siempre continúan trabajando en la institución por la escasez de oportunidad laboral y el mínimo porcentaje de 5,9% que equivale a 2 colaboradores manifiestan que nunca. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que continúan trabajando en la institución por la escasez de oportunidad laboral.

Tabla 37

Pregunta 28: ¿Usted está conforme con la remuneración y los benéficos que recibe?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,9	5,9
	Casi nunca	1	2,9	8,8
	A veces	14	41,2	41,2
	Casi siempre	10	29,4	79,4
	Siempre	7	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

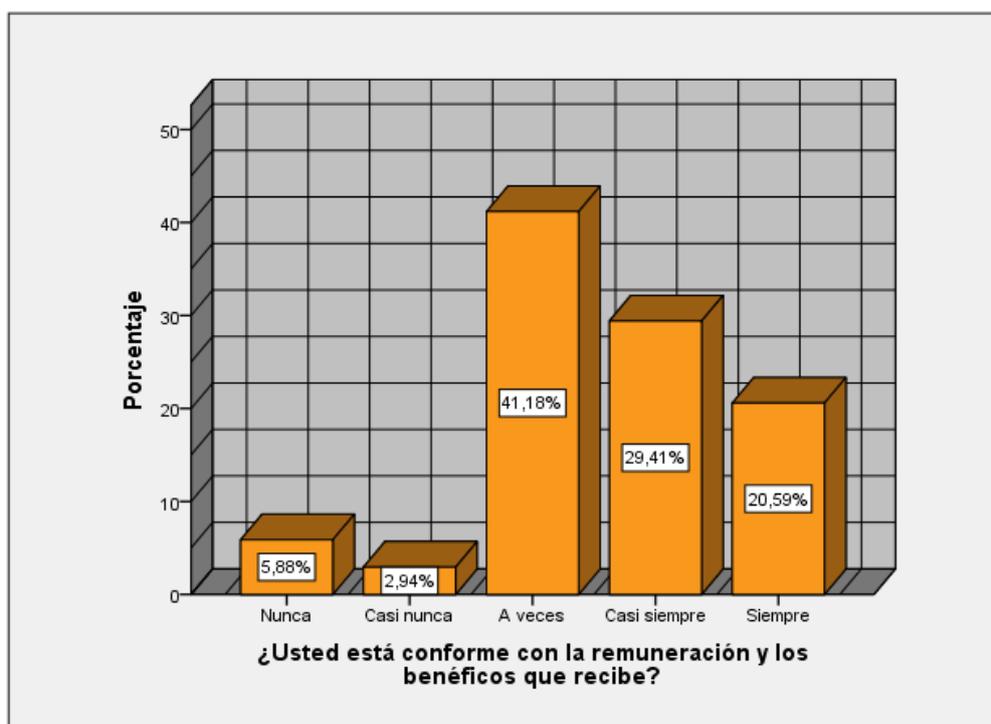


Figura 32. ¿Usted está conforme con la remuneración y los benéficos que recibe?

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según tabla N° 37 y figura N° 32, como vemos del total de los encuestados el 41,1% que equivale a 14 colaboradores afirman que a veces están conforme con la remuneración y con los beneficios que reciben y el mínimo porcentaje de 2,9% que equivale a 1 colaborador manifiesta que nunca está conforme con la remuneración y los beneficios que recibe. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores afirman que están conforme con la remuneración y con los beneficios que reciben.

4.1.5. Distribución de frecuencias de variables y dimensión

Tabla 38

Distribución de frecuencia agrupada (V1: Liderazgo transformacional)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	14,7	14,7	14,7
Casi nunca	4	11,8	11,8	26,5
A veces	10	29,4	29,4	55,9
Casi siempre	8	23,5	23,5	79,4
Siempre	7	20,6	20,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

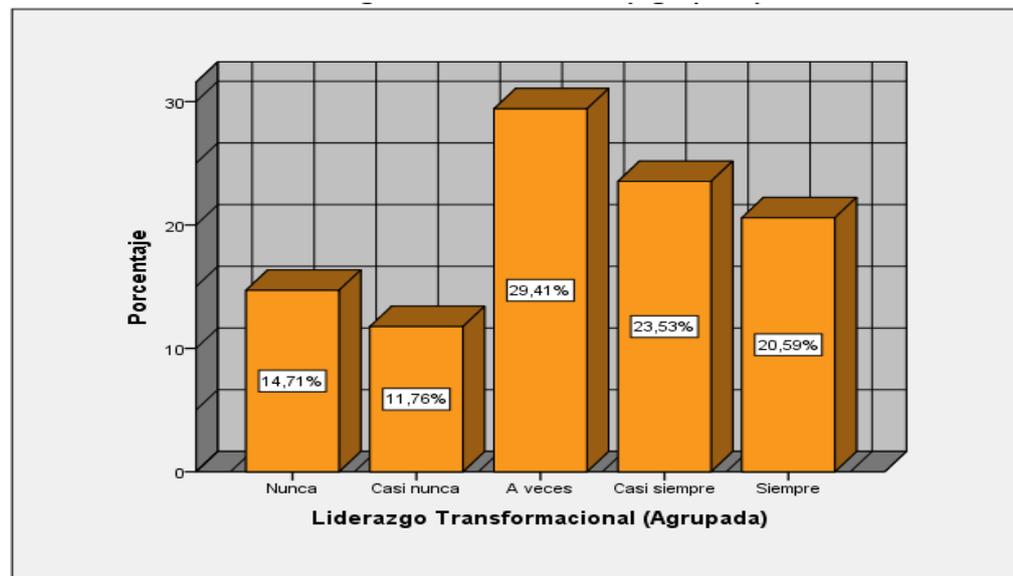


Figura 33. Liderazgo transformacional de los trabajadores de la Municipalidad

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

De acuerdo a la tabla N° 38 y figura N° 33, como se observa del total de los encuestados el 29.4% que equivale a 10 personas manifiestan a veces se da el liderazgo transformacional y el mínimo porcentaje de 11.8% personas encuestadas manifiestan casi nunca se da liderazgo transformacional. En conclusión, se puede determinar que el mayor porcentaje de los encuestados manifiestan que se da el liderazgo transformacional en la municipalidad, porque sus jefes inmediatos mantienen una buena relación, una comunicación apropiada, les da la oportunidad para que expresen sus ideas y opiniones, les inspira y motiva a cumplir los objetivos establecidos y mantiene una conducta adecuada con sus colaboradores.

Tabla 39

Distribución de frecuencia agrupada (V1D1: Consideración individualizada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	11,8	11,8	11,8
Casi nunca	4	11,8	11,8	23,5
A veces	13	38,2	38,2	61,8
Casi siempre	7	20,6	20,6	82,4
Siempre	6	17,6	17,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

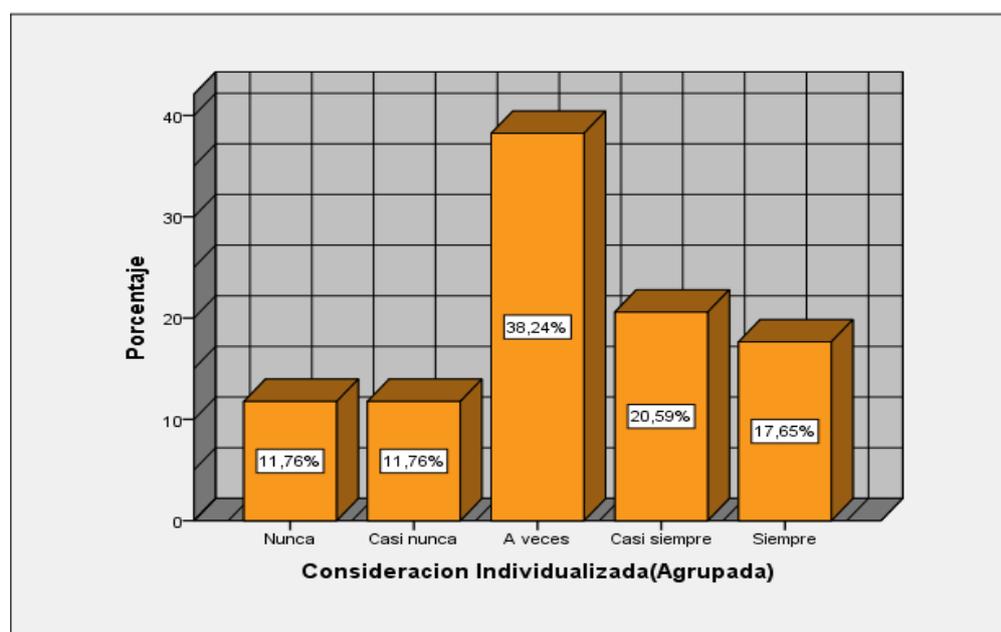


Figura 34. Consideración individualizada en los trabajadores de la municipalidad

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla N° 39 y figura N° 34, como vemos el total de los encuestados el 38.2% que equivale a 13 personas manifiestan a veces se da la consideración individualizada y el mínimo porcentaje de 11.8% que equivale a 4 personas manifiestan que nunca se da la consideración individualizada. En conclusión, se puede determinar que el mayor porcentaje de los encuestados manifiestan que la consideración individualizada se da en la municipalidad, porque sus jefes inmediatos reconocen la labor que desempeñan, también mantiene una buena relación y comunicación, esto hace que los trabajadores estén más estimulados y comprometidos con la institución.

Tabla 40

Distribución de frecuencia agrupada (V1D2: Estimulación intelectual)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	17,6	17,6
	Casi nunca	8	23,5	41,2
	A veces	9	26,5	67,6
	Casi siempre	5	14,7	82,4
	Siempre	6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

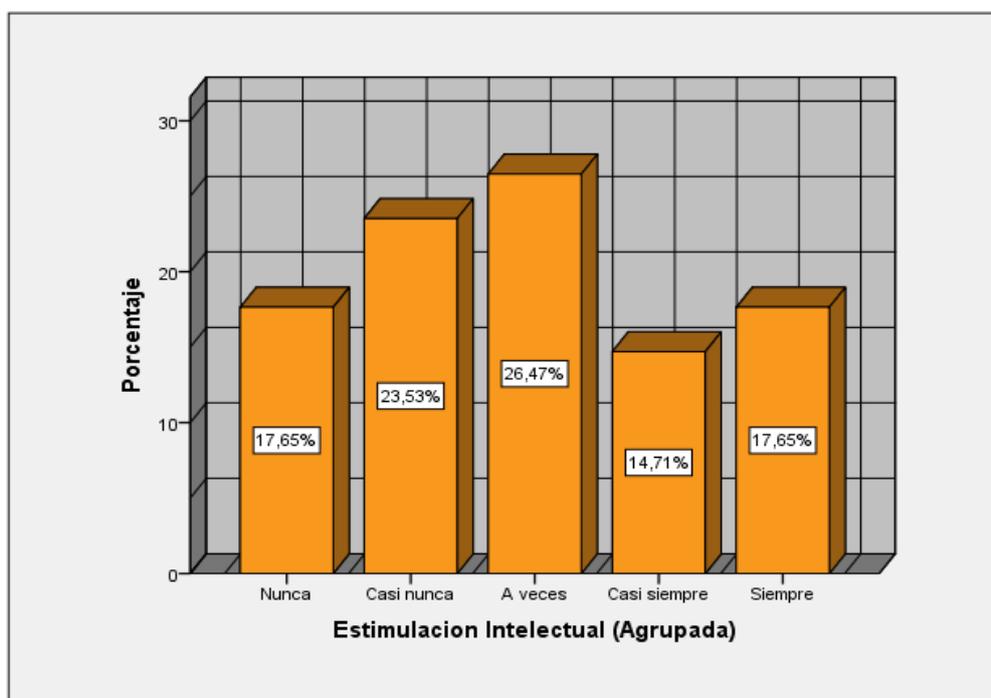


Figura 35. Estimulación intelectual en los trabajadores de la municipalidad

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

La tabla N° 40 y figura N° 35, se observa de total de los encuestados el 26.5% que equivale a 9 personas manifiestan a veces se da la estimulación intelectual y el mínimo porcentaje de 14.7% que equivale 5 personas indican que casi siempre se da la estimulación. En conclusión, se puede determinar que el mayor porcentaje de los encuestados manifiestan que la estimulación intelectual se da en la municipalidad; porque sus jefes inmediatos les da la oportunidad a que participen, expresen sus ideas, opinen acerca de los problemas existentes y esto hace que los trabajadores se sientan comprometidos con la institución.

Tabla 41

Distribución de frecuencia agrupada (V1D3: Motivación inspiradora)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9
	Casi nunca	3	8,8	11,8
	A veces	9	26,5	38,2
	Casi siempre	14	41,2	79,4
	Siempre	7	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

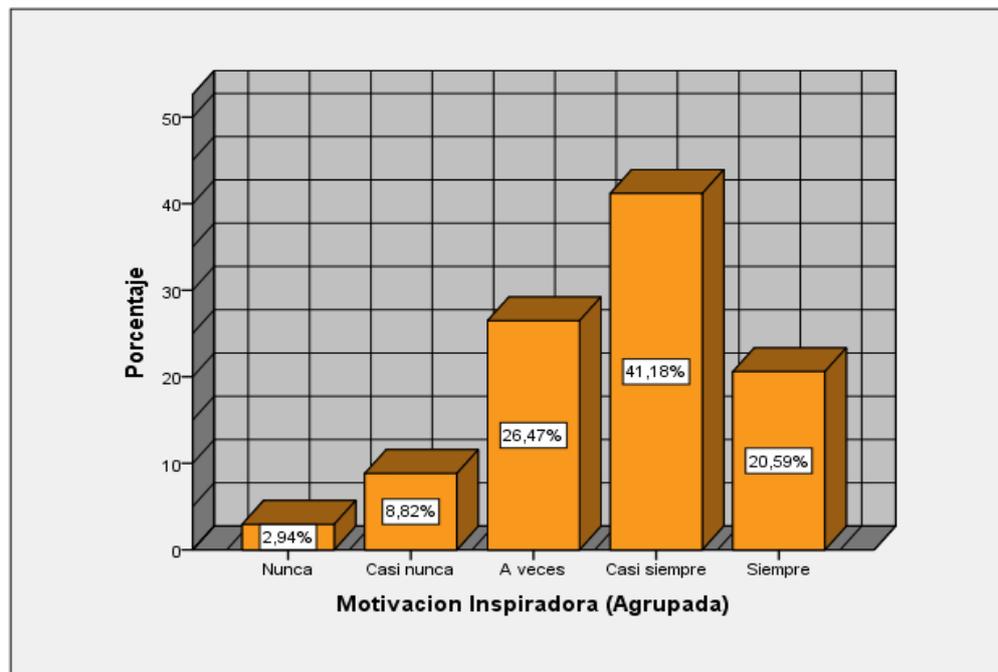


Figura 36. Motivación inspiradora en los trabajadores de la municipalidad

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla N° 41 y figura N° 36, se observa de total de los encuestados el 40.2% que equivale a 14 personas manifiestan casi siempre se da la motivación inspiradora y el mínimo porcentaje de 2.9% que equivale 1 persona indica que nunca se da motivación inspiradora. En conclusión, se puede determinar que el mayor porcentaje de los encuestados manifiestan que la motivación inspiradora se da en la municipalidad, porque sus jefes inmediatos les inspiran y motivan a cumplir a las metas establecidas, esto hace que los trabajadores se sientan satisfechos y comprometidos con la institución.

Tabla 42

Distribución de frecuencia agrupada (V1D4: Influencia idealizada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	8,8	8,8
	Casi nunca	9	26,5	35,3
	A veces	3	8,8	44,1
	Casi siempre	10	29,4	73,5
	Siempre	9	26,5	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

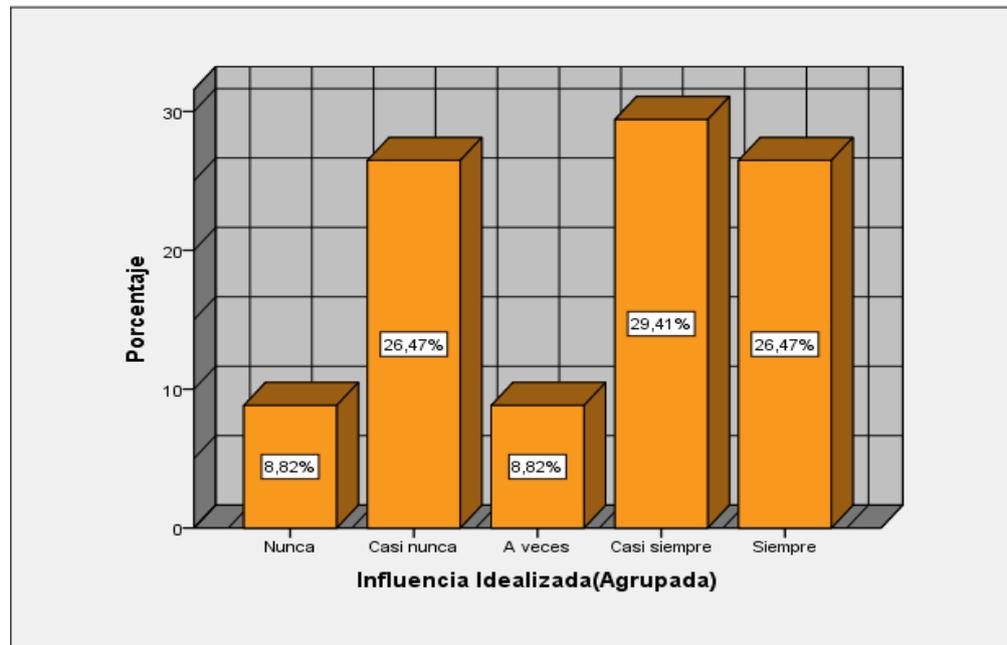


Figura 37. Influencia idealizada en los trabajadores de la municipalidad

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

De acuerdo a la tabla N° 42 y figura N° 37, como vemos el total de los encuestados el 29.4% que equivale a 10 personas mencionan casi siempre da la influencia idealizada y el mínimo porcentaje de 8.8% que equivale a 3 personas indican que nunca se da la influencia idealizada. En conclusión, se puede determinar que el mayor porcentaje de los encuestados manifiestan que la influencia idealizada se da en la municipalidad, porque sus jefes inmediato, muestra una carisma hacia ellos y también mantiene una conducta adecuada que genera confianza.

Tabla 43

Distribución de frecuencia agrupada (V2: Compromiso organizacional)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	14,7	14,7
	Casi Nunca	7	20,6	35,3
	A veces	9	26,5	61,8
	Casi siempre	6	17,6	79,4
	Siempre	7	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

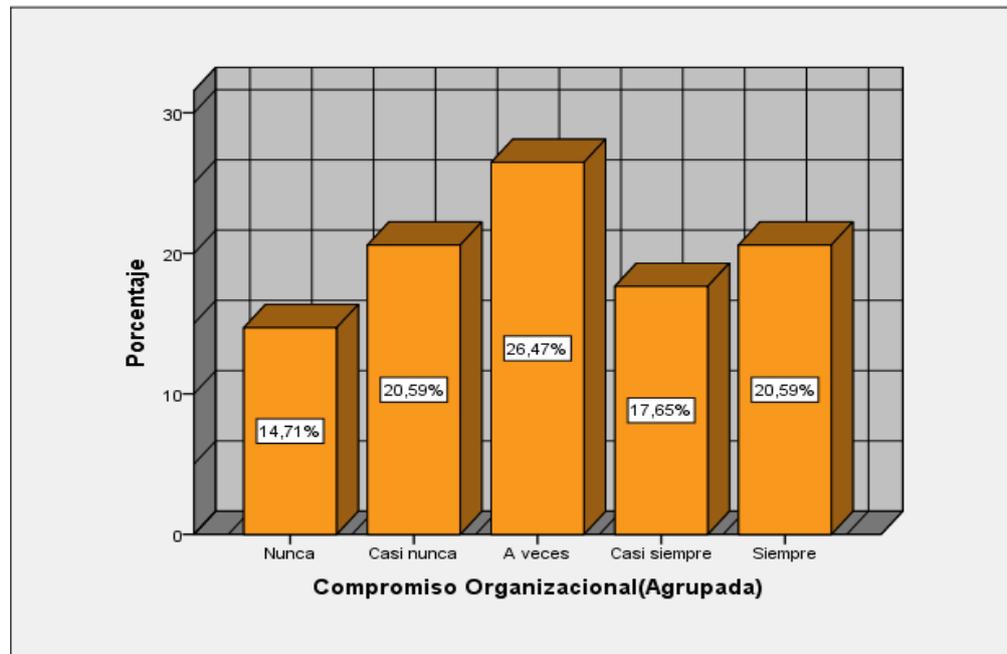


Figura 38. Compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla N° 43 y figura N° 38, como se observa el total de los encuestados el 26.5% que equivale a 9 personas manifiestan que a veces se da compromiso organizacional y el mínimo porcentaje de 14.7% que equivale a 5 personas indican que nunca se da el compromiso organizacional. En conclusión, se puede determinar que el mayor porcentaje de los encuestados manifiestan que el compromiso organizacional se da en la municipalidad, porque a la mayoría se sienten identificados con su trabajo, tienen el deseo de seguir perteneciendo y de defender la reputación de la institución.

Tabla 44

Distribución de frecuencia agrupada (V2D1: compromiso afectivo)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	20,6	20,6
	Casi nunca	8	23,5	44,1
	A veces	9	26,5	70,6
	Casi siempre	6	17,6	88,2
	Siempre	4	11,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

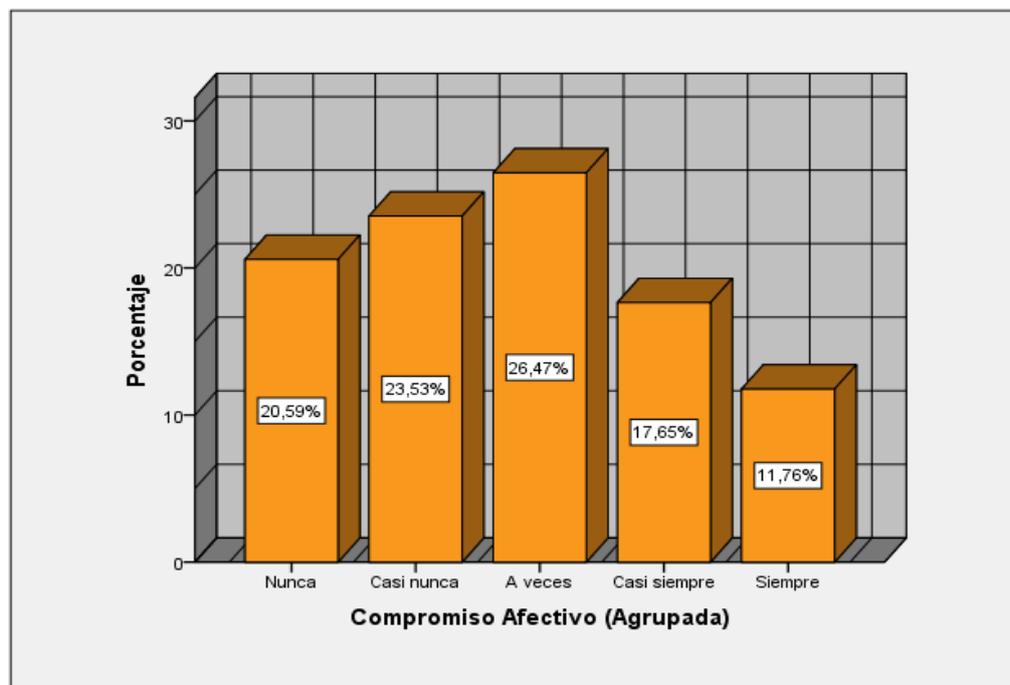


Figura 39. Compromiso afectivo en los trabajadores de la Municipalidad

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla N° 44 y figura N° 39, como vemos el total de los encuestados el 26.5% que equivale a 9 personas manifiestan que a veces se da el compromiso afectivo y el mínimo porcentaje de 11.8% equivale a 4 personas indican que siempre se da el compromiso afectivo. En conclusión, se puede determinar que el mayor porcentaje de los encuestados manifiestan que el compromiso afectivo se da en la municipalidad, porque a la mayoría se sienten orgullosos de trabajar y sienten el problema de la organización como si fueran de ellos mismos.

Tabla 45

Distribución de frecuencia agrupada (V2D2: compromiso normativo)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	11,8	11,8
	Casi nunca	3	8,8	20,6
	A veces	15	44,1	44,1
	Casi siempre	5	14,7	79,4
	Siempre	7	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

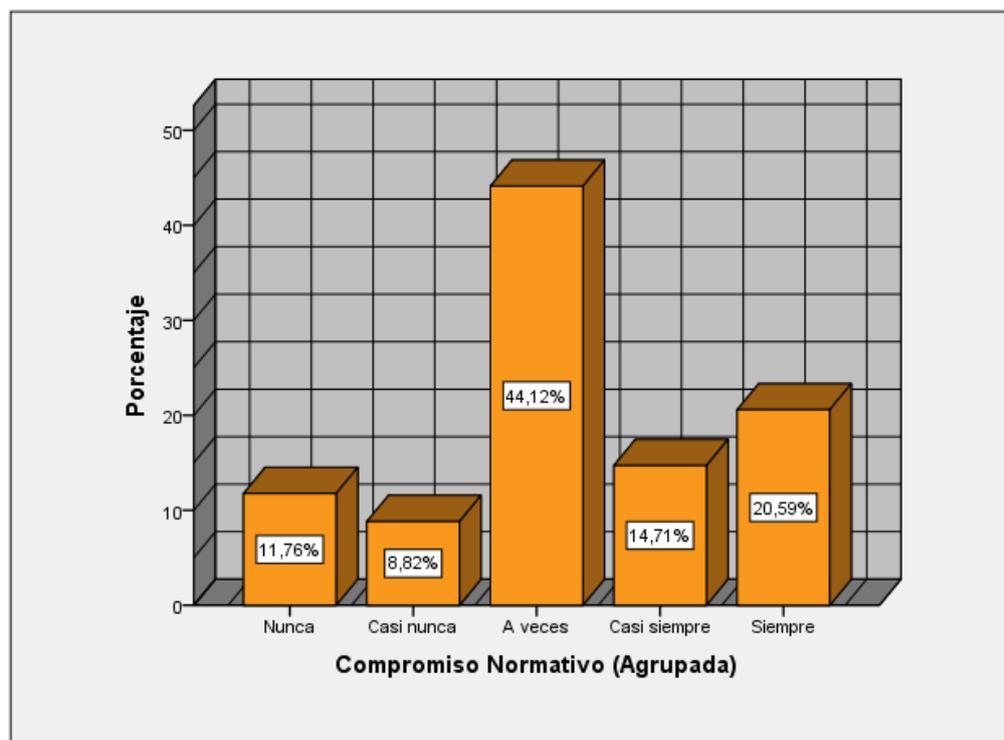


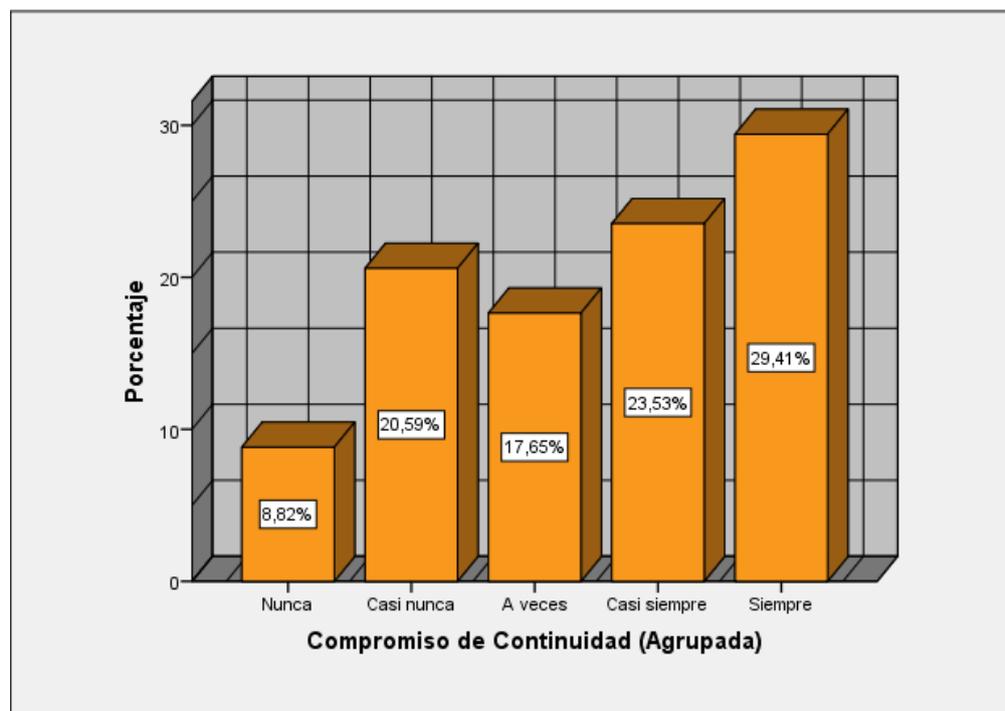
Figura 40. Compromiso normativo en los trabajadores de la Municipalidad

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla N° 45 y figura N° 40, se observa del total de los encuestados el 44.1% que equivale a 15 personas manifiestan que a veces se da el compromiso normativo y el mínimo porcentaje de 11.8% que equivale a 4 personas indican que nunca se da el compromiso normativo. En conclusión, se puede determinar que el mayor porcentaje de los encuestados manifiestan que el compromiso normativo se da en la municipalidad, porque la mayoría de ellos cumplen sus responsabilidades y obligaciones como corresponde dentro de la institución.

Tabla 46*Distribución de frecuencia agrupada (V2D3: compromiso de continuidad)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	8,8	8,8	8,8
Casi nunca	7	20,6	20,6	29,4
A veces	6	17,6	17,6	47,1
Casi siempre	8	23,5	23,5	70,6
Siempre	10	29,4	29,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)*Figura 41.* Compromiso de continuidad en los trabajadores de la Municipalidad*Fuente:* Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla N° 46 y figura N° 41, como vemos del total de los encuestados el 29.4% que equivale a 10 personas manifiestan que siempre se da el compromiso de continuidad y el mínimo porcentaje de 8.8% que equivale a 3 personas indican que nunca se da el compromiso de continuidad. En conclusión, se puede determinar que el mayor porcentaje de los encuestados manifiestan que el compromiso de continuidad se da en la municipalidad, porque la mayoría de ellos siguen trabajando por necesidad económica, por falta de oportunidad laboral y también por su buen desempeño laboral.

4.1.6. Contrastación estadística de hipótesis

De acuerdo a las hipótesis generales y específicas planteadas en la presente investigación se obtuvo los siguientes resultados para su aceptación o rechazo:

Contrastación de hipótesis general

Hipótesis estadístico

Ho: No existe relación directa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

Ha: Existe relación directa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

Tabla 47

Correlación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional

			Liderazgo transformacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,774**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,774**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla N° 47, el resultado demuestra que el nivel de significancia ,000 es menor al nivel esperado 0,05, rechazamos la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por otra parte se obtiene la correlación de Rho de spearman de ,774**, que indica existe una correlación positiva alta entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

Contrastación de hipótesis específico 1

Hipótesis estadístico

Ho: No existe relación directa entre consideración individualizada y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

Ha: Existe relación directa entre consideración individualizada y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

Tabla 48

Correlación entre consideración individualizada y compromiso organizacional

			Consideración individualizada	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,772**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

La tabla N° 48, el resultado demuestra que el nivel de significancia ,000 es menor al nivel esperado 0,05, rechazamos la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por otra parte se obtiene la correlación de Rho de spearman de ,772**, que indica existe una correlación positiva alta entre consideración individualizada y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

Contrastación de hipótesis específico 2

Hipótesis estadístico

Ho: No existe relación directa entre estimulación intelectual y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

Ha: Existe relación directa entre estimulación intelectual y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

Tabla 49

Correlación entre estimulación intelectual y el compromiso organizacional

		Estimulación intelectual	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,751**
	N	34	34
	Compromiso organizacional	Coficiente de correlación	,751**
Sig. (bilateral)		,000	.
	N	34	34

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

En la tabla N° 49 el resultado demuestra que el nivel de significancia ,000 es menor al nivel esperado 0,05, rechazamos la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por otra parte se obtiene la correlación de Rho de spearman de ,751**, que indica existe una correlación positiva alta entre estimulación intelectual y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

Contrastación de hipótesis específico 3

Hipótesis estadístico

Ho: No existe relación directa entre motivación inspiradora y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

Ha: Existe relación directa entre motivación inspiradora y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

Tabla 50

Correlación entre motivación inspiradora y el compromiso organizacional

			Motivación inspiradora	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación inspiradora	Coeficiente de correlación	1,000	,501**
		Sig. (bilateral)	.	,003
	Compromiso Organizacional	N	34	34
		Coeficiente de correlación	,501**	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.	
	N	34	34	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla N° 50 el resultado demuestra que el nivel de significancia ,003 es menor al nivel esperado 0,05, rechazamos la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por otra parte se obtiene la correlación de Rho de spearman de ,501**, que indica existe una correlación positiva moderada entre estimulación intelectual y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

Contrastación de hipótesis específico 4

Hipótesis estadístico

Ho: No Existe relación directa entre influencia idealizada y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

Ho: Existe relación directa entre influencia idealizada y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

Tabla 51

Correlación entre influencia idealizada y el compromiso organizacional

			Influencia idealizada	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,537**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	34	34
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,537**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	34	34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos recogidos del programa (Spss v23)

Según la tabla N° 51 el resultado demuestra que el nivel de significancia ,001 es menor al nivel esperado 0,05, rechazamos la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por otra parte se obtiene la correlación de Rho de spearman de ,537**, que indica existe una correlación positiva moderada entre estimulación intelectual y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación de acuerdo al resultado obtenido luego de aplicación del cuestionario y procesado en el programa estadístico Spss v23 de la investigación titulada: Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, Provincia Andahuaylas, Región Apurímac, 2017. A continuación, se detalla la discusión de la presente investigación comparando con los antecedentes similares y con las teorías de acuerdo los problemas, objetivos e hipótesis planteadas:

Primero: Con respecto a la hipótesis general, de acuerdo a la tabla N° 47 se obtuvo un nivel de significancia ,000 menor de 0,05, por lo tanto, se determinó que, si existe relación directa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017. Asimismo el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,774**, donde esto demuestra que existe una correlación positiva alta. Por lo tanto, el resultado significa que ambas variables sufren los mismos cambios, es decir si el liderazgo transformacional en la institución aumenta también aumentara el compromiso organizacional; y si ocurre lo contrario ambas variables disminuirán su aplicación. Así mismo, la representación de dos asteriscos significa que correlación es altamente significativa con un nivel de confianza es de 99%, por lo tanto, este resultado es confiable en su exactitud.

Este resultado se contrasta con la investigación: “Liderazgo transformacional y clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el gobierno Municipal de Cantón Pillaro, Provincia de Tungurahua, Ecuador 2016”. Que concluye: que si el líder mantiene una buena conducta frente a los subordinados, ellos tendrán una percepción positiva en el ambiente de trabajo y al desarrollar la motivación de los empleados ellos se sentirán más entusiasmados en su desempeño laboral. (Cortez, 2016, p. 80)

Igualmente, este resultado concuerda con la investigación: “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en la Unidad Educativa Jaques Dalcroze, Universidad Internacional Sek Quito- Ecuador 2015”. Que concluye: que la satisfacción y compromiso organización tiene una relación positiva; esto quiere decir, si hay un alto índice de satisfacción laboral también habrá alto nivel de compromiso organizacional en los colaboradores. A demás se demuestra que la mayoría de los colaboradores están

comprometidos con la institución y se sienten orgullosos de seguir perteneciendo y de trabajar en ella. Pero también una pequeña parte de los colaboradores indica que algunos ellos no tienen el apoyo de sus jefes inmediatos y no mantienen una buena relación con sus compañeros de trabajo. Por lo cual es necesario que los directivos realicen charlas de motivación y capacitaciones continuamente con objetivo de que los trabajadores sientan bien. (Barahona ,2015, p. 152)

Pero además tenemos la teoría propuesta por Bracho y García (2013), afirma que “el liderazgo transformacional es idóneo para motivar e incentivar a que los seguidores para que actúen activamente en los cambio de la organización, en ese sentido ellos estén bien estimulados a cumplir la misión y la visión” (p. 167).

Igualmente, Según Robbins y Coulter (2014) define, “que un empleado está involucrado emocionalmente con su trabajo, con las metas y objetivos de la organización, a fin de mantener su permanencia por un periodo largo” (p. 452).

En base a los resultados con los antecedentes y con las bases teóricas, se afirma que estas variables están relacionadas moderadamente en el ejercicio de las funciones que se desarrollan. En la institución estudiada, están de acuerdo que un liderazgo transformacional adecuado influirá de manera positiva en el compromiso organizacional de los trabajadores.

Segundo: Con respecto a la hipótesis específico 1, de acuerdo a la tabla 48 se obtuvo un nivel de significancia ,000 menor de 0,05, por lo tanto, se determinó que si existe relación directa entre consideración individualizada y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017. Asimismo el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,772**, donde esto demuestra que existe una correlación positiva alta. Por lo tanto, el resultado significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios, es decir si la consideración individualizada en la institución aumenta también aumentara el compromiso organizacional; y si ocurre lo contrario ambas disminuirán su aplicación. Así mismo, la representación de dos asteriscos significa que correlación es altamente significativa con un nivel de confianza es de 99%, por lo tanto, este resultado es confiable en su exactitud.

Lo cual coincide con la investigación: “Coaching como Estrategia para el Mejoramiento del Liderazgo Transformacional en fuerza aérea Colombiana, 2017”. Que concluye que los

jefes y directivos tratan a cada colaborador de acuerdo a sus necesidades y destrezas, así mismo ven los puntos débiles a la hora de asignar las tareas. (Morales, 2018, p. 40)

Igualmente, este resultado concuerda con la investigación: "Liderazgo Transformacional del director y Clima Organizacional del hospital II Alberto Hurtado de Abadía- a Oroya, 2014". Que concluye que los jefes y directores del hospital están logrando poner en práctica la importante de la consideración individual, ya que se preocupa en orientar a los trabajadores para que desempeñen mejor, atiende las necesidades que tienen y hace el reconocimiento correspondiente al que se desempeñó mejor que los demás. (Santiago, 2015, p.101)

De la misma forma se tiene la teoría propuesta por Bracho y Garcia (2013) donde considera que, La consideración individualizada, consiste en que el líder presta atención personalizada a cada una de las necesidades de cada uno de sus subordinados. Es decir, que presta una atención personalizada, mantiene una buena relación con cada uno de los empleados, les orienta y aconseja para que cada subordinado cumpla y asuma sus responsabilidades como trabajador. (p. 172)

En base a los resultados con los antecedentes y con las bases teóricas, se afirma que estas variables están relacionadas moderadamente en el ejercicio de las funciones que se desarrollan. En la institución estudiada, están de acuerdo porque se pone en práctica la consideración individualizada ya que, enfocarse en las necesidades específicas de grupo influirá de manera positiva en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad.

Tercero: Con respecto a la hipótesis específico 2, de acuerdo a la tabla 49 se obtuvo un nivel de significancia ,000 menor de 0,05, por lo tanto, se determinó que, si existe relación directa entre estimulación intelectual y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, Provincia Andahuaylas, Región Apurímac, 2017. así mismo el coeficiente de correlación de Spearman es de ,751**, donde esto demuestra que existe una correlación positiva alta. Por lo tanto, el resultado significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios, es decir si la estimulación intelectual en la institución aumenta también aumentara el compromiso organizacional; y si ocurre lo contrario ambas disminuirán su aplicación. Así mismo, la representación de dos asteriscos significa que correlación es altamente significativa con un nivel de confianza es de 99%, por lo tanto, este resultado es confiable en su exactitud.

Lo cual coincide con la investigación: “Coaching como Estrategia para el Mejoramiento del Liderazgo Transformacional en fuerza aérea Colombiana, 2017”. Que concluye que los equipos de trabajo están bien preparados por que asisten a los diferentes cursos o talleres que brinda la institución para fortalecer su desarrollo personal, estar bien preparados y capacitados para desempeñar cualquier laboral. Además, los jefes o directivos les escuchan y les brinda concejos de carácter positivo. (Morales, 2018, p. 101)

Igualmente, este resultado concuerda con la investigación: “Liderazgo Transformacional del director y Clima Organizacional del hospital II Alberto Hurtado de Abadía- a Oroya, 2014”. Que concluye que los jefes o directores del hospital estimulan el trabajo creativo, les motiva que participen y aporten nuevas ideas y les dedica más tiempo a enseñar y orientar de los miembros de su organización. En sentido, los colaboradores se desarrollaran profesionalmente. (Santiago, 2015, p. 98)

De la misma forma se tiene la teoría propuesta por Bracho y Garcia (2013) donde considera que la estimulación intelectual, consiste en que el líder estimula intelectualmente a los seguidores que participen y opinen acerca de los problemas. De esta manera los colaboradores desarrollen sus propias habilidades intelectuales dando solución a los problemas de la organización. (p. 172)

En base a los resultados con los antecedentes y con las bases teóricas, se afirma que estas variables están relacionadas moderadamente en el ejercicio de las funciones que se desarrollan. En la institución estudiada, están de acuerdo porque se pone en práctica la estimulación intelectual ya que, al estimular la creatividad y ampliar las capacidades del grupo influirá de manera positiva en el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad.

Cuarto: Con respecto a la hipótesis específico 3, de acuerdo a la tabla 50 se obtuvo un nivel de significancia ,003 menor de 0,05, por lo tanto, se determinó que, si existe relación directa entre motivación inspiradora y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, Provincia Andahuaylas, Región Apurímac, 2017. Así mismo el coeficiente de correlación de Spearman es de, 501**, donde esto demuestra que existe una correlación positiva moderada. Por lo tanto, el resultado significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios, es decir si la motivación inspiradora en la institución aumenta también aumentara el compromiso organizacional; y si ocurre lo contrario ambas disminuirán su aplicación. Así mismo, la representación de dos asteriscos

significa que correlación es altamente significativa con un nivel de confianza es de 95%, por lo tanto, este resultado es confiable en su exactitud

Lo cual coincide también con la investigación: "Coaching como Estrategia para el Mejoramiento del Liderazgo Transformacional en fuerza aérea Colombiana, 2017". Que concluye que los jefes o directivos comunican las expectativas de manera clara para despertar el espíritu de equipo, el entusiasmo y el optimismo de seguir trabajando en la institución. Por ende, los colaboradores están bien estimulados a trabajar intensamente para lograr el objetivo de la empresa. (Morales, 2018, p. 101)

Del mismo este resultado concuerda con la investigación: "Liderazgo Transformacional del director y Clima Organizacional del hospital II Alberto Hurtado de Abadía- a Oroya, 2014". Que concluye que los jefes y directores del hospital exponen los nuevos retos que tendrá la institución para que los colaboradores tengan en conocimiento, para lo cual les motiva, trasmite el optimismo y les hace ver las situaciones futuras que se lograra. (Santiago, 2015, p. 98)

De la misma forma se tiene la teoría de Bracho (2013), donde considera la motivación inspiradora "consiste en que el líder tiene la habilidad articular una visión atractiva, y comunicar estas expectativas elevadas a los seguidores para estén estimulados a lograr el objetivo" (p. 173).

En base a los resultados con los antecedentes y con las bases teóricas, se afirma que estas variables están relacionadas moderadamente en el ejercicio de las funciones que se desarrollan. En la institución estudiada, están de acuerdo porque se pone en práctica la motivación inspiradora ya que, motivar e inspirar al grupo o equipo de trabajo influye de manera positiva en el compromiso organizacional de los trabajadores

Quinto: Con respecto a la hipótesis específico 3, de acuerdo a la tabla 51 se obtuvo un nivel de significancia ,001 menor de 0,05 por lo tanto, se determinó que, si existe relación directa entre influencia idealizada y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, Provincia Andahuaylas, Región Apurímac, 2017. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, asimismo el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,537**, donde esto demuestra que existe una correlación positiva moderada. Por lo tanto, el resultado significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios, es decir si la influencia idealizada en la institución aumenta también aumentara el compromiso organizacional; y si ocurre lo contrario ambas variables

disminuirán su aplicación. Así mismo, la representación de dos asteriscos significa que correlación es altamente significativa con un nivel de confianza es de 95%, por lo tanto, este resultado es confiable en su exactitud

Lo cual coincide con la investigación: “Coaching como Estrategia para el Mejoramiento del Liderazgo Transformacional en fuerza aérea Colombiana, 2017”. Que concluye que los jefes o directivos son carismáticos, mantienen una buena conducta frente a los subordinados para que los colaboradores se lleven una percepción positiva de las acciones que realizan. A demás, los seguidores o trabajadores ven en el líder como una persona con experiencia para afrontar situaciones de incertidumbre y dan soluciones apropias. (Morales, 2018, p. 102).

Igualmente, este resultado concuerda con la investigación: “Liderazgo Transformacional del director y Clima Organizacional del hospital II Alberto Hurtado de Abadía- a Oroya, 2014”. Concluye que los jefes y directores del hospital están llamando la atención y admiración de los subordinados por las acciones que realiza, esto hace que los exista una confianza mutua entre ambas partes. (Santiago, 2015, p.98).

De la misma forma se tiene la teoría de Hellriegel y Sclocum (2009), donde considera la influencia idealizada “es la capacidad que posee el líder para entusiasmar y transmitir confianza a los seguidores, por lo cual son más carismáticos y tienen un comportamiento adecuado frente a sus subordinados” (p. 301).

En base a los resultados con los antecedentes y con las bases teóricas, se afirma que estas variables están relacionadas moderadamente en el ejercicio de las funciones que se desarrollan. En la institución estudiada, están de acuerdo porque se practica la influencia idealizada ya que, ser un líder empático, carismático genera una admiración de los seguidores, esto influye de manera positiva en el compromiso organizacional de los trabajadores.

CONCLUSIONES

1. Primera conclusión con relación al objetivo general, se determina que existe una relación directa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017. El resultado indica que la consideración individualizada, la estimulación intelectual, la motivación inspiradora y la influencia idealizada se desarrolla actualmente en la institución, por esta razón se da el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, así mismo se sustentada con la prueba de valor del coeficiente de correlación de Rho Spearman que es de 0,774**, lo que significa que hay una correlación positiva alta, que demuestra que a medida que uno de ellos aumenta la otra tiende a tener el mismo comportamiento
2. Segundo conclusión con relación al primer objetivo específico de dicho trabajo de investigación se determinó que existe una relación directa entre la consideración individualizada y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017. El resultado indica que la consideración individualizada se desarrolla actualmente en la institución, ya que los jefes inmediatos se dan el tiempo de enseñar y orientar al personal, atiende las necesidades y escucha preocupaciones de sus colaboradores, por esta razón se da el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, así mismo se sustentada con la prueba de valor de coeficiente de correlación de Rho Spearman que es de 0,772**, lo que significa que hay una correlación positiva alta, que demuestra que a medida que uno de ellos aumenta la otra tiende a tener el mismo comportamiento.
3. Tercera conclusión con relación al segundo objetivo específico de dicho trabajo investigación se determinó que existe una relación directa entre la estimulación intelectual y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, Provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017. El resultado indica que la estimulación intelectual se desarrolla actualmente en la institución, ya que los jefes inmediatos estimulan a dar soluciones creativas, oportunidad de ser partícipe en la toma de decisiones, les da oportunidad a que expresen sus ideas y opinen acerca de los problemas existentes, por esta razón se da el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, así

mismo se sustentada con la prueba de valor de coeficiente de correlación de Rho Spearman que es de 0,751**, lo que significa que hay una correlación positiva alta, que demuestra que a medida que uno de ellos aumenta la otra tiende a tener el mismo comportamiento

4. Cuarta conclusión con relación al tercer objetivo específico de dicho trabajo investigación se determinó que existe una relación directa entre la motivación inspiradora y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017. El resultado indica que la motivación inspiradora se desarrolla actualmente en la institución, ya que los jefes inmediatos estimulan el trabajo en equipo, motiva al personal a que trabajen con entusiasmo para cumplir las metas establecidas, por esta razón se da el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, así mismo se sustentada con la prueba de valor de coeficiente de correlación de Rho Spearman que es de 0,501**, lo que significa que hay una correlación positiva moderada, que demuestra que a medida que uno de ellos aumenta la otra tiende a tener el mismo comportamiento.

5. Quinta conclusión con relación al cuarto objetivo específico de dicho trabajo investigación se determinó que existe una relación directa entre la influencia idealizada y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017. El resultado indica que la influencia idealizada se desarrolla actualmente en la institución, ya que los jefes inmediatos son carismáticos, mantienen una conducta adecuada frente a ellos para ganarse la confianza y respeto de los subordinados, por esta razón se da el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, así mismo se sustentada con la prueba de valor de coeficiente de correlación de Rho Spearman que es de 0,537**, lo que significa que hay una correlación positiva moderada, que demuestra que a medida que uno de ellos aumenta la otra tiende a tener el mismo comportamiento.

RECOMENDACIONES

1. Con respecto al primer resultado se recomienda desarrollar programas de capacitación en temas relacionados al liderazgo transformacional a través de talleres que permitan ver su comportamiento frente a los demás y asimismo en temas de compromiso organizacional ya que estas variables permitirán a las personas desempeñarse de mejor forma en su trabajo y mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.
2. Con respecto al segundo resultado se recomienda con relación a la consideración individualizada; cada responsable de las diferentes áreas funcionales deben preocuparse en ver las necesidades de su personal, asignar responsabilidades y tareas en función a las capacidades del personal para que trabajen con autonomía, además deben mantener una buena comunicación con cada uno de ellos, ya esto se asocia a mejorar el compromiso organizacional.
3. Con respecto al tercer resultado se recomienda con relación a la estimulación intelectual; se debe facultar a trabajadores para que piensen acerca de los problemas y que desarrollen sus propias habilidades intelectuales, además se debe promover espacios participativos para que el personal se interrelacione con los demás compañeros de trabajo, ya que esto contribuirá a desenvolverse mejor como persona y profesional.
4. Con respecto al cuarto resultado se recomienda fomentar la motivación inspiradora a través de talleres motivacionales que propicien una visión compartida que estimule al trabajador a trabajar por una causa mayor. Además debe fomentar el trabajo en equipo, el entusiasmo y optimismo al momento de cumplir las metas y objetivos de la institución.
5. Finalmente se recomienda mejorar la influencia idealizada, el personal debe mostrar una paciencia y tolerancia ante cualquier situación, además deben mantener un comportamiento apropiado durante el desempeño de sus funciones y esto conlleva a que los trabajadores tengan confianza y respeto entre ellos mismos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alicia, O., & Florencia, A. (2 de Julio-Diciembre de 2008). *Valores personales y compromiso organizacional. Enseñanza e Investigación en Psicología, Vol. 13*, 253-372.
- Amaru, A. C. (2009). *Fundamentos de Administración* (1 a ed.). Mexico: Pearson.
- Arbaiza, L. (06 de 02 de 2017). *Compromiso laboral*. Obtenido de El Peruano: <http://www.elperuano.com.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de investigación* (sexta ed.). Caracas: Episteme.
- Barahona Schwark, P. (2015). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en la Unidad Educativa Jaques Dalcroze*. (Tesis Pregrado), Universidad Internacional SEK, Quito-Ecuador. Obtenido de [http://repositorio.uisek.edu.ec/browse?type=subject&order=ASC&rpp=10&starts_w
ith=U](http://repositorio.uisek.edu.ec/browse?type=subject&order=ASC&rpp=10&starts_with=U)
- Benitez, G. S., & Morales, M. L. (2011). *Compromiso organizacional e Intención de Rotación de Personal en la Secretaría de la Función Pública*. (Tesis de Pregrado), Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación* (tercera ed.). Colombia: Pearson.
- Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones Teóricas sobre el Liderazgo Transformacional. *TELOS, Vol. 15(Nº2)*, 165-177.
- Carrasco Díaz, S. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: San Marcos.
- Castañeda, M. B., Cabrera, A. F., Navarro, Y., & Vries, W. (2010). *Procesamiento de Datos y Análisis Estadístico utilizado SPSS* (1 a ed.). Porto Alegre: EDIPUCRS.
- Chiavenato. (2009). *Comportamiento Organizacional* (segunda ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7 a ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Cortez Vargas, J. E. (2016). *Liderazgo Transformacional y su Incidencia en el Clima Organizacional de los Colaboradores del Área Administrativa en el Gobierno Municipal de Cantón Pillaro, Provincia de Tungurahua, 2015*. (tesis de Pregrado), Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Obtenido de

<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23166/1/Jenny%20Elizabeth%20Cortez%20Vargas.pdf>

Díaz V., d. (2009). *Análisis de Datos de datos de Encuesta: Desarrollo de un Investigación Completa Utilizada SPSS* (1 ed.). Barcelona: OUC.

Gestión. (21 de 11 de 2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Obtenido de Gestión:
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>

Gil, F. (11 de mayo de 2015). Liderazgo como dirigir exitosamente a un equipo. *Diario el expreso*, p.4.

Hellriegel, D., & Sclocum, J. W. (2009). *Comportamiento Organizacional* (12 a ed.). Mexico: Cengage Learning.

Hernández, S., Baptista, M. P., & Mendoza, S. C. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 a ed.). Mexico: Mc Graw-Hill.

Huertas Castro, Z. M. (2017). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los Colaboradores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del Minedu. Lima - 2016*. (Tesis de Pregrado), Lima -Peru. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/simple-search?query=%3A+Satisfacci%C3%B3n+Laboral+y+Compromiso+Organizacional+en+los+Colaboradores+del+Programa+Nacional+de+Infraestructura+Educativa+del+MINEDU+Lima+-+2016>

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración* (14 a ed.). Mexico: Mc Graw- Hill.

Leguia A., E. J. (2017). *Liderazgo transformacional y espíritu emprendedor de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la universidad nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2016*. (Tesis de Pregrado), Andahuaylas- Peru. Obtenido de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/300/Jacqueline_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2011). *Liderazgo: Teoría, Aplicación y desarrollo de habilidades* (4 a ed.). Mexico: Cengage Learning.

- Marín, M. (2003). *Relacion entre Clima y el Compromiso Organizacional en una empresa del Sector Petroquimico*. (Tesis de pregrado), Universidad Catolica Andres Bello, Caracas.
- Morales Martinez, K. Y. (2018). *Coaching como Estrategia para el Mejoramiento del Liderazgo Transformacional en fuerza aérea Colombiana*. (Tesis de Pregrado), Universidad Cooperativa de Colombia, Villavicencio. Obtenido de http://repository.ucc.edu.co/bitstream/ucc/4079/2/2018_Coaching_estrategia_mejoramiento.pdf
- Nel Quezada, L. (2010). *Metodología de la Investigación* (1a ed.). Lima - Peru: Macro E.I.R.L.
- Pacheco Espejel, A., & Cruz Estrada, M. (2006). *Metodología Crítica de la Investigación, lógica, procedimientos y técnicas*. Mexico: Continental.
- Presidencia de Consejo de Ministros. (2013). Política Nacional de Modernización de la Gestion Pública al 2021. *Perú progreso para todos*, 1-39.
- Robbins, S. P., & Judge, T. a. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administracion* (12 a ed.). Mexico: Pearson.
- Roman Huaraca, L. (2017). *Relacion entre la Motivacion Bifactorial con el Compromiso Organizacional del personal Administrativo de la Direccion de Salud Apurimac II, Andahuaylas, Region de Apurimac-2017*. (Tesis de Pregrado), Universidad Nacional Jose Maria Arguedas, Andahuaylas-Peru. Obtenido de http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/6/discover?filtertype=subject&filter_relational_operator>equals&filter=Motivaci%C3%B3n
- Santiago Inga, H. J. (2015). *Liderazgo Transformacional del director y Clima Organizacional del hospital II Alberto Hurtado de Abadía- la Oroya, 2014*. (Tesis de Pregrado), Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo-Perú. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/1075>
- Urcia Diaz, G. (2016). *Influencia del Clima Organizacional en la mejora del Compromiso Organizacional de los Trabajadores de La Municipalidad Distrital de Pacasmayo 2015*. (Tesis de Pregrado), Universidad Nacional de Trujillo, Peru. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8046/urciadiaz_grecia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación

TITULO: Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE/ DIMENSIONES
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, Provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, Provincia de Andahuaylas, Región Apurímac, 2017.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación directa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, Provincia de Andahuaylas, Región Apurímac, 2017.</p>	<p>V1: liderazgo transformacional</p> <p>Dimensiones</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Consideración individualizada 2. Estimulación intelectual 3. Motivación inspiradora 4. Influencia idealizada
<p>PROBLEMA ESPECIFICO</p> <p>¿Cuál es la relación entre consideración individualizada y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, Provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Determinar la relación entre consideración individualizada y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, Provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICOS</p> <p>Existe relación directa entre consideración individualizada y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, provincia de Provincia de Andahuaylas, Región Apurímac, 2017.</p>	<p>V2: compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso afectivo 2. Compromiso normativo 3. Compromiso de continuidad
<p>¿Cuál es la relación entre estimulación intelectual y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, Provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017?</p>	<p>Determinar la relación entre estimulación intelectual y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, Provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017.</p>	<p>Existe relación directa entre estimulación intelectual y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, Provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre la motivación inspiradora y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, Provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017?</p>	<p>Determinar la relación entre motivación inspiradora y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017.</p>	<p>Existe relación directa entre motivación inspiradora y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, Provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017.</p>	

<p>¿Cuál es la relación entre influencia idealizada y compromiso organizacional de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pacucha, Provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017?</p>	<p>Determinar la relación entre influencia idealizada y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, Provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017.</p>	<p>Existe relación directa entre influencia idealizada y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, Provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017.</p>	
<p>MÉTODO Y DISEÑO</p>	<p>POBLACION Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p>	
<p>Enfoque Cuantitativo Tipo de investigación El estudio es de tipo descriptivo— correlacional Diseño de investigación El diseño de investigación es no experimental, transversal- correlacional.</p>	<p>Población La población comprende de 34 personas entre varones y mujeres de la municipalidad distrital de Pacucha. Muestra No probabilístico porque no se aplicó ninguna probabilidad para seleccionar. n = 34</p>	<p>Técnicas • Encuesta Instrumentos • Cuestionario Método de análisis de datos Para análisis de los datos obtenidos se emplearan estadístico descriptiva como: alfa de cronbach, distribución de frecuencia y correlación de Spearman</p>	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

TITULO: Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 1:</p> <p>Liderazgo transformacional</p> <p>(Bracho & Garcia , 2013) definen que, “el líder transformacional motiva e incentiva a los seguidores a que participen activamente en los cambios del entorno interno, para lo cual concientiza a cada uno de ellos para que se empoderen de la misión y la visión” (p. 167).</p>	<p>Dimensión 1: consideración individualizada</p> <p>La consideración individualizada es el grado en que el líder se ocupa de las necesidades de sus seguidores, actúa como mentor o coach y escucha las preocupaciones de sus seguidores.</p>	<p>1.1. Mantiene buenas relaciones</p> <p>1.2. Recompensa</p> <p>1.3. orienta y aconseja</p> <p>1.4. Comunicación abierta</p>
	<p>Dimensión 2: estímulos intelectuales</p> <p>Los líderes estimulan intelectualmente a sus seguidores, la creatividad aumenta, pues estos toman el papel de guías que establecen desafíos para los trabajadores, lo que funciona conjuntamente con la habilidad del líder para que el trabajador pierda el miedo de desafiar lo establecido.</p>	<p>2.1. Estimula soluciones creativas</p> <p>2.2. Apoya la opinión del colaborador</p> <p>3.3. Estimula a tomar decisiones</p> <p>3.4. Estimula desarrollo de sus habilidades</p>
	<p>Dimensión 3: motivación inspiradora</p> <p>El líder tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, inspirando el logro de esfuerzos extras para lograr los objetivos planteados. Este líder convence a sus seguidores, alienta un amplio rango de intereses y se interesa en iniciar objetivos comunes.</p>	<p>3.1. Motivar para que trabajen con entusiasmo</p> <p>3.2. Motiva a lograr las metas</p> <p>3.3. Inspira a lograr los objetivos</p> <p>3.4. Estimula el trabajo en equipo</p>
	<p>Dimensión 4: influencia idealizada</p> <p>La influencia idealizada es el grado al cual los líderes se comportan en formas carismáticas que hacen que sus seguidores se identifiquen con ellas.</p>	<p>4.1. Los seguidores se identifican</p> <p>4.2. Generan un clima de confianza</p> <p>4.3. Son carismáticas</p> <p>4.5. Ejemplo a seguir</p>

<p>Variable 2:</p> <p>Compromiso organizacional</p> <p>El compromiso organizacional es el grado en un empleado se identifica con la organización en particular y sus metas y deseos, afín de mantener su pertenencia en la organización. (Robbins & Coulter, 2010, p. 287)</p>	<p>Dimensión 1: compromiso afectivo</p> <p>El compromiso afectivo son los lazos emocionales que las personas forjan con su organización, pues percibe que satisface sus necesidades.</p>	<p>3.1. Apego a la organización</p> <p>3.2. Se identifica con la organización</p> <p>3.3. Orgullo de pertenecer a la organización</p> <p>3.4. Defiende la reputación de la organización</p>
	<p>Dimensión 2: compromiso normativo</p> <p>El compromiso normativo es el grado en que una persona quiere quedarse en una organización basándose en un sentido de deber, de lealtad, o por obligación moral.</p>	<p>4.1. Responsable con sus deberes</p> <p>4.2. Cumple con metas de la organización</p> <p>4.3. Cumple con las tareas asignadas</p> <p>4.4. Cumple con los objetivos de la organización</p>
	<p>Dimensión 3: compromiso de continuidad</p> <p>El compromiso de continuidad es el grado en que un individuo percibe que debe permanecer o seguir trabajando en la organización</p>	<p>5.1. Oportunidad de seguir trabajando</p> <p>5.2. Contribuye en desarrollo de la organización</p> <p>5.3. Escasez laboral</p> <p>5.4. Conforme con los benéficos que recibe</p>

Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos

TITULO: Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017

Variables	Dimensiones	Indicadores	Peso %	N° de ítems	Ítems o Preguntas	E.V
VARIABLE 1: Liderazgo transformacional	DIMENSION 1: Consideración individualizada	1.1. Mantiene buenas relaciones	14.29 %	4	1. ¿usted mantiene una buena relación con su jefe inmediato?	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)
		1.2. recompensa			2. ¿Su jefe inmediato reconoce la labor que desempeña y lo recompensa?	
		1.3. Orienta y aconseja			3. ¿Su jefe inmediato le orienta y aconseja de las responsabilidades que tendrá con la organización?	
		1.4. Comunicación abierta			4. ¿Su jefe inmediato mantiene una buena comunicación con usted y sus compañeros de trabajo?	
	DIMENSION 2: Estimulación intelectual	2.1. Estimula soluciones creativas	14.29 %	4	5. ¿Su jefe inmediato ayuda a observar los problemas desde distintos ángulos y les estimula a dar una solución creativa?	
		2.2. Apoya la opinión del colaborador			6. ¿Su jefe inmediato apoya la opinión de usted y de sus compañeros de trabajo, sin enjuiciar sus aportes distintos a los suyos?	
		2.3. Estimula a tomar decisiones			7. ¿su jefe inmediato le da la libertad a usted, para que tome una decisión acertada en situaciones de incertidumbre?	
		2.4. Estimula el desarrollo de habilidades			8. ¿su jefe inmediato promueve el desarrollo de sus habilidades y capacidades para que usted se desempeñe mejor en su trabajo?	
	DIMENSION 3: Motivación inspiradora	3.1. Motiva para que trabajen con entusiasmo	14.29 %	4	9. ¿Su jefe inmediato les motiva para que trabajen con entusiasmo en su institución?	
		3.2. Motiva a lograr las metas			10. ¿Su jefe inmediato le motiva para que pueda cumplir las metas de su institución?	
		3.3. Inspira a lograr los objetivos			11. ¿Su jefe inmediato le inspira a lograr los objetivos de su institución?	
		3.4. Estimula el trabajo en equipo			12. ¿Su jefe inmediato estimula el trabajo en equipo?	
	DIMENSION 4: Influencia idealizada	4.1. Los seguidores se identifican	14.29 %	4	13. ¿Usted considera que su jefe inmediato es responsable con sus deberes?	
		4.2. Genera clima confianza			14. ¿Usted tiene confianza con su jefe inmediato?	
		4.3. Son carismáticos			15. ¿Su jefe inmediato tiene un comportamiento adecuado con usted?	
		4.4. ejemplo a seguir			16. ¿A usted le gustaría estar en el cargo que ocupa su jefe inmediato?	

VARIABLE 2: Compromiso organizacional	DIMENSION 1: Compromiso afectivo	1.1. Apego a la organización	14.29 %	4	17. ¿A usted le gustaría seguir trabajando en esta institución?	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)
		1.2. Se identifica con la organización			18. ¿Usted se siente identificado con la institución?	
		1.3. Orgullo de pertenecer a la organización			19. ¿Usted se siente orgulloso (a) de pertenecer a esta institución?	
		1.4. Defiende la reputación de organización			20. ¿Usted defiende la reputación de la institución ante cualquier situación?	
	DIMENSION 2: Compromiso normativo	2.1. Responsable con sus deberes	14.29 %	4	21. ¿Usted cumple responsablemente con sus deberes en la institución?	
		2.2. Cumple con las metas de la organización			22. ¿Usted contribuye en el cumplimiento de las metas de la institución?	
		2.3. Cumple con las tareas asignadas			23. ¿Usted cumple con las tareas asignadas en el tiempo establecido?	
		2.4. Cumple con los objetivos de la organización			24. ¿Usted contribuye en el cumplimiento de los objetivos de la institución?	
	DIMENSION 3: Compromiso de continuidad	3.1. Oportunidad de seguir trabajando	14.29 %	4	25. ¿Usted sigue trabajando en su institución por su buen desempeño laboral?	
		3.2. Contribuye en el desarrollo de la organización			26. ¿Usted contribuye en el desarrollo de la institución?	
		3.3. Escasez laboral			27. ¿Usted continúa trabajando en esta institución, por la escasez de oportunidad laboral?	
		3.4. Conforme con los beneficios recibidos			28. ¿Usted está conforme con la remuneración y los beneficios que recibe?	

Anexo 4: Ficha de validación por criterio de jueces o experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombre y Apellido: Rosa Nelida Ascue Ruiz
Grado Académico: Magister en Administración Empresarial
Fecha: 21/08/18

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Mejore en la forma y los cuadros que pertenece a un proyecto.

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Mejorar los terminos.

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos al grupo muestral)

Especifica bien la población.

III. VALIDACIÓN

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

Mejora la observación y el título.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
ESCUELA DE INGENIERÍA DE LA EMPRESA
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Rosa Nelida Ascue Ruiz
DOCENTE

Sello y firma del Evaluador

DNI: 44346273

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: HENRY WILFREDO AGREDA CERNA

Grado Académico: MAGISTER EN ADM. DE LA EDUCACIÓN

Fecha: 03.08.2018

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

.....
.....
.....

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Corregir la matriz de consistencia

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Mejorar el instrumento de recojo de datos

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.



Mgtr. Henry W. Agreda Cerna

DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador
DNI: 18140062

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombre y Apellido: Jorge Augusto Gutiérrez Mendoza
Grado Académico: Doctor
Fecha: 02/08/2018

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Mejora Redacción

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Si cumple

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos al grupo muestral)

Si cumple

III. VALIDACIÓN

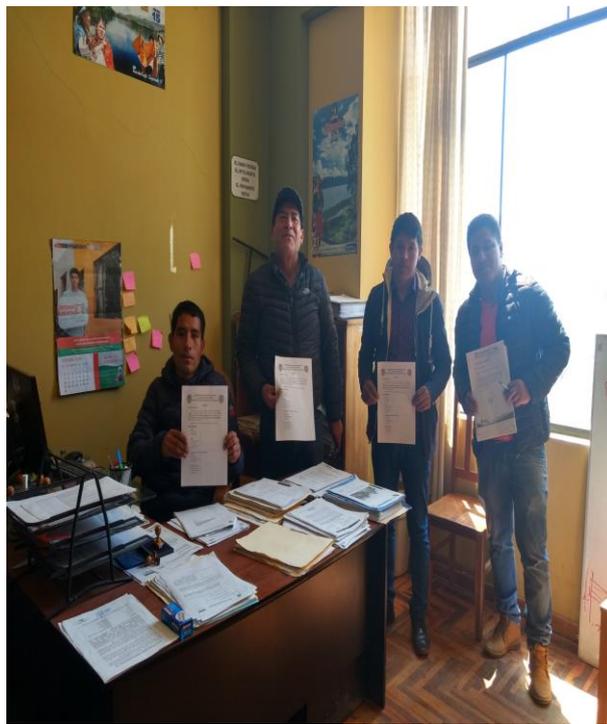
Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

 UNIVERSIDAD NACIONAL
"JOSE MARIA ARGUEDAS"
Jorge A. Gutiérrez Mendoza
Lic. Adm. Jorge A. Gutiérrez Mendoza
Sello y firma del Evaluador
DOCENTE
DNI: 07642706

Anexo 5: Fotografías de la investigación



Personal admirativo de sub gerencia de desarrollo social



El personal admirativo del área de infraestructura



El personal administrativo de unidad de imagen institucional



Personal administrativo de unidad de tesorería

Anexo 6: instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIA DE LA EMPRESA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ENCUESTA

ESTIMADO SEÑOR (a):

Primeramente que tenga un buen día, por favor, dedique un momento de su valioso tiempo en completar la siguiente encuesta y dar su opinión sobre el “**Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional Transformacional y Compromiso Organizacional de los trabajadores de La Municipalidad Distrital de Pacucha, Provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017, Provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017**”. Es anónimo y confidencial.

Marque con una “X” la alternativa que usted considere conveniente.

DATOS GENERALES:

1. Género:

- a) Femenino ()
- b) Masculino ()

2. Edad:

- a) Menos de 25 años ()
- b) De 26 a 35 ()
- c) De 36 a 45 años ()
- d) De 46 a más ()

3. Usted qué nivel de estudio ha alcanzado:

- a) Primaria ()
- b) Secundaria ()
- c) Instituto tecnológico ()
- d) Universidad ()

4. Tiempo de servicio

- a) Menos de 1 año ()
- b) Menos de 5 años ()
- c) Más de 6 años ()

Lea cuidadosamente cada pregunta y responda una de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para usted. Marca con un aspa "X" el número correspondiente en los respectivos recuadros. La escala de respuestas son las siguientes:

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca

N°	ITEMS	Escala Valorativa				
		5	4	3	2	1
VARIABLE 1: Liderazgo transformacional						
DIMENSION 1: Consideración individualizada						
1	¿Usted mantiene una buena relación con su jefe inmediato?					
2	¿Su jefe inmediato reconoce la labor que desempeña y lo recompensa?					
3	¿Su jefe inmediato le orienta y aconseja de las responsabilidades que tendrá con la organización?					
4	Su jefe inmediato mantiene una buena comunicación con usted y sus compañeros de trabajo?					
DIMENSION 2: Estimulación intelectual						
5	¿Su jefe inmediato ayuda a observar los problemas desde distintos ángulos y les estimula a dar una solución creativa?					
6	¿Su jefe inmediato apoya la opinión de usted y de sus compañeros de trabajo, sin enjuiciar sus aportes distintos a los suyos?					
7	¿Su jefe inmediato le da la libertad a usted, para que tome una decisión acertada en situaciones de incertidumbre?					
8	¿Su jefe inmediato promueve el desarrollo de sus habilidades y capacidades para que usted se desempeñe mejor en su trabajo?					
DIMENSION 3: Motivación inspiradora						
9	¿Su jefe inmediato le motiva para que trabaje con entusiasmo en su institución?					
10	¿Su jefe inmediato le motiva para que pueda cumplir las metas de su institución?					
11	¿Su jefe inmediato le inspira a lograr los objetivos establecidos de su institución?					
12	¿Su jefe inmediato estimula el trabajo en equipo?					
DIMENSION 4: Influencia idealizada						
13	¿Usted considera que su jefe inmediato es una persona responsable con su deber?					
14	¿Usted tiene confianza con su jefe inmediato?					
15	¿Su jefe inmediato tiene un comportamiento adecuado con usted?					
16	¿A usted le gustaría estar en el cargo que ocupa su jefe inmediato?					

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
DIMENSION 1: Compromiso afectivo					
17	¿A usted le gustaría seguir trabajando en esta institución?				
18	¿Usted se siente identificado con la institución?				
19	¿Usted se siente orgulloso (a) de pertenecer a esta institución?				
20	¿Usted defiende la reputación de la institución ante cualquier situación?				
DIMENSION 2: Compromiso normativo					
21	¿Usted cumple responsablemente con sus deberes en la institución?				
22	¿Usted contribuye en el cumplimiento de las metas de la institución?				
23	¿Usted cumple con las tareas asignadas en el tiempo establecido?				
24	¿Usted contribuye en el cumplimiento de los objetivos de la institución?				
DIMENSION 3: Compromiso de continuidad					
25	¿Usted sigue trabajando en su institución por su buen desempeño laboral?				
26	¿Usted contribuye en el desarrollo de la institución?				
27	¿Usted continúa trabajando en esta institución, por la escasez de oportunidad laboral?				
28	¿Usted está conforme con la remuneración y los beneficios que recibe?				

Muchas gracias por su colaboración



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACUCHA

Creada por Ley N°14629 - 21 de agosto de 1963

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



Pacucha, 04 de Setiembre del 2018.

CARTA N° 94 – 2018 – JRRHH-MDP

Sr:

Wilfredo Junco Huaman.

Asunto:

Sobre la relación del personal administrativo de la MDP.

Es muy grato dirigirme a usted, en principio para hacerle llegar el saludo cordial a nombre de la Municipalidad Distrital de Pacucha, al mismo tiempo hacerle llegar la relación del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pacucha, para sus fines convenientes, así mismo se le autoriza aplicar la encuesta a los trabajadores de nuestra entidad.

Sin otro propósito, me despido.

Atentamente,



PERSONAL NONBRADO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACUCHA				
N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	PERSONAL	
01	CLAUDIA M. ENCISO LUDEÑA	JEFA CAJA Y RANTAS	NOMBRADO	
02	GRIMALDO PEREZ JUNCO	CHOFER STC	NOMBRADO	
03	HUGO H. AROHUILLCA TORRES	JEFE DE REGISTRO CIVIL	NOMBRADO	

PERSONAL PLAZO FIJO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACUCHA				
N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	PERSONAL	
01	WILBER ARONI LOAYZA	GERENTE MUNICIPAL	PLAZO FIJO	
02	JUAN DE DIOS VELAZQUE SERNA	OPERADOR DE TRACTOR ORUGA	PALZO FIJO	

PERSONAL DEL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACUCHA				
N°	NOMBRES Y APELLIDO	CARGO	PERSONAL	
01	JHONATHAN TELLO VELARDE	TESORERO	CAS	
02	ROGELIO CONTRERAS VIVANCO	JEFE DE LOGISTICA	CAS	
03	EDDY JUNCO NUÑEZ	JEFE DE CODISEC	CAS	

PERSONAL DEL LOCACION DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACUCHA				
N°	NOMBRES Y APELLIDO	CARGO	PERSONAL	
01	JERSI MAYCOL VALERIO LUCIANO	SUB GERENTE DE INFRAESTRUCTURA	LOCACION	
02	ELVIS R. FLORES DOMINGUEZ	JEFE DE LA OFICINA DE PRESUPUESTO DE INVERSION	LOCACION	
04	FREDY VELASQUE HUAMAN	SUB GERENTE DE ODEL	LOCACION	
05	GUSTAVO CORONADO INCA	SUB GERENTE DE DESARROLLO SOCIAL	LOCACION	
06	MARCELINO MOREL SANCHEZ	ASIST. DE INFRAESTRUCTURA	LOCACION	
07	EDWIN ARONI HUAMAN	JEFE DE ADQUISICIONES	LOCACION	
08	LUCIO ARANGO BULEJE	JEFE DE MAQUINARIA	LOCACION	
09	EDY HUAMAN LIZARME	JEFE DE IMAGEN INST.	LOCACION	
10	NEKY ARONI MOREL	JEFE DE ALMACEN	LOCACION	
11	RAQUEL VARGAS PALOMINO	RESP. DE ATM.	LOCACION	
12	MILTON ERIK VIVANCO QUINTANA	ENCARGADO DE SISFOH	LOCACION	
13	RUTH DEYSI GARFIAS HUAMAN	ASIST. DE SECRETARIA	LOCACION	
14	JACINTO OSCCO QUISPE	OPERADOR DE VOLQUETE	LOCACION	
15	RUTH MARY HUAMAN JUNCO	ASIST. DE GERENCIA	LOCACION	
16	FREDY TELLO PALOMINO	OPERADOR DE LA CAMIONETA	LOCACION	

17	NEMESIO HUACHOHUILLCA OSCCO	GUARDIAN DE MUNI	LOCACION	
18	RICHARD RINCON VELARDE	PROMOTOR DE ODEL	LOCACION	
19	MARISOL MEDINA GUTIERREZ	ASIST DE RR.HH	LOCACION	
20	NOE VARGAS LUDEÑA	ASIST. DE DEFENSA CIVIL	LOCACION	
21	KARINA K. DIAZ FRANCO	ASIST. SECRETARIA GENERAL	LOCACION	
22	ELVA INCA HUAMAN	ASIST. DE TESORERIA	LOCACION	
23	HIDELITA SUCA MAYTAN	ASIST. DE REGISTRO CIVIL	LOCACION	
24	ROSALIDA CARBAJAL NOLASCO	ASIST. DE CAJA Y RENTAS	LOCACION	
25	SERGIO PACHECO LUDEÑA	POLICIA MUNICIPAL	LOCACION	
26	EDISON CHIQUILLAN QUISPE	RESP. DE ADQUICISICION	LOCACION	
27	ROYER MENDEZ HUAMAN	ASIST.TECNICO AGRO.CRIANZA GANADO VACUNO Y CUY	LOCACION	

Anexo 8: Copia de cuestionarios aplicados en trabajo de campo



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE MARIA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIA DE LA EMPRESA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
CUESTIONARIO

ESTIMADO SEÑOR (a):

Primeramente que tenga un buen día, por favor, dedique un momento de su valioso tiempo en completar la siguiente encuesta y dar su opinión sobre el "Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional de los trabajadores de La Municipalidad Distrital de Pacucha, Provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017". Es anónimo y confidencial.

Marque con una "X" la alternativa que usted considere adecuado.

DATOS GENERALES:

1. Genero:

- a) Femenino
- b) Masculino

2. Edad:

- a) Menos de 25 años
- b) De 26 a 35
- c) De 36 a 45 años
- d) De 46 a más

3. Usted qué nivel de estudio ha alcanzado:

- a) Primaria
- b) Secundaria
- c) Instituto tecnológico
- d) Universidad

4. Tiempo de servicio

- a) Menos de 1 año
- b) Menos de 5 años
- c) Más de 6 años

Lea cuidadosamente cada pregunta y responda una de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para usted. Marque con un aspa "X" el número correspondiente en los respectivos recuadros. La escala de respuestas son las siguientes:

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca

N°	ITEMS	Escala Valorativa				
		5	4	3	2	1
VARIABLE 1: Liderazgo transformacional						
DIMENSION 1: Consideración individualizada						
1	¿Usted mantiene una buena relación con su jefe inmediato?		X			
2	¿Su jefe inmediato reconoce la labor que desempeña y lo recompensa?		X			
3	¿Su jefe inmediato le orienta y aconseja de las responsabilidades que tiene con la institución?	X				
4	Su jefe inmediato mantiene una buena comunicación con usted y sus compañeros de trabajo?	X				
DIMENSION 2: Estimulación intelectual						
5	¿Su jefe inmediato ayuda a observar los problemas desde distintos ángulos y les estimula a dar una solución creativa?	X				
6	¿Su jefe inmediato apoya la opinión de usted y de sus compañeros de trabajo, sin enjuiciar sus aportes distintos a los suyos?	X				
7	¿Su jefe inmediato le da la libertad a usted, para que tome una decisión acertada en situaciones de incertidumbre?			X		
8	¿Su jefe inmediato promueve el desarrollo de sus habilidades y capacidades para que usted se desempeñe mejor en su trabajo?		X			
DIMENSION 3: Motivación inspiradora						
9	¿Su jefe inmediato le motiva para que trabaje con entusiasmo en la institución?		X			
10	¿Su jefe inmediato le incentiva para el cumplimiento de metas de la institución?		X			
11	¿Su jefe inmediato le motiva a lograr los objetivos establecidos de la institución?		X			
12	¿Su jefe inmediato fomenta el trabajo en equipo?	X				
DIMENSION 4: Influencia idealizada						
13	¿Usted considera que su jefe inmediato es responsable con sus obligaciones?	X				
14	¿Usted tiene confianza con su jefe inmediato?		X			
15	¿Su jefe inmediato tiene un conducta adecuado con usted?	X				
16	¿A usted le gustaría estar en el cargo que ocupa su jefe inmediato?	X				

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
DIMENSION 1: Compromiso afectivo					
17	¿A usted le gustaría seguir trabajando en la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿Usted se siente identificado con la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	¿Usted se siente orgulloso (a) de pertenecer a esta institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	¿Usted defiende la reputación de la institución ante cualquier situación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSION 2: Compromiso normativo					
21	¿Usted cumple responsablemente con sus deberes en la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	¿Usted contribuye en el cumplimiento de las metas de la institución?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	¿Usted cumple con las tareas asignadas en el tiempo establecido?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	¿Usted contribuye en el cumplimiento de los objetivos de la institución?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSION 3: Compromiso de continuidad					
25	¿Su jefe inmediato le genera confianza para que usted continúe laborando en la institución?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	¿Usted contribuye en el desarrollo de la institución?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	¿Usted continúa trabajando en esta institución, por la escasez de oportunidad laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	¿Usted está conforme con la remuneración y los beneficios que recibe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Muchas gracias por su colaboración