



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y
COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LURÍN – 2022

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA

RUT JAEL HUAPAYA MARTINEZ
ORCID: 0000-0002-4794-4995

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2023



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Huapaya Martinez, R. J. (2023). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín - 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Rut Jael Huapaya Martinez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72634748
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4794-4995
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0128-0123
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Graciela Margot Vejarano García
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	17936741
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	James Arístides Pajuelo Rodriguez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	03497186
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Maria Cristina Pecho Rivera
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	18123714
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín - 2022
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de Organizaciones y Personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por: MAG. VEJARANO GARCÍA, GRACIELA MARGOT quien lo preside y los miembros del Jurado MAG. PAJUELO RODRIGUEZ, JAMES ARÍSTIDES y DRA. PECHO RIVERA, MARÍA CRISTINA, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LURÍN - 2022

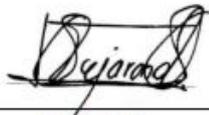
Presentado por la bachiller:

1) RUT JAEL HUAPAYA MARTINEZ

Para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBAR POR MAYORÍA

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 05 de julio del 2023.



PRÉSIDENTE
MAG. VEJARANO GARCÍA,
GRACIELA MARGOT



SECRETARIO
MAG. PAJUELO RODRIGUEZ,
JAMES ARÍSTIDES



VOCAL
DRA. PECHO RIVERA,
MARÍA CRISTINA

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LURÍN – 2022”

Del bachiller RUT JAEL HUAPAYA MARTÍNEZ, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 6 de setiembre de 2023



LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a mi familia, por su apoyo y amor incondicional. En especial a mi abuela Celestina por sus grandes enseñanzas que siempre guardare en mi corazón.

AGRADECIMIENTOS

El estudio se ha realizado con la colaboración de muchas personas, que han apoyado con enseñanzas para el logro del trabajo de investigación. Primero agradecer a la Universidad Autónoma del Perú, por brindarme un centro de estudios para estudiar la carrera de Administración de Empresas. Asimismo, agradecer a los diferentes profesores que, durante estos cinco años de experiencia en la universidad, me han guiado con sus conocimientos para el logro de mi desarrollo profesional. Agradezco al Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe, por brindarme la oportunidad de aprender de sus conocimientos para el desarrollo de mi trabajo de tesis. Para finalizar agradezco a mis amigos de clase que, durante estos cinco años, la amistad y el apoyo han sido un gran factor para el desarrollo de mi carrera.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	19
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico.....	21
1.4 Limitaciones de la investigación.....	21
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios.....	23
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	29
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada.....	48
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	52
3.2 Población y muestra.....	53
3.3 Hipótesis.....	54
3.4 Variables – Operacionalización.....	54
3.5 Métodos y técnicas de investigación.....	56
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados	57
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos.....	59
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento.....	62
4.1.1 Análisis de fiabilidad.....	63
4.2 Resultados descriptivos de las variables.....	65
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones.....	67
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas.....	77
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio.....	82
4.6 Procedimientos correlacionales.....	83
CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Discusiones.....	89

5.2	Conclusiones.....	92
5.3	Recomendaciones.....	94

REFERENCIAS

ANEXO

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Cuadro de operacionalización de la variable liderazgo transformacional
Tabla 2	Cuadro de operacionalización de la variable clima organizacional
Tabla 3	Ficha técnica del cuestionario de liderazgo transformacional
Tabla 4	Ficha técnica del cuestionario de clima organizacional
Tabla 5	Escala de alfa de Cronbach
Tabla 6	Escala de correlación Rho de Spearman
Tabla 7	Resultados de validación del cuestionario de liderazgo transformacional
Tabla 8	Resultados de validación del cuestionario de clima organizacional
Tabla 9	Análisis de fiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional
Tabla 10	Resultados de fiabilidad de las dimensiones del cuestionario de liderazgo transformacional
Tabla 11	Análisis de fiabilidad del instrumento de clima organizacional
Tabla 12	Resultados de fiabilidad de las dimensiones del cuestionario de clima organizacional
Tabla 13	Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional
Tabla 14	Análisis descriptivo de la variable clima organizacional
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional
Tabla 17	Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual
Tabla 18	Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada
Tabla 19	Análisis descriptivo de la dimensión estructura
Tabla 20	Análisis descriptivo de la dimensión responsabilidad individual
Tabla 21	Análisis descriptivo de la dimensión remuneración
Tabla 22	Análisis descriptivo de la dimensión riesgo y toma de decisiones
Tabla 23	Análisis descriptivo de la dimensión apoyo
Tabla 24	Análisis descriptivo de la dimensión tolerancia al conflicto
Tabla 25	Análisis descriptivo de la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional
Tabla 26	Análisis descriptivo de la relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional
Tabla 27	Análisis descriptivo de la relación entre la motivación e inspiración y el clima organizacional

- Tabla 28 Análisis descriptivo de la relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional
- Tabla 29 Análisis descriptivo de la relación entre la consideración individualizada y el clima organizacional
- Tabla 30 Resultados de la prueba de normalidad del liderazgo transformacional y el clima organizacional
- Tabla 31 Resultados de correlación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional
- Tabla 32 Resultados de correlación entre la influencia idealizada y el clima organizacional
- Tabla 33 Resultados de correlación entre la dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional
- Tabla 34 Resultados de correlación entre la dimensión la estimulación intelectual y el clima organizacional
- Tabla 35 Resultados de correlación entre la dimensión consideración individualizada y el clima organizacional

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis porcentual de la variable liderazgo transformacional
- Figura 2 Análisis porcentual de la variable clima organizacional
- Figura 3 Análisis porcentual de la dimensión influencia idealizada
- Figura 4 Análisis porcentual de la dimensión motivación inspiracional
- Figura 5 Análisis porcentual de la dimensión estimulación intelectual
- Figura 6 Análisis porcentual de la dimensión consideración individualizada
- Figura 7 Análisis porcentual de la dimensión estructura
- Figura 8 Análisis porcentual de la dimensión responsabilidad individual
- Figura 9 Análisis porcentual de la dimensión remuneración
- Figura 10 Análisis porcentual de la dimensión riesgo y toma de decisiones
- Figura 11 Análisis porcentual de la dimensión apoyo
- Figura 12 Análisis porcentual de la dimensión tolerancia al conflicto
- Figura 13 Análisis porcentual de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional
- Figura 14 Análisis porcentual de los resultados de la relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional
- Figura 15 Análisis porcentual de los resultados de la relación entre la motivación e inspiración y el clima organizacional
- Figura 16 Análisis porcentual de los resultados de la relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional
- Figura 17 Análisis porcentual de los resultados de la relación entre la consideración individualizada y el clima organizacional
- Figura 18 Diagrama de dispersión de las variables liderazgo transformacional y clima organizacional

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LURÍN – 2022

RUT JAEL HUAPAYA MARTINEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue analizar la incidencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de Lurín. El tipo de investigación es básica, correlacional, diseño no experimental y método cuantitativo, desarrollado en una muestra constituida por 250 colaboradores. Los instrumentos para medir las variables fueron encuestas digitales, para la primera variable el cuestionario consta de 20 ítems y para la segunda el cuestionario consta de 20 ítems. Ambos instrumentos estuvieron aprobados por criterio de juicio de expertos y el análisis de confiabilidad fueron desarrollados con el estadístico alfa de Cronbach cuyos resultados fueron de 0.959 para la prueba de liderazgo transformacional y 0.959 para la prueba de clima organizacional. Los resultados inferenciales fueron desarrollados con el coeficiente de correlación Rho de Spearman cuyo resultado fue de 0.786 con un nivel de Sig. 0.000, demostrando que ambas variables se relacionan de forma positiva muy fuerte. Se concluyó, que el liderazgo transformacional que se desarrolla en la municipalidad debe mejorarse para que mejore el clima organizacional, permitiendo que se ejecuten con mayor éxito sus objetivos planteados en esta institución pública.

Palabras clave: liderazgo transformacional, clima organizacional, municipalidad

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE COLLABORATORS OF THE MUNICIPALITY OF LURÍN – 2022

RUT JAEL HUAPAYA MARTINEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the incidence of transformational leadership in the organizational climate of the collaborators of the Municipality of Lurín. The type of research is basic, correlational, non-experimental design and quantitative method. The sample consisted of 250 collaborators. The instruments to measure the variables were digital surveys, for the first variable the questionnaire consists of 20 items and for the second the questionnaire consists of 20 items. Both instruments were approved by expert judgment criteria and the reliability analysis was developed with the Cronbach's alpha statistic whose results were 0.959 for the transformational leadership test and 0.959 for the organizational climate test. The inferential results were developed with Spearman's Rho correlation coefficient whose result was 0.786 with a Sig level of 0.000, demonstrating that both variables are very strongly positively related. It was concluded that the transformational leadership that is developed in the municipality must be improved so that the organizational climate improves, allowing the objectives set out in this public institution to be executed with greater success.

Keywords: transformational leadership, organizational climate, municipality

INTRODUCCIÓN

Actualmente, el liderazgo transformacional es un tema muy considerado en las organizaciones, puesto que permite generar muchos cambios positivos por medio del clima organizacional obteniendo mayor comunicación y participación en cada miembro del equipo mejorando sus niveles de rendimiento laboral, repercutiendo en gran medida sobre la productividad de una organización. La investigación titulada *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín-2022*, presenta como principal problemática la mala aplicación de liderazgo por parte de los jefes de las distintas áreas. Estos jefes mantienen ejercen su liderazgo de forma antigua, el cual se basa en ordenar al colaborador que debe acatar sin cuestión alguna generando un mal clima laboral. Los resultados fueron satisfactorios, que permitieron concluir que la municipalidad debe desarrollar un liderazgo transformacional eficiente que genere condiciones de desarrollar un mejor clima organizacional, permitiendo ejecutar con mayor éxito las metas planteadas.

La interrogante general es: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022?

De igual manera, el objetivo general establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.

La hipótesis planteada fue conocer relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022. De acuerdo con los resultados conseguidos, se comprueba que la hipótesis es válida, ya que en la investigación se comprueba que se presencia una

relación entre las variables en los colaboradores de la municipalidad de Lurín.

A continuación, se explica el desarrollo de la información en los cinco capítulos para una mejor comprensión de los lectores:

En el capítulo I, se describió la situación problemática, a nivel mundial, américa latina, nacional y local, este análisis permitió desarrollar los problemas de investigación, posteriormente se desarrolló la justificación e importancia de la investigación que ayudaron a plantear los objetivos de la investigación. Finalmente, se explicaron las limitaciones identificadas en la realización del trabajo.

En el capítulo II, se elaboró el marco teórico que comprende un análisis de los antecedentes de investigación tanto internacionales como nacionales, asimismo, se desarrolló la base científica de las variables de estudio, por último, se establecieron las definiciones conceptuales de los vocablos empleados en el desarrollo de la teoría de ambas variables de estudio.

En el capítulo III, se elaboró el diseño metodológico, que consiste en la descripción del tipo y diseño de investigación, asimismo, se identificó a la población y muestra del estudio, asimismo se redactó las hipótesis de investigación, posteriormente se desarrolló la operacionalización de las variables, por último, se redactó los métodos y técnicas, para concluir indicar cuales fueron los instrumentos de recolección de datos estadísticos.

En el capítulo IV, se analizó e interpretó los resultados, que consiste en la validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, posteriormente se desarrolló e interpretó los resultados las variables y dimensiones. Finamente, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y se desarrollaron las pruebas de correlaciones que permitieron comprobar las hipótesis de investigación.

Finalmente, en el capítulo V, se elaboró la discusión de los resultados

obtenidos, luego se desarrollaron las conclusiones y recomendaciones a las que llegó el estudio de acuerdo con el cumplimiento de los objetivos propuestos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

El liderazgo transformacional es una habilidad que tienen los líderes para motivar e inspirar a sus colaboradores con la finalidad que estos innoven y fomenten un cambio positivo en el ambiente laboral. El clima organizacional positivo en una empresa garantiza el mejor desempeño de los trabajadores, por ende, beneficia a la empresa y al colaborador, ya que, en un clima positivo, brinda la oportunidad al colaborador de poder expresar sus ideas, demostrando su potencial, en consecuencia, le ayuda en su crecimiento personal.

En la actualidad, los constantes cambios que se presencian demanda que los jefes deben ser más dinámicos en la relación con sus trabajadores para aprovechar mejor su potencial, para eso el líder debe aplicar un liderazgo transformacional que mantenga a sus colaboradores motivados y activos que garanticen un mayor compromiso con la empresa. En ese sentido, Badillo (2021) manifiesta que este tipo de liderazgo tiene la habilidad de influir de la mejor manera en el potencial de los colaboradores, primordialmente en el clima organizacional. Durante tiempos de crisis, es posible que el desempeño y la producción disminuyan, ya que los colaboradores están tensos y estresados. En ese sentido, surge el liderazgo transformacional como una manera sustentable de conservar la motivación y el compromiso del personal con la organización.

A nivel mundial, las organizaciones se vieron afectadas por la crisis sanitaria por el COVID-19, esta crisis perjudicó la relación entre el líder y el colaborador. La relación fue afectada por la distancia, los colaboradores no podían opinar de manera directa lo cual reflejó un ambiente más autoritario que participativo, ocasionando la desmotivación. Al respecto, Maraboto (2021) comenta que ante la pandemia sanitaria la solución no solo se basa en una transformación digital, sino también en una

transformación en la relación con los trabajadores. Es importante que reconozcamos que el líder es el encargado de dirigir, incentivar y motivar a los colaboradores para alcanzar satisfactoriamente las metas de la organización.

Villacis (2021) manifiesta que la figura de liderazgo transformacional es primordial para el proceso de digitalización de una organización. Este autor explica que la falta de habilidades de un líder es la primordial barrera para la adaptación a los nuevos cambios, complementando con incapacidad de adquirir capacidad especialista. Iberactiv (2021) comenta que en la actualidad se requiere líderes que motiven a sus colaboradores, que incentiven el cambio para lograr el éxito de una organización. Debido a la transformación digital en las organizaciones, cada vez es más demandado el liderazgo transformacional que apueste por la consideración que deben tener los colaboradores porque sin ellos la organización no tendría forma de desarrollarse.

En América Latina, se califica a las empresas como productivas y ricas en materia prima, Sin embargo, a lo largo del tiempo se ha evidenciado que los colaboradores sufren de un pésimo clima laboral lo que conlleva a que se pierda la motivación por el trabajo, perdiéndose la calidad del trabajo y la ausencia en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Este problema es una gran desventaja para los países latinoamericanos, porque no aprovechan al máximo el potencial de los colaboradores, por ende, se pierde un gran aporte que permite mejorar los procesos de la empresa.

Noticias por el mundo (2022) explica que en Latinoamérica los países se han caracterizado por no encontrar una estabilidad clara, los líderes suelen priorizar sus intereses personales, no consideran que el personal es una pieza clave para lograr rendimiento en las organizaciones, lo cual conlleva al estancamiento político,

económico y social. Los países en América Latina necesitan líderes transformacionales, por el impacto efectivo que generan en las organizaciones. El líder transformacional motiva a los colaboradores e incentivan a que crean en ellos mismos, forjando mayor autoconfianza y compromiso con la organización induciéndoles a innovar y crear soluciones con impactos positivos.

A nivel nacional, el Perú no es ajeno a esta problemática, las organizaciones necesitan un líder que genere un ambiente positivo entre los colaboradores, para ello se debe aplicar un liderazgo transformacional que garantice crear un ambiente laboral productivo que les permita a los colaboradores mejorar su potencial para obtener satisfactoriamente mejores resultados.

Arbulú (2021) manifiesta que en nuestro país el 55% de colaboradores sienten temor a realizar alguna falta en su labor, Por otro lado, este estudio manifiesta que el 31% de colaboradores perciben un clima de confianza, asimismo, el 8% manifiesta sentir timidez al momento de participar, y finalmente, el 6% sobrante siente miedo al momento de realizar una pregunta. Las principales razones de sentir temor en el trabajo son causadas por las características de un líder autoritario, en ese sentido, para contrarrestar estos problemas, se debe priorizar un ambiente de confianza que garantice la participación continua del colaborador beneficiando a la empresa, ya que, al dar respaldo a los colaboradores, éstos se atrevan a intentar cosas nuevas y brindar soluciones distintas.

A nivel local, la Municipalidad de Lurín es una entidad del estado, la problemática central identificada en esta institución pública es la deficiente aplicación de liderazgo por parte de los jefes de las distintas áreas, estos jefes mantienen un liderazgo autoritario, falta de comunicación, falta de motivación, exceso de sanciones, falta de incentivos y premios generando un mal clima laboral en la institución.

En relación con la dimensión influencia idealizada, en la municipalidad el líder no tiene una buena imagen, los colaboradores manifiestan que el líder no les genera admiración, no es un modelo por seguir, la forma de ser del líder no es una inspiración de ejemplo para que los colaboradores puedan sentirse identificados con sus ideas. En relación con la dimensión motivación inspiracional, los colaboradores manifiestan no sentirse motivados por el líder, porque mantiene un perfil autoritario, Asimismo comentan que el líder olvida otorgar un reconocimiento por sus esfuerzos que realizan para lograr los objetivos. En relación con la dimensión estimulación intelectual, el líder no tiene la habilidad de fomentar la creatividad de sus colaboradores, no toma en cuenta las ideas ni el aporte tan esencial que puede otorgar un colaborador. Los colaboradores manifiestan que el líder no estimula su participación, por el contrario, les dice que deben acatar las órdenes. En relación con la dimensión consideración individualizada, el jefe de área no conoce las necesidades individuales de sus colaboradores, el colaborador manifiesta que el líder solo se enfoca en comunicar las actividades que se deben cumplir, sin considerar las debilidades que pueden tener un colaborador en su campo.

Respecto a la dimensión estructura del clima organizacional, en la municipalidad el colaborador no tiene claro la visión, misión y las normas de la institución. En relación con la dimensión responsabilidad individual, en la municipalidad el colaborador no puede tomar decisiones por criterio propio, asimismo no manifiesta compromiso con la institución. En relación con la dimensión remuneración, en la municipalidad el colaborador no es reconocido por su esfuerzo, por ende, su labor no es valorada. En relación con la dimensión riesgo y toma de decisión, en la municipalidad el colaborador no sabe cómo reaccionar ante los riesgos en la institución, asimismo no tiene la capacidad de buscar soluciones. En relación

con la dimensión apoyo, en la municipalidad ante errores involuntarios que comete el colaborador, no cuenta con el apoyo necesario para que le ayuden a resolver estas dificultades. En relación con la dimensión tolerancia al conflicto, en la municipalidad el colaborador no tiene la capacidad de sobrellevar los conflictos.

La Municipalidad debe tomar medidas respecto a esta problemática y buscar una solución, sino se ve perjudicado la participación del colaborador teniendo como consecuencia la falta de compromiso con la institución. La investigación se centra en plantear una solución, aplicando el liderazgo transformacional, recomendando diferentes alternativas que garantice un positivo clima organizacional para lograr obtener mejores resultados tanto para la institución como para los colaboradores.

Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín –2022?

¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín –2022?

¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín –2022?

¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La necesidad de investigar el liderazgo transformacional y el clima organizacional se basa en brindar información sobre la relación que tiene el líder con

el colaborador que influye de gran manera a las organizaciones, se busca priorizar la importancia de este tipo de liderazgo porque logra impactar de manera positiva en el comportamiento del colaborador logrando que la empresa alcance con mayor éxito los objetivos planteados. A través de esta información se busca aportar conocimiento de cómo se debe aplicar este tipo de liderazgo en las organizaciones.

La investigación es de muy relevante porque investiga el problema de la municipalidad respecto a la deficiencia de liderazgo transformacional, en este sentido, se busca identificar de qué modo este tipo de liderazgo impacta en el clima, de modo que, al tener la información, por medio de un cuestionario y procesarlos estadísticamente permite tener información relevante para las recomendaciones. Es importante realizar investigaciones, porque promueve soluciones de mejora ante la problemática.

Desde la connotación teórica, el estudio se justifica porque contribuye a explicar cómo este tipo de liderazgo impacta en el clima organizacional que sirve de fuente de información para futuras investigaciones. Por otro lado, el desarrollo de la primera variable se basó en las aportaciones teóricas de Bass y Avolio (1994) y el desarrollo del clima organizacional se basó en las aportaciones de Brunet (2005).

Desde la connotación práctica. La justificación brinda alternativas de solución que orienta a la Municipalidad de Lurín a aplicar un liderazgo transformacional para mantener a los colaboradores motivados que generen un buen clima organizacional que permita mejorar los niveles del compromiso con la institución.

Desde la connotación metodológica, la investigación aporte con dos cuestionarios de recolección de información de las variables liderazgo transformacional y clima organizacional, estos cuestionarios pasaron previamente por condiciones de validez y confiabilidad que permita tener datos idóneos para el estudio.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la influencia idealizada y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.

Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.

Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.

Determinar la relación entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.

1.4. Limitaciones de la investigación

El estudio obtuvo distintos inconvenientes para poder lograr satisfactoriamente su desarrollo, se encontraron limitaciones relacionadas a los antecedentes, pues no fue fácil encontrar trabajos de investigaciones actuales, asimismo dificultad a la interpretación de la información, porque algunas están en idioma extranjero. Otra dificultad fue la delimitación espacial, pues se encontraron más investigaciones de un sector privado que público. Otra limitación importante fue la revisión de la literatura a nivel mundial, latinoamericana y nacional. Asimismo, en el marco teórico la información va más de un enfoque psicológico que administrativo.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio

Antecedentes internacionales

Montoya y Penagos (2020) en su tesis *Diagnóstico de la relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional del personal administrativo de la E.S.E Hospital Universitario San Jorge*, tuvo por objetivo conocer el impacto del liderazgo transformacional en el clima organizacional de un hospital. En la metodología se evidencia un estudio de tipo explicativo observacional, nivel correlacional, diseño transversal y una muestra de 108 colaboradores. Los resultados demostraron una relación altamente significativa entre las variables, ya que en los resultados se describe que las dimensiones de liderazgo transformacional aplican de manera considerable sobre el clima organizacional de los colaboradores. En este estudio se destaca la importancia de aplicar el liderazgo transformacional en la empresa porque se enfoca en lograr un cambio positivo, lo cual garantiza tener el mejor potencial de los colaboradores para el proceso de las actividades laborales.

Murillo (2020) en su tesis *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia*, tuvo por objetivo conocer como las variables impactan en los colaboradores. En la metodología se indica que es un estudio de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental y se consideró una muestra de 685 colaboradores. En los resultados se manifiesta que el índice general adquirido por los colaboradores sobre el clima organizacional fue de 78.21% aceptable. Asimismo, en base a la variable liderazgo transformacional se presenció que la dimensión motivación predomina en el clima, ya que tiene una alta correlación con el clima organizacional, los resultados demuestran que la motivación obtuvo una alta puntuación evidenciado en 86.6%. En la investigación resalta la importancia de aplicar adecuadamente el liderazgo

transformacional para obtener resultados positivos en el clima organizacional, asimismo establece estrategias que permite analizar las percepciones que tienen los colaboradores frente al ambiente laboral.

Rodríguez (2020) en su tesis *El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de los Guaguas Centro del sector norte de Quito*, tuvo por objetivo conocer la incidencia del liderazgo transformacional en el clima institucional del personal. En la metodología se indica un estudio de tipo enfoque mixto, nivel correlacional, diseño no experimental y se consideró una muestra de 190 colaboradores. Los resultados demuestran la presencia de una relación altamente significativa entre las variables. En la primera dimensión sobre influencia idealizada, según lo obtenido en los procesos estadísticos comprueban una relación positiva con el clima organizacional los colaboradores perciben empatía por parte de sus líderes. En la dimensión motivación inspiradora, según lo obtenido en los procesos estadísticos se comprueba una relación positiva con el clima organizacional, el personal se siente motivado e inspirado por su líder. En la investigación se resalta la importancia de una mejor relación laboral, asimismo establece nuevas estrategias para desarrollar una plataforma virtual en el cual se capacite y recomiende estrategias de liderazgo, tomando en cuenta el liderazgo transformacional.

Bueno y Orozco (2019) en su tesis *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira Colombia*, tuvo por objetivo conocer como el liderazgo transformacional impacta en el clima organizacional de los colaboradores de una Universidad. En la parte metodología se indica un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y correlacional, diseño transversal y una muestra de 385 colaboradores. Los resultados comprueban la relación entre las variables. En ese sentido, la satisfacción de los colaboradores va

depender de las condiciones ambientales de la empresa producto del desarrollo y aplicación de un líder que base sus acciones en la motivación, reconocimiento, inspiración, y desarrollo de los colaboradores. Este estudio es importante porque explica estrategias motivacionales para aplicarse a los colaboradores teniendo en cuenta el ambiente dinámico, la comunicación fluida y asertiva, así como el desarrollo de sus habilidades blandas que propicien que los colaboradores sean más eficientes en sus labores.

Rojas (2019) en su tesis *Estudio del impacto del liderazgo transformacional en el clima organizacional de la empresa de alimentos Normandy S.A.*, tuvo por objetivo conocer como el liderazgo transformacional impacta en el clima organizacional de los colaboradores de la organización. En la metodología se indica un estudio de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-analítico, diseño corte transversal y una muestra constituida por 250 colaboradores. Los resultados demostraron que existe relación positiva entre las variables sobre los colaboradores. Asimismo, los resultados concluyen que la dimensión que predomina en la empresa es la influencia idealizada, por tanto, los líderes son respetados, admirados y obtienen la confianza de sus equipos de trabajo. El estudio da a entender la importancia de tener un líder transformador para lograr un impacto favorable en el comportamiento de los colaboradores, asimismo genera un modelo a seguir, los colaboradores respetan y confían en la organización.

Antecedentes Nacionales

Barrios y Gutiérrez (2021) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organizacional en la Municipalidad distrital de Saylla Cusco 2021*, tuvo por objetivo conocer como la primera variable impacta en el clima organizacional de los colaboradores de la institución. La metodología que se utilizó fue de enfoque

cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, correlacional y una muestra constituida por 56 colaboradores. Los resultados demostraron que en la dimensión influencia idealizada se expresa que existe relación positiva sobre el clima organizacional, porque el líder tiene un buen perfil antes sus colaboradores, lo ven como un modelo a seguir. En la dimensión estimulación intelectual tiene un resultado positivo, ya que el líder fomenta la participación de sus colaboradores, por consecuencia tiene soluciones más efectivas antes las distintas situaciones en la municipalidad. La investigación aporta con información sobre las recomendaciones, que destacan la importancia de aplicar el liderazgo transformacional para aprovechar mejor el potencial del colaborador.

Felices (2021) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la entidad Compartamos Financiera S.A. agencia Chorrillos – 2021*, tuvo por objetivo analizar la incidencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de acuerdo con la percepción de los trabajadores. En la metodología se indica que es un estudio de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental y se considera una muestra de 50 trabajadores. En la conclusión principal se comprueba una correlación positiva entre las variables que impacta de manera positiva en el clima de los colaboradores, por medio de un dato estadístico de $\rho = 0,896$, se concluye que al aplicarse de manera eficientemente el liderazgo transformacional se refleja un conveniente clima organizacional. En la dimensión estimulación intelectual se comprueba una correlación positiva sobre el clima organizacional, se concluye el líder estimula la participación de los colaboradores, se percibe un mejor clima organizacional. En la dimensión motivación inspiracional, se demuestra una correlación positiva con el clima organizacional, se concluye cuando el líder tiene a sus colaboradores motivados se refleja un dinámico clima

organizacional, que beneficia de manera positiva la realización de las actividades diarias. En la dimensión consideración individualizada, se comprueba una relación positiva sobre el clima organizacional, se concluye el líder estimula la participación individual de sus colaboradores, se ejecuta mejor las decisiones en el clima organizacional. En la dimensión influencia idealizada, se comprueba una relación positiva sobre el clima organizacional, porque el líder tiene un buen perfil antes sus colaboradores, lo ven a modo de un modelo a seguir. La investigación aporta de manera significativa, ya que manifiesta que el liderazgo transformacional en la base para tener un positivo clima organizacional. Asimismo, la investigación se considera por la información sobre los resultados, que sirve de ayuda para hacer las comparaciones, porque los resultados van de una misma unidad de análisis, asimismo la información adquirida se utiliza para analizar y comparar las conclusiones y recomendaciones.

Mendoza y Ramírez (2019) en su tesis *La relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el área comercial de una empresa privada de Lima, 2019*, tuvo por objetivo identificar la relación que presenta el liderazgo transformacional en el clima organizacional según la perspectiva de los colaboradores. En la metodología se indica un estudio de tipo básica, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental y se considera una muestra constituida por 45 colaboradores. En conclusión, se comprueba una relación positiva entre las variables, el liderazgo transformacional impacta de manera positiva en el clima de los colaboradores. La investigación se considera porque ayuda establecer nuevos conocimientos sobre las variables, asimismo establece estrategias para mejorar el liderazgo transformacional, impulsar al líder al desarrollo de sus capacidades y habilidades, con el fin que logre la admiración y respeto de sus

colaboradores.

Broncano (2021) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organizacional en la Municipalidad distrital de La Libertad, Huaraz, Áncash – 2021*, tuvo por objetivo conocer como el liderazgo transformacional impacta en los colaboradores y se ve apreciado en el clima organizacional. En la metodología se evidencia un tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental y se considera una muestra de 21 colaboradores. En la conclusión principal se comprueba una relación significativa entre la variable liderazgo transformacional y el clima organizacional. Asimismo, los resultados por cada dimensión manifiestan una relación con el clima organizacional, para poder mejorar la relación del líder con el colaborador, además todo ello garantiza beneficios mutuos para la organización y el colaborador. La investigación aporta de manera significativa, ya que manifiesta que el liderazgo transformacional es sumamente significativo para influir positivamente en el clima organizacional, y que de esta manera ayuda a los colaboradores a mantenerse satisfechos en su desarrollo en la empresa. Asimismo, apporto información sobre nuevas técnicas y estrategias para medir el comportamiento del colaborador en la organización.

Barboza y Chircca (2019) en su tesis *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores del área administrativa de la empresa Química Suiza S.A.C. – 2019*, tuvo por objetivo conocer como el liderazgo transformacional impacta en el clima organizacional. En la metodología se indica una investigación de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y se considera una muestra de 35 colaboradores. En la conclusión principal se obtiene una correlación positiva alta sobre el clima organizacional, al aplicarse el liderazgo transformacional mejora las apreciaciones morales, ofreciendo mayores oportunidades laborales permitiendo mejorar la capacidad de servicio y productivo. La investigación se

considera porque explica la importancia de obtener un buen clima organizacional a través de las habilidades de un líder transformador, asimismo establece estrategias y técnicas para garantizar oportunidades mutuas, se orienta principalmente a que el líder constituye metas tomando en cuenta las necesidades del colaborador.

2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema de investigado

2.2.1. Bases teóricas del liderazgo transformacional

La historia del liderazgo transformacional comienza por la búsqueda de un liderazgo que sea capaz de alentar, inspirar y motivar a un colaborador, empieza en el año 1973 con el teórico James Downton, quien fue el primero en utilizar el término liderazgo transformacional. El estudio fue ampliado por James MacGregor Burns en 1978, quien describe por primera vez la teoría del liderazgo transformacional, comentando que este tipo de liderazgo se centra en los colaboradores, el líder transformador, tiene la destreza de motivar e incentivar a sus colaboradores, para que desarrollen mejor su participación en la empresa. Según los aportes teóricos creado por MacGregor Burns, el investigador Bernard Bass en el año 1985, amplió aún más el concepto, incluyendo formas de medir el beneficio del liderazgo transformacional. El modelo se mide primero la influencia del líder sobre sus seguidores, la motivación, estimular la creativa, y por último la consideración que tiene el líder con respecto a su colaborador.

El liderazgo transformacional ha evolucionado a lo largo de los años, se empieza a estudiar desde el año 1978, con los aportes de dos principales teóricos, James MacGregor Burns con la teoría del liderazgo transformacional y Bernard Bass, con el método para poder medir el éxito del liderazgo transformacional en las empresas, el impacto positivo ha adquirido demasiada importancia, cada vez son más los actores que lo estudian, haciendo que la investigación sea más amplia abarcando

en el mundo empresarial, educación, salud, militar y religioso.

En la actualidad el liderazgo transformacional, es considerado como el más adecuado para incentivar un cambio positivo en las organizaciones. Los líderes transformacionales tienen la habilidad de relacionarse positivamente con los colaboradores, por lo tanto, logran su aceptación, confianza y motivación. En consecuencia, los colaboradores actúan más allá de sus propias expectativas de tal modo que impulsan el éxito de la organización. La base científica que se desarrolla la variable liderazgo transformacional es psicológica porque se hace referente el conocer como el líder por medio de las emociones busca incentivar y motivar al colaborador.

2.2.1.1. Definición de liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional, va enfocado en la parte emocional de las personas, un líder transformacional debe tener la habilidad de inspirar, incentivar y motivar a sus colaboradores, lo cual genere un adecuado clima, donde el colaborador puede desenvolverse satisfactoriamente en el logro de sus actividades diarias, todos estos aspectos contribuyen en el éxito de una organización, al respecto Salcedo (2018) comenta que el liderazgo transformacional desarrolla procesos de cambios positivos en la organización, se centra en la ayuda mutua que mantenga un clima armonioso, para garantizar y obtener el mejor rendimiento de los colaboradores. Por otra parte, este tipo de liderazgo, incentiva al líder estimular mejor el potencial, para transformar a los colaboradores, en personas más productivas, quienes se sientan identificados con la organización, al respecto, Bass y Avolio (1994) comenta que va orientado en la estimulación del conocimiento de los colaboradores con el objetivo convertirlos en trabajadores productivos a quienes le importa el cumplimiento de la misión organizacional. Por otro lado, el liderazgo transformacional es capaz de

incentivar a los colaboradores a realizar más allá de sus expectativas por el resultado. En ese sentido, se originan impactos positivos en el desarrollo personal, al respecto Bass y Avolio (1994) considera que el tipo de liderazgo está muy relacionado con el desarrollo de una persona, busca impactar satisfactoriamente en la autoestima, contribuyendo en el crecimiento personal y la autorrealización. Finalmente, el liderazgo transformacional es vinculado con el compromiso del empleado sobre la organización. El líder se encarga de fomentar un ambiente positivo, donde se garantiza la participación del colaborador, para lograr que se sientan importante en la empresa, lo cual con lleva que el colaborador sienta mayor compromiso con la organización. Al respecto Bass y Avolio (1994) comenta que el liderazgo transformacional está derivado con el éxito organizacional, asimismo, con el compromiso, satisfacción y confianza por parte de los colaboradores.

2.2.1.2. Características del liderazgo transformacional.

Bass y Avolio (1994) mencionan las siguientes características del liderazgo transformacional:

- Carisma. El líder es carismático, genera confianza, demuestra una conducta ética y moral, por consecuencia los colaboradores, manifiestan lealtad y respeto por el líder.
- Creatividad. El líder demuestra habilidades creativas para desarrollar mejor las actividades diarias, e incentiva a los colaboradores para contribuir con nuevas ideas.
- Interactividad. El líder interactúa constantemente con sus colaboradores, para obtener información clara, para conocer cuál es la situación del colaborador en la organización.
- Visión. El líder debe comunicar de manera clara las metas de la empresa,

asimismo incentiva el aporte de ideas de los colaboradores en el logro del propósito de las metas diarias.

- Ética. El líder aplica la ética en todas sus decisiones y en la relación sus colaboradores, asimismo el líder respeta las normas éticas establecidos en la organización.
- Atención a los colaboradores. El líder atiende a las inquietudes individuales, actuando como guía, el cual se preocupa por sus necesidades.
- Coherencia. El líder toma decisiones tomando en cuenta que beneficien a la organización, como también a los colaboradores. Las decisiones no se consideran si perjudican al colaborador.

2.2.1.3. Características del líder transformador.

Bass (1985) indica que el líder transformador se caracteriza por:

- Creer en el colaborador. El líder valora el gran potencial que aportan el colaborador a favor de la empresa, confía que los colaboradores desarrollan bien sus funciones.
- Motivar al equipo. El líder asigna funciones a cada colaborador y, según el desempeño productivo, el líder premia, otorga reconocimientos por los esfuerzos y logros adquiridos.
- Conocer los riesgos de cambio. El líder es consiente que el cambio es constante, conoce que el cambio conlleva beneficios positivos y perjudicales, para ello establece estrategias para garantizar un cambio positivo en la organización.
- Fomenta la participación. La líder incentiva al colaborador a que aportan sus ideas e opiniones, para que comparta su conocimiento con libertad y confianza.
- Comparte lo que sabe. El líder está a disposición del colaborador, para

orientarlos e informarlos, es decir, comparte sus conocimientos para que el colaborador se desenvuelva mejor en su función.

- Proporcionar un ambiente saludable. El líder promueve un clima positivo con valores, comunicación y respeto entre todos, buscando el bien común.

2.2.1.4. Importancia del líder transformador.

Bass (1985) manifiesta que el líder transformador es importante porque logra influenciar en los colaboradores, estimulando cambios que conlleven a que cada colaborador deje de lado un beneficio personal y busque el bien común.

En las empresas se necesita líderes que se comuniquen con los colaboradores, que consideren sus aportes, que se busque el bien común con el fin de que los colaboradores se sientan valorados. De tal manera los colaboradores se mostrarán familiarizados y manifestarán un mayor compromiso con la organización.

Fischman (2015) considera que el líder transformador es importante, ya que es quien impulsa la motivación y el desenvolvimiento positivo de los colaboradores. Incentiva un clima laboral participativo con valores y respeto entre todos, garantizando el bien común. Esto conlleva que el compromiso y el desempeño sea mayor, lo cual es muy favorable para la empresa.

Bass y Avolio (1994) describen tres razones importantes del líder transformador:

- Incentivan la conciencia del colaborador sobre la importancia de su potencial en la organización para el desarrollo de las metas y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
- Incentivan la conciencia del colaborador sobre su potencial para el logro de su desarrollo personal.
- Motivan y fomentan el trabajo en equipo en el beneficio de cumplimiento de los

objetivos de la empresa.

2.2.1.5. Teoría del liderazgo transformacional.

Teoría del liderazgo transformacional de Bass y Avolio.

Bass y Avolio (1994) describen que el liderazgo transformacional se aplica para que el líder tenga una el acercamiento productivo con sus colaboradores, para conocer la efectividad de este tipo de liderazgo los teóricos plantean una forma para medir el impacto del líder transformador con respecto a sus colaboradores, para ello se estableció cuatro dimensiones que ayudaran a conocer el impacto.

En ese sentido, esta teoría considera que el liderazgo transformacional se desarrolla considerando las siguientes dimensiones:

A. Influencia idealizada.

Bass y Avolio (1994) describen que en esta dimensión el líder es un mentor que enseña con sus acciones basado en valores, tiene una conducta ética y moral, siendo consciente de las necesidades de sus colaboradores, considerando al colaborador como pieza fundamental para la organización, por lo tanto, el colaborador respeta, admira y confía en su líder, se identifica con sus creencias, valores e ideales, percibiendo al líder como un modelo a seguir. Para ello se debe realizar las siguientes estrategias:

- El líder transformacional debe ser un guía para sus colaboradores que enseña lo que sabe de una manera fácil de comprender para los colaboradores.
- El líder transformacional debe enseñar con el ejemplo.
- El líder transformacional debe aplica la ética y moral en todas sus decisiones.
- El líder transformacional debe establecer un clima de confianza.

Esta dimensión es medida de acuerdo con los siguientes indicadores:

- Respeto. Es considerada la base de todas las relaciones que se desenvuelven

en la empresa para obtener un espacio armonioso que favorezca el dialogo y la cooperación de los miembros.

- Confianza. Es el sentir que favorece la conducta de colaboración actuando de una manera apropiada ante cualquier situación, asimismo establecen lazos de seguridad en una empresa.
- Conducta ética y moral. Es el comportamiento que adopta cada individuo frente a las diversas situaciones que se le presenta en su día a día, que es juzgado y apreciado como buena o mala conducta.

B. Motivación inspiracional.

Bass y Avolio (1994) argumentan que en esta dimensión el líder induce a sus colaboradores a lograr los objetivos de una organización. Por medio de la cercanía motiva e inspira el compromiso, estableciendo técnicas que aumenten el grado de motivación de los colaboradores, esto se puede lograr con premios, incentivos, recompensas y reconocimiento constantes por los logros obtenidos. Por otra parte, para obtener estos logros, el líder establece objetivos razonables, según disponibilidad en tiempo y material que tenga cada colaborador. Por lo tanto, todo esto conlleva que el colaborador se siente valorado por la empresa, lo que garantiza su mejor desempeño y compromiso con la empresa. Para ello el líder debe realizar las siguientes estrategias:

- El líder transformacional debe premiar el esfuerzo del colaborador para un mejor desempeño.
- El líder transformacional debe reconocer públicamente los logros alcanzados de los colaboradores.
- El líder transformacional debe establecer objetivos que tengan beneficios mutuos.

- El líder transformacional debe valorar al colaborador para que se sienta parte importante en la empresa.

Esta dimensión es medida de acuerdo con los siguientes indicadores:

- Optimismo en el trabajo. Es la actitud que nos permite afrontar las actividades diarias de una manera más positiva, con más entusiasmo de lograr con éxito su labor.
- Comunicación fluida. Es un intercambio de información que se transmite de la forma más clara posible, facilitando su comprensión, el cual ayuda a las personas a establecer relaciones basada en un entendimiento mutuo.

C. Estimulación intelectual.

Bass (1985) manifiesta que en esta dimensión el líder promueve la participación de los colaboradores, para que desarrollen mejor sus habilidades, incrementando su creatividad y aporten ideas. El líder debe aprovechar el potencial de sus colaboradores, para llevar a cabo mejor las actividades diarias, asimismo tomar las mejores decisiones considerando el aporte de sus colaboradores. Bass (1985) establece cuatro características de la estimulación intelectual:

- Buscar cambiar positivamente la forma de pensar de los colaboradores, lograr este cambio conlleva que los colaboradores puedan realizarse mejor y tenga mayor confianza.
- El líder debe tener una mayor capacidad intelectual sobre su colaborador, tener mayor conocimiento para establecer soluciones rápidas, ante las dificultades de sus colaboradores.
- Cambiar las antiguas estrategias para implementar nuevas que estén en relación del bienestar común, para alcanzar nuevos objetivos.
- El líder adquiere experiencia por medio de las diferentes circunstancias con

sus superiores, a través de esa experiencia el líder podrá plantear mejores soluciones antes las distintas dificultades con sus colaboradores.

Para ello el líder debe realizar las siguientes estrategias:

- El líder transformacional debe aplicar técnicas para fomentar la creatividad efectiva del colaborador.
- El líder transformacional debe crear un clima participativo.
- El líder transformacional capacita al colaborador para tener mejores resultados.
- El líder transformacional incentiva el desarrollo de las habilidades de sus colaboradores.
- El líder transformacional debe considerar las opiniones e ideas de sus colaboradores.

Esta dimensión es medida de acuerdo con los siguientes indicadores:

- Creatividad. Es la capacidad que tiene las personas para crear e inventar, cosas físicas o ficticias, nuevas ideas, etc., que son necesario para las personas. La aparición de la creatividad suele ser espontanea causado por la inspiración.
- Innovación. Es un conocimiento muy relacionado al ambiente corporativo, se da cuando se modifica o mejora algo existente, asimismo también cuando se logra crear algo nuevo que impacten de manera favorable en el mercado.
- Proactividad. Es la actitud que toman los individuos para resolver diversas situaciones de una manera más activos, teniendo una alta capacidad de iniciativa y disposición ante cualquier acontecimiento.

D. Consideración individualizada.

Bass y Avolio (1994) manifiestan que en esta dimensión el líder presta atención

individual, conoce las debilidades y fortalezas de cada colaborador. Dirige y aconseja personalmente a cada uno de sus colaboradores. Para conocer las diferentes características de los colaboradores, el líder mantiene una comunicación constante, preguntar y escuchar cuáles son sus necesidades, para ser atendidas con la importancia necesaria. Aplicar la consideración individual, quiere decir que el líder se preocupa por el colaborador, por lo tanto, el colaborador se siente comprendido y valorado, logrando su mejor desempeño. Para ello el líder debe realizar las siguientes estrategias:

- El líder transformacional debe considerar al colaborador como persona individual, cada persona tiene necesidades diferentes.
- El líder transformacional debe conocer las necesidades individuales de su colaborador
- El líder transformacional debe escuchar y apoyar al colaborador por individual.
- El líder transformacional debe conocer las capacidades y habilidades de sus colaboradores.

Esta dimensión es medida de acuerdo con los siguientes indicadores:

- Valoración única. Se denomina la importancia que se le otorga a una objeto o persona en relación con otras, es lo que diferencia de los demás que le hace destacar.
- Diagnóstico de capacidad. Es la capacidad que tiene como propósito efectuar una medición de los conocimientos, destrezas y cualidades de las personas para comparar entre el nivel requerido y el nivel que posee actualmente.

2.2.2. Bases teóricas de la variable clima organizacional

La historia nace en las organizaciones que están compuestas por un conjunto de personas que conviven y se relacionan generan comportamientos diversos. Los

estudios sobre el clima organizacional empiezan por el teórico de Koffka en el año 1935 quien plantea un estudio sobre el entorno laboral, el estudio fue ampliado por los aportes de Kurt Lewin en 1939 con la teoría de Campo, posteriormente en 1964 Forehand y Gilmer definen al clima como un acumulado de características en relación con las personas en base a este aporte, el investigador Taguiri y Litwin en 1968 amplió aún más el concepto considerando al clima organizacional como consecuencia de un acumulado de deducciones que manifiestan los integrantes de una empresa.

El clima organizacional ha tenido una amplia evolución se empieza a estudiar con el termino de entorno laboral, y a lo largo de los años se fue modificando de términos hasta llegar al concepto de clima organizacional, el inicio del estudio del concepto de clima organizacional se da a través del teórico Kurt Lewin con la teoría de Campo, esta teoría tiene como peculiaridad detallar el padrón para conocer el nivel de satisfacción de un colaborador en una organización, el impacto positivo del estudio sobre clima organizacional, ha adquirido demasiada importancia, cada vez son más los actores que aportan conocimientos, haciendo que la investigación sea más amplia.

En la actualidad el clima laboral, es considerado como un factor indispensable para generar un cambio positivo en las empresas, por la influencia que tiene en la conducta de los colaboradores, establece al colaborador como un componente principal para lograrlas metas de la organización. Asimismo, se influye directamente con el rendimiento y motivación, asimismo impacta con el compromiso con las organizaciones. La base científica en que se desarrolla la variable clima organizacional es psicológica porque se realiza referente a la conducta, comportamiento y sentimientos del colaborador en la organización.

2.2.2.1 Definición de clima organizacional.

Se define como el conjunto de actividades que desarrolla por un grupo de

personas en una empresa, que va en relación con las emociones, comportamientos y conductas. Al respecto, Chiavenato (2017) comenta que el clima organizacional se genera según la percepción e interpretación permanente que tienen los colaboradores respecto a su empresa, que a su vez interviene en el comportamiento de los colaboradores distinguiendo una empresa de otra. Por consiguiente, se le considera como el ambiente interno en el cual los integrantes expresan sus emociones, se relacionan y comparten experiencias en un medio laboral. En ese sentido, Rodríguez (1999) comenta que el clima se refiere a las apreciaciones de los colaboradores sobre una empresa en relación con su labor. Por otro lado, el clima organizacional busca medir el nivel de satisfacción, el grado de motivación y conocer la percepción que tiene el colaborador sobre su área laboral. Al respecto, Brunet (1987) comenta que es un ambiente propio de la empresa, ocasionado por los colaboradores, en el cual se busca medir el grado de motivación, relación interpersonal y cooperación que orientan el comportamiento y la actitud, que determina la satisfacción y el grado de eficiencia en la organización.

Finalmente, el clima organizacional impulsa el compromiso, la satisfacción y el comportamiento de los colaboradores en su trabajo. El clima influye directamente en la conducta de los colaboradores para el desarrollo de las metas de la organización, al respecto, Chiavenato (2017) comenta que es importante la interacción continua entre la organización y el colaborador para lograr la motivación del personal y garantizar una mejor productividad en la empresa.

2.2.2.2. Características del clima organizacional.

Brunet (1987) explica en su teoría las siguientes características relacionadas con el clima organizacional:

- Se desarrolla mayormente por las particularidades de los comportamientos y

las aptitudes de los colaboradores, por las condiciones sociológicas y formativas de la empresa.

- El clima organizacional es donde el colaborador se siente como un agente que contribuye continuamente para el logro de las actividades diarias en una empresa.
- En el clima organizacional se establecen distintas tareas, de tal manera que se puede visualizar diferentes ambientes en los colaboradores que realizan una misma actividad.
- El clima organizacional es dependiente de las labores que realizan los colaboradores.
- El clima es el resultado del ambiente que se origina por las conductas de los colaboradores.

Otro aporte importante fue el de Litwin y Stringer (1968) quienes mencionan las siguientes características:

- El clima organizacional tiene consecuencias en el comportamiento de los colaboradores.
- El clima organizacional es una variable que mide y evalúa el comportamiento de los colaboradores.
- El clima organizacional es el junto de particularidades organizacionales y los colaboradores que forman un método interdependiente altamente armonioso.
- El clima organizacional tiene consecuencias para las empresas de manera beneficiosa y negativa, definidas por el desempeño de los colaboradores.

2.2.2.3. Importancia del clima organizacional.

Chiavenato (2017) manifiesta que es importante porque determina las características del clima laboral que son captadas por los colaboradores, asimismo

influye directamente en la conducta del colaborador. Es importante para las empresas conocer la realidad de su ambiente laboral, conocer el nivel de satisfacción y motivación que tiene el colaborador en la empresa. Esta información es vital para determinar el desempeño del colaborador.

Por otro lado, Brunet (1987) manifiesta que el clima organizacional es importante porque, además, considera que el clima organizacional es un fenómeno circular en el que los empleados perciben lo que ocurre en la organización de acuerdo con sus mismas características personales, y los resultados vienen a confirmar dichas percepciones.

Estar al tanto del estado del ambiente de una empresa, detecta el nivel potencial de los colaboradores de ese modo se promueve cambios significativos para mejorar la productividad de la empresa.

2.2.2.4. Teoría del clima organizacional de Likert.

La teoría del clima organizacional de Likert explica que las conductas que son adoptadas por los colaboradores básicamente son condicionadas por el proceso administrativo de la empresa. Este autor explica las razones en función de variables que son las condiciones que influyen en el colaborador.

- Variable causal. También conocida como la variable independiente, que explica como la empresa evoluciona y logra los objetivos que se propone durante el desarrollo de sus actividades.
- Variable Intermedia. Esta es la variable que explica las situaciones internas de las empresas, es decir, su clima en función de los comportamientos, actitudes, y costumbres que tienen los colaboradores.
- Variable final. Es la variable que analiza el rendimiento, rentabilidad, ingreso o mermas que tiene la empresa como producto de sus operaciones.

2.2.2.5. Tipos de clima organizacional.

Litwin y Stringer (1968) establece en su teoría que el clima organizacional presenta tres tipos:

- Clima autoritario. Se diferencia por una alta urgencia de tener el poder, es un clima en el cual el colaborador debe obedecer órdenes, sin repudio alguno, no se toma en cuenta su opinión, asimismo no se fomenta su creatividad y su desarrollo profesional. Por lo tanto, las condiciones negativas hacia el equipo, baja productividad y la motivación.
- Clima amistoso. El clima en el cual los colaboradores pueden expresar ideas y opiniones en las tomas de decisiones, se fomenta su participación, creatividad, para que el desarrollo de las actividades laborales sea más productivo, asimismo en este tipo de clima se garantiza la motivación, la satisfacción laboral, actitud positiva y alto desempeño.
- Clima de logro. Es el clima en el cual el colaborador desarrolla libremente su potencial, para la realización de las metas laborales, se presencia un alto grado de satisfacción, conductas positivas y empoderamiento personal.

2.2.2.6. Dimensiones del clima organizacional.

Brunet (2005) determina las siguientes dimensiones:

A. Estructura.

En esta dimensión está enfocado en el colaborador, se quiere conocer cuál es la apreciación que tienen el colaborador sobre la organización, sobre las políticas, procedimientos y otros medios que se presenciaron en el ámbito laboral. Para ello se establecen las siguientes estrategias:

- El colaborador debe conocer la visión y misión de la empresa.
- El colaborador se siente reconocido y comprometido con las metas de la

organización.

- El colaborador debe conocer los procesos administrativos de la organización.
- El colaborador debe tener todos los materiales necesarios para realizar su labor.
- El colaborador debe conocer a quien reportar sobre su labor.
- El colaborador debe conocer las normas de la organización.

Los respectivos indicadores de la dimensión estructura son:

- Misión y visión. Son establecidos por una organización con el fin de plantear los objetivos estratégicos y políticas que desea alcanzar a mediano y largo plazo, ambas tienen peculiaridades que las diferencian por ende no deben ser confundidas, pero se formulan en conjunto ya que es necesario que sean vinculados entre sí.
- Aspectos administrativos. Para poder llevar a cabo las actividades previstas en la organización se debe antes hacer la planificación, para ello se definen aspectos de la forma como se va a realizar dicha actividad.

B. Responsabilidad individual

En esta dimensión se evalúa el nivel de independencia que tiene los colaboradores sobre la realización de sus actividades y la toma de decisiones, son ellos quienes se hacen cargo de responder por sus acciones. Para ello se establecen las siguientes estrategias:

- El colaborador debe conocer con exactitud cuáles son sus funciones en la organización.
- El colaborador tiene la libertad para realizar su función según su criterio.
- El colaborador cumple su función en el tiempo acordado.
- El colaborador es libre para tomar decisiones en su actividad.

- El colaborador asume con responsabilidad su función.
- El colaborador es responsable del resultado de sus decisiones.

Los respectivos indicadores de la dimensión responsabilidad individual son:

- Autonomía en sus decisiones. Es la capacidad que tiene cada persona de sentir, pensar para establecer normas a la hora de tomar sus propias decisiones.
- Responsabilidad. Es la capacidad de evaluar los efectos de un determinado hecho es decir hacerse responsable de una actividad asignada o de los daños que puede ocasionar una mala acción.

C. Remuneración

En esta dimensión se establece que tanto la empresa recompensa, reconoce los esfuerzos de sus colaboradores en función de su desempeño laboral. Para ello se establecen las siguientes estrategias:

- El colaborador debe ser reconocido por su esfuerzo.
- El colaborador es valorado por su desempeño.
- El colaborador debe recibir una justa remuneración por su labor.

El respectivo indicador de la dimensión remuneración es:

- Reconocimiento. Es la acción de reconocer a una persona según su mérito sus logros, en el cual se valora su esfuerzo sobre la realización de sus actividades diarias en una organización.

D. Riesgo y toma de decisiones.

En esta dimensión corresponde a la apreciación del nivel de dificultad de las actividades laborales que desarrolla cada colaborador en su área de trabajo. Para ello se establecen las siguientes estrategias:

- El colaborador debe tener una actitud de cambio.

- El colaborador debe innovar para dar solución a los problemas en la organización.
- El colaborador debe asumir riesgos para mejorar sus habilidades.
- El colaborador tiene la capacidad de resolver conflictos.

Los respectivos indicadores de la dimensión riesgo y toma de decisiones son:

- Actitud de cambio. Es la actitud con la intención de ejecutar el cambio considerando las consecuencias futuras para así no esperar a que sucedan las cosas, sino elegir la decisión más beneficiosa y enfocarnos en ese cambio para crear oportunidades y disminuir las dificultades.
- Toma de decisiones. Es el proceso que realizan las personas al momento de decidir entre diferentes opciones o formas posibles para obtener una solución sobre las distintas situaciones que pueden estar atravesando ya sea personal o como en una organización.

E. Apoyo.

En esta dimensión corresponde al compañerismo, a la cooperación mutuo que debe existir entre colaboradores y con el líder. Para ello se establecen las siguientes estrategias:

- El colaborador cuenta con acompañamiento del jefe
- El colaborador da la importancia requerida a las recomendaciones de mejora que le brinda su jefe de área.
- El colaborador percibe ayuda por parte del líder.
- Los colaboradores se apoyan mutuamente.

Los respectivos indicadores de la dimensión apoyo son:

- Acompañamiento. Sugiere al efecto y a la acción de acompañar, de ofrecer compañía, sentir que tienes siempre a alguien que te apoya con quien puedes

compartir acontecimientos diarios, para lograr metas o luchar ante una adversidad.

- Espíritu de ayuda. Es el espíritu de servicio, se define a un individuo generoso, agradable, a disposición de quien necesite de su ayuda para intentar lograr satisfacer las necesidades de otra persona con la mejor actitud.

F. Tolerancia al conflicto.

En esta dimensión se evalúa la confianza que un colaborador pone en el clima de su organización y cómo confronta las desigualdades de opiniones. Para ello se establecen las siguientes estrategias:

- El colaborador sabe manejar los conflictos.
- El colaborador tiene la capacidad de resolver los problemas con asertividad.
- El colaborador es tolerante ante las opiniones de los demás.
- El colaborador evita problemas personales.

El respectivo indicador de la dimensión tolerancia al conflicto es:

- Manejo de conflicto. Es un suceso en el cual se realiza ante un desacuerdo entre varias partes, con la intención de disminuir el impacto perjudicial del problema, calmar la tensión entre los implicados y conseguir un arreglo satisfactorio para ambas partes involucradas.

Otro aporte respecto a las dimensiones que permiten medir esta variable clima organizacional es la que explica Palma (2004) quien determina cinco dimensiones:

- Autorrealización. Corresponde a la oportunidad que brinda la empresa a sus colaboradores, para que ellos puedan mejorar su desarrollo personal y profesional.
- Involucramiento laboral. Esta dimensión corresponde al sentimiento de identificación que tiene el colaborador con la empresa, y el deber de lograr

satisfactoriamente los objetivos de la empresa. Asimismo, esta dimensión se involucra con el compromiso laboral.

- Supervisión. En esta dimensión se establece la percepción sobre el desenvolvimiento de los colaboradores en el cumplimiento de sus actividades laborales. La supervisión manifiesta un pequeño grado de tensión en los colaboradores, lo cual impulsa al colaborador a realizar mejor su trabajo.
- Comunicación. Corresponde a la relación que tiene los líderes con sus colaboradores, los líderes informan los objetivos manera clara y sencilla, garantizando que el colaborador pueda comprender, entender cómo debe desarrollar sus actividades laborales, con una comunicación fluida el logro de los objetivos es exitosa.
- Condiciones laborales. En esta dimensión se determina la capacidad que tiene la empresa para proveer los materiales e insumos necesarios que exigen los colaboradores. Entregar bien los implementos garantiza que el colaborador desempeña mejor su labor en la empresa.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Consideración individualizada

Es la capacidad de los líderes para atender las necesidades individuales, que manifiesta cada colaborador que lo distingue de los demás, es por ello que el líder debe tener un acercamiento personal para conocer con exactitud cuáles son sus fortalezas y debilidades , este conocimiento le permitirá conocer cómo se encuentra el desempeño de cada colaborador, para poder apoyar según sus dificultades y asimismo aprovechar mejor su potencial conociendo sus fortalezas, por ende, se logra que la organización pueda tener un mejor rendimiento sobre el desarrollo de sus

procesos ya que el colaborador se siente satisfecho porque se le da un trato especial, según su desenvolvimiento.

Clima organizacional

Es el área en el cual los colaboradores se relacionan y manifiestan distintas conductas y comportamientos , teniendo cada individuo un carácter diferente, pero que cada quien tiene la libertad de expresarse y desenvolverse libremente en un ambiente democrático y saludable con el fin de llevar a cabo una actividad laboral, donde se le permite opinar, dar ideas y se considera estos aportes como válidos para tomar mejores decisiones según la perspectiva del colaborador, lo cual la organización puede aprovechar esta información para obtener resultados positivos.

Estimulación intelectual

El líder tiene la habilidad de impulsar e incentivar a sus colaboradores para que puedan tener un mejor desenvolvimiento, ya sea para mejorar su potencial o ayudarlo a superar las distintas debilidades o dificultades que puedan tener, es por ello que el líder se involucra e incita al colaborador a esforzarse cada día para lograr que sean más competitivos, asimismo se les estimula a que se planteen metas personales con el objetivo de que puedan desarrollar mejor su potencial y rendimiento.

Influencia idealizada

Es la habilidad del líder para llegar a impactar de una manera positiva en los colaboradores por medio de la comunicación y la acción positiva del líder que deja como ejemplo para que el colaborador se muestre identificado y realice las mismas acciones positivas, por ende, el líder obtiene el respeto y la admiración por parte de los colaboradores, garantizando que ellos sigan los decretos del líder de una manera más favorable, ya que lo ven como un modelo a seguir. Todo ello conlleva a que los

colaboradores estén más comprometidos y manifieste sentirse identificados con la institución mejorando el vínculo de la empresa con el colaborador.

Liderazgo transformacional

Es el tipo de liderazgo con más beneficios positivos para las organizaciones porque garantiza mejorar el vínculo entre líder y colaborador, por medio de las capacidades que tiene un líder transformacional es capaz motivar e incentivar a los colaboradores en la realización de sus actividades, el colaborador se siente grato, satisfecho de poder trabajar en una organización donde se preocupan por su bienestar mental, que es la piza clave para que el colaborador realice su labor sin reproche alguno, por el contrario se siente identificado con las metas, objetivos y logros de la organización, todo esto con el intención de lograr impactos positivos en la persona y la empresa.

Motivación inspiracional

Se ocasiona cuando el líder establece diversas estrategias que constan en motivar e inspirar al colaborador para mantener su participación proactiva en todas las actividades y procesos de la empresa, asimismo se le incentiva a dar opiniones, ideas para que puedan tener una libre expresión lo que con lleva aumentar la confianza, al considerar sus aportes para la toma de decisiones en conjunto. Asimismo, según sus logros se les otorga incentivos, premios que conllevan al colaborador a que se sientan reconocido por su esfuerzo en la organización. Lo cual permite que más colaboradores quieran lograr estos reconocimientos por ende se vuelvan más competitivos beneficiando a la empresa.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación es básico, puesto que su finalidad es ampliar la información y la recopilación de información sobre el objeto de investigación para una mayor comprensión. Al respecto, Rodríguez (2020) manifiesta que la investigación básica se basa en el conocimiento, no busca aplicar sus descubrimientos, sino el incremento del conocimiento para responder a interrogaciones o para que el conocimiento pueda ser aplicado en otros estudios.

El nivel es correlacional, porque su finalidad es medir el nivel de relación que tienen las variables. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) comentan que este nivel: “Busca el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aportando cierta información real y lógica” (p. 110).

El enfoque con que se desarrolló el estudio es cuantitativo, porque el análisis se realiza en a partir de un valor numérico y secuencial. Al respecto Hernández y Mendoza (2018) manifiestan: “La investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes” (p. 16).

Diseño de investigación

El diseño es no experimental, puesto que no se evidencia una manipulación intencional de las variables. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) manifiestan: “La investigación no experimental es el estudio que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 175).

Finalmente, en base a la recopilación de datos es de corte transversal, puesto que se realiza la encuesta en un período dado con una población específica. Al

respecto Hernández y Mendoza (2018) manifiestan: “El corte transversal describe en un grupo de casos (muestra o población), o bien, determinar cuál es el nivel o modalidad de las variables en un momento dado” (p. 176).

3.2. Población y muestra

Población

En este estudio la población está constituida por 722 colaboradores de la municipalidad de Lurín, este dato numérico que constituye la población se obtuvo por medio de una solicitud a la municipalidad con el asunto de acceso a la Información Pública Ley 27806. Al respecto Hernández y Mendoza (2018) manifiestan: “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones” (p. 217).

Muestra

La muestra es una parte de datos de la totalidad de la población. En este caso el tamaño de la muestra está conformado por 250 colaboradores que pertenecen a la población de estudio. Este tamaño de muestra se calcula con la fórmula para poblaciones finitas:

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

Donde:

n = Muestra

N = Población, 722 colaboradores.

Z² = Nivel de confianza 0.95

d = El error 0,05

p = Proporción 50% = 0,50

q = Complemento de p 50% = 0,50

Al reemplazar los valores en la fórmula, se obtuvo el siguiente resultado:

$$n = \frac{722 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 * (722 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 250$$

Asimismo, la muestra probabilística y se aplica la técnica para la selección de muestreo aleatorio simple, todos los colaboradores obtienen la misma oportunidad de conformar la muestra. Al respecto Hernández y Mendoza (2018) manifiestan. “Las muestras probabilísticas todas las unidades, casos o elementos de la población tienen al inicio la misma probabilidad de ser escogidos para conformar la muestra” (p. 200). Por otro lado, Ñaupas et al. (2018) explican: “Este tipo de muestreo es como la lotería. Se siguen los pasos a continuación: definir la población, listar a las unidades de estudio, y seleccionar al azar las unidades que va a conformar la muestra” (p. 339).

3.3 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la influencia idealizada y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.

Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.

Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.

Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.

3.4 Variables – operacionalización

Arispe et al. (2020) explica: “Las variables constituyen cualquier característica,

cualidad, o hecho y que es susceptible de ser medido” (p. 34).

Definición conceptual de liderazgo transformacional

Orellana (2019) manifiesta que este tipo de liderazgo se centra en generar un cambio positivo en las organizaciones, que principalmente tiene que ver con motivar e incentivar el desenvolvimiento y desarrollo de las personas en un ambiente laboral.

Definición operacional de liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional se mide según cuatro dimensiones consideradas de acuerdo con los aportes teóricos de los cuales se establece 10 indicadores que permitieron elaborar el cuestionario que consta de 26 ítems, que juntos permiten evaluar de qué manera se desarrolla la variable, se medirá según la escala de Likert.

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición y valores	Niveles y rangos
Influencia idealizada	- Respeto	1 al 6		Bueno
	- Confianza			
	- Conducta ética y moral			
Motivación inspiracional	- Optimismo en el	7 al 10	1. Nunca	[91-100]
	- Trabajo			
	- Comunicación fluida			
Estimulación intelectual	- Creatividad	11 al 16	2. Pocas veces	Regular
	- Innovación			
	- Proactividad			
Consideración individualizada	- Valoración única	17 al 20	3. A veces	[73-91]>
	- Diagnóstico de			
	- Capacidad			
			4. Casi siempre	Malo
			5. Siempre	[33-73]>

Definición conceptual de clima organizacional

Peralta (2020) comenta que esta variable es el acumulado de percepciones y apreciaciones que manifiestan los colaboradores sobre el área donde laboran.

Definición operacional de clima organizacional

El clima organizacional se mide según seis dimensiones consideradas de acuerdo con los aportes teóricos, de los cuales se establece 10 indicadores que permitieron elaborar el cuestionario, que consta de 24 ítems, que juntos me van a permitir evaluar cómo se relacionan las variables se medirá según la escala de Likert.

Tabla 2

Cuadro de operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición y valores	Niveles y rangos
Estructura	- Misión y visión	1 al 4		
	- Aspectos administrativos			
Responsabilidad individual	- Autonomía en sus decisiones	5 al 8	1. Nunca 2. Casi nunca	Bueno [91-100]
	- Responsabilidad			
Remuneración	- Reconocimiento	9 al 10	3. Regular 4. Casi siempre	Regular [73-91>
Riesgo y toma de decisiones	- Actitudes de cambio	11 al 14	5. Siempre	Malo [58-73>
	- Toma de decisiones			
Apoyo	- Acompañamiento	15 al 18		
	- Espíritu de ayuda			
Tolerancia al conflicto	- Manejo de conflictos	19 al 20		

3.5 Métodos y técnicas de investigación

Método de investigación

El método es hipotético deductivo, porque el análisis se realiza por la creación de hipótesis sobre un acontecimiento. Al respecto, Bernal (2010) manifiesta. “El método hipotético deductivo inicia por la creación de una hipótesis, de una explicación sobre un hecho que tiene por objeto refutar o confirmar las suposiciones realizadas respecto a la base de la recolección de información de muestreo” (p. 39).

Técnica

La técnica que se utiliza es la encuesta, porque sirve de herramienta para recoger los datos de la unidad de análisis. Al respecto, Arias (2020) comenta: “La técnica permite tener información del comportamiento de las personas de una empresa, nivel de satisfacción de los trabajadores con algún producto o en alguna situación” (p. 11). Por otro lado, Arias (2020) comenta: “La encuesta es una herramienta que se lleva a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, esta direccionado solamente a personas y proporciona información sobre sus opiniones o percepciones” (p. 18). Asimismo, se aplica la técnica de la observación, ya que contribuye en apreciar cual es la relación del jefe y colaborador. Arias (2020) explica: “El investigador observa el fenómeno u objeto de estudio en su estado natural; es decir, no participa en el estudio” (p. 11).

3.6 Descripción de instrumentos utilizados

En este estudio se utiliza dos cuestionarios, el primer cuestionario para la variable liderazgo transformacional adaptado de Bertha Judith Huilca Condori y para el segundo la variable clima organizacional adaptado de Miriam Janneth Almeida Guillen, los cuestionarios han sido previamente evaluados ante criterios de validez y confiabilidad, que permiten medir con precisión la relación que existe entre las variables.

Hernández y Mendoza (2018) manifiestan: “La validez del contenido se obtiene mediante las opiniones de expertos y al asegurarse de que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo” (p. 326).

Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que: “Para estimar la confiabilidad de su instrumento debe aplicarse a su muestra y sobre la base de los resultados calcular tal coeficiente” (p. 240).

Instrumento I. Cuestionario de la variable liderazgo transformacional

Este cuestionario tiene como objetivo evaluar de forma objetiva el liderazgo transformacional en una institución pública mediante sus dimensiones influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada. Este cuestionario consta de 26 ítems medidos en la escala de Likert. A continuación, se muestra la ficha que corresponde a la segunda variable.

Tabla 3

Ficha técnica del cuestionario de liderazgo transformacional

Características	Descripción
Nombre	Cuestionario del liderazgo transformacional
Autor	Adaptado de Bertha Judith Huilca Condori
Objetivo	Evaluación objetiva del liderazgo transformacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín.
Ámbito de aplicación	Municipalidad de Lurín
Informadores	Colaboradores de la Municipalidad de Lurín
Administración	Individual
Validación	Jueces expertos
Duración	6 minutos aproximadamente
Significación	Evaluación objetiva del liderazgo transformacional en base a influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada.
Finalidad	Identificar el liderazgo transformacional de los colaboradores de la Municipalidad de Lurín.
Puntajes	Puntajes en la medida de bueno, regular y malo considerado el punto de corte - + 75% de la desviación estándar para las cuatro dimensiones.
Material	Formulario Google

Instrumento II. Cuestionario de la variable clima organizacional

Este cuestionario tiene como objetivo evaluar de forma objetiva el clima organizacional mediante sus dimensiones estructura, responsabilidad individual, remuneración, riesgo y toma de decisión, apoyo y tolerancia al conflicto. En total el

cuestionario consta de 24 ítems medidos en la escala de Likert. A continuación, se muestra la ficha que corresponde a la segunda variable.

Tabla 4

Ficha técnica del cuestionario de clima organizacional

Características	Descripción
Nombre	Cuestionario de clima organizacional
Autor	Adaptado de: Miriam Janneth Almeida Guillen
Objetivo	Evaluación objetiva del clima organizacional en los colaboradores de la municipalidad de Lurín.
Ámbito de aplicación	Municipalidad de Lurín
Informadores	Colaboradores de la municipalidad de Lurín
Administración	Individual
Validación	Por jurados expertos en investigaciones.
Duración	6 minutos aproximadamente
Significación	Evaluación objetiva del clima organizacional en base a estructura, responsabilidad individual, remuneración, riesgo y toma de decisión, apoyo, tolerancia al conflicto.
Finalidad	Identificar el clima organizacional de los colaboradores de la municipalidad de Lurín.
Puntajes	Puntajes en la medida de bueno, regular y malo considerado el punto de corte - + 75% de la desviación estándar para las seis dimensiones.
Material	Formulario Google

3.7 Análisis estadístico de interpretación de datos

El estudio se analizó por medio de un proceso estadístico, para ello previamente se recopila datos de las unidades de información. Al culminar la recolección, se elaboró una base de datos en el programa Microsoft Excel y SPSS versión 26.0.

Realizada la base de datos, se procedió a realizar el análisis de confiabilidad, mediante la prueba alfa de Cronbach, de acuerdo con los siguientes puntajes:

Tabla 5*Escala de alfa de Cronbach*

Rangos	Escala
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,66 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Nota: Ñaupas, et al., 2018, p. 41.

Al concluir que los cuestionarios son confiables, se procedió a desarrollar el análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones, presentándose los resultados en tablas y gráficos estadísticos de acuerdo de las medidas de tendencia central y medidas de dispersión.

Luego se realizó la prueba de normalidad mediante el estadígrafo Kolmogorov-Smirnov, puesto que la muestra está constituida por 250 colaboradores. Por último, se realiza la prueba de correlación, para determinar si las hipótesis planteadas son aceptadas. Considerando las puntuaciones de las escalas de correlación Rho de Spearman.

Tabla 6*Escala de correlación Rho de Spearman*

Rango	Relación
0	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1	Correlación positiva perfecta

Nota: Hernández, et al., 2014, p. 322.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento de liderazgo transformacional

La validez se realizó por medio de jueces internos de la Universidad Autónoma del Perú expertos en el tema, los cuales según sus conocimientos verificaron la validez de cada uno de los ítems y posteriormente establecieron que el instrumento es aplicable para la recopilación de datos.

Tabla 7

Resultados de validación del cuestionario de liderazgo transformacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Danny Retamozo Riojas	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

Validez del instrumento de clima organizacional

La validez se realizó por medio del conocimiento de jueces internos de la Universidad Autónoma del Perú, docentes expertos en el tema, los cuales según verificaron la validez de la información y por último determinaron que el instrumento es aplicable para el recojo de datos.

Tabla 8

Resultados de validación del cuestionario de clima organizacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Retamozo Riojas Danny	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

De acuerdo con los resultados de validez de la tabla 7 y tabla 8 se evidencia que según el criterio de los jueces expertos consultados, los ítems considerados en ambos cuestionarios efectivamente miden las variables que indican medir como son el liderazgo transformacional y el clima organizacional.

4.1.1. Análisis de confiabilidad

Fiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional.

La medición de la consistencia interna de la prueba del liderazgo transformacional se realizó mediante el estadístico alfa de Cronbach puesto que es un estadígrafo adecuado para medir la fiabilidad de una prueba cuando esta presenta una escala politómica.

Tabla 9

Análisis de fiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,959	20

Los resultados de la tabla 9 desarrollados mediante el estadístico alfa de Cronbach muestran que el cuestionario de liderazgo transformacional muestra una excelente confiabilidad con un resultado de ,959 demostrando que presentan un nivel importante de consistencia interna.

Tabla 10

Resultados de fiabilidad de las dimensiones del cuestionario de liderazgo transformacional

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Influencia idealizada	,911	6
Motivación e inspiración	,852	4
Estimulación intelectual	,913	6
Consideración individualizada	,876	4

Los resultados de la tabla 10 desarrollado mediante el estadístico alfa de Cronbach evidencian que las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional presentan una excelente confiabilidad considerando que se encuentra en el intervalo de 0,72 a 0,99. Estos resultados verifican que este cuestionario es apropiado para obtener los datos de las unidades de análisis.

Fiabilidad del instrumento de clima organizacional.

La medición de la consistencia interna de la prueba de clima organizacional se realizó mediante el alfa de Cronbach que es un procedimiento de medición de la fiabilidad cuando un cuestionario cuando presenta una escala múltiple.

Tabla 11

Análisis de fiabilidad del instrumento de clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	20

Los resultados de la tabla 11 desarrollados mediante el alfa de Cronbach muestran que el cuestionario de clima organizacional muestra una excelente confiabilidad por obtener un resultado de ,959 demostrando que es una prueba adecuada para recoger datos objetivos de la muestra.

Tabla 12

Resultados de fiabilidad de las dimensiones del cuestionario de clima organizacional

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Estructura	,850	4
Responsabilidad individual	,835	4
Remuneración	,816	2
Riesgo y toma de decisiones	,876	4
Apoyo	,858	4
Tolerancia al conflicto	,864	2

Los resultados de la tabla 12 desarrollados mediante el estadístico alfa de Cronbach evidencian que las seis dimensiones del clima organizacional presentan una excelente confiabilidad considerando que se encuentra en el intervalo de 0,72 a 0,99. Estos resultados verifican que este cuestionario es adecuado para obtener los datos de las unidades de análisis.

4.2 Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional

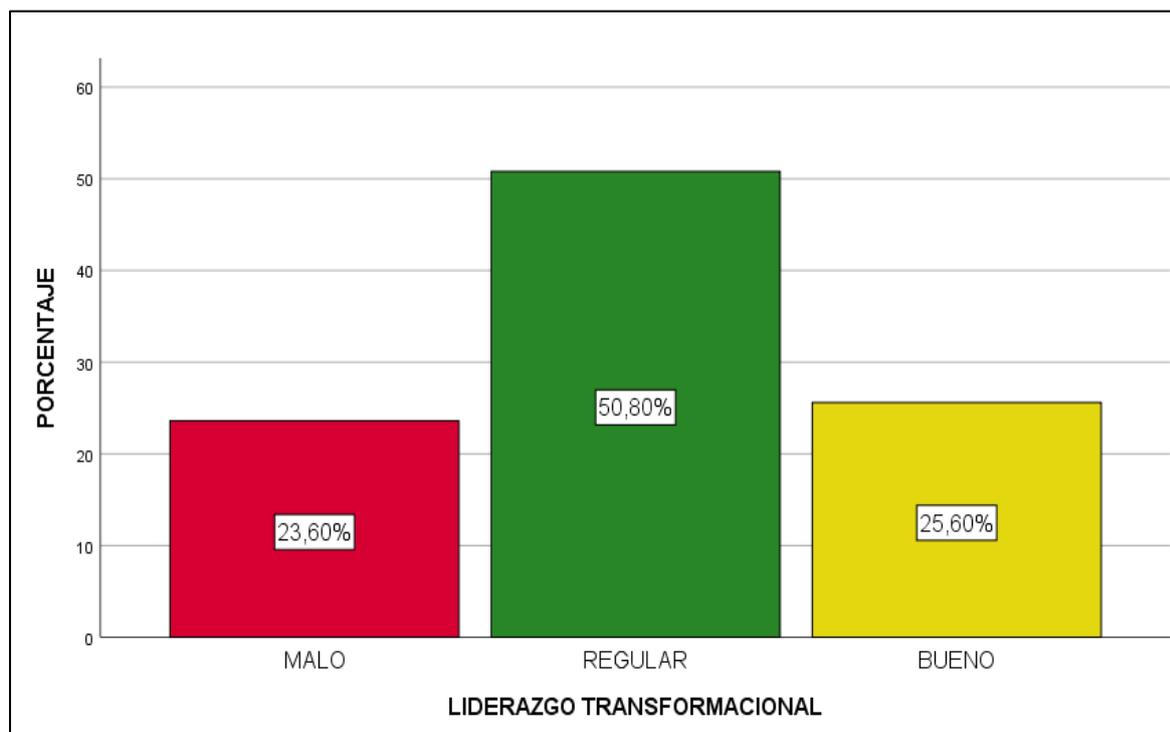
Tabla 13

Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	59	23,6
Regular	127	50,8
Bueno	64	25,6
Total	250	100,0

Figura 1

Análisis porcentual de la variable liderazgo transformacional



En la tabla 13 y figura 1 se muestra que, de los 250 colaboradores 127 de ellos que representan el 50,80% manifiestan que la variable liderazgo transformacional se desarrolla en un nivel regular, 64 colaboradores que representan el 25,60% manifiestan que la variable se desarrolla en un nivel bueno y finalmente 59 colaboradores que representan el 23,60% manifiestan que la variable se desarrolla en un nivel malo. En la municipalidad de Lurín los colaboradores consideran que el

jefe de área no tiene habilidades de un líder transformacional puesto que no manifiesta las cualidades que permitan desarrollarse a los colaboradores.

Resultados descriptivos de la variable clima organizacional

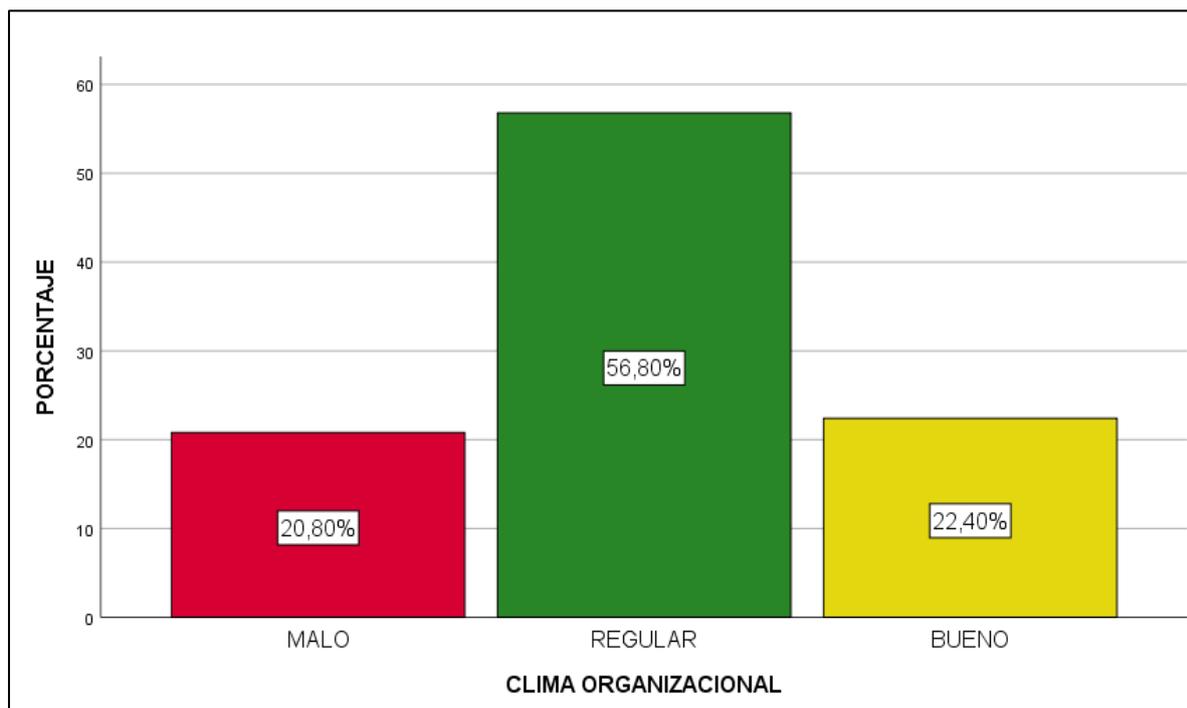
Tabla 14

Análisis descriptivo de la variable clima organizacional

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	52	20,8
Regular	142	56,8
Bueno	56	22,4
Total	250	100,0

Figura 2

Análisis porcentual de la variable clima organizacional



En la tabla 14 y figura 2 se muestra que, de los 250 colaboradores 142 de ellos que representan el 56,80% manifiestan que la variable se desarrolla en un nivel regular, 56 colaboradores que representan el 22,40% manifiestan que la variable se desarrolla en un nivel bueno y finalmente 52 colaboradores que representan el 20,80% manifiestan que la variable se desarrolla en un nivel malo. En la municipalidad

de Lurín se evidencia que colaboradores no sienten que exista un adecuado clima organizacional dentro de la institución.

4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de liderazgo transformacional

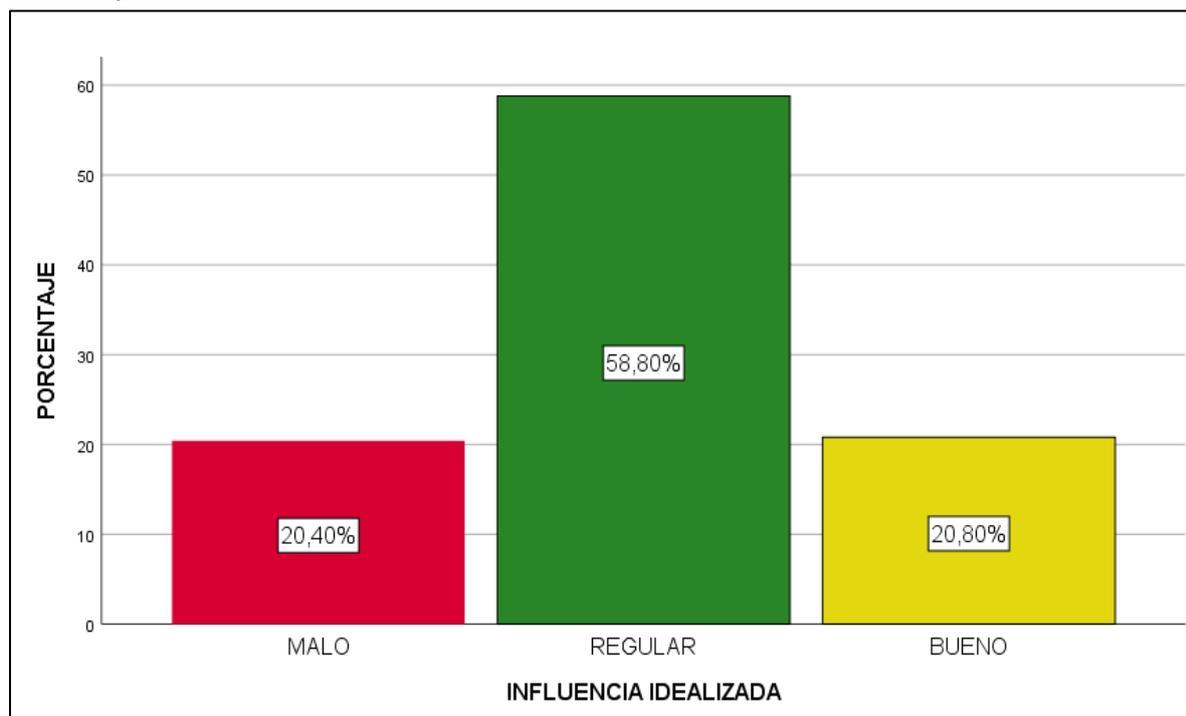
Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	51	20,4
Regular	147	58,8
Bueno	52	20,8
Total	250	100,0

Figura 3

Análisis porcentual de la dimensión influencia idealizada



En la tabla 15 y figura 3 se muestra que, de los 250 colaboradores 147 de ellos que representan el 58,80% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel regular, 52 colaboradores que representan el 20,80% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel bueno y finalmente 51 colaboradores que representan el

20,40% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel malo. En la municipalidad de Lurín se evidencia que el líder no tiene una buena imagen, los colaboradores manifiestan que el líder no genera admiración.

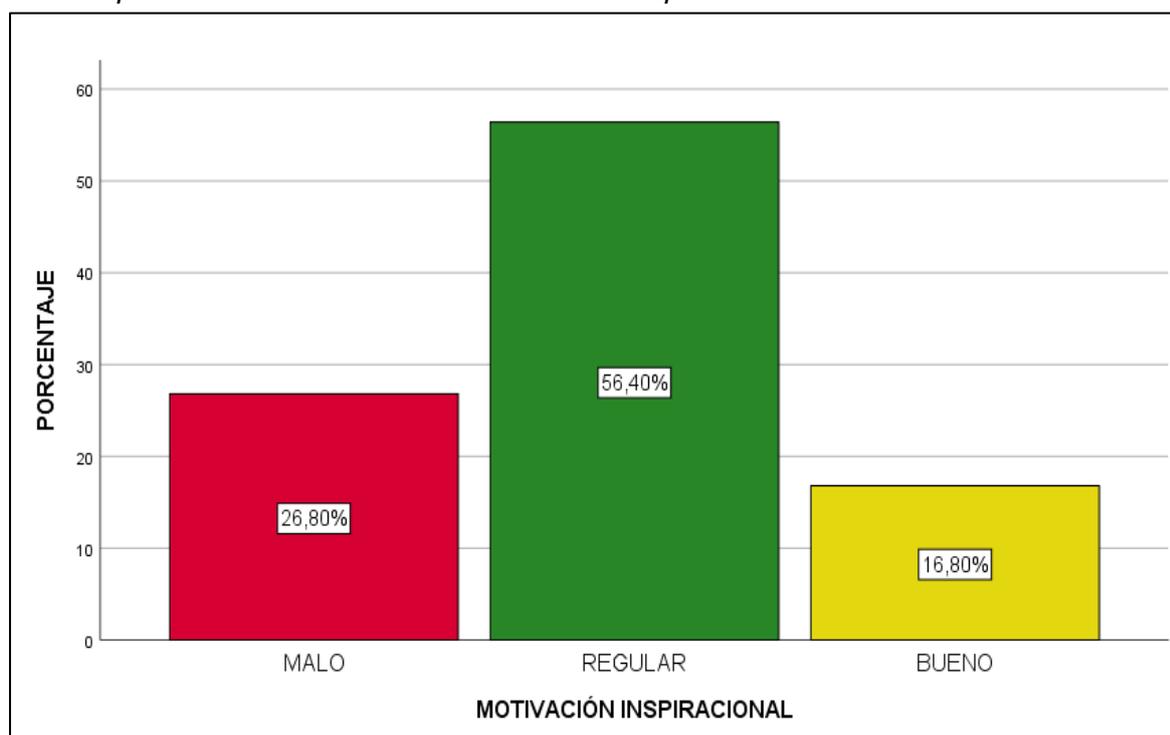
Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	67	26,8
Regular	141	56,4
Bueno	42	16,8
Total	250	100,0

Figura 4

Análisis porcentual de la dimensión motivación inspiracional



En la tabla 16 y figura 4 se muestra que, de los 250 colaboradores, 141 de ellos que representan el 56,40% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel regular, 67 colaboradores que representan el 26,80% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel malo y finalmente 42 colaboradores que representan el 16,80% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel bueno. En la

municipalidad de Lurín se evidencia que los colaboradores consideran no sentirse motivados por el líder, porque mantiene un perfil autoritario.

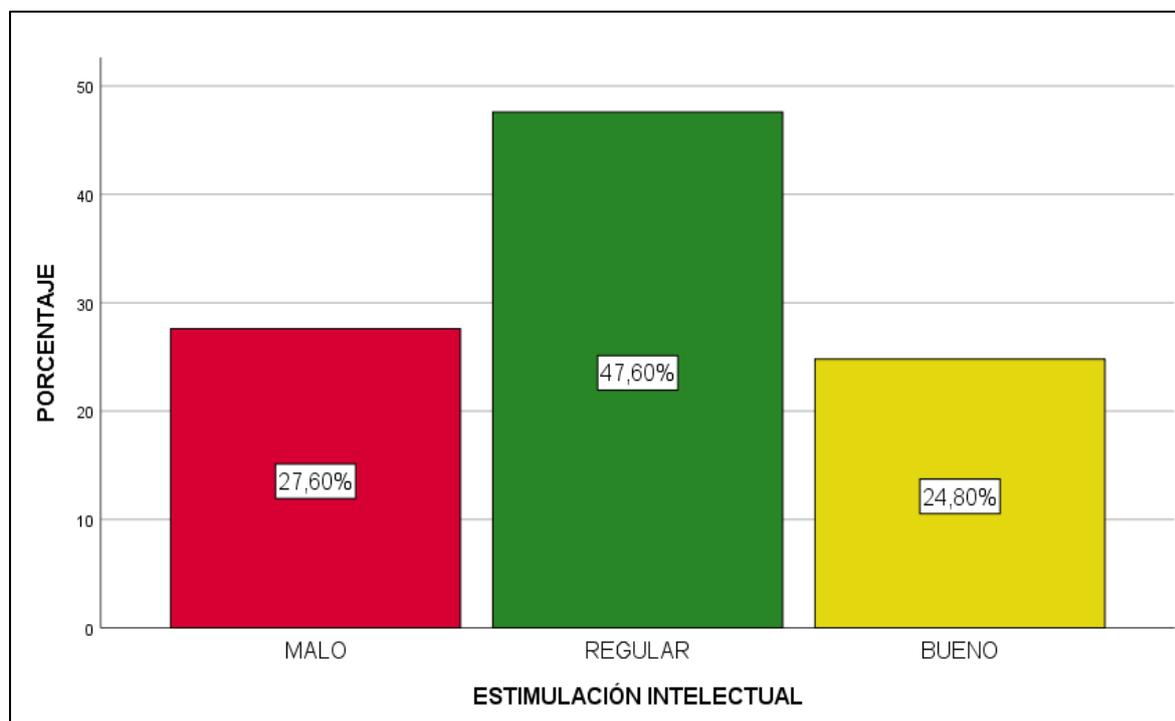
Tabla 17

Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	69	27,6
Regular	119	47,6
Bueno	62	24,8
Total	250	100,0

Figura 5

Análisis porcentual de la dimensión estimulación intelectual



En la tabla 17 y figura 5 se muestra que, de los 250 colaboradores 119 de ellos que representa el 47,60% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel regular, 69 colaboradores que representan el 27,60% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel malo y finalmente 62 colaboradores que representan el 24,80% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel bueno. En la

municipalidad de Lurín los colaboradores manifiestan que el líder no estimula su capacidad intelectual, asimismo no considera importante sus ideas.

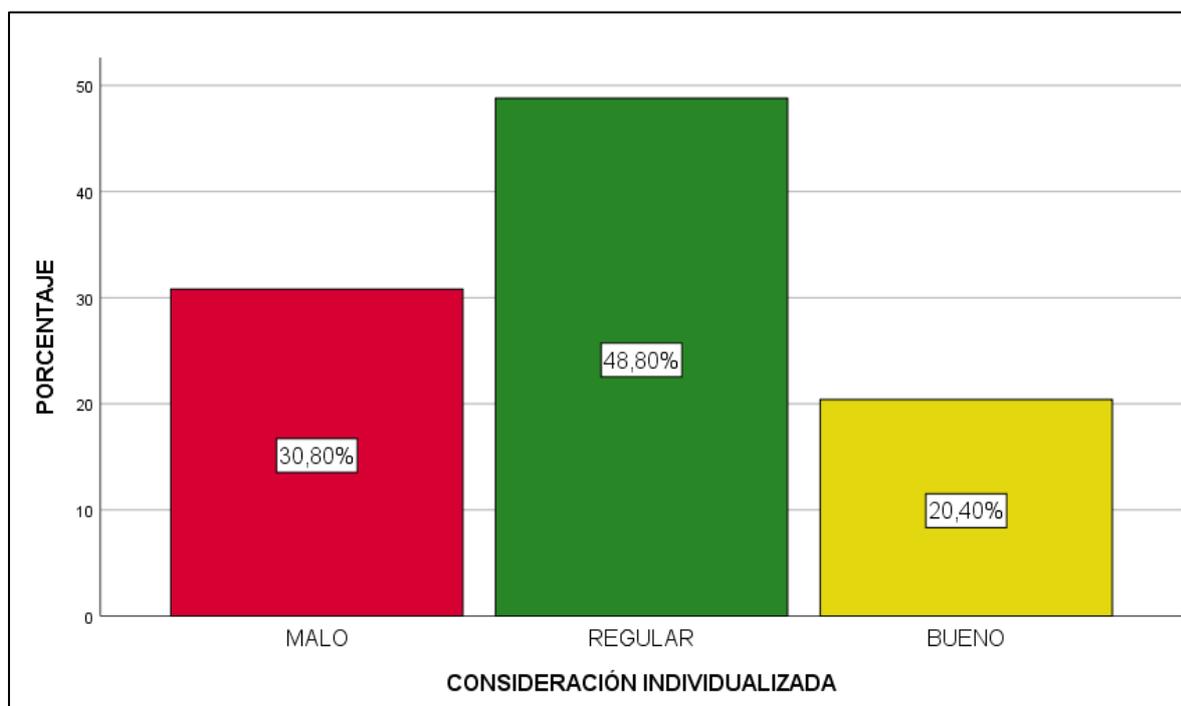
Tabla 18

Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	77	30,8
Regular	122	48,8
Bueno	51	20,4
Total	250	100,0

Figura 6

Análisis porcentual de la dimensión consideración individualizada



En la tabla 18 y figura 6 se muestra que, de los 250 colaboradores 122 de ellos que representan el 48,80% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel regular, 77 colaboradores que representan el 30,80% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel malo y finalmente 51 colaboradores que representan el 20,40% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel bueno. En la municipalidad de Lurín, el colaborador manifiesta que el líder no da la importancia

necesaria a sus necesidades individuales, ante dificultades no encuentran apoyo en sus jefes inmediatos.

Resultados descriptivos de las dimensiones de clima organizacional

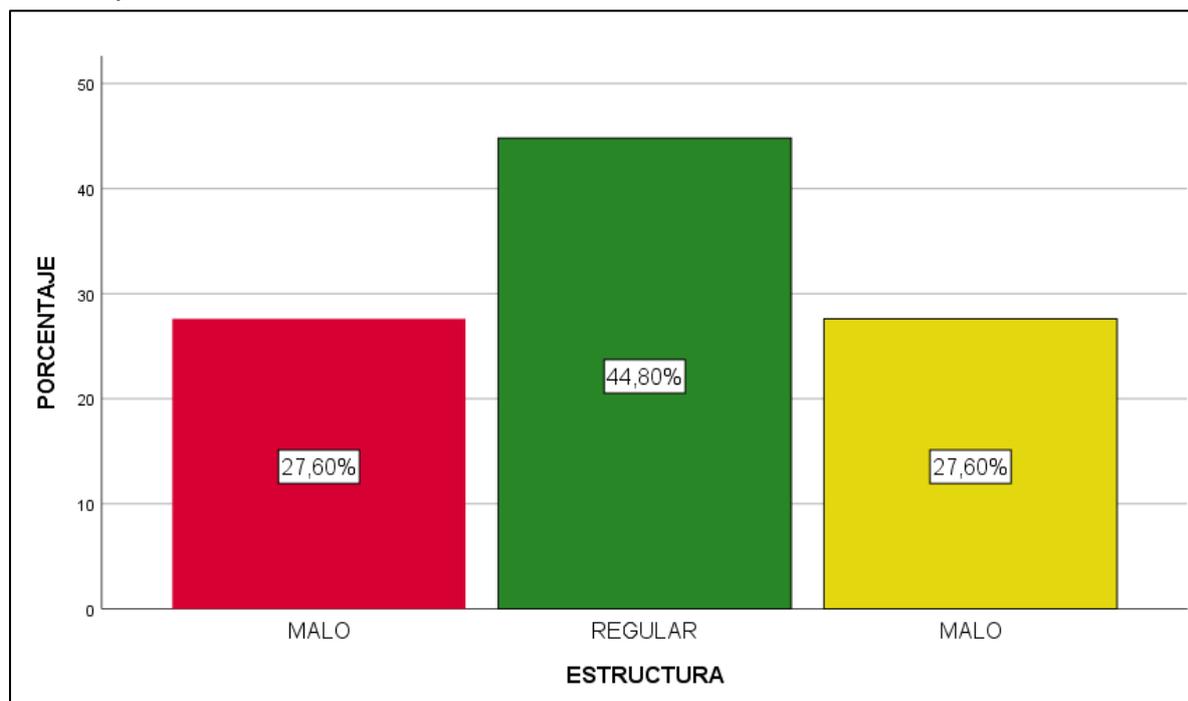
Tabla 19

Análisis descriptivo de la dimensión estructura

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	69	27,6
Regular	112	44,8
Malo	69	27,6
Total	250	100,0

Figura 7

Análisis porcentual de la dimensión estructura



En la tabla 19 y figura 7 se muestra que, de los 250 colaboradores 112 que representan el 44,80% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel regular, por otra parte 69 colaboradores que representan el 27,60% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel malo y finalmente 69 colaboradores que representan el 27,60% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel

bueno. En la municipalidad de Lurín los colaboradores manifiestan no tener claro la visión, misión y las normas de la organización.

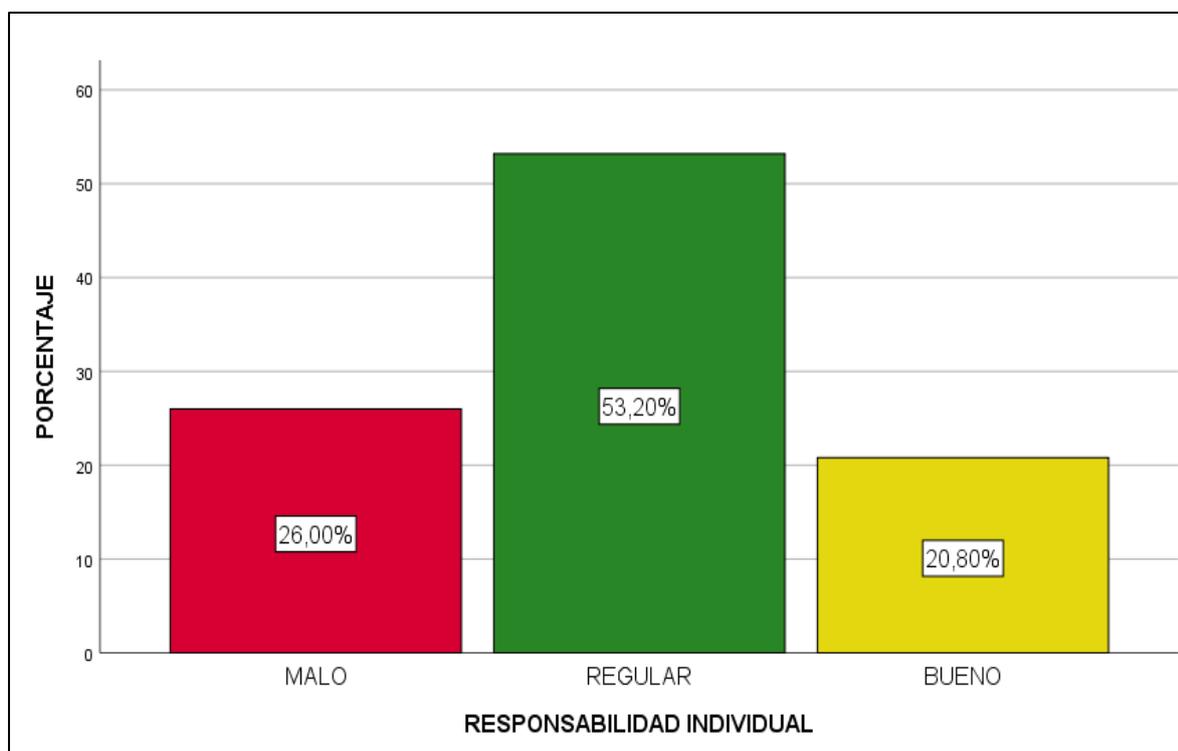
Tabla 20

Análisis descriptivo de la dimensión responsabilidad individual

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	65	26,0
Regular	133	53,2
Bueno	52	20,8
Total	250	100,0

Figura 8

Análisis porcentual de la dimensión responsabilidad individual



En la tabla 20 y figura 8 se muestra que, de los 250 colaboradores 133 que representan el 53,20% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel regular, 65 colaboradores que representan el 26,00% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel malo y finalmente 52 colaboradores que representan el 20,80% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel bueno. En la

municipalidad de Lurín el colaborador no puede tomar decisiones según su criterio, asimismo no se considera su aporte e ideas.

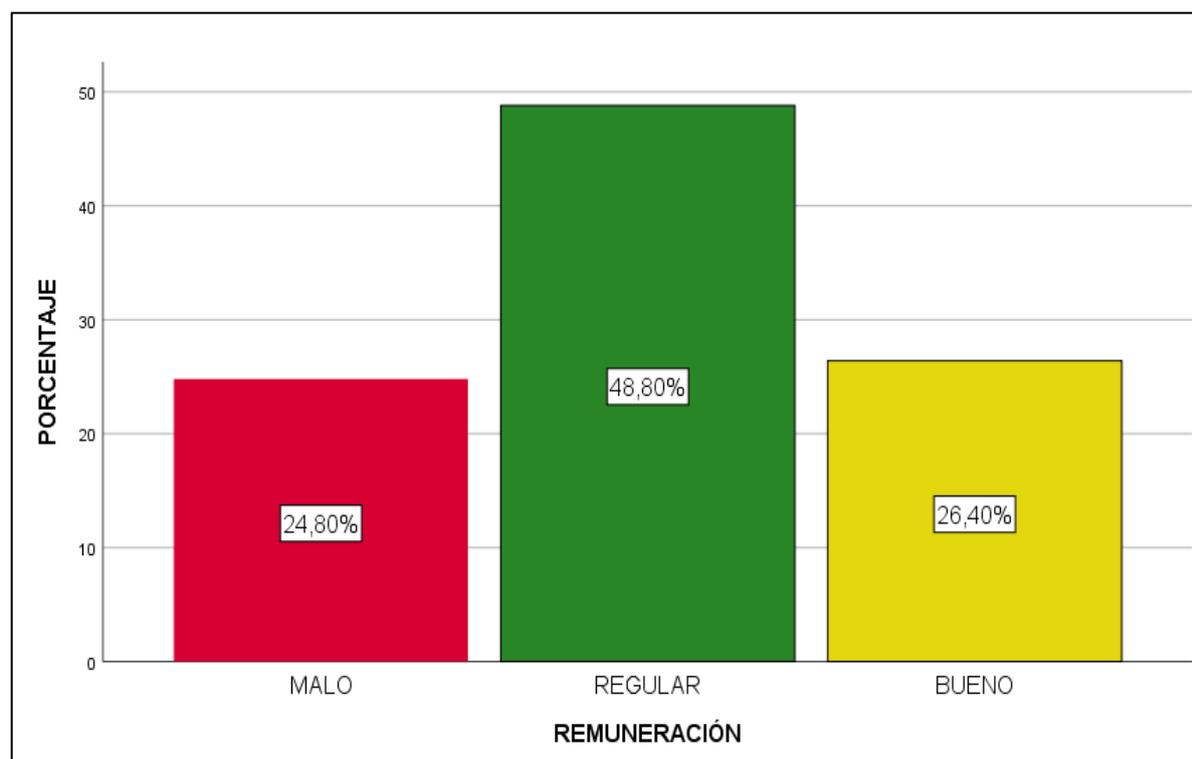
Tabla 21

Análisis descriptivo de la dimensión remuneración

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	62	24,8
Regular	122	48,8
Bueno	66	26,4
Total	250	100,0

Figura 9

Análisis porcentual de la dimensión remuneración



En la tabla 21 y figura 9 se muestra que, de los 250 colaboradores 122 de ellos que representan el 48,80% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel regular, 66 colaboradores que representan el 26,40% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel bueno y finalmente 62 colaboradores que representan el 20,80% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel malo. En la

municipalidad de Lurín el colaborador manifiesta que no es apreciado por su esfuerzo, no se le otorga un reconocimiento justo.

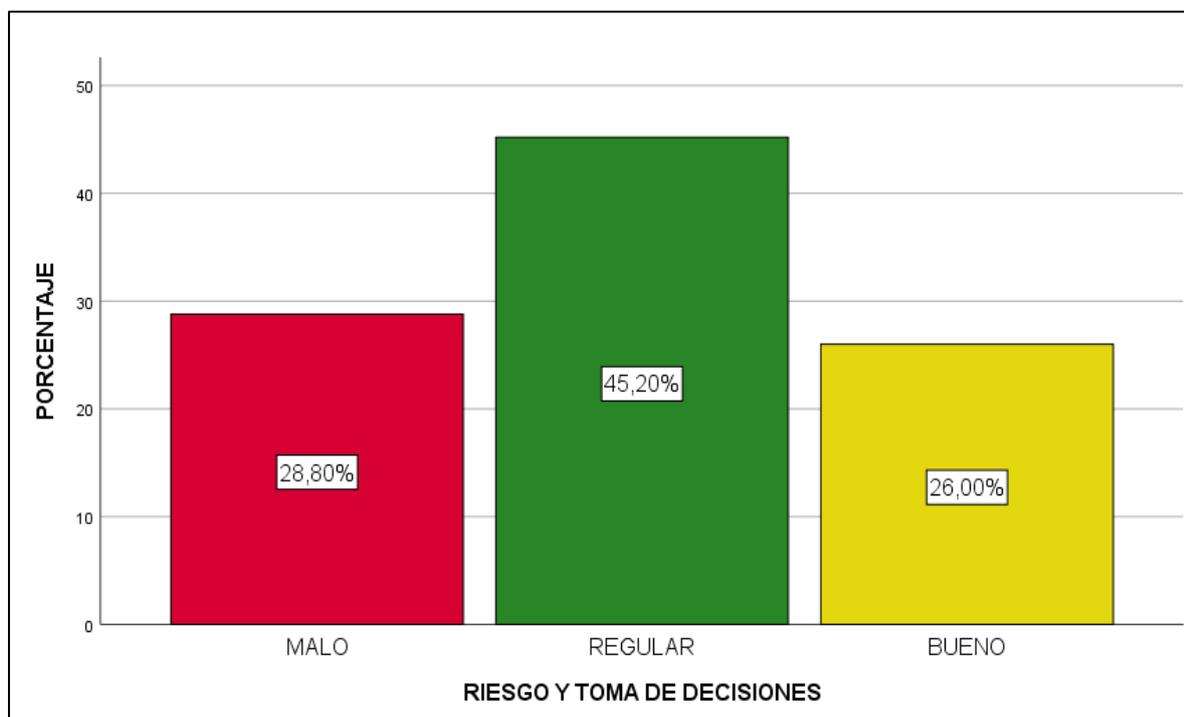
Tabla 22

Análisis descriptivo de la dimensión riesgo y toma de decisiones

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	72	28,8
Regular	113	45,2
Bueno	65	26,0
Total	250	100,0

Figura 10

Análisis porcentual de la dimensión riesgo y toma de decisiones



En la tabla 22 y figura 10 se muestra que, de los 250 colaboradores 113 de ellos que representan el 45,20% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel regular, 72 colaboradores que representan el 28,80% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel malo y finalmente 65 colaboradores que representan el 26,00% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel bueno. En la municipalidad de Lurín el colaborador manifiesta que no sabe cómo

reaccionar ante situaciones complicadas, asimismo no tiene la capacidad de buscar soluciones.

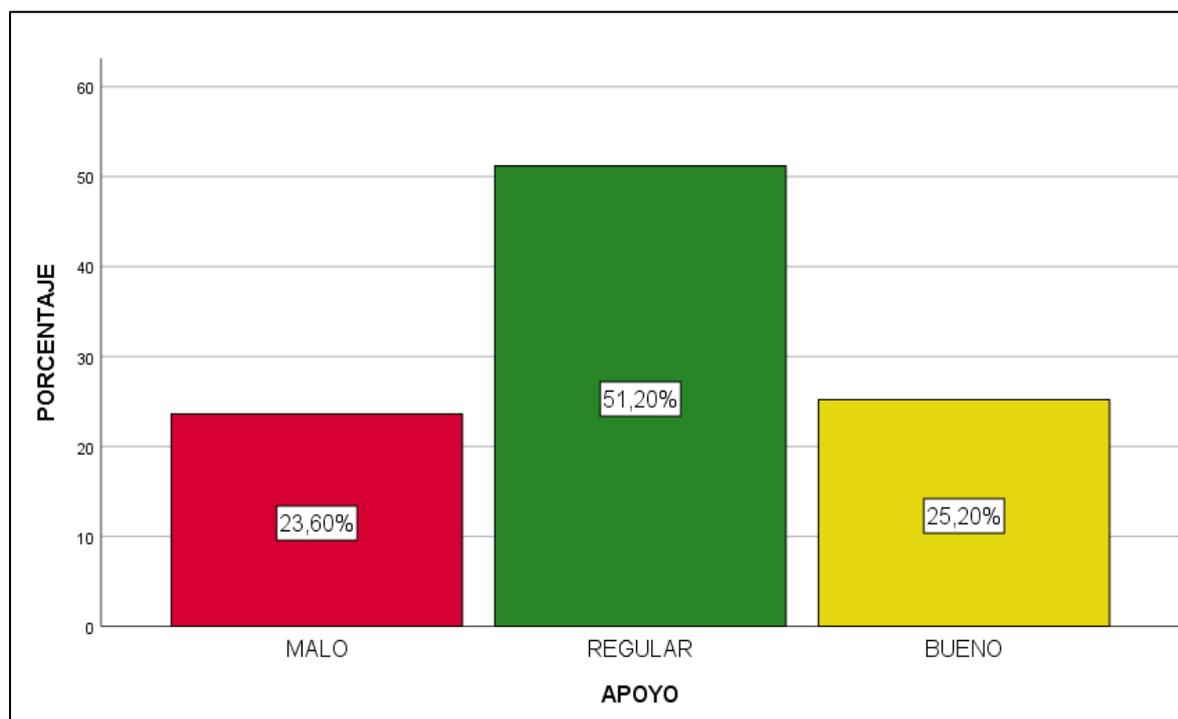
Tabla 23

Análisis descriptivo de la dimensión apoyo

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	59	23,6
Regular	128	51,2
Bueno	63	25,2
Total	250	100,0

Figura 11

Análisis porcentual de la dimensión apoyo



En la tabla 23 y figura 11 se muestra que, de los 250 colaboradores 128 que representan el 51,20% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel regular, 63 colaboradores que representan el 25,20% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel bueno y finalmente 59 colaboradores que representan el 23,60% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel malo. En la municipalidad de Lurín el colaborador manifiesta que, ante errores involuntarios, no

cuenta con el apoyo necesario para que pueda ser orientado hacia la mejor solución en beneficio del usuario.

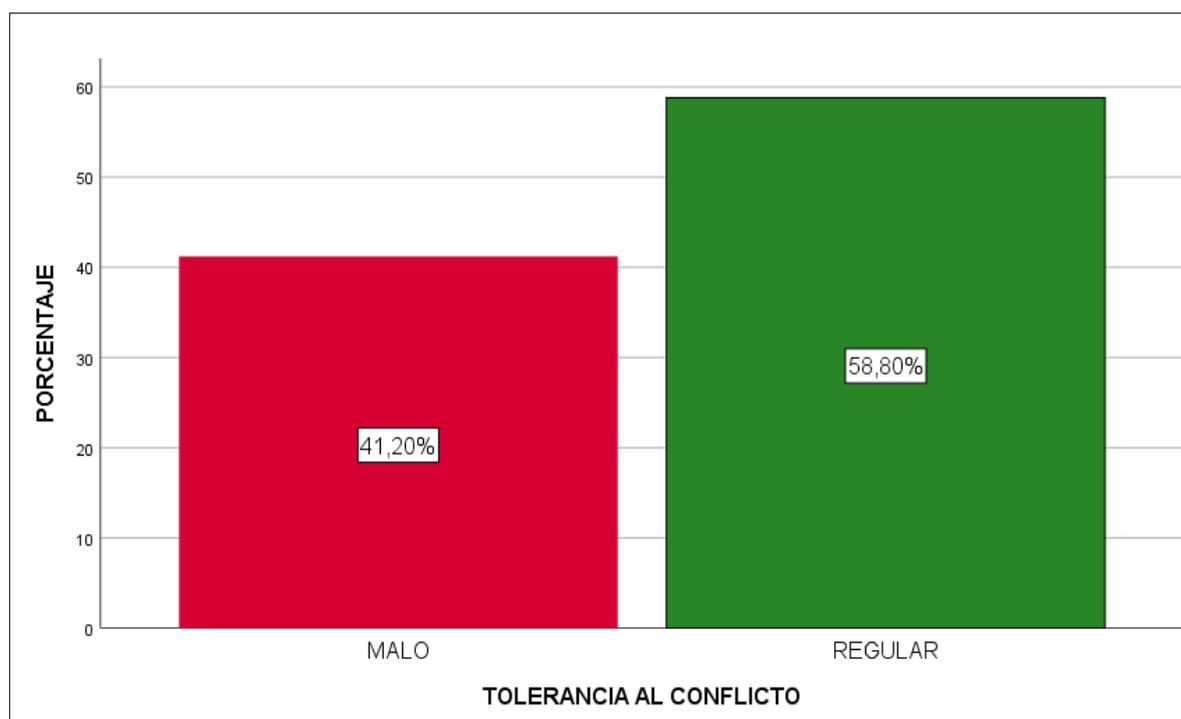
Tabla 24

Análisis descriptivo de la dimensión tolerancia al conflicto

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	103	41,2
Regular	147	58,8
Total	250	100,0

Figura 12

Análisis porcentual de la dimensión tolerancia al conflicto



En la tabla 24 y figura 12 se muestra que, de los 250 colaboradores 147 de ellos que representan el 58,80% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel regular, 103 colaboradores que representan el 41,20% manifiestan que esta dimensión se desarrolla en un nivel malo. En la municipalidad de Lurín el colaborador manifiesta no tener la capacidad de sobrellevar los conflictos en busca de una buena solución.

4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas

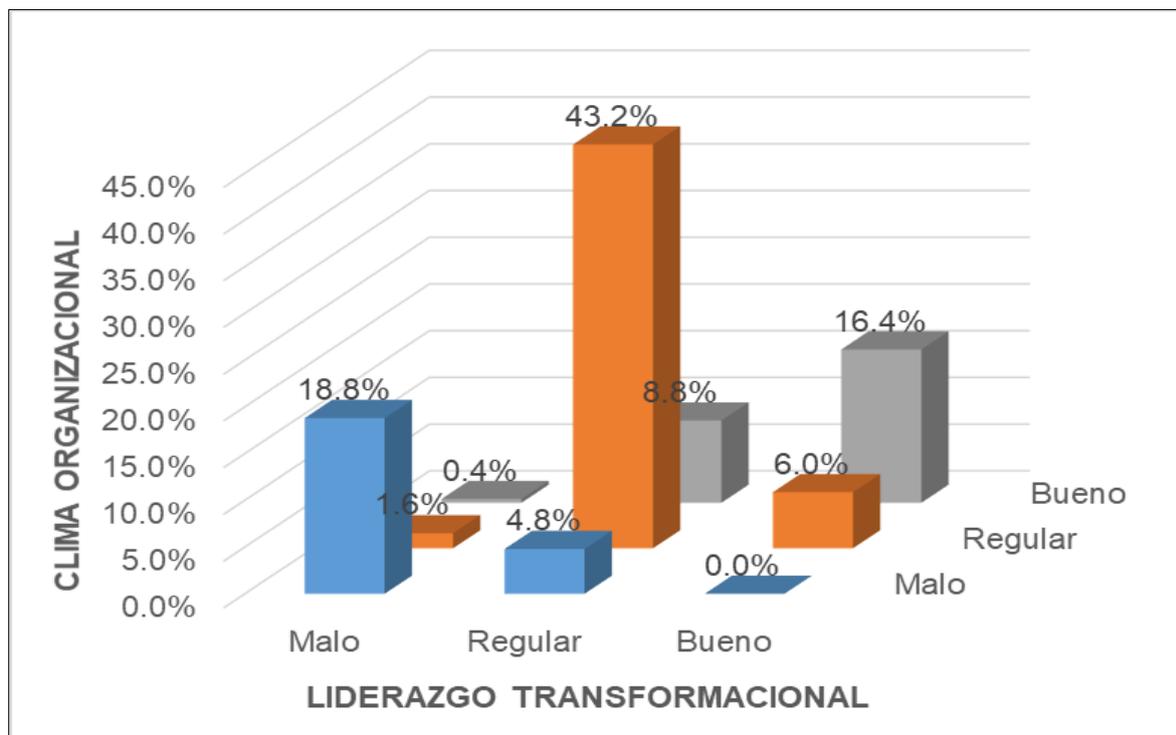
Tabla 25

Análisis descriptivo de la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional

Liderazgo Transformacional	Clima organizacional							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	47	18.8%	12	4.8%	0	0.0%	59	23.6%
Regular	4	1.6%	108	43.2%	15	6.0%	127	50.8%
Bueno	1	0.4%	22	8.8%	41	16.4%	64	25.6%
Total	52	20.8%	142	56.8%	56	22.4%	250	100.0%

Figura 13

Análisis porcentual de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional



De acuerdo con la tabla 25 se muestra que la variable liderazgo transformacional es bueno en un 25.6%, regular 50.8% y malo 23.6%; y respecto al clima organizacional es bueno en un 22.4%, regular 56.8% y malo 20.8% en la

municipalidad de Lurín. Asimismo, en la figura 13, se muestra que el 16.4% de los colaboradores considera que la relación sobre las variables es buena, el 43.2% manifiesta que es regular y el 18.8% señala que es malo.

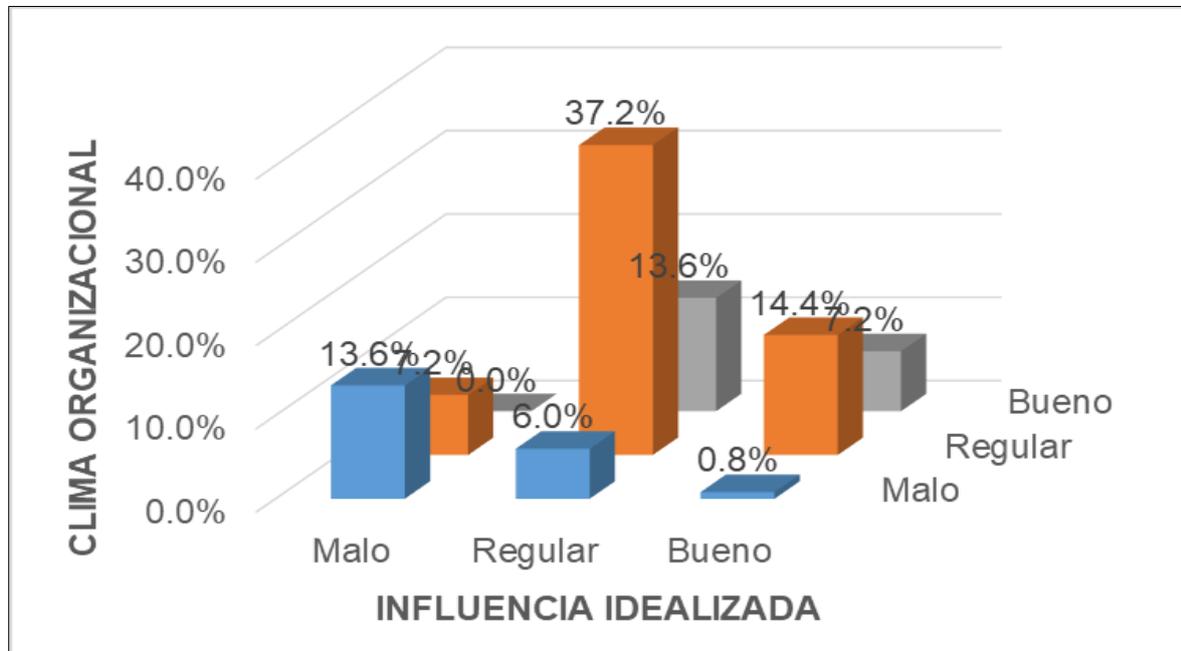
Tabla 26

Análisis descriptivo de la relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional

Influencia idealizada	Clima organizacional							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	34	13.6%	15	6.0%	2	0.8%	51	20.4%
Regular	18	7.2%	93	37.2%	36	14.4%	147	58.8%
Bueno	0	0.0%	34	13.6%	18	7.2%	52	20.8%
	52	20.8%	142	56.8%	56	22.4%	250	100.0%

Figura 14

Análisis porcentual de los resultados de la relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional



De acuerdo con la tabla 26 se muestra que la dimensión es buena en un 20.8%, regular 58.8% y malo 20.4%; y respecto al clima organizacional es bueno en un 22.4%, regular 56.8% y malo 20.8% en la municipalidad de Lurín. Asimismo, en la

figura 14, se muestra que el 7.2% de los colaboradores considera que la relación entre la dimensión y la variable es buena, el 37.2% manifiesta que es regular y el 13.6% señala que es malo.

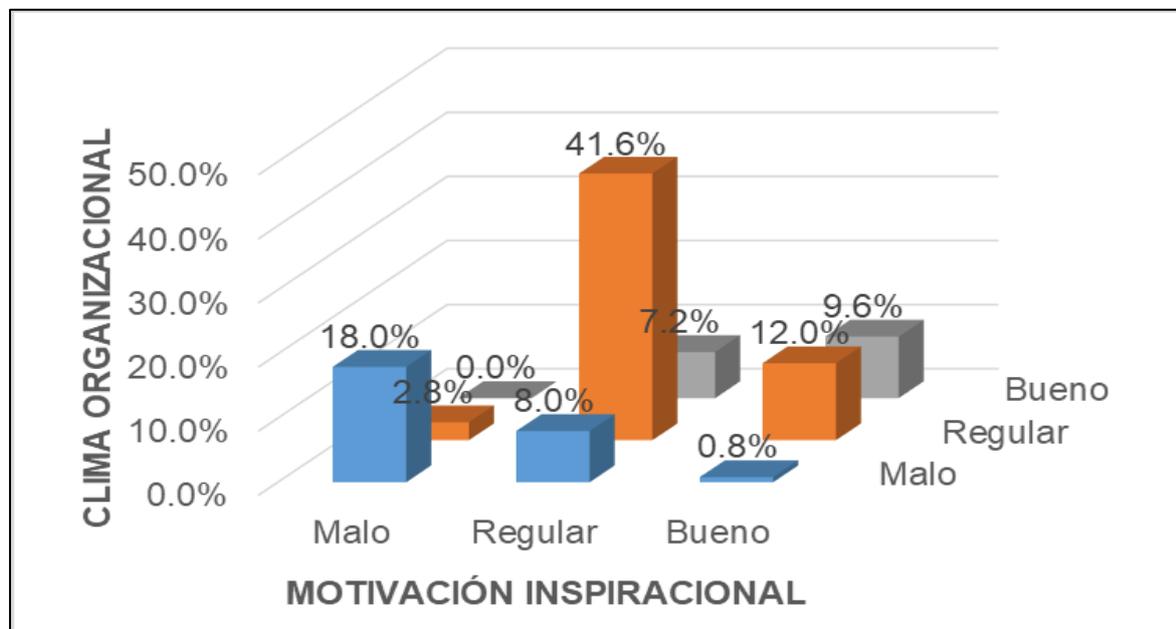
Tabla 27

Análisis descriptivo de la relación entre la motivación e inspiración y el clima organizacional

Motivación inspiracional	Clima organizacional						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	45	18.0%	20	8.0%	2	0.8%	67	26.8%
Regular	7	2.8%	104	41.6%	30	12.0%	141	56.4%
Bueno	0	0.0%	18	7.2%	24	9.6%	42	16.8%
Total	52	20.8%	142	56.8%	56	22.4%	250	100.0%

Figura 15

Análisis porcentual de los resultados de la relación entre la motivación e inspiración y el clima organizacional



De acuerdo con la tabla 27 se muestra que la dimensión motivación e inspiración es bueno en un 16.8%, regular 56.4% y malo 26.8%; y respecto al clima organizacional es bueno en un 22.4%, regular 56.8% y malo 20.8% en la municipalidad de Lurín. Asimismo, en la figura 15, se muestra que el 9.6% de los

colaboradores considera que la relación sobre la dimensión y la variable es buena, el 41.6% manifiesta que es regular y el 18.0% señala que es malo.

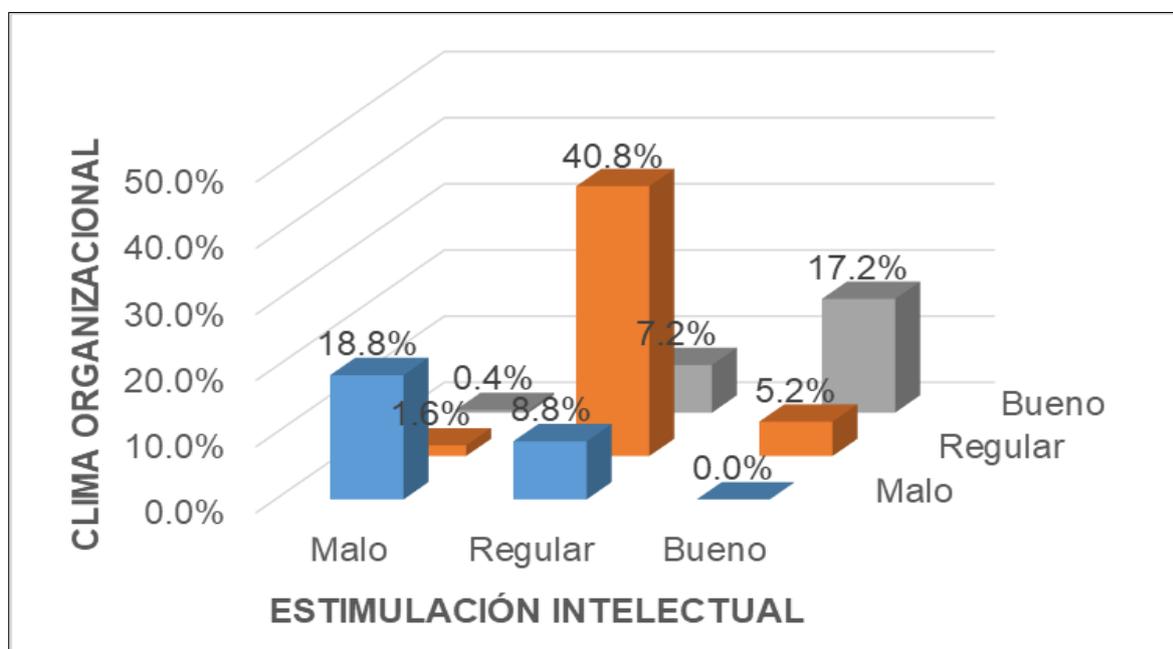
Tabla 28

Análisis descriptivo de la relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional

Estimulación intelectual	Clima organizacional						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	47	18.8%	22	8.8%	0	0.0%	69	27.6%
Regular	4	1.6%	102	40.8%	13	5.2%	119	47.6%
Bueno	1	0.4%	18	7.2%	43	17.2%	62	24.8%
Total	52	20.8%	142	56.8%	56	22.4%	250	100.0%

Figura 16

Análisis porcentual de los resultados de la relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional



De acuerdo con la tabla 28 se muestra que la dimensión estimulación intelectual es bueno en un 24.8%, regular 47.6% y malo 27.6%; y respecto al clima organizacional es bueno en un 22.4%, regular 56.8% y malo 20.8% en la municipalidad de Lurín. Asimismo, en la figura 16, se muestra que el 17.2% de los

colaboradores considera que la relación de la dimensión y la variable es buena, el 40.8% manifiesta que es regular y el 18.8% señala que es malo.

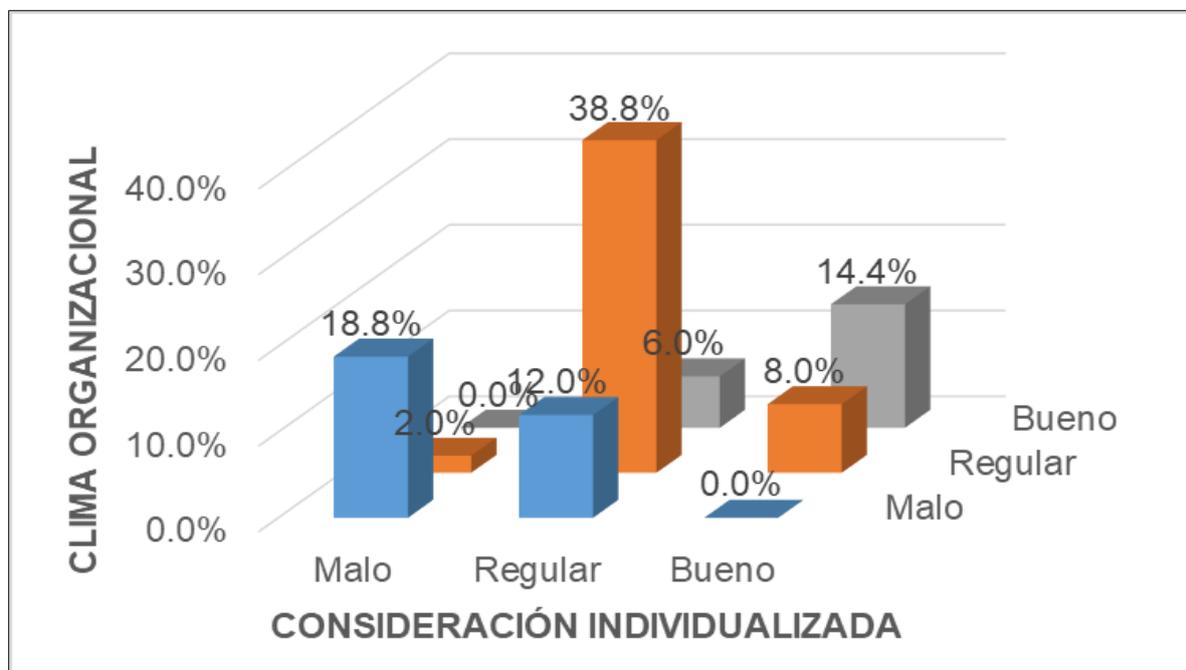
Tabla 29

Análisis descriptivo de la relación entre la consideración individualizada y el clima organizacional

Consideración individualizada	Clima organizacional							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	47	18.8%	30	12.0%	0	0.0%	77	30.8%
Regular	5	2.0%	97	38.8%	20	8.0%	122	48.8%
Bueno	0	0.0%	15	6.0%	36	14.4%	51	20.4%
Total	52	20.8%	142	56.8%	56	22.4%	250	100.0%

Figura 17

Análisis porcentual de los resultados de la relación entre la consideración individualizada y el clima organizacional



De acuerdo con la tabla 29 se muestra que la dimensión consideración individualizada es bueno en un 20.8%, regular 48.8% y malo 30.8%; y respecto al clima organizacional es bueno en un 22.4%, regular 56.8% y malo 20.8% en la

municipalidad de Lurín. Asimismo, en la figura 17, se muestra que el 14.4% de los colaboradores considera que la relación de la dimensión y la variable es buena, el 38.8% manifiesta que es regular y el 18.8% señala que es malo.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

Ho. Las variables liderazgo transformacional y clima organizacional presentan una distribución normal.

Ha. Las variables liderazgo transformacional y clima organizacional no presentan una distribución normal.

Tabla 30

Resultados de la prueba de normalidad del liderazgo transformacional y el clima organizacional

		Liderazgo transformacional	Clima organizacional
N		250	250
Parámetros normales ^{a,b}	Media	81,94	82,17
	Desv. Desviación	12,438	11,896
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,100	,132
	Positivo	,080	,102
	Negativo	-,100	-,132
Estadístico de prueba		,100	,132
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla 30 se observa los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smimov donde se observa el valor sig. = 0,000 < 0.05, resultado que permite rechazar la hipótesis nula y validar la hipótesis de investigación. Por lo tanto, los puntajes de las variables liderazgo transformacional y clima organizacional no presentan una distribución de contraste normal.

Flores y Flores (2021) manifiestan: “La prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov se aplica cuando la muestra es mayor a 50. Es una prueba de ajuste ampliamente utilizada para probar la normalidad de los datos, para comprobar si estos datos provienen de una distribución normal” (p. 88). De acuerdo con este resultado la validación de la prueba de hipótesis se realizó mediante el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman.

4.6. Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

H₀. No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.

H_a. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.

Tabla 31

Resultados de correlación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional

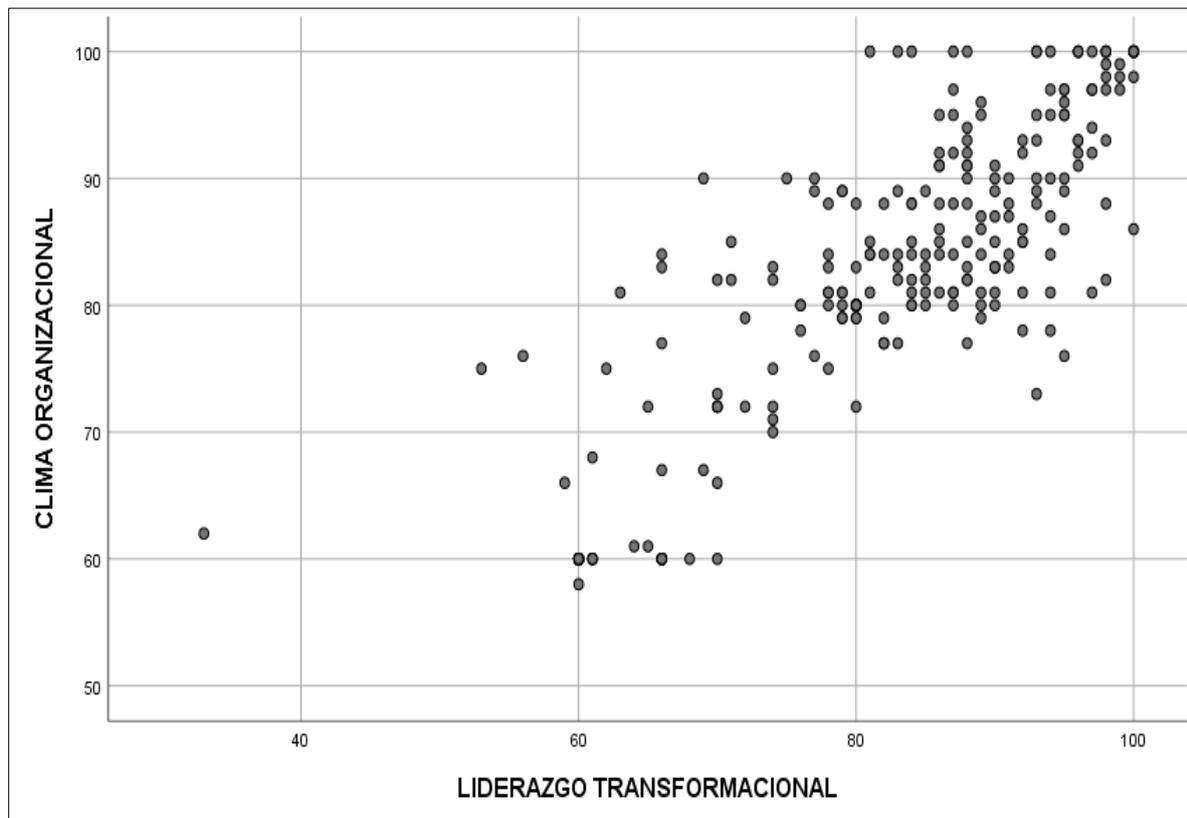
		Clima organizacional
Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,786**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	250

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

En la tabla 31 se evidencia la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, en ella se muestra el valor de significancia de $0.000 < 0.05$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, se observa un coeficiente de correlación de Spearman de 0,786 lo que indica que el liderazgo transformacional se relaciona con el clima organizacional de manera positiva muy fuerte de acuerdo con la apreciación de los colaboradores de la Municipalidad de Lurín.

Figura 18

Diagrama de dispersión de las variables liderazgo transformacional y clima organizacional



En la figura 18 se muestra los resultados del gráfico de dispersión entre la primera y segunda variable de estudio, en ella se comprueba que existe una correlación positiva y directa entre las variables. Es decir, si los puntajes de la variable liderazgo transformacional aumenta entonces aumentan los puntajes del clima organizacional.

Contraste de la hipótesis específica 1

H₀. No existe relación significativa entre la influencia idealizada y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.

H₁. Existe relación significativa entre la influencia idealizada y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.

Tabla 32*Resultados de correlación entre la influencia idealizada y el clima organizacional*

		Clima organizacional
Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	,559**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	250

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

En la tabla 32 se evidencia la relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional, en ella se muestra el valor de significancia de $0.000 < 0.05$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, se observa un coeficiente de correlación de Spearman de 0,559 lo que indica que la influencia idealizada se relaciona con el clima organizacional de manera positiva considerable de acuerdo con la apreciación de los colaboradores de la Municipalidad de Lurín.

Contraste de la hipótesis específica 2

H₀. No existe relación significativa entre la dimensión motivación inspiracional y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.

H₂. Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022

Tabla 33*Resultados de correlación entre la dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional*

		Clima organizacional
Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	,689**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	250

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

En la tabla 33 se evidencia la relación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional, en ella se muestra el valor de significancia de $0.000 < 0.05$, lo

que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, se observa un coeficiente de correlación de Spearman de 0,689 lo que indica que la motivación inspiracional se relaciona con el clima organizacional de manera positiva considerable de acuerdo con la apreciación de los colaboradores de la Municipalidad de Lurín.

Contraste de la hipótesis específica 3

H₀. No existe relación significativa entre la estimulación intelectual y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.

H₃. Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.

Tabla 34

Resultados de correlación entre la dimensión la estimulación intelectual y el clima organizacional

		Clima organizacional
Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	,769**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	250

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

En la tabla 34 se evidencia la relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional, en ella se muestra el valor de significancia de $0.000 < 0.05$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, se observa un coeficiente de correlación de Spearman de 0,769 lo que indica que la estimulación intelectual se relaciona con el clima organizacional de manera positiva muy fuerte de acuerdo con la apreciación de los colaboradores de la Municipalidad de Lurín.

Contraste de la hipótesis específica 4

H₀. No existe relación significativa entre la consideración individualizada y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.

H₅. Existe relación significativa entre la consideración individualizada y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.

Tabla 35

Resultados de correlación entre la dimensión consideración individualizada y el clima organizacional

		Clima organizacional
	Coeficiente de correlación	,799**
Consideración individualizada	Sig. (bilateral)	,000
	N	250

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

En la tabla 35 se evidencia la relación entre la consideración individualizada y el clima organizacional, en ella se muestra el valor de significancia de $0.000 < 0.05$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, se observa un coeficiente de correlación de Spearman de 0,799 lo que indica que la consideración individualizada se relaciona con el clima organizacional de manera positiva muy fuerte de acuerdo con la apreciación de los colaboradores de la Municipalidad de Lurín.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

El estudio tiene como objetivo analizar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de la Municipalidad de Lurín de acuerdo con la percepción de sus colaboradores.

Los instrumentos aplicados para la recolección de datos fueron sometidos a criterio de validez y confiabilidad, alcanzando resultados favorables. El cuestionario de liderazgo transformacional presenta un resultado alfa de Cronbach de 0.959 demostrando una excelente confiabilidad, asimismo el cuestionario de clima organizacional presenta un resultado alfa de Cronbach de 0.959 demostrando una excelente confiabilidad.

De acuerdo con el resultado de la prueba de hipótesis general se comprueba la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional ($\rho = 0.786$; sig. 0.000). Dicho resultado concuerda con los obtenidos por Broncano (2021) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organizacional en la Municipalidad distrital de La Libertad, Huaraz, Áncash – 2021*, se muestra que las variables obtienen una correlación positiva muy fuerte con un ($\rho = 0.899$) un valor de sig. de 0.000. Asimismo, Rodríguez (2020) en su tesis *El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de los Guaguas Centro del sector norte de Quito*, muestra que las variables presentan una correlación positiva muy fuerte ($\rho = 0.82$; sig.=0.000). De igual manera, Bueno y Orozco (2019) en su tesis *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira Colombia*, muestra que las variables de estudio presentan una correlación positiva perfecta ($\rho = 0.895$; Sig.=0.000). Estos datos manifiestan una correlación positiva alta sobre las variables, así como está expuesto en la teoría, el liderazgo transformacional es una de las

causas más responsables en las conductas que manifiestan los colaboradores en el clima organizacional, cabe destacar que de ello depende que se ejecuten las metas de la organización.

De acuerdo con el resultado de la prueba de hipótesis específica 1 se comprueba la existencia de una correlación positiva considerable entre la influencia idealizada y el clima organizacional ($\rho = 0.559$; sig. 0.000). Dicho resultado concuerda con los obtenidos por Barrios y Gutiérrez (2021) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organizacional en la Municipalidad distrital de Saylla Cusco 2021*, donde se demuestra que la influencia idealizada y el clima organizacional presentan una correlación positiva media ($\rho = 0.32$; sig. de 0.000). Asimismo, Felices (2021) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la entidad Compartamos Financiera S.A. agencia Chorrillos – 2021*, demuestra que la influencia idealizada y el clima organizacional presentan una correlación positiva muy fuerte ($\rho = 0.853$; sig. de 0.000). Estos datos señalan una correlación positiva sobre la dimensión influencia idealizada y clima organizacional, así como está expuesto en la teoría, para obtener un productivo clima es preciso que el líder sea un modelo por seguir y respetado por sus colaboradores.

De acuerdo con el resultado de la prueba de hipótesis específica 2 se comprueba la existencia de una correlación positiva considerable entre la motivación inspiracional y el clima organizacional ($\rho = 0.689$; sig. 0.000). Dicho resultado concuerda con los obtenidos por Barrios y Gutiérrez (2021) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organizacional en la Municipalidad distrital de Saylla Cusco 2021*, donde se muestra que la motivación inspiracional y el clima organizacional presentan una correlación positiva media ($\rho = 0.32$; Sig.=0.000). Asimismo, Montoya y Penagos (2020) en su tesis *Diagnóstico de la relación entre el liderazgo*

transformacional y clima organizacional del personal administrativo de la E.S.E Hospital Universitario San Jorge, muestra que la motivación inspiracional y el clima organizacional presentan una correlación positiva muy fuerte ($\rho = 0.907$; sig. de 0.000). Estos datos señalan una correlación positiva sobre la dimensión motivación inspiracional y clima organizacional, así como está expuesto en la teoría, el líder transformacional debe tener la capacidad de motivar e incentivar al colaborador para que se genere un clima organizacional participativo y armonioso que favorezca el logro de los objetivos.

De acuerdo con el resultado de la prueba de hipótesis específica 3 se comprueba la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la estimulación intelectual y el clima organizacional ($\rho = 0.769$; sig. 0.000). Dicho resultado concuerda con Broncano (2021) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organizacional en la Municipalidad distrital de La Libertad, Huaraz, Áncash – 2021*, donde se muestra que la estimulación intelectual y el clima organizacional presentan una correlación positiva muy fuerte ($\rho = 0.997$; sig. de 0.000). Asimismo, Mendoza y Ramírez (2019) en su tesis *La relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el área comercial de una empresa privada de Lima, 2019*, donde se muestra que la estimulación intelectual y el clima organizacional presentan una correlación positiva muy fuerte ($\rho = 0.952$; sig.=0.000). Estos datos señalan una correlación positiva sobre la dimensión estimulación intelectual y clima organizacional, así como está expuesto en la teoría, para un positivo clima laboral es preciso que el líder incite a sus colaboradores para que se esfuercen por tener un pensamiento innovador y creativo, así puedan desarrollar mejor sus actividades.

De acuerdo con el resultado de la prueba de hipótesis específica 4 se comprueba la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la consideración

individualizada y el clima organizacional ($\rho = 0.799$; sig. 0.000). Dicho resultado concuerda con los obtenidos por Broncano (2021) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organizacional en la Municipalidad distrital de La Libertad, Huaraz, Áncash – 2021*, donde se muestra que la consideración individualizada y el clima organizacional presentan una correlación positiva muy fuerte ($\rho = 0.970$; sig.=0.000). Asimismo, Barboza y Chircca (2019) en su tesis *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores del área administrativa de la empresa Química Suiza S.A.C. – 2019*, muestra que la consideración individualizada y el clima organizacional obtiene una correlación positiva muy fuerte con un ($\rho = 0.760$; sig.=0.000). Estos datos señalan una correlación positiva sobre la dimensión consideración individualizada y clima organizacional, así como está expuesto en la teoría, para mejorar el clima es preciso que los colaboradores reciban capacitación de carácter individual de parte del jefe de área para su crecimiento personal y profesional.

5.2. Conclusiones

Respecto al cumplimiento del objetivo general, se concluye que existe una relación positiva muy fuerte entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad de Lurín, demostrado con un coeficiente rho de Spearman de 0.786 y un nivel de significancia de 0.000. Esto se explica según los resultados descriptivos en el cual la mayoría de los colaboradores señalan que el liderazgo transformacional se desarrolla a un nivel regular con un 50,80%, resultado que es equivalente en su percepción con el clima organizacional, en el cual los colaboradores indican que la variable está en un nivel regular con un 56,80%. Se concluye, a medida que la municipalidad efectúe el liderazgo transformacional de un modo eficiente entonces existirá un mejor clima organizacional, permitiendo que la

organización ejecute con mayor éxito sus objetivos planteados.

Respecto al cumplimiento del objetivo específico 1, se concluye que existe una relación positiva considerable entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la municipalidad de Lurín, demostrado con un coeficiente rho de Spearman de 0.559 y un nivel de significancia de 0.000. Esto se explica según los resultados descriptivos en el cual la mayoría de los colaboradores señalan que esta dimensión se desarrolla a un nivel regular con un 58,80%, resultado que es equivalente en su percepción con el clima organizacional, en el cual los colaboradores también indican que la variable está en un nivel regular con un 56,80%. Se concluye, a medida que la municipalidad estimule la influencia idealizada de un modo eficiente entonces existirá un mejor clima organizacional, permitiendo que el líder sea un modelo a seguir y respetado por sus colaboradores.

Respecto al cumplimiento del objetivo específico 2, se concluye que existe una relación positiva considerable entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la municipalidad de Lurín, demostrado con un coeficiente rho de Spearman de 0.689 y un nivel de significancia de 0.000. Esto se explica según los resultados descriptivos en el cual la mayoría de los colaboradores señalan que esta dimensión se desarrolla a un nivel regular con un 56,40%, resultado que es equivalente en su percepción con el clima organizacional, en la cual los colaboradores también indican que la variable está en un nivel regular con un 56,80%. Se concluye, a medida que la municipalidad estimule la motivación inspiracional de un modo eficiente entonces existirá un mejor clima organizacional, permitiendo que el colaborador se sienta motivado e entusiasmado para que mantenga una productiva participación en el desarrollo de sus actividades.

Respecto al cumplimiento del objetivo específico 3, se concluye que existe una

relación positiva muy fuerte entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la municipalidad de Lurín, demostrado con un coeficiente rho de Spearman de 0.769 y un nivel de significancia de 0.000. Esto se explica según los resultados descriptivos en el cual la mayoría de los colaboradores señalan que esta dimensión se desarrolla a un nivel regular 47,60%, resultado que es equivalente en su percepción con el clima organizacional, en el cual los colaboradores también indican que la variable está en un nivel regular con un 56,80%. Se concluye, a medida que la municipalidad desarrolle la estimulación intelectual de un modo eficiente entonces existirá un mejor clima organizacional, permitiendo que el líder incentive a sus colaboradores para que se esfuercen por tener un pensamiento innovador y creativo, así obtener estrategias innovadoras.

Respecto al cumplimiento del objetivo específico 4, se concluye que existe una relación positiva muy fuerte entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la municipalidad de Lurín, demostrado con un coeficiente rho de Spearman de 0.997 y un nivel de significancia de 0.000. Esto se explica según los resultados descriptivos en el cual la mayoría de los colaboradores señalan que la que esta dimensión se desarrolla a un nivel regular con un 48,80%, resultado que es equivalente en su percepción con el clima organizacional, en la cual los colaboradores también indican que la variable está en un nivel regular con un 56,80%. Se concluye, a medida que la municipalidad desarrolle la consideración individualizada de un modo eficiente entonces existirá un mejor clima organizacional, permitiendo que los colaboradores reciban capacitación de forma individual para su crecimiento personal y profesional, obteniendo beneficios mutuos.

5.3. Recomendaciones

Respecto a los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y

el clima organizacional, se recomienda realizar talleres de capacitación para los líderes, sobre las capacidades, habilidades y características de un líder transformacional, que se deben ejecutar en la relación con sus colaboradores, para corregir el clima organizacional que garantice un desenvolvimiento positivo de los colaboradores y aumente su compromiso con la municipalidad. Lo planteado se desarrolla con las siguientes actividades:

- Capacitar al líder sobre el perfil de un líder transformacional, asimismo dar a conocer los beneficios que conlleva aplicar un liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional. Se expondrán temas como: Desarrollar las capacidades de liderazgo transformacional y fortalecer las cualidades del líder en la dirección de equipos.
- Adaptar un ambiente para realizar talleres, donde involucre a los jefes de áreas con sus colaboradores, para concientizar la importancia del trabajo en equipo que garantice beneficios mutuos tanto para la empresa como para el colaborador. Así obtener un clima organizacional más productivo.

Respecto a los resultados de la relación entre la dimensión influencia idealizada y el clima organizacional, se recomienda desarrollar capacitaciones sobre habilidades interpersonales y la gestión de emociones con el fin que el líder tenga una alta capacidad, conocimientos y experiencia en el área, asimismo tener una conducta adecuada enseñando con el ejemplo en sus acciones, para que logre una influencia positiva sobre sus colaboradores, lo cual genera un cambio positivo en el clima organizacional logrando un mayor compromiso con la municipalidad. Lo planteado se desarrolla según las siguientes actividades:

- Programar talleres para los líderes sobre las habilidades interpersonales, para que obtengan un conjunto de habilidades que faciliten la relación con los

colaboradores.

- Programar talleres sobre la gestión de emociones, para que los líderes tengan un mejor desenvolviendo y control de sus emociones y tomen las mejores decisiones, lo cual sea percibido de una mejor manera por los colaboradores.
- Realizar encuestas virtuales cada fin de mes al colaborador para conocer la percepción que tiene sobre su jefe de área, para tener una idea más clara en temas es más relevante capacitar al líder.

Respecto a los resultados de la relación entre la dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional, se recomienda otorgar reconocimientos especiales, incentivar el desarrollo personal y fomentar la participación involucrando siempre a los colaboradores en la toma de decisiones, todo ello con el fin de motivar a los colaboradores y valorar su esfuerzo, así lograr un clima organizacional participativo mejorando el desempeño laboral. Lo planteado se desarrolla según las siguientes actividades:

- Cada fin de mes se debe otorgar reconocimientos a los colaboradores por sus logros, para otorgar un mayor número de reconocimientos se debe dividir en varias categorías como: reconocimiento por su desempeño, puntualidad, orden en su área de trabajo, creatividad y responsabilidad. Todo ello con la intención de tener entusiasmado a los colaboradores.
- Implementar espacios de trabajos seguros y agradables con las herramientas necesarias para que el colaborado tenga un sentir más proactivo y puede realizar de la mejor su labor.
- Implementar programas de desarrollo personal, obtener convenios con las instituciones educativas para que se otorgue la oportunidad al colaborador de estudiar carreras cortas con horarios y costos accesibles.

Respecto a los resultados de la relación entre la dimensión estimulación intelectual y el clima organizacional, se recomienda realizar talleres donde se desarrolle brainstorming y mentoring para fomentar el crecimiento personal, el desarrollo de habilidades y la creatividad de los colaboradores, asimismo incentivar al desarrollo de nuevos retos que beneficien a la municipalidad, para conseguir estimular el desarrollo de habilidades con el objetivo de lograr un clima organizacional participativo. Lo planteado se desarrolla con las siguientes actividades:

- Programar talleres interactivos donde se desarrolle brainstorming, es una técnica grupal donde los colaboradores podrán aportar libremente sus ideas, sin ser juzgados, y el jefe de área tiene la tarea de considerar estas ideas para tomar una decisión apropiada.
- Programar talleres interactivos de mentoring es una buena herramienta para desarrollar las habilidades del colaborador, donde el colaborador tiene una relación con el líder para mejorar su desarrollo.
- Realizar test para conocer y evaluar el desempeño de un colaborador, según lo obtenido se debe determinar qué tan constante deben ser los talleres y que aspectos requieren de más apoyo.

Respecto a los resultados de la relación entre la dimensión consideración individualizada y el clima organizacional, se recomienda realizar capacitaciones sobre empowerment y comunicación asertiva que son estrategias que motivaran su autonomía y autorrealización de los colaboradores según sus intereses, con el objetivo de obtener colaboradores más productivos que impulsan un clima más participativo. Lo planteado se desarrolla con las siguientes actividades:

- Programar talleres de capacitación donde se detallen temas sobre las estrategias de empowerment, con el objetivo de que los líderes impulsen la

autonomía y responsabilidad de los colaboradores.

- Programar capacitación a los líderes sobre la comunicación asertiva, con el fin de que los líderes transmitan la información de una forma respetuosa y clara, para evitar confusiones y posibles conflictos que perjudiquen el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Arbulú, R. (2021, 22 de julio). Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales. *Diario Gestión*.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/?ref=gesr>
- Arias, G. (2020) *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques consulting.
- Arispe, A., Yangali, V., Guerrero, B., Lozada, B., Acuña, G. y Arellano, S. (2020). *La investigación científica*. UIDE.
- Badillo, L. (2021, marzo). *Liderazgo transformacional y el futuro de las empresas*. Tecreview. <https://tecreview.tec.mx/2021/07/21/liderazgo-1/liderazgo-transformacional/>
- Barboza, R. y Chircca, A. (2019). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores del Área Administrativa de la empresa Química Suiza S.A.C. – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú] Repositorio Institucional UA. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/816>
- Barrios, T. y Gutiérrez, E. (2021). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en la Municipalidad distrital de Saylla Cusco 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica] Repositorio Institucional UAI. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1463/1/Carlos%20Eduardo%20Barrios%20Terrazas.pdf>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. The Free Press.
- Bass, B. y Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. The Free Press.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Pearson.

- Broncano, M. (2021). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en la Municipalidad distrital de La Libertad, Huaraz, Áncash – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo] Repositorio Institucional Unasam. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5038>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Brunet, L. (2005). *Clima de trabajo en las organizaciones; definición, diagnóstico y consecuencias* (6ª ed.). Trillas.
- Bueno, D. y Orozco, L. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira] Repositorio Institucional UTP. <https://hdl.handle.net/11059/10699>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional* (3ª ed.). McGraw-Hill.
- Felices, P. (2021). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la entidad Compartamos Financiera S.A. Agencia Chorrillos – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú] Repositorio Institucional UA <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1476/Felices%20Pomasoncco%2c%20Presentacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fischman, D. (2015). *El líder transformador I*. Planeta.
- Flores, C. y Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en proceso productivos. *Societas*, 23(2), 87-88
<https://www.revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/2302>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Iberactiv. (2021, junio). *¿Qué es Liderazgo Transformacional? Cómo ser un buen líder*. Iberactiv. <https://www.iberactiv.com/blog/liderazgo-transformacional/>
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Simon y Schuster.
- Maraboto, J. (2021). *Liderazgo transformacional. El modelo que requieren las organizaciones para enfrentar los desafíos de la pandemia*. IDEAS.
- Mendoza, M. y Ramírez, M. (2019). *La relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el área comercial de una empresa privada de Lima, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú] Repositorio Institucional UTP. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/6043>
- Montoya, S. y Penagos, G. (2020). *Diagnóstico de la relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional del personal administrativo de la E.S.E Hospital Universitario San Jorge* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira] Repositorio Institucional UTP. <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/c8cbc174-e7c8-439a-ac8f-2be3ca47b7ff/content>
- Murillo, R. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia* [Tesis doctoral, Universidad del Rosario] Repositorio Institucional URosario. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/30221/MurilloRomero-RainerLeonardo-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Noticias por el mundo (2022, abril). *Liderazgo transformacional*. Noticias por el mundo. <https://noticiasporelmundo.com/centro-america/liderazgo-transformacional/>

Ñaupas, H., Valdivia M., Palacios J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.

Orellana, P. (2019, junio). *Liderazgo transformacional*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-transformacional.html>

Palma, S. (2004). *Escala clima laboral*. Cartolan.

Peralta, R. (2020, noviembre). *Clima organizacional*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/el-clima-organizacional/>

Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico organizacional* (3ª ed.). Alfaomega.

Rodríguez, D. (2020, setiembre). *Investigación básica: características, definición, ejemplos*. Lifeder. <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>

Rodríguez, M. (2020). *El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de los Guaguas Centro del sector norte de Quito, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador] Repositorio Institucional UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/22954>

Rojas, M. (2019). *Estudio del impacto del liderazgo transformacional en el clima organizacional de la empresa de alimentos Normandy S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira] Repositorio Institucional UTP. <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/a9dd5ecc-ff9d-402d-9bb6-fe8a4927b1a1/content>

Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional. Qué es y cómo medirlo*. ESIC.

Villacis, F. (2021). *El líder transformacional para la nueva normalidad*. Evaluar.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín –2022? ¿Qué relación existe</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.</p>	Variable 1: Liderazgo transformacional			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto - Confianza - Conducta ética 	1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [91;100] Regular [73;91> Malo [33;73>
			Motivación inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> - Optimismo en el trabajo - Comunicación fluida 		
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Creatividad - Innovación - Proactividad 		
			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> - Valoración única - Diagnóstico de capacidad 		
	Variable 2: clima organizacional					

<p>entre la motivación inspiradora y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín –2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín –2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022?</p>	<p>inspiradora y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022.</p>	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Estructura	- Visión y Misión - Aspectos administrativos	<p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. Regular</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>	<p>Bueno [91;100]</p> <p>Regular [73;91></p> <p>Malo [58;73></p>
			Responsabilidad individual	- Autonomía en sus decisiones - Responsabilidad		
			Remuneración	- Reconocimiento		
			Riesgo y toma de decisiones	- Actitudes de cambio - Toma de decisiones		
			Apoyo	- Acompañamiento - Espíritu de ayuda		
Tolerancia al conflicto	- Manejo de conflicto					

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística utilizada
Tipo: Básica Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativo	Población: 722 colaboradores Muestra: 250 colaboradores	Variable 1: Liderazgo transformacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Adaptado de Bertha Judith Huillca Condori Variable 2: Clima organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Adaptado de Miriam Janneth Almeida Guillen	Estadísticos descriptivos Tablas estadísticas Gráficos estadísticos Medidas de dispersión Desviación estándar Estadísticos inferenciales Rho de Spearman

Anexo 2. Instrumento de recolección

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Instrucciones. El cuestionario presenta frases precisas, que permite recopilar la información de cómo el colaborador percibe el liderazgo transformacional en la Municipalidad de Lurín. Para ello solicitamos que responda con la mayor franqueza posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo con su apreciación. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la situación laboral.

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Influencia idealizada						
1	Mi jefe actúa en formas que construyen mi respeto hacia él.	1	2	3	4	5
2	Me transmite orgullo por estar asociado con él.	1	2	3	4	5
3	Demuestra sentido de poder y confianza.	1	2	3	4	5
4	Tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá.	1	2	3	4	5
5	Toma una posición adecuada respecto asuntos difíciles.	1	2	3	4	5
6	Va más allá de su interés por el bien del grupo.	1	2	3	4	5
Motivación e inspiración						
7	Aumenta con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito.	1	2	3	4	5
8	Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.	1	2	3	4	5
9	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr.	1	2	3	4	5
10	Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.	1	2	3	4	5
Estimulación intelectual						
11	Me ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo.	1	2	3	4	5
12	Mi jefe es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas.	1	2	3	4	5
13	Me sugiere nuevas formas de trabajo.	1	2	3	4	5
14	Me proporciona nuevas formas para solucionar los problemas.	1	2	3	4	5
15	Incita a hacer más de lo que tenía previsto.	1	2	3	4	5

16	Me anima a ser crítico y reflexivo.	1	2	3	4	5
Consideración individualizada						
17	Me trata como persona individual más que como miembro de grupo.	1	2	3	4	5
18	Escucha atentamente mis intereses.	1	2	3	4	5
19	Promueve mi autodesarrollo.	1	2	3	4	5
20	Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: El cuestionario presenta frases precisas, que permite recopilar la información de cómo el colaborador percibe el clima organizacional de la Municipalidad de Lurín. Para ello solicitamos que responda con la mayor franqueza posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo con su apreciación. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la situación laboral.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Estructura						
1	Considera importante la misión de la municipalidad.	1	2	3	4	5
2	Se siente comprometido con la visión de la municipalidad.	1	2	3	4	5
3	Tiene claro a quien reportar o informar sobre sus actividades.	1	2	3	4	5
4	Las normas establecidas en el Reglamento Interno son conocidas.	1	2	3	4	5
Responsabilidad individual						
5	Crea sus propias exigencias para con su labor.	1	2	3	4	5
6	Toma sus propias decisiones sin obstrucción.	1	2	3	4	5
7	Asumes un compromiso elevado con la institución en tu labor.	1	2	3	4	5
8	Asumes con responsabilidad las consecuencias de las decisiones que toma.	1	2	3	4	5
Remuneración						
9	Es reconocido en acto público su buen desempeño.	1	2	3	4	5
10	Le otorgan resoluciones de reconocimiento por su destacada labor.	1	2	3	4	5
Riesgo y toma de decisiones						
11	Es innovador en la solución de los problemas laborales.	1	2	3	4	5
12	Es incentivado al logro de objetivos.	1	2	3	4	5
13	Acepta riesgos calculados para alcanzar las metas propuestas.	1	2	3	4	5
14	Le apoyan en la realización de actividades.	1	2	3	4	5

Apoyo						
15	Se le otorga segundas oportunidades acompañado de sugerencias.	1	2	3	4	5
16	Toma en cuenta las recomendaciones dadas en la supervisión para mejorar su desempeño.	1	2	3	4	5
17	Percibe ayuda por parte de su jefe.	1	2	3	4	5
18	Considera que existe un apoyo mutuo por parte de sus compañeros.	1	2	3	4	5
Tolerancia al conflicto						
19	Evita conflictos personales.	1	2	3	4	5
20	Es tolerante ante las opiniones discrepantes.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

MG. RETAMOZO RIOJAS DANNY

DNI: 03695192

Especialidad del validador: Temático [X] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Validación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

Mg. RETAMOZO RIOJAS DANNY

DNI: 03695192

Especialidad del validador: Temático [X] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

- ***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

- ***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [x] Estadístico []

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [x] Estadístico []

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Informe de índice de coincidencia

RUT JAEL HUAPAYA MARTÍNEZ TESIS PARA REPOSITORIO _ RUT JAEL HUAPAYA MARTIN... Detalles de la entrega Ayuda

COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LURÍN - 2022

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA
RUT JAEL HUAPAYA MARTÍNEZ
ORCID: 0000-0002-4794-4995

ASESOR
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

Compartir

Página 1 de

Fuentes principales Todas las fuentes

104 Exclusiones de similitud

15%
similitud general

1 repositorio.autonoma.edu.pe INTERNET 12%

2 Universidad César Vallejo el 201... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

3 Universidad Autónoma del Perú ... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

4 Universidad Nacional Micaela B... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

5 www.repositorio.unasam.edu.pe INTERNET <1%

unsa el 2022 05 01

Marcas de alerta

15% similitud general

Detalles del documento

AI

Anexo 5. Constancia emitida por la empresa que acredita la realización del estudio.



MUNICIPALIDAD DE LURÍN
CONSTRUYENDO LA CIUDAD DEL FUTURO
SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Referencia: Carta S/n Exp. N° 020078-2022.
Carta S/n Exp. N° 021139-2022.
Carta S/n Exp. N° 021141-2022.

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad de Lurín, en atención a los documentos de referencia, autoriza y otorga facilidades a la Srta. **RUT JAEL HUAPAYA MARTÍNEZ**, identificado con DNI N° 72634748, estudiante de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, para el desarrollo de su trabajo de tesis, titulado: ***"Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín"***.

Lurín, 05 de diciembre de 2022.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURÍN
Gerencia de Administración y Finanzas

Abog. Raúl Pablo Franco Romero
Subgerente de Gestión de Recursos Humanos



MUNICIPALIDAD DE LURÍN
CONSTRUYENDO LA CIUDAD DEL FUTURO

INFORME N° 854-202 -SGRH-GAE/ML

KSP
MUNICIPALIDAD DE LURÍN
SECRETARÍA GENERAL
F02
RECEBIDO

A : Abog. Hernán Edilberto Ampuero Sánchez.
Secretario General
De : Abog. Estanislao A. Kobylinsky Garcia
Sub Gerente de Recursos Humanos
Asunto : Acceso a la Información Pública Ley N° 27806
Referencia : Exp. N° 9282-2022
Fecha : Lurín, 30 de junio del 2022

Por medio de la presente, tengo a bien dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez remito a su despacho el Expediente N° 9282-2022 dando respuesta a lo solicitado por la administrada:

- 1.- Que, mediante Expediente N° 9282-2022 de fecha 23 de junio del presente año la administrada Huapaya Martinez Rut solicita información del número de trabajadores de la Municipalidad de Lurín; para un trabajo de Tesis.
- 2.- Que, en atención al documento antes referido mediante el presente informe se da respuesta a la solicitud ya que toda información que posea el Estado se presume pública, salvo las excepciones expresamente previstas por el artículo 15 del presente TUO de la Ley N°27086 - Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y; siendo que la Sub Gerencia de Recursos Humanos registra un total de 722 trabajadores Cas correspondientes a esta Entidad Edil.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi estima y consideración.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DE LURÍN
DEPENDENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Abog. ESTANISLAO KOBYLINSKI G.
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

201	5	5	4	5	3	5	5	3	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	
202	5	5	3	5	3	5	5	5	5	2	2	5	5	5	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	5	2	4	4	5	3	5	5	5	2	2	5	3	3	5	5			
203	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	5	4	5	5	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5		
204	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	2	2	2	5	3	3	4	2	4	5	5	4	5	3	5	5	5	3	3	2	3	4	4	4	5	
205	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	3	3	5	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5
206	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5		
207	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5		
208	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	
209	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	4	2	3	3	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5
210	5	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	3	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5
211	5	5	5	5	2	5	4	2	4	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5
212	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	5	5	
213	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	2	2	2	3	5	4	5	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5	
214	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	
215	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	4	5	5		
216	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5		
217	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	
218	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5		
219	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	2	3	3	3	2	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5
220	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
221	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	4	5	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	
222	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5		
223	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	
224	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	
225	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
226	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	2	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	5	3	2	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5
227	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	3	4	3	5	3	4	3	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	
228	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5
229	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5
230	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	2	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	4	5	5
231	5	5	3	5	5	5	5	2	4	3	2	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	
232	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	5	3	3	5	4	5	3	5	3	5	3	5	4	4	5	3	4	5	5	5	
233	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	2	2	2	5	5	3	4	2	3	5	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5	5	
234	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	
235	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	
236	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	
237	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	
238	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	5
239	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	5	3	3	2	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	2	5	5	5	
240	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	4	5	4	3	4	3	5	5	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5

241	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	3	2	2	2	5	5	3	4	2	3	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5			
242	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5		
243	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5		
244	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5		
245	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	5	3	5	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5			
246	5	5	5	5	2	3	4	2	5	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	2	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	5	5	5		
247	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	5	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	
248	5	4	5	5	4	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	5	3	3	4	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	5		
249	5	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	
250	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5

Anexo 7. Plan de acción

Plan de acción para implementar el liderazgo transformacional en el clima organizacional de los colaboradores de en la municipalidad de Lurín – 2022.

7.1. Presentación

El plan de acción es para la municipalidad se recomienda aplicar las habilidades de un líder transformacional que mejoren el trato con los colaboradores, por ende, se podrá aprovechar mejor el desempeño del colaborador, considerando importante sus aportes, incrementado su compromiso con la municipalidad, por lo tanto, la municipalidad obtiene mayores beneficios.

7.2. Objetivo

Lograr que la municipalidad, se posicione como una organización sólida, aplicando el liderazgo transformacional por medio del trato entre jefes y colaboradores para mejorar el clima organizacional.

7.3. Misión

Promover el cambio, proyectar nuevas estrategias que motiven y contribuyan en el desarrollo de los colaboradores para obtener un mejor desempeño y compromiso con la municipalidad.

7.4. Visión

Para el siguiente año se espera que la municipalidad de Lurín desarrolle el liderazgo transformacional para que obtenga una relación sólida con sus colaboradores y mejorar el clima.

	Plan de liderazgo transformacional					
Acción	Qué	Cómo	Con qué	Cuando	Quién	Cuánto
Acción 1: Liderazgo transformacional y clima organizacional	Desarrollar un plan de acción dirigido a los jefes de áreas y colaboradores, sobre la importancia de un liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitar a los jefes - Adaptar un ambiente para concientizar la importancia del trabajo en equipo. 	Jefes Colaboradores	Julio 2023	Área de recursos humanos	S/ 300 por las reuniones.
Acción 2: Influencia idealizada	Implementar talleres dirigidos a los jefes de áreas, donde se desarrollen diferentes técnicas para destacar sus habilidades laborales.	<ul style="list-style-type: none"> - Programar talleres que se lleven a cabo cada dos meses con una duración de 2 horas, sobre el perfil de un líder transformacional. - Realizar encuestas virtuales cada fin de mes al colaborador para conocer la percepción que tiene sobre su jefe 	Jefes Colaboradores	Agosto 2023	Área de recursos humanos	S/. 350 para implementar el taller.
Acción 3: Motivación inspiracional	Otorgar reconocimientos especiales para motivar a los colaboradores.	- Cada fin de mes se debe otorgar reconocimientos a los colaboradores por sus logros.	Jefes Colaboradores	Todos los meses	Área de recursos humanos	S/. 700 para los presentes.

		<ul style="list-style-type: none"> - Implementar espacios de trabajos seguros y agradables con las herramientas necesarias. - Implementar programas de desarrollo personal. 				
Acción 4: Estimulación intelectual	Realizar talleres de capacitación, para los jefes de área con sus colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> - Programar talleres donde se realicen actividades que estimulen la participación y el desarrollo de habilidades del colaborador. - Realizar test para conocer y evaluar las habilidades del colaborador 	Jefes Colaboradores	Todos los meses	Área de recursos humanos	S/. 350 para implementar el taller.
Acción 5: Consideración individualizada	Incentivar al líder sobre considerar al colaborador individualmente, con asesoramiento personalizado.	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar entrevistas individuales a los colaboradores. - Programar talleres de capacitación. 	Jefes Colaboradores	Cada mes	Área de recursos humanos	S/. 300 para las reuniones.
TOTAL						S/. 2, 000