



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 EMPRESA ORBES AGRÍCOLA, SEDE LIMA - 2020

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

AUTOR

JAIME HRISTO PERALTA JORGE

ORCID: 0009-0007-2798-8636

ASESORA

DRA. ROSA YSABEL MORENO RODRÍGUEZ

ORCID: 0000-0002-8357-4514

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, NOVIEMBRE 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

Peralta Jorge, J. H. (2023). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Jaime Hristo Peralta Jorge
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73450194
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-2798-8636
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Rosa Ysabel Moreno Rodríguez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	17851154
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8357-4514
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	James Arístides Pajuelo Rodriguez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	03497186
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Pablo Enrique Cabral Byrne
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10280491
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40612463
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020
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 ADMINISTRACION DE
EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por: MAG. PAJUELO RODRIGUEZ, JAMES ARÍSTIDES quien lo preside y los miembros del Jurado MAG. CABRAL BYRNE, PABLO ENRIQUE y DR. MARCELO QUISPE, LUIS ALBERTO, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ORBES AGRÍCOLA, SEDE LIMA - 2020


Presentado por el bachiller:

1) JAIME HRISTO PERALTA JORGE


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

APROBADO POR MAYORÍA

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 03 de noviembre del 2023.



PRESIDENTE
MAG. PAJUELO RODRIGUEZ,
JAMES ARÍSTIDES



SECRETARIO
MAG. CABRAL BYRNE, PABLO
ENRIQUE



VOCAL
DRA. MARCELO QUISPE,
LUIS ALBERTO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

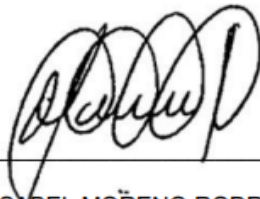
Yo ROSA YSABEL MORENO RODRÍGUEZ docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesora de la tesis titulada:

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ORBES AGRÍCOLA, SEDE LIMA - 2020”

Del bachiller JAIME HRISTO PERALTA JORGE, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 14% 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, 8 de noviembre de 2023



ROSAL YSABEL MORENO RODRÍGUEZ

DNI: 17851154

DEDICATORIA

A mis seres queridos,
especialmente a mis padres, hermana y
mis abuelos, ya que son mis motivos
principales por ello me supero cada día y
sobrepasando mis límites.

AGRADECIMIENTOS

Un sincero reconocimiento a mi asesora por su inigualable motivación, apoyo y orientación, proporcionando sus valiosos conocimientos que fueron esenciales para la elaboración exitosa de esta tesis y la culminación exitosa de esta investigación. Asimismo, deseo expresar mi gratitud a los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, Sede Lima, quienes amablemente participaron en la aplicación de los instrumentos y cuyas respuestas francas han sido fundamentales para el avance de esta investigación. Asimismo, a mis padres, cuya constante motivación, apoyo intelectual y aliento emocional han sido pilares fundamentales durante todo el proceso de creación de este trabajo. También quiero reconocer a mis educadores durante mi tiempo en la universidad, así como a aquellos que han sido maestros en mi vida académica y personal.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	24
1.3 Objetivos de la investigación	26
1.4 Limitaciones de la investigación.....	26
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios.....	29
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	35
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada.....	50
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	53
3.2 Población y muestra.....	54
3.3 Hipótesis.....	55
3.4 Variables – Operacionalización.....	55
3.5 Métodos y técnicas de investigación.....	58
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados.....	59
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos.....	61
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento.....	64
4.1.1 Análisis de fiabilidad.....	65
4.2 Resultados descriptivos de las variables.....	66
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones.....	68
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas.....	76
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio.....	77
4.6 Procedimientos correlacionales.....	77
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Discusiones.....	83

5.2	Conclusiones.....	85
5.3	Recomendaciones.....	87

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Cuadro de operacionalización del liderazgo transformacional
- Tabla 2 Cuadro de operacionalización del clima organizacional
- Tabla 3 Resultados de validación del cuestionario del liderazgo transformacional
- Tabla 4 Resultados de validación del cuestionario del clima organizacional
- Tabla 5 Fiabilidad del instrumento del liderazgo transformacional
- Tabla 6 Fiabilidad del instrumento del clima organizacional
- Tabla 7 Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional
- Tabla 8 Análisis descriptivo de la variable clima organizacional
- Tabla 9 Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada
- Tabla 10 Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional
- Tabla 11 Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual
- Tabla 12 Análisis descriptivo de la dimensión consideración individual
- Tabla 13 Análisis descriptivo de la dimensión identidad organizacional
- Tabla 14 Análisis descriptivo de la dimensión cooperación
- Tabla 15 Análisis descriptivo de la dimensión recompensa
- Tabla 16 Análisis descriptivo de la dimensión autonomía
- Tabla 17 Análisis descriptivo de la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional
- Tabla 18 Resultados de la prueba de normalidad de la variable
- Tabla 19 Resultados de correlación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional
- Tabla 20 Resultados de correlación entre la influencia idealizada y el clima organizacional
- Tabla 21 Resultados de correlación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional
- Tabla 22 Resultados de correlación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional
- Tabla 23 Resultados de correlación entre la consideración individualizada y el clima organizacional

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional
- Figura 2 Análisis descriptivo de la variable clima organizacional
- Figura 3 Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada
- Figura 4 Análisis descriptivo de la variable motivación inspiracional
- Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual
- Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada
- Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión identidad organizacional
- Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión cooperación
- Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión recompensas
- Figura 10 Análisis descriptivo de la dimensión autonomía
- Figura 11 Análisis descriptivo de la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ORBES AGRÍCOLA, SEDE LIMA - 2020

JAIME HRISTO PERALTA JORGE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo primordial la establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, Sede Lima – 2020. El estudio es de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, corte transversal y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 40 colaboradores y no se consideró muestra. Los cuestionarios utilizados están conformados por 16 ítems para la prueba de liderazgo transformacional y 16 ítems para la prueba de clima organizacional. Los instrumentos aplicados a la muestra exhibieron una alta confiabilidad, según el coeficiente alfa de Cronbach demostraron resultados de 0.961 para el cuestionario de liderazgo transformador y 0.896 para el cuestionario que evalúa el clima organizacional. Los resultados de la prueba de hipótesis revelaron un resultado rho de Spearman de 0.854, con un valor de significancia de 0.000. Consecuentemente, se dedujo que existe una relación altamente significativa entre el liderazgo transformador y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, Sede Lima – 2020. Finalmente se recomendó la implementación de iniciativas orientadas hacia el liderazgo transformador.

Palabras clave: liderazgo transformacional, clima organizacional, incentivo, estimulación

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE
COLLABORATORS OF THE ORBES AGRÍCOLA COMPANY, LIMA
HEADQUARTERS - 2020**

JAIME HRISTO PERALTA JORGE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

The primary objective of the research was to establish the relationship between transformational leadership and the organizational climate in the collaborators of the company Orbes Agrícola, Lima Headquarters - 2020. The study is basic, correlational level, non-experimental design, cross-sectional and focus quantitative. The population was made up of 40 workers and was not considered a sample. The questionnaires used are made up of 16 items for the transformational leadership test and 16 items for the organizational climate test. The instruments applied to the sample exhibited high reliability, according to Cronbach's alpha coefficient, they demonstrated results of 0.961 for the transformational leadership questionnaire and 0.896 for the questionnaire that evaluates the organizational climate. The results of the hypothesis testing revealed a Spearman's rho result of 0.854, with a significance value of 0.000. Consequently, it was deduced that there is a highly significant relationship between transformative leadership and the organizational climate in the employees of the company Orbes Agrícola, Lima Headquarters – 2020. Finally, the implementation of initiatives oriented towards transformative leadership is recommended.

Keywords: transformational leadership, organizational climate, incentive, stimulation

INTRODUCCIÓN

En la época actual, los empleados buscan organizaciones que respalden su crecimiento profesional, que les ofrezcan oportunidades mejoradas y un entorno laboral satisfactorio. Es fundamental que estas empresas elijan de manera prioritaria desarrollar y nutrir habilidades de liderazgo en sus trabajadores, exponiéndolos a desafíos innovadores y transformaciones, esenciales en el contexto actual de cambio globalizado. La necesidad de líderes capaces de cambiar la perspectiva y fomentar el despliegue del potencial de los colaboradores es crucial en este día y edad. En medio de la competencia en los diferentes sectores, las empresas deben llevar a cabo investigaciones cuidadosas para identificar y promover a los líderes más aptos, catapultando así su progreso en la industria y facilitando la formación de nuevos líderes. Esta estrategia los vuelve más competitivos, manteniendo a los empleados y líderes en el epicentro de la prioridad. Las actitudes y valores de los trabajadores y los rasgos distintivos de los líderes desempeñan un papel determinante en la obtención de resultados organizacionales.

Es esencial que las empresas redirijan su atención, no solo hacia los cambios en sus políticas generales, sino especialmente hacia la dinámica de los equipos de trabajo. Conceder un margen mayor de autonomía permite crear un ambiente que requiere líderes con un enfoque transformador, líderes que renuncien a enfocarse exclusivamente en la ganancia financiera y se centren en el capital humano. El liderazgo transformador tiene la capacidad de influir en el ambiente laboral, generando una influencia positiva y creando un entorno más agradable para los individuos y los equipos. En ese sentido, Bass (1985) menciona: “El modelo de liderazgo transformacional ha recibido tanta atención de los estudiosos y

profesionales es que representa la naturaleza cambiante de la dirección efectiva como lo vemos ahora en las empresas, gobiernos y los movimientos sociales” (p. 224).

En una perspectiva adicional, el clima organizacional surge como uno de los pilares fundamentales para cualquier empresa, ya que contribuye sustancialmente al entorno laboral. Este entorno se compone de características sociales y psicológicas que moldean las interacciones de los trabajadores tanto dentro como fuera de la organización. Los empleados, en su carácter de identificación con la empresa, influyen directamente en su desempeño. Aunque los elementos materiales ofrecidos por la empresa son importantes, el ambiente y la autonomía proporcionados también desempeñan un papel crucial. Más allá de encontrar candidatos que satisfagan todos los requisitos de un puesto, es imperativo considerar que, sin un entorno propicio, estos individuos no podrán desplegar todo su potencial. Al respecto, Brunet (1987) explica: “El clima dentro de una organización también puede descomponerse en término de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, etc.” (p. 12).

La investigación aborda la problemática de la interacción entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional entre los empleados de la empresa Orbes Agrícola con sede en Lima. La necesidad de abordar los desafíos en las áreas laborales y su impacto en el componente humano de los empleados subyace en la búsqueda de soluciones para mejorar el ambiente laboral y alinear los objetivos personales con los de la empresa. Además, se aspira a enriquecer las relaciones interpersonales entre líderes y empleados, fomentando un entorno propicio para el logro de metas tanto individuales como corporativas. A través de enfoques como el fortalecimiento de la formación, el papel de los líderes como agentes influyentes en los equipos de trabajo y el uso de herramientas como talleres de liderazgo, se

pretende impulsar el crecimiento profesional, fomentar la comunicación y la motivación, y mejorar la capacidad y destrezas del personal.

El problema de investigación que se aborda en estudio es: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020?

Además, se tiene como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020.

Por otro lado, la formulación de la hipótesis alterna es: Existe relación significativamente entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020.

Este estudio se encuentra estructurado en cinco capítulos cuyos contenidos se describen a continuación para una mejor comprensión del lector:

En el primer capítulo se abordó la identificación de la problemática que permitió formular el problema de investigación, luego se desarrolló la importancia y justificación de la investigación donde se explica que parte de la problemática se pretende desarrollar, posteriormente, se desarrollaron los objetivos del estudio, para culminar con las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo del estudio.

En el segundo capítulo se desarrolló las bases teóricas del estudio que básicamente comprende la revisión y análisis de los antecedentes que respaldan la investigación, posteriormente se desarrolló las teorías vinculadas y que brindan el fundamento a las variables de estudio, para culminar con las definiciones de los términos desarrollados en las bases teóricas.

El tercer capítulo se desarrolló el marco teórico del estudio, en este acápite se logró evidenciar el tipo y el diseño de investigación, así como la identificación de la

población y muestra del estudio, luego se formularon las hipótesis y la operacionalización de las variables, así como las técnicas utilizadas para recopilar datos y los instrumentos empleados en ese proceso. Finalmente, se explica el procesamiento y análisis de los datos recopilados.

En el cuarto capítulo se explicaron los resultados de la investigación donde se evidencia los resultados de la validación y confiabilidad de los cuestionarios, luego se desarrollaron los análisis descriptivos de las variables como de las dimensiones, posteriormente se desarrolló la prueba de normalidad de las variables que ayudan a determinar el estadístico que se aplicó posteriormente en la prueba de hipótesis.

En el quinto capítulo se llevó a cabo una discusión profunda de los resultados obtenidos con los antecedentes del estudio, seguidamente se presentaron las conclusiones generales derivadas de la investigación. Finalmente, se proporcionan las recomendaciones basadas en los hallazgos realizados.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

En el contexto empresarial actual, las organizaciones han demostrado un interés significativo en la adopción de un líder en lugar de un mero jefe, con el propósito de adecuarse a las últimas corrientes en términos de tecnología y procesos operativos y administrativos. En lo que respecta al papel del líder, desempeña un papel fundamental en la configuración de la dirección de la organización, ejerciendo influencia sobre sus subordinados a través de una comunicación efectiva que les permita colaborar de manera conjunta en pos del beneficio económico y personal de la empresa. En el marco de este enfoque de liderazgo transformacional, es imperativo que el líder aporte un valor adicional en comparación con un simple jefe. Esto le permitirá alcanzar metas no solo financieras, sino también enriquecer la dimensión humana de la empresa, reconociendo que no todo gira en torno a lo monetario, sino que también es esencial dar relevancia al bienestar y desarrollo de los trabajadores. Asimismo, es crucial que la organización cultive un ambiente de trabajo favorable que esté alineado con lo mencionado anteriormente, lo que contribuirá al crecimiento tanto de los empleados como de la propia organización. Este enfoque integral y centrado en el liderazgo tiene el potencial de elevar la imagen de la empresa en la sociedad y en el ámbito global, demostrando su compromiso no solo con el éxito financiero, sino también con el bienestar y desarrollo de las personas.

Actualmente, las estrategias de liderazgo aplicadas por los superiores están en constante evolución en comparación con lo que se entendía tradicionalmente como liderazgo. El aumento constante de la oferta en el mercado laboral se hace evidente que el mero conocimiento y aplicación de técnicas ya no son suficientes para conectar de manera efectiva con los colaboradores. A lo largo del tiempo, los colaboradores han adoptado un enfoque más orientado hacia la recompensa monetaria y se han

vuelto más exigentes en cuanto a sus deseos, como un ambiente de trabajo saludable en la organización. Esto ha llevado a que el comportamiento de los candidatos sea más variable a la hora de tomar decisiones sobre dónde trabajar, generando ciertas incertidumbres en las organizaciones al tratar de atraer a los posibles colaboradores

Desde esta perspectiva, la influencia del liderazgo se manifiesta de manera variable en el entorno organizacional, pudiendo ser tanto beneficiosa como perjudicial, el cual Peruzzo et al. (2019) definen como: “Un conjunto de comportamientos formales e informales esenciales para lograr los objetivos, pues afecta la motivación y el desempeño de los empleados” (p. 722) y para materializar esos objetivos, se necesitan líderes que demuestren ser verdaderos generadores del cambio social y que concreten el bienestar social (Contreras y Jiménez, 2016). En ese sentido, Erturk y Ziblim (2020) indican que dentro de un clima organizacional: “Se forma por las impresiones que los trabajadores tienen en base a las experiencias vividas dentro del ambiente de trabajo” (p. 43), este clima organizacional debe estar ligado con el grado de motivación de sus integrantes. Esto se refleja en el ambiente laboral y, en particular, en las dinámicas de satisfacción, interés y colaboración cuando se trata de un liderazgo efectivo y positivo. Si es baja, se observarán estados de desinterés e insatisfacción (Chiavenato 2015).

A nivel mundial, al establecer y desarrollar sus propias empresas, resulta esencial contar con líderes que puedan liderar de manera competitiva, establecer metas organizativas claras y fomentar una colaboración efectiva con los empleados en su entorno laboral. Según Hay Group (2021) consultora internacional, en una encuesta realizada por la que abarcó a 3800 líderes, arrojó como resultado que la presencia de líderes competentes en la organización es un factor crítico para el éxito empresarial, ya que tiene un impacto significativo en los indicadores de productividad

y la participación en el mercado. Es importante destacar que el liderazgo transformacional emerge como un elemento fundamental, ya que influye directamente en el 70% del clima laboral y el 30% del rendimiento del capital humano en las organizaciones.

Por otro lado, En México, según un informe de Keep On Moving (KOM, 2018) se ha identificado que existe una investigación que concluye con un aumento del 23% en la rotación de personal. Este incremento se atribuye a la negligencia consciente por parte de las organizaciones en lo que respecta al clima laboral. Es decir, se observa una falta de atención deliberada por parte de los líderes y las organizaciones en la creación de un ambiente de trabajo propicio, lo cual se traduce en una insatisfacción entre los colaboradores. Esto se ha evidenciado especialmente en empresas del sector inmobiliario. El clima laboral es uno de los aspectos intangibles más cruciales en las empresas, pero lamentablemente ha sido descuidado en los últimos años. Esta falta de atención puede desencadenar una serie de problemas que repercuten directamente en la productividad de la empresa y, en última instancia, pueden llevar a la deserción de los colaboradores. El clima organizacional también tiene un impacto en el desarrollo personal y relacional de los colaboradores, ya que gran parte de la calidad del trabajo y los resultados finales dependen del ambiente laboral que los líderes crean.

Un clima laboral saludable promueve el bienestar de los empleados y se enfoca en la calidad de las relaciones interpersonales en lugar de centrarse únicamente en incentivos monetarios. El fracaso en la promoción de este bienestar puede contribuir a las altas tasas de rotación de personal. El estudio *Preparing for take-off*, realizado por KOM (2018), identifica varios factores que están relacionados con estas altas tasas de rotación y señala que algunas organizaciones a veces optan por ignorar

estos factores, lo que a su vez agrava el problema y lleva a tomar decisiones de manera reactiva en lugar de proactiva.

A nivel de Latinoamérica, la investigación sobre las variables en estudio ha sido abordada en múltiples países. Pilligua y Arteaga (2019) explican que, en el caso de Colombia, se ha notado una escasez de análisis y aplicaciones relacionadas con el liderazgo y el clima laboral en el sector terciario de las organizaciones. Esta carencia de estudios motivó a los autores a llevar a cabo una investigación en el año 2019. El estudio se basó en una muestra de 1664 empleados de la Entidad Aerocivil, abarcando diversas regiones a nivel nacional en Colombia, con una representación equitativa de hombres y mujeres, y un rango de edades que abarcaba desde menos de 25 años hasta más de 50 años. El propósito central de esta investigación fue explorar los factores que ejercen influencia en el comportamiento de los colaboradores en relación con la creación de un clima laboral favorable. Para abordar esta cuestión, se optó por analizar el liderazgo transformacional en los empleados de toda la región del país. Los resultados indicaron que cuando se cultiva un entorno laboral positivo y se cuenta con líderes efectivos que brindan estímulo y dirección, se fomenta una mayor calidad en el trabajo y un mayor compromiso por parte de los colaboradores. Además, se observó una relación sólida entre estas variables y su influencia en la calidad del trabajo y el bienestar humano.

Por otro lado, Gonzales (2018), en su artículo sobre el liderazgo en las organizaciones destaca que el 74% de las empresas de la región considera el desarrollo del liderazgo como una prioridad estratégica para mejorar el clima laboral. Sin embargo, solo el 44% de estas organizaciones se preocupa por planificar y promover el liderazgo, y apenas el 19% tiene un plan de sucesión efectivo para cubrir posiciones de liderazgo en la organización. El intento de solución al problema de la

gestión del liderazgo contempla la aplicación de evaluaciones por competencias y el feedback 360°. Desde esta perspectiva es importante que las organizaciones deben implementación componentes como el desempeño del personal, su potencial, su disposición y su adaptabilidad que permitan mejorar las prácticas de liderazgo y, en última instancia, identificar sucesores que estén a la altura de las expectativas y promover un enfoque más centrado en la experiencia en el desarrollo de líderes. La investigación y las prácticas relacionadas con el liderazgo son contribuciones valiosas que influyen en el comportamiento de los colaboradores y en el clima laboral, permitiendo a las organizaciones tomar decisiones efectivas para identificar y formar a futuros líderes estratégicos, lo que impacta directamente en la cultura de la organización y en la satisfacción de los colaboradores.

A nivel nacional, Aptitus (2019) en la encuesta que realizó resultó que 8 de cada 10 trabajadores considera que el clima laboral es un factor importante de su desempeño. Además, afirma que 9 de cada 10 trabajadores si el clima laboral es negativo renunciaría, también afirma que el clima laboral afecta directamente al rendimiento y motivación de manera directa, en la cual esto genera respuestas positivas como el impacto de compromiso con la compañía. además, las empresas están preocupados hacen permanente monitorear la evolución de su clima laboral, por ellos también es importante el liderazgo, la comunicación, el compromiso del colaborador, etc. para mantener los objetivos de la compañía en buena dirección una de la condición es su motivación, y el clima debe ser permanente y no esporádico ya que tiene resultados negativo. así mismo fomenta capacitaciones, actividades y prácticas que fomenten la integración, y satisfacción en los colaboradores, por parte también desarrollar habilidades personales para formar líderes y así crear clima laboral apropiado. Se concluye que el clima laboral es un factor importante en la

satisfacción, calidad, desempeño y compromiso del colaborador que van más allá de un solo trabajo del colaborador, sino también las técnicas que se utilizan para tener permanente ese clima laboral favorable.

Por otro lado, de acuerdo con un informe publicado en el diario Perú 21 (2018) se observa que la presencia de jefes altamente autoritarios en una cultura jerárquica, que prioriza la posición de dominio, se encuentra entre las principales causas de desmotivación de los trabajadores peruanos. Esta desmotivación se atribuye directamente a los jefes inmediatos, independientemente de los aspectos relacionados con la remuneración y los horarios de trabajo. El enfoque deseable tanto para líderes como para empresas debería ser la motivación de sus colaboradores con el fin de obtener un rendimiento óptimo en sus roles laborales. Sin embargo, este objetivo a menudo se ve obstaculizado por el temor a un sistema que no fomenta el desarrollo de los jóvenes profesionales debido al miedo a ser reemplazados.

Los jefes, en su afán de conservar su posición, limitan el avance de sus equipos, lo que a su vez genera frustración entre los empleados al sentir que están estancados en sus roles. La falta de oportunidades de desarrollo profesional y la presencia de líderes ineficaces contribuyen a que los trabajadores peruanos, en general, no disfruten de su trabajo y enfrenten un clima laboral poco favorable. Adicionalmente, las empresas medianas en el país enfrentan desafíos en términos de madurez organizativa, lo que a menudo impide la implementación de una cultura de liderazgo sólida y políticas efectivas de gestión del talento para elevar el nivel de sus colaboradores. Esta situación resalta la necesidad de promover un cambio en la dinámica laboral para mejorar el ambiente de trabajo y fomentar el crecimiento profesional en el contexto peruano.

Por otro lado, en un artículo del diario Gestión (2020) se habla sobre el

liderazgo en los tiempos de crisis, donde muchos de las personas han perdido trabajos, y además los futuros de la empresa y de la propia incertidumbre propia de esta situación en la cual esto muestra que la gente necesita mucha dirección y que la moral se mantenga en alto de forma tal que haya un alineamiento total con los objetivos de la empresa. En la cual tienes los siguientes consejos; un primer consejo es relativo a la visibilidad del líder, segundo consejo tiene que ver con el mensaje, tercer consejo es relativo a liderar un cambio en el sistema de remuneraciones.

A nivel local, se considera el caso de la empresa Obres Agrícola S.A.C., una entidad de servicios dedicada a la comercialización de tractores en la ciudad de Lima. El objetivo principal de esta empresa es destacar como la principal proveedora de soluciones tecnológicas para el sector agropecuario en Perú, abarcando áreas como tractores agrícolas, equipos de pulverización, espacios verdes y riego tecnificado. Aunque la compañía se originó en Lima, cabe destacar que Obres Agrícola tuvo su inicio en el Perú en 1999 en la región de los Andes peruanos. A lo largo de 19 años de crecimiento sostenido, ha evolucionado para convertirse en la empresa líder en venta de tractores con capital peruano. Su alcance se extiende a nivel nacional y abarca un pequeño porcentaje del mercado extranjero (2% en Ecuador y Bolivia). Además de su enfoque comercial, Colliers International también se destaca por su capacidad logística en el desarrollo, gestión y ejecución de proyectos relacionados con el riego tecnificado y actividades afines. Asimismo, su calificación como facilitadores de financiamiento a través de COFIDE para cultivos de agroexportación les permite ser un aliado estratégico para agricultores, mineros, industriales e instituciones comprometidas en promover el uso de tecnologías.

Desde la perspectiva del liderazgo, se reconoce que los líderes de la empresa tienen la responsabilidad de nutrir, inspirar y motivar a sus empleados. Esto impulsa

el crecimiento y la adaptación de los empleados a las innovaciones y cambios que, a su vez, contribuyen al crecimiento personal y al desarrollo futuro tanto de la empresa como de los propios empleados. Esta relación de liderazgo contribuye al éxito mutuo en el ámbito laboral. Desde la óptica del liderazgo, es fundamental que los líderes establezcan relaciones de confianza con sus empleados y fomenten un ambiente laboral positivo. Deben ejercer un liderazgo proactivo que motive a los empleados, generando un impacto positivo en sus vidas cotidianas. Además, deben agregar valor desde una perspectiva humana en la toma de decisiones y en las acciones que emprenden en el ámbito laboral. La problemática en relación con esta variable es importante mencionar que, respecto a la dimensión de estímulo intelectual, se observa la presencia de algunos líderes que no exploran ni buscan enfoques distintos para resolver problemas. Además, no brindan el apoyo necesario para que los colaboradores puedan desarrollar soluciones por sí mismos frente a desafíos. En lo que respecta a la motivación inspiradora, se nota que algunos líderes carecen de una visión de futuro sólida, lo que resulta en la falta de compromiso y entusiasmo del equipo hacia el proyecto. En cuanto a la influencia idealizada, se percibe la ausencia de liderazgo efectivo, convicción y objetivos claros por parte de los jefes, lo que hace que los colaboradores no encuentren un modelo a seguir en ellos. Finalmente, en relación con la consideración individualizada, el jefe no siempre mantiene una conexión cercana con su equipo, limitándose a una comunicación superficial que no promueve la motivación, el rendimiento ni un clima laboral saludable. Además, muestra poco interés por las necesidades laborales de los colaboradores, lo que se traduce en la falta de un ambiente de colaboración en el que el jefe se preocupe genuinamente por el bienestar de sus empleados.

En una situación en la que el liderazgo es deficiente, se desencadenan

diversas consecuencias. En primer lugar, la falta de un líder efectivo dificulta la orientación y la toma de decisiones, lo que afecta la capacidad de los colaboradores para alcanzar las metas y objetivos de la empresa. Además, se pierde el vínculo y el valor que un líder sólido aporta a los colaboradores, lo que disminuye la motivación para superarse a sí mismos y contribuir al crecimiento de la empresa. Por lo tanto, la ausencia de un clima organizacional positivo tiene múltiples repercusiones. Se traduce en un ambiente laboral poco favorable, la falta de recompensas, la ausencia de compañerismo y colaboración entre el jefe y los colaboradores, y una rutina monótona que carece del estímulo proporcionado por un ambiente saludable. Este clima adverso influye negativamente en el desempeño y el estado de ánimo de los colaboradores en el cumplimiento de sus responsabilidades.

Las metodologías de recopilación de información relacionadas con el liderazgo transformacional y el clima organizacional indican que la motivación, la comunicación y el desempeño laboral de los seguidores han quedado obsoletas. Actualmente, los seguidores no encuentran la motivación intrínseca ni la conexión con la empresa que solían experimentar. Su desempeño laboral se ha convertido en una mera tarea por cumplir en lugar de una fuente de satisfacción personal. Esto ha llevado a que el desempeño de los seguidores sea monótono y carente de satisfacción, lo que, a su vez, ha generado un distanciamiento entre la empresa y sus empleados. Para abordar esta situación, es esencial que los responsables de áreas se enfoquen en establecer un ambiente laboral favorable que proporcione un valor adicional a los colaboradores. El objetivo es cumplir con las metas y objetivos de la empresa al mismo tiempo que se promueve un alto rendimiento y desempeño por parte de los empleados. Además, se busca fomentar el compañerismo entre los colaboradores para que puedan salir de su zona de confort y crecer tanto personal como profesionalmente.

Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020?

¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020?

¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020?

¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La investigación reviste una gran importancia y relevancia, ya que aborda las deficiencias identificadas en relación con las variables de estudio. El liderazgo en una organización es una pieza fundamental, ya que en gran medida determina la dirección y el rumbo que tomará la empresa. Sin embargo, es aún más crucial considerar el liderazgo transformacional, ya que este tiene el potencial de generar un cambio efectivo y positivo en los colaboradores. El liderazgo transformacional puede influir en los trabajadores de diversas maneras, estimulando su intelecto, inspirándolos con un alto nivel de motivación, mejorando sus habilidades y desempeño, y haciéndolos sentir valorados. Estos aspectos, a su vez, pueden aumentar la voluntad y la ambición de desarrollo personal de los colaboradores, lo que se traduce directamente en un impacto positivo en el entorno laboral. Las consecuencias positivas de esta influencia en el entorno laboral se reflejarán en la percepción que las personas tengan tanto del

ambiente interno como del entorno externo de la organización. El resultado final será un clima laboral favorable, caracterizado por una atmósfera de trabajo armoniosa y productiva. Por otro lado, la investigación se justifica por las siguientes razones:

Justificación teórica, el propósito de esta investigación es documentar, analizar y explicar el impacto que tiene el liderazgo transformacional en el clima laboral. Se busca ofrecer una explicación sólida sobre este tema, que sirva como base fundamental para futuras investigaciones. Este estudio proporciona nuevas perspectivas y enfoques para abordar y resolver los desafíos relacionados con esta cuestión en el entorno laboral. Para ello, la variable liderazgo transformacional se desarrolla tomando la teoría de Bass (1985) y la variable clima laboral, se considera la teoría de Brunet (1987).

Justificación práctica, en términos de aplicabilidad, este estudio de investigación busca proponer soluciones concretas para abordar los desafíos actuales que enfrenta la empresa. Se plantea ofrecer una alternativa efectiva para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores a través de un enfoque de liderazgo transformacional, lo que potenciará positivamente la marca. Este estudio culmina con conclusiones significativas que serán compartidas con la empresa en cuestión. Dichas conclusiones se presentarán en forma de recomendaciones y sugerencias con el propósito de abordar y resolver las deficiencias identificadas en relación con las variables de estudio. Estas recomendaciones proporcionarán a la empresa la información necesaria para llevar a cabo mejoras significativas y abordar eficazmente los desafíos existentes.

Justificación metodológica, esta investigación se propone validar dos herramientas de recopilación de datos. Una de ellas se utiliza para evaluar las variables relacionadas con el liderazgo transformacional, mientras que la otra se

emplea para medir aspectos vinculados al clima laboral. Para llevar a cabo esta validación, se recurrió a teorías de investigación establecidas y se hizo referencia a métodos previamente desarrollados por investigadores reconocidos, que han sido sometidos a rigurosos procesos de evaluación de contenido, pautas de validez constructiva y confiabilidad. Estos métodos fueron evaluados de acuerdo con los parámetros necesarios para esta investigación, lo que permitió su aplicación en el contexto académico y científico.

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.

Objetivos específicos

Establecer la relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.

Establecer la relación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.

Establecer la relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.

Establecer la relación entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.

1.4. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones abordadas en esta investigación involucran diversas áreas. En primer lugar, se destaca la restricción de investigaciones recientes sobre la relación entre clima organizacional y liderazgo transformacional, ya que la mayoría de las fuentes tienen más de cinco años, lo que podría afectar la actualidad de los datos y

teorías. Adicionalmente, se enfrenta una limitación institucional debido a las restricciones de acceso a la muestra y la información por parte de la empresa de estudio, a raíz de códigos de seguridad internos. La situación actual de emergencia en el país también constituye una limitación temporal, impactando la disponibilidad de empresas para colaborar y la movilidad de los ciudadanos, afectando la recolección de datos. En cuanto a la revisión teórica, se reconoce la dificultad para hallar antecedentes e información actualizada a nivel internacional, nacional y local, lo que puede influir en la construcción del marco teórico. Finalmente, se menciona una limitación económica, debido a la insuficiencia de ingresos laborales, que afecta los recursos financieros destinados a la obtención de materiales y a una investigación exhaustiva

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Montoya y Penagos (2020) en su investigación *Diagnóstico de la relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional del personal administrativo de la E.S.E Hospital Universitario San Jorge*, tuvieron como objetivo analizar el nivel de relación que presentan las variables de estudio. Por otro lado, esta investigación es de nivel explicativo observacional, diseño no experimental transversal y se consideró una muestra de 108 colaboradores. En su conclusión principal de demuestra que las variables liderazgo transformacional y clima organizacional presenta un nivel de asociación importante, entendiéndose que la aplicación de las cualidades de un clima organizacional favorece considerablemente el clima dentro de una organización. Este estudio es importante porque evidencia que el líder transformacional en una empresa permite tener impacto positivo en el clima, por lo tanto, brinda herramientas de mejora del liderazgo que se pueden implementar dentro de las organizaciones.

Murillo (2020) realizó una investigación titulada *Liderazgo transformacional - transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia*, con el objetivo de analizar la relación que presentan las variables y cómo estos impactan en el clima laboral de los colaboradores. Respecto a la metodología aplicada, se puede mencionar que es de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y se consideró una muestra de 685 colaboradores. En sus conclusiones se evidencia que las variables de estudio se relacionan con un estadístico R de Pearson de 0.782 y con un nivel de significancia menor al 0.05. Este resultado permite indicar que el liderazgo transformacional tiene una predominancia sobre el líder transaccional y por lo tanto su nivel de impacto en el clima organizacional es mayor. Este estudio también es importante porque muestra

evidencias que el liderazgo transformacional viene superando a las cualidades de otros liderazgos que ya se han investigado como es el caso de transaccional que establece una relación más monetaria.

Rodríguez (2020) desarrolló una tesis titulada *El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de los Guaguas Centro del sector norte de Quito*, con el objetivo de analizar el impacto de la variable liderazgo transformacional en el clima institucional que vive el personal de una empresa. Desde el punto de vista metodológico este estudio es de enfoque mixto, nivel correlacional, diseño no experimental y se consideró una muestra de 190 colaboradores. En sus conclusiones se evidencia que ambas variables están correlacionadas en un nivel muy alto, entendiéndose que el líder transformacional favorece la conformación de un clima más positivo dentro de la empresa. Otro de sus resultados importante evidencia que la dimensión influencia idealizada se relación en un menor nivel con el clima organizacional puesto que es difícil ser un modelo para los colaboradores; sin embargo, la motivación inspiradora es la dimensión que más impacto aporta al clima organizacional, es decir, un colaborador motivado tiende a conformar un clima laboral más ameno dentro de una organización.

Cardona y Pestana (2018) en su tesis *Liderazgo transformacional como herramienta que permita armonía organizacional en la división de reclutamiento y selección del Ministerio del Poder popular para el transporte*, desarrollado con el objetivo de analizar y proponer al estilo de líder transformador como un factor importante para crear un ambiente de armonía dentro de una empresa. Desde el punto de vista metodológico el estudio presenta un diseño no experimental, tipo básico y enfoque cuantitativo. En sus conclusiones se explica que implementar el liderazgo transformacional favorece la creación de un clima laboral armonioso, pues

permitirá seguir procesos de selección de personal más adecuados y por mejores canales, lo que implica que los colaboradores presentan mejores cualidades que ayudan a construir un mejor clima dentro de una organización.

Castaño (2018) desarrolló una tesis *Compromiso organizacional, desgaste profesional y liderazgo transformacional de los empleados de las instituciones prestadoras de salud del área metropolitana centro occidente de Colombia*, desarrollada con el objetivo de analizar el nivel de compromiso de una organización desde el impacto que puede tener un líder transformacional. Este estudio presenta un diseño no experimental, alcance correlacional y tipo básico, asimismo, se consideró una muestra de 511 individuos. En sus conclusiones se indica que el líder transformacional tiene un impacto positivo y significativo en el compromiso que desarrollan los colaboradores con la organización. Es decir, un líder transformacional tiene las cualidades que permiten tener un mejor impacto en los colaboradores, pues los motiva, los considera parte importante para la organización, se preocupa por su desarrollo y se convierte en una persona que los colaboradores pretenden seguir o lo consideran su modelo como profesional.

Antecedentes nacionales

Velásquez (2018) en su tesis *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de Enfermería del hospital regional de Ayacucho, 2017*, realizada con el objetivo de analizar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de Enfermería del hospital regional de Ayacucho. Este estudio es de diseño descriptivo correlacional y fue desarrollado en una muestra de 50 personas. En sus conclusiones se explica que existe una relación moderadamente significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional ($r=0.892$; $\text{Sig.}<0.05$). Asimismo, se evidencian correlaciones

positivas moderadas entre la motivación inspiracional y el clima dentro de una organización ($r=0.792$; Sig.<0.05) y entre la influencia idealizada y el clima dentro de una organización ($r=0.851$; Sig.<0.05)

Pomalaza (2018) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018*, realizada con el objetivo de establecer el nivel de relación que existe entre liderazgo transformacional y clima organizacional. El diseño de estudio utilizado fue no experimental transversal y se consideró una muestra de 102 docentes de instituciones educativas estatales. En sus conclusiones se indica una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y clima organizacional indica que existe una relación significativa ($p<0.05$) este resultado hace deducir que mientras el liderazgo transformacional sea mejor, entonces el clima dentro de una organización también será mejor. Asimismo, se demuestra que existen relaciones positivas altas entre las dimensiones del liderazgo transformacional con el clima organizacional, como es el caso de la motivación inspiracional y el clima organizacional ($r=0.793$; Sig.<0.05), la consideración individualizada y el clima organizacional ($r=0.846$; Sig.<0.05), la estimulación intelectual y el clima organizacional ($r=0.863$; Sig.<0.05) y la influencia idealizada y el clima organizacional ($r=0.682$; Sig.<0.05). Estos resultados confirman que un líder transformacional tiene incidencias positivas y contribuye a construir un buen clima dentro de una empresa.

Maldonado (2018) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organizacional en la dirección de marketing de una Universidad de Lima Norte, Los Olivos, 2018*, realizada con la finalidad de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la dirección de marketing de una Universidad de Lima Norte, Los Olivos. La metodología considerada en este estudio

indica que su diseño es no experimental, alcance correlacional y se consideró una muestra de 50 personas. En sus conclusiones se evidencia que, el liderazgo transformacional y el clima organizacional presentan una relación alta, directa y significativa ($r=0,784$; $\text{Sig.}=0.000$) este resultado confirma lo que indican los autores consultados cuando afirma que el líder transformacional se preocupa por el bienestar de sus seguidores. Por otro lado, se evidencian que la dimensión influencia idealizada es la más difícil de lograr puesto que involucra muchas habilidades blandas como duras en el líder, tal es así que esta dimensión se relaciona con el clima organizacional en un nivel moderado ($r=0.352$; $\text{Sig.}<0.05$). Por otra parte, las dimensiones de motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada tienen un impacto positivo fuerte ($r=.792$; $r=.763$; $r=0.837$; $\text{Sig.}<0.05$) en la construcción y fomento de un clima organizacional positivo y ameno dentro de una empresa.

Junco (2018) en su tesis titulada *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, Provincia Andahuaylas, Región Apurímac, 2017*, desarrollado con el objetivo de analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad estudiada. Desde la perspectiva metodológica, el estudio es de diseño no experimental y se desarrolló en una muestra de 34 trabajadores. En sus conclusiones se indica que el liderazgo transformacional y favorece el compromiso organizacional de los trabajadores en un nivel alto ($\rho=0,774$; $\text{Sig.}=0.000$) lo que demuestra que a medida que uno de ellos aumenta la otra tiende a tener el mismo comportamiento. Otro resultado importante, es lo indicado respecto al nivel de correlación alto entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional ($\rho=0,772$; $\text{Sig.}=0.000$). La estimulación intelectual y el compromiso organizacional de los trabajadores presenta una correlación positiva alta

($\rho=0,751$; Sig.=0.000) lo que indica que la estimulación intelectual se desarrolla actualmente en la institución, ya que los jefes inmediatos estimulan a dar soluciones creativas. La motivación inspiradora y el compromiso organizacional de los trabajadores presentan una correlación positiva moderada ($\rho=0,501$; Sig.=0.000) lo que indica que los jefes inmediatos estimulan el trabajo en equipo, motiva al personal a que trabajen con entusiasmo. Finalmente, la influencia idealizada y el compromiso organizacional de los trabajadores presentan una correlación positiva moderada ($\rho=0,537$; Sig.=0.000) lo que indica que los jefes inmediatos son carismáticos, mantienen una conducta adecuada frente a ellos para ganarse la confianza y respeto de los subordinados.

Cruzado (2018) en su tesis *Liderazgo transformacional de los directivos y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los colegios públicos de la provincia de San Martín, en el año 2017*, realizada con la finalidad de determinar el nivel de relación que presenta el liderazgo transformacional de los directivos y el compromiso organizacional de los docentes en los colegios. Este estudio presenta un diseño no experimental transversal, alcance correlacional y desarrollado en una muestra de 363 encuestados. En sus conclusiones se explica que, el liderazgo transformacional se practica de forma regular en un 62% lo que repercute en el nivel de compromiso organizacional evidenciándose que solo el 50% de los colaboradores se encuentra comprometido con la institución. Con este análisis se puede mencionar que el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional se relacionan en un nivel moderado ($r=0.510$, Sig.<0.05). Por otro lado, se puede mencionar que las dimensiones del liderazgo transformacional también guardan relación con el compromiso organizacional, tal es el caso que la consideración individualizada se relaciona con el compromiso organizacional en un nivel moderado ($r=0.682$,

Sig.<0.05), asimismo, la estimulación intelectual y el compromiso del personal se relacionan en un nivel bajo ($r=0.318$, Sig.<0.05), en ese sentido, la motivación inspiradora se relaciona con el compromiso organizacional en un nivel bajo ($r=0.411$, Sig.<0.05). Estos resultados guardan relación con los obtenidos en los demás antecedentes puesto que el liderazgo transformacional es importante para crear lazos de identidad y pertenencia de los colaboradores con la institución a la cual pertenecen.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.

2.2.1. Bases teóricas del liderazgo transformacional

2.2.1.1. Definiciones del liderazgo transformacional.

Bass (1985) explica: “En un mundo cambiante, los líderes más valiosos, son aquellos que pueden despertar las conciencias de los subordinados acerca de lo que están haciendo” (p. 163). Por otro lado, Fernández y Quintero (2017) mencionan que el liderazgo transformacional: “Crea un cambio significativo en la vida de las personas y las organizaciones, se rediseñan las percepciones y los valores y cambian las expectativas y las aspiraciones de los trabajadores” (p. 59). En el mismo sentido, Bass y Avolio (1994) definen al liderazgo transformacional como: “Aquello que logran resultados mediante el carisma, es decir son carismáticos ante sus seguidores, son una fuente de inspiración para ellos, pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus subordinados para estimularlos intelectualmente” (p. 143).

Por otro lado, D' Alessio (2017) complementa indicando que:

El liderazgo transformacional ocurre cuando se desarrolla un compromiso entre las personas, buscando que los líderes y seguidores eleva su nivel de motivación y moralidad. Los líderes transformacionales son proactivos; es

decir, ellos procuran optimizar e innovar el desarrollo individual, grupal y organizacional que no solo se queda en expectativas. Por otro lado, ellos convencen a sus socios para que no se esfuercen en viabilizar potenciales y alcanzar altos niveles referentes a la moral y ética. (p. 67)

Asimismo, Fishman (2005) explica: “La teoría más estudiada es la teoría del liderazgo transformador creada por Bernard Bass. Se orienta hacia una causa con un significado noble es decir busca el desarrollo de las personas y se basa en principios morales elevados” (p. 14).

Por otro lado, Ganga y Navarrete (2013), manifestaron que “El líder transformacional es juiciosa, proactivo, dinámico y persuasivo, siendo capaz de generar consciencia en sus seguidores, motivarlos para el logro de las metas colectivas y resultados notables” (p. 462).

Definiciones más recientes, es la que indica Senge (2016) quien define el liderazgo como: “La creación de un ámbito en el cual los seres humanos profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, creando nuevas realidades” (p. 48).

Entonces se puede comprender que el líder transformacional es una guía para los seguidores, los líderes transformacionales realizan conductas que los seguidores intentan seguir. Los seguidores muestran admiración y respeto a esos líderes y confían en ellos, confían en el buen juicio de cada uno de ellos, se sienten identificados con esos líderes como personas, así como con la visión, misión y los valores que están apoyando.

2.2.1.2 Característica del liderazgo transformacional.

D' Alessio (2017) presentó unas excelentes listas representativas de los rasgos de los líderes transformacionales:

- Es visionario, pues busca el desarrollo en conjunto en base a su carisma, e inspiración que puede desarrollar en las personas.
- Busca cultivar relaciones duraderas entre las personas.
- Presenta excelentes habilidades de comunicación, pues tener influencia en las otras personas requiere de comunicar bien sus ideas.
- Establece estrategias para motivar a los demás.
- Tiene la capacidad de facultar o enseñar a los demás.
- Tiene una personalidad confiable y decidido en el quehacer de sus decisiones.
- Actúa de acuerdo con principios morales y éticos para ser un modelo para sus seguidores.
- Identifica sus propios valores buscando ser un referente para los demás.
- Presenta la capacidad de asumir riesgos para lograr lo planificado para la organización como para sus integrantes.
- Se autoevalúa de forma reflexiva para ser un modelo por seguir.
- Busca y desarrolla un equilibrio entre su trabajo y la vida personal.

Barceló (2019) indica que esta variable se caracteriza porque: “Ejercen influencia en los miembros del grupo, es por eso acaban convirtiéndose en un modelo a imitar por parte de sus seguidores. Prestan atención a sus seguidores, de manera que promueve su desarrollo y su crecimiento” (p. 9).

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

- Carisma. El líder transformacional tiene un carisma que despierta admiración y confianza de sus seguidores hacia ellos.
- Creatividad. El líder transformacional tiene la capacidad de asumir riesgos y retos que motivan a sus correligionarios, además de permitirles contribuir con

ideas e innovadoras que les ayuden a ser cada vez más independientes en sus trabajos.

- Interactividad. Es líder transformacional es una persona que se caracteriza por ser comunicativa, pues concibe que es una habilidad muy importante para lograr tener seguidores y formar líderes que ayuden al logro de los objetivos.
- Visionario. El líder transformacional tiene una visión que generalmente es atractiva siendo esto una fuente de estimulación para sus correligionarios. Este líder motiva a sus seguidores haciendo que confíen en sus capacidades para el logro de sus metas.
- Ética. El líder transformacional es ético en sus acciones y esto le permite ser un ejemplo para los demás, es decir, este líder basa sus acciones en los valores morales que forma parte de su formación.
- Orientación a las personas. El líder transformacional se preocupa por sus satisfacer las necesidades de sus seguidores, pues los problemas que puedan tener sus seguidores los asume de forma personal para ayudar a solucionarlos.

2.2.1.3. Atributos de los líderes transformacionales.

Los buenos líderes transformacionales poseen ciertos atributos que los diferencia de otros líderes, como:

- Se auto perciben como agentes promotores del cambio.
- Se consideran visionarios confiando en su intuición para lograrlo.
- Les gusta asumir riesgos mediante la aplicación de estrategias que le permita salir con éxito.
- Guían su comportamiento por sus valores y ética que les permita ser un modelo para los demás.
- Confía en la capacidad de las personas y es sensible con sus necesidades.

- Poseen conocimientos sobresalientes y excepcionales que les permiten analizar al detalle sus actuaciones.
- No son cerrados, por el contrario, están abiertos a aprender más en base a su experiencia.

2.2.1.4. Importancia del liderazgo transformacional.

Al respecto, Fishman (2005) explica:

Un buen liderazgo transformacional llevara a ser más efectivo en el manejo de la gente y en el logro de resultados, este tipo de líder orienta precisamente sus esfuerzos, hacia causas trascendentales como el desarrollo de las personas y su entorno, influye en movilizar a terceras personas hacia causas que tengan significados mayor que uno mismo. (p. 45)

Por otro lado, Murillo (2020) explica: “Los líderes son capaces de establecer una meta, persuadir a otros, para que les ayuden a alcanzar esa meta, y llevar a su equipo hacia la victoria. Así, el liderazgo, es crucial, para los gestores, en el mundo empresarial” (p. 32).

Asimismo, la importancia del liderazgo transformacional en relación con el empoderamiento que deben tener en las empresas, lo explica Contreras y Jiménez (2016) cuando menciona que: “Ese concepto de empoderamiento hace referencia al desplazamiento del poder hacia las personas de la organización, asignándoles roles de liderazgo de manera que puedan contribuir con lo mejor de sus capacidades” (p. 23).

Por otro lado, Villar (2006) menciona que la importancia del liderazgo radica en lo siguiente:

- Este líder proyecta las habilidades y capacidades de sus seguidores con la finalidad de guiarlos y dirigirlos hacia el logro de sus objetivos.

- Este líder permite desarrollar una gestión eficiente pues sus habilidades y capacidades permiten tener una organización planificada y organizada.

2.2.1.5. Teoría de liderazgo transformacional de Bass y Burns.

La teoría de liderazgo transformacional fue desarrollada por Bass y Burns en el año 1981. Este liderazgo como lo indican estos autores basa el logro de sus objetivos en la motivación, la consideración de las personas, el desarrollo de sus capacidades y ser un modelo por seguir con un comportamiento ético y con valores. En ese sentido, Bass (1985) explica que: “El liderazgo transformacional eleva los deseos de logro u autodesarrollo de sus seguidores, mientras que a la vez promueven los grupales u organizacionales” (p. 142).

La teoría de estos autores no está desarrollada en función del interés personal de los colaboradores, sino está enfocada en el desarrollo de un alto conocimiento de cada una de las personas que conforman el equipo. En ese sentido, Burns (1978) explica: “Mientras aumenta la confianza de sus seguidores gradualmente los mueven los intereses para la existencia hacia interés de crecimiento grupales” (p. 42).

Los líderes transformacionales son carismáticos siendo esta la cualidad que les permite ser una fuente de inspiración por muchas personas, en ese sentido Bass y Avolio (1994) explican: “Los resultados se logran de las siguientes maneras: son carismáticos a los ojos de sus seguidores y son una fuente de inspiración para ellos; tratan individualmente para satisfacer las necesidades de sus subordinados y pueden estimular intelectualmente a sus subordinados” (p. 121).

Respecto a los principios del liderazgo transformacional, Bass (1985) da a entender que el principal valor de las organizaciones son las personas y que el liderazgo transformacional juega un rol primordial dentro del desarrollo de estas, enfatizando los siguientes principios que se detallan a continuación:

- Crear una visión inspiradora del futuro. En este aspecto, buscan desarrollar la actuación de las personas teniendo como base su ejemplo, tienen una visión holística de la organización, pues identifica las posibilidades y debilidades de esta, demuestran una preocupación por identificar y valorar la idiosincrasia de las personas y desarrolla una visión para el equipo que comience con la exposición de la misión, el camino que hay que recorrer y la visión, lo que se desea alcanzar.
- Tiene como prioridad la motivación de las personas entregándose al logro de la visión de la organización. En este aspecto, busca tener una visión auspiciosa de lo que se pretende lograr, desarrolla e implementar estrategias para tener motivados al personal e implementar estrategias que le permitan identificar el nivel de satisfacción de sus seguidores.
- Gestiona el desarrollo de la visión. En este aspecto, gestiona eficazmente la integración de sus integrantes, explica y delega funciones a cada integrante de la organización, formula objetivos a corto y largo plazo alcanzables, fomenta una comunicación eficaz con los miembros de la organización, se esfuerza porque se logren los objetivos tanto personales como organizacionales, se preocupa por conocer el aspectos personal y sus aspiraciones de las personas y finalmente, busca construir relaciones de respeto y confianza con sus seguidores de tal forma que les ayude a desarrollarse personal y profesionalmente.

Aspectos relevantes según la teoría de Bass (1985) es que mientras el líder transformacional busca transformar la organización, existen tácitas promesas a los seguidores de que los también sean transformados en líderes transformacionales y por otro lado, estos líderes son apasionados y confidentes que en algunas

oportunidades puede considerarse que esta cualidad puede hacerlos caer en el soñador.

El objetivo principal de las empresas es provocar recuerdos en sus consumidores, es por ello, que se debe generar experiencias positivas no solo en el punto de venta, sino también por medio de anuncios publicitarios o comerciales que despierten emociones y sentimientos en sus clientes, incitando que la emoción sea un estímulo que impulse al cliente a realizar una compra, por otro lado, elaborar un mensaje didáctico y llamativo que pueda visualizar, escuchar u olfatear el cliente, generando un recuerdo a largo plazo en la mente del consumidor y el cual terminará relacionando su necesidad y deseos con la marca.

En ese sentido, las dimensiones del liderazgo transformacional consideradas en este estudio, según la teoría de Bass (1985) son los cuatro principales componentes importantes, un líder tiene como cualidad el carisma para así luego sus colaboradores buscan que parezcan a ellos, inspirando a la superación, estimulándolos intelectualmente y busquen superar sus cualidades, entrenándolos y dándoles apoyo moral. En el siguiente párrafo encontraran las dimensiones planteadas por el autor, los cuales inspira con nuevos desafíos, les estimula intelectualmente para que traten de superar sus capacidades y les da apoyo y entrenamiento.

A. Influencia idealizada.

Una de las principales cualidades que desarrolla un líder transformador es que su actuación es con sentimientos positivos capaces de propiciar sentimientos de admiración y confianza, pero a la vez también de respeto y admiración. En ese sentido, un colaborador siempre espera de su líder cosas positivas dignas de ser imitados por ello este líder debe actuar con valores y con un alto accionar ético.

B. Motivación inspiradora.

Esta dimensión el líder transformador lo desarrolla buscando nuevos desafíos que los colaboradores deben enfrentar, logrando de esta forma formarlos para que ellos sepan enfrentarse a nuevos retos, asimismo, estos aprendizajes deben hacer que sean transmitidos a los demás miembros del equipo o de la organización para que puedan alcanzar sus objetivos.

C. Estimulación intelectual.

El liderazgo transformacional es aquel líder que motive a los colaboradores y puedan buscar maneras de solucionar sus problemas, buscando que ellos logran una mayor capacidad de estimulación y ser más creativos. Pero si un colaborador comete un error, lo ideal es que ese error o castigo no se haga público, más bien incentivarlos a que busque unas mejores ideas diferentes a la anterior.

D. Consideración individualizada.

El líder transformacional tiene toda la responsabilidad de buscar un desarrollo tanto personal, pero en especial profesional de sus colaboradores, para ello necesita identificar las necesidades que requieren ellos. Este líder considera que cada personas o seguidor es diferente, por lo tanto, debe adaptarse a cada uno de ellos buscando crear espacios de aprendizaje y un clima dentro de la organización que se ajuste a sus necesidades. Mientras que el líder desarrolla las capacidades de los colaboradores, aprovecha la oportunidad para delegar tareas con la finalidad de encontrar posibles necesidades de apoyo.

2.2.2. Bases teóricas del clima organizacional**2.2.2.1 Definición de clima organizacional.**

Brunet (1987) indica que: "El clima de una organización puede ser sentido por un individuo sin que esté, necesariamente, consciente del papel y de la existencia de

los factores que lo componen” (p. 16). En el mismo sentido, Chiavenato (2011) explica: “El clima organizacional se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes” (p. 50).

Por otro lado, Méndez (2006) sostiene:

Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el colaborador de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo (p. 76).

De acuerdo con Robbins y Coulter (2018) el clima organizacional representa: “Las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual labora y la opinión que se ha formado de ella en términos de factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo” (p. 104).

Uribe (2015) define que:

El clima organizacional y el ambiente son determinados por su contexto económico, social y político, a su vez, aquel, de manera invariable, influye en la productividad, la percepción y la salud de los trabajadores a pesar de los atributos personales y psicológicos de los mismos. (p. 5)

El mismo autor Uribe (2015) complementa definiendo al clima organizacional como:

El clima organizacional como un conjunto de atributos percibidos de una organización y, o sus subsistemas, o ambos, que pueden ser inducidos de forma que la organización y, o sus subsistemas, o ambos, sean acordes con

sus miembros o el entorno. (p. 40)

Finalmente, Chiang y Núñez (2010) indican: “El clima es el atributo de la organización para las acciones del individuo; es decir, es un resultado de los procesos sociológicos organizacionales, producto de los procesos de interacción, debe existir para la población o no existe para ninguno” (p. 34).

Tal como se observa en los aportes de los teóricos consultados, desde tiempos remotos existen diferentes definiciones del clima organizacional, sin embargo, de acuerdo con la teoría se concluye que el concepto encierra básicamente que el clima es una percepción de los trabajadores frente a ciertas características de la organización que redundan en el comportamiento y en el desempeño.

2.2.2.2. Importancia de clima organizacional.

Rubió (2016) respecto a la importancia del clima organizacional señala lo siguiente:

- Está íntimamente relacionado con los logros finales de la organización (como, por ejemplo, niveles de productividad, niveles de eficiencia, volumen de ventas, excelente calidad del servicio, entre otros).
- El clima dentro de una empresa es originado el estilo de dirección lo que recae sobre el comportamiento de las personas, es decir, el clima y la gestión determina los patrones de conducta de los integrantes de la organización.
- El clima tiene un impacto positivo o negativo en el rendimiento y desempeño de los colaboradores.
- El clima debe evaluarse periódicamente para tomar acciones correctivas que no afecte el nivel de desempeño laboral y productividad de la empresa.
- El clima laboral tiene un impacto en la evaluación del conflicto pues contribuye al desarrollo de actitudes positivas o negativas de los colaboradores.

- Favorece la prevención de los problemas que se suscitan dentro de la organización, asimismo, permite tomar acciones correctivas en el corto, mediano y largo plazo.

Chiavenato (2001) menciona las siguientes características: “Sentirse bien consigo mismas, sentirse bien con respecto a los demás, ser capaces de enfrentar por sí mismas las exigencias de la vida” (p. 85).

Brunet (1987) refiere que: “La importancia del clima organizacional, refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza se transforman a su vez, en elementos del clima” (p. 20).

De acuerdo con este mismo autor Brunet (1987) las tres razones más importantes que permiten diagnosticar el clima dentro de una organización son:

- Evalúa las fuentes del conflicto que puede ser generado por el estrés, el trabajo bajo presión que contribuyen con el nivel de insatisfacción o de generación de actitudes negativas que van en contra del desarrollo de la organización.
- Permite iniciar y sostener un cambio en función de la forma en que gestione las intervenciones en cada área de la organización.
- Permite hacer el seguimiento al desarrollo y evolución de la organización, así como la prevención de los problemas que se pueden originar

2.2.2.3 Características del clima organizacional.

Brunet (1987) indica que las características más importantes del clima organizacional son las que se explican a continuación:

- Una organización puede presentar diferentes climas dentro de su estructura interna como departamentos, unidades, jefaturas, entre otros.
- Las políticas o líneas directrices que son impuestas por la dirección no son fáciles de aplicar en todas las áreas de la empresa.

- En una organización generalmente se observan microclimas dentro de su interior.
- El comportamiento de los colaboradores influye en la construcción del clima que puede ser positivo o negativo.
- Las relaciones entre la parte directiva y personal profesional son susceptibles de generar un clima diferente o particular.

Por otro lado, Díaz y Fuertes (2004) consideran las siguientes características del clima organizacional:

- El clima es perdurable dentro de la organización; sin embargo, puede cambiar de forma favorable o desfavorable.
- El clima es considerado un indicador de cómo se desarrolla o cual es el estado de la organización.
- Todos los integrantes de la organización son los que perciben el clima organizacional afectando directamente su estado emocional, confort y nivel de desempeño.
- El clima afecta directamente en las actitudes, el comportamiento y conducta de los colaboradores, por lo tanto, influye en los resultados que pueden tener en su nivel de desempeño.

2.2.2.3. Teoría del clima organizacional de Brunet.

Brunet (1987) indica:

El comportamiento de los subordinados o colaboradores de la organización es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben y en parte por sus informaciones, percepciones, esperanzas, capacidades y valores que se implementa y desarrollan dentro de la empresa. (p. 28)

Las consideraciones teóricas de Brunet (1987) identifican tres tipos de variables las cuales son:

- Variables causales. Estas variables son independientes, determinan el sentido en que una organización evoluciona, se hace sostenible, así como son los resultados que obtiene.
- Variables intermedias. Estas variables están relacionadas con el estado interno de la empresa y la salud ocupaciones que tienen sus colaboradores.
- Variables finales. Estas variables son el efecto de las variables causales e intermedias. Estas variables son las que se reflejan en el nivel de productividad, gastos y rentabilidad.

Por otro lado, este aporte teórico de Brunet (1987) también explica los diferentes tipos de clima que se viven dentro de las organizaciones:

Clima de tipo autoritario. Aquí se distinguen dos tipos de climas, el autoritarismo explotador (Sistema I), aquí se evidencia que la dirección no deposita o no confía en sus colaboradores, las decisiones son unilaterales desde la dirección. También se tiene al autoritarismo paternalista (Sistema II), se caracteriza porque la parte jerárquica tiene una confianza condescendiente en los colaboradores, es decir, miran a sus colaboradores como sus siervos.

Clima de tipo participativo. Aquí se distinguen dos tipos de climas, el clima consultivo (Sistema III), que se caracteriza por tener confianza en sus colaboradores. En este sistema las decisiones se toman a nivel jerárquico; sin embargo, también se permite las decisiones que puedan tomar los colaboradores. También se tiene el clima participativo en grupo (Sistema IV), en este sistema la parte jerárquica de la organización demuestra una confianza plena en sus colaboradores, generalmente, las decisiones se toman en todos los niveles de la organización.

Es importante mencionar que los sistemas I y II corresponden a un clima organizacional rígido y cerrado, en donde la confianza hacia los subordinados es mínima y las recompensas laborales inexistentes. Por lo contrario, en los sistemas III y IV el clima organizacional es flexible, la comunicación se da entre todas las áreas de la empresa, se recompensa la labor del trabajador, y, además todos los empleados tienen la potestad de tomar decisiones, lo cual crea un clima favorable dentro de la organización.

Las dimensiones del clima organizacional que se consideraron para la medición de las variables en este estudio son:

A. Identidad organizacional.

Duque y Carvajal (2015) explica: “Es lo que percibe los miembros, sienten y piensan acerca de sus organizaciones. Se asume que es una opinión colectiva, comúnmente compartida de las características y los valores distintivos” (p. 116).

Por otro lado, Zapata et al. (2009) explica que: “La identidad se refiere a la especificidad de la organización, esta adquiere forma de acuerdo con la organización de un nombre, de un lugar, de un producto, de una tecnología o sencillamente de existir representativo de la empresa” (p. 301).

B. Cooperación.

Suarez (2010) define: “La cooperación es parte del aprendizaje cooperativo como una condición social significa que nadie puede mantener solo con la soledad, sino que el ser humano debe socializar con los demás para aprender el valor de la cooperación” (p. 19).

Por otro lado, Gonzales (1995) indica:

Es un concepto ambiguo y controvertido, ayudar es algo distinto de cooperar.

Sigue teniendo contenido social, ya que presupone una relación entre partes,

pero no implica compartir. Presupone desigualdad y es suficiente con la parte que ayuda tome una iniciativa en favor del otro, con cierto grado de liberalidad, de desinterés. (p. 34)

C. Recompensa.

Justo (1017) sostiene:

Indica el sentimiento que tienen los empleados de ser recompensados por un excelente trabajo. Un salario justo y apropiado, acorde con la actividad desarrollada, constituye el primer incentivo en una relación laboral. Es importante no olvidar que a pesar de que el salario justo y los resultados del trabajo logren el equilibrio esperado, los humanos reclamamos reconocimiento adicional. (p. 90)

D. Autonomía.

Pulido (2003) menciona que: “Es el grado de libertad de los individuos para tomar decisiones y resolver problemas” (p. 42). Este mismo autor, Pulido (2003) complementa explicando que: “Es el grado de autonomía, iniciativa y responsabilidades permitidos a los trabajadores” (p. 43).

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Liderazgo transformacional

Es un estilo de liderazgo en la cual inspira a sus seguidores en la cual les ayuda a desarrollar el crecimiento de sus habilidades y también en la capacidad de hasta dónde puede lograrlo, donde los guía por el camino teniendo como objetivos ambos tanto líder como seguidor.

Gestores

Se refiere al encargado con la habilidad de seguir los transmite y distintos procesos dentro de la empresa.

Clima organizacional

El clima organizacional se entiende como el ambiente de una empresa, que puede provocar comportamientos y emociones de sus colaboradores, pudiéndose ser positiva o negativa.

Identidad

Es el impacto emocional que desarrollan los colaboradores con la organización, producto de la interacción que tienen con sus compañeros de trabajo como con las comodidades que tiene la empresa para facilitar el desarrollo de sus funciones.

Cooperación

La cooperación se define como la acción realizada con una o más personas con la finalidad de lograr la meta que se tiene en la mesa o la meta común entre ellos.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación pertenece al tipo básica porque su finalidad es mejorar el nivel de conocimiento de las variables dentro un marco conceptual, sin preocuparse por sus implicancias prácticas. En ese sentido, Ñaupas et al. (2018) mencionan: “La investigación básica sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia” (p. 134).

Por otro lado, el nivel de investigación es correlacional porque la finalidad del estudio es establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional para poder obtener propuestas de mejora que mejoren la problemática analizada. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) sostienen: “La investigación correlacional se aplican una vez que desean entablar el nivel de correlación entre una variable y otra variable que no sean dependiente una de la otra” (p. 368).

En ese sentido, el estudio pertenece al enfoque cuantitativo porque se recurrió a procesos estadísticos en la prueba de hipótesis. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) indican: “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de variables e instrumentos de medición de las variables” (p. 140).

Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental porque en su desarrollo no se consideró una manipulación intencional de ninguna de las variables de estudio. En ese sentido, Hernández et al. (2014) indican: “Un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observa situaciones existentes no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza” (p. 152).

Finalmente, la investigación es de corte transversal puesto que el recojo de información se desarrolló en un momento único, es decir, cada unidad de análisis contestó los cuestionarios una sola vez. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) menciona: “Es una investigación que recopilan datos en un momento único y tiene como objetivo analizar su incidencia en un momento concreto” (p. 160).

3.2. Población y muestra

Población

Respecto a una población, Arias (2020) señala: “La población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p. 81).

En el caso del estudio, la población es finita y estuvo compuesta por un total de 40 colaboradores del área administrativa, que incluyó tanto hombres como mujeres, que forman parte de la empresa Orbes Agrícola en su sede de Lima durante el año 2020.

Muestra

Hernández y Mendoza (2018) señalan: “Una muestra es un subconjunto de la población que está siendo estudiada; es decir, es un número que representa la mayor población, es decir, debe ser representativa y se utiliza para sacar conclusiones de esa población” (p. 175).

En el caso del estudio, no se considera muestra puesto que los 40 colaboradores que conforman la población tuvieron la intención de colaborar con el estudio. En ese sentido, López y Fachelli (2015) definen que: “La cantidad de la muestra es igual a la población, de tal forma que esta clasificación se utiliza cuando la población es relativamente pequeña, es decir, la relación exhaustiva de cada unidad de la población” (p. 10).

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.

Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.

Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.

Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.

3.4. Variables – Operacionalización

Arias (2020) menciona: “Una variable como peculiaridad única, magnitud o tamaño apto a sufrir cambios y es objeto de estudio, medición, manipulación en una investigación” (p. 85).

Definición conceptual del liderazgo transformacional

Bass y Avolio (1994) lo definen como: “Es un proceso enfocado en la estimulación de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo” (p. 35).

Definición operacional del liderazgo transformacional

La variable de liderazgo transformacional se mide en función de cuatro dimensiones que se desglosaron en 16 indicadores. Estos indicadores se evaluaron

mediante un instrumento que constaba de 16 ítems. Por otro lado, este instrumento permitió medir la percepción de los trabajadores en relación con las características del liderazgo transformacional de sus jefes o gerentes en el entorno laboral en el que se desenvuelven.

Tabla 1

Cuadro de operacionalización del liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Rangos
Influencias Idealizada	- Admiración	1 al 4		
	- Lealtad			
Motivación Inspiracional	- Conducta ética y moral	5 al 8		
	- Imagen Idealizada			
	- Compromiso			
	- Visión Compartida			
Consideración Individual	- Entusiasmo	9 al 12	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre	Bajo [21 – 37) Regular [38 - 59) Bueno [60 - 80)
	- Acumulaciones expectativas			
	- Reconocimientos al esfuerzo			
Estimulación Intelectual	- Logros de objetivos específico	13 al 16		
	- Respeto			
	- Uso de ideas innovadoras y creativas			
	- Manejo de criterio			
	- Seguridad			
	- Incremento de la capacidad de pensar			

Definición conceptual del clima organizacional

Carbajal et al. (2013) indican: “El clima organizacional se considera como una serie de interpretaciones o percepciones que tienen las personas sobre su trabajo o

roles, en relación con otros miembros de la organización” (p. 114).

Definición operacional del clima organizacional

La evaluación del clima laboral se basó en ocho dimensiones, representadas por 16 indicadores específicos. Es decir, para medir estas dimensiones se empleó un instrumento compuesto por 16 ítems. Por otro lado, este instrumento permitió medir la percepción de los trabajadores en relación con el clima organizacional de la empresa donde desarrollan sus funciones.

Tabla 2

Cuadro de operacionalización del clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Rangos
Identidad Organizacional	- Compromiso	1 al 4		
	- Participación			
	- Condiciones ambientales			
	- Identidad con la organización			
Cooperación	- Vínculos interpersonales	1 al 8	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre	Bajo [21 – 37)
	- Trabajo en equipo			
	- Identidad con sus compañeros			
	- Apoyo con las tareas			
Recompensa	- Incentivo	9 al 12		Regular [38 - 59)
	- Remuneración			
	- Reconocimiento			
	- Sanción			
Autonomía	- Resolver problema	13 al 16		Bueno [60 - 80)
	- Logro			
	- Tomas de decisiones			
	- Confianza			

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos

El método utilizado en el estudio es el hipotético deductivo puesto que su análisis parte de una hipótesis y que al contrastarlo permite determinar la verdad o falsedad de los acontecimientos entre los grupos de estudios.

Ñaupas et al. (2018) sostiene:

El método hipotético deductivo consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos procesos o conocimientos mediante el principio de falsación, propuesto por él. Comprende cuatro pasos: observación o descubrimiento de un problema, formulación de una hipótesis, deducción de consecuencias contrastables, observables y medibles de la hipótesis; observación, verificación o experimentación. (p. 90)

Por otro lado, se aplicó el método analítico como método específico porque permite comprender más del espacio geográfico donde se realiza la investigación. Al respecto, Gutiérrez y Gonzales (1990) definen: “Como aquel que distingue las partes de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de los elementos por separada” (p. 133).

Técnica

La técnica aplicada en el desarrollo del estudio fueron las encuestas que permitió identificar la percepción que tienen los colaboradores sobre las variables liderazgo transformacional y clima organizacional. Al respecto, López y Fachelli (2015) definen a la encuesta como: “Una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que derivan de una problemática de investigación” (p. 8).

Por otro lado, Bernal (2010) indica que: “Es un procedimiento que empleamos

como el sujeto de conocimiento para poder captar la realidad, se constituye en el instrumento cotidiano para entrar en contacto con los fenómenos” (p. 40)

3.6. Descripción de instrumentos utilizados

En el proceso de recolección de datos se utilizan dos instrumentos que permitieron medir de forma independiente las variables de estudio para luego correlacionarlas. El primer instrumento se llama cuestionario que se usa para medir el liderazgo transformacional y el segundo cuestionario se usa para medir el clima organizacional.

Estos instrumentos antes de su aplicación pasaron por procesos de validez y confiabilidad de tal modo que permitieron conocer que los datos recogidos son los adecuados para el desarrollo de la investigación.

Hernández y Mendoza (2018) manifestaron: “La confiabilidad de un instrumento de medición de datos se produce por medio de varias técnicas, y se refiere a que, si se aplica repetidas veces, genera resultados iguales” (p. 58).

Hernández y Mendoza (2018) sostienen: “La validez como la eficacia con la que el instrumento de recolección de datos mide lo que se pretende investigar, el cual se determinará la validez relacionada directamente con el objetivo de la investigación” (p. 94).

Instrumento I. Ficha técnica del cuestionario del liderazgo transformacional

Nombre	: Cuestionario del liderazgo transformacional
Autor	: Jaime Peralta Jorge
Procedencia	: Universidad Autónoma del Perú
Administración	: Individual
Duración	: 40 minutos aproximadamente
Aplicación	: Colaboradores de la empresa Orbes Agrícola.

Descripción.

El cuestionario mide el liderazgo transformacional considerando sus dimensiones como la influencia idealizada, motivación inspiracional, consideración individual, estimulación intelectual. Este instrumento consta de 16 ítems que permiten medir la percepción que se tiene sobre las variables de estudio.

Normas de aplicación.

La aplicación puede darse de forma individual y digital de acuerdo con los protocolos contra COVID-19. Cada unidad de información tiene cinco alternativas para dar a conocer la percepción que tiene sobre el liderazgo transformacional que se ejerce en la empresa. Las alternativas de acuerdo con la escala de Likert son: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1),

Normas de calificación.

La clasificación de esta prueba se desarrolla sumando el total de los puntajes obtenidos, así como los puntajes parciales para luego segmentarlo en 3 partes que permitan hacer una medición mejor cuantificada de las valoraciones de los colaboradores.

Instrumento II. Ficha técnica del cuestionario del clima organizacional

Nombre	: Cuestionario del clima organizacional
Autor	: Jaime Peralta Jorge
Procedencia	: Universidad Autónoma del Perú
Administración	: Individual
Duración	: 40 minutos aproximadamente
Aplicación	: Colaboradores de la empresa Orbes Agrícola SAC

Descripción.

El cuestionario mide el clima dentro de una organización considerando sus

dimensiones como la identidad organizacional, la cooperación, la recompensa y la autonomía. Este instrumento consta de 16 ítems que permiten medir la percepción de los colaboradores sobre el clima donde desarrollan sus labores diarias.

Normas de aplicación.

Este cuestionario se puede aplicar de forma individual y mediante medios digitales considerando los protocolos del COVID-19. Por otro lado, cada unidad de información tiene cinco alternativas para dar a conocer la percepción que tiene sobre el clima organizacional de la empresa. Las alternativas de acuerdo con la escala de Likert son: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1),

Normas de calificación.

La clasificación de esta prueba se desarrolla sumando el total de los puntajes, así como los puntajes parciales para luego organizarlo en una tabla de baremos que permita una mejor valoración e interpretación de los resultados obtenidos.

3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos

El análisis e interpretación de los datos y resultados fueron desarrollados mediante los siguientes pasos:

Primero. Se elaboró una base de datos con las puntuaciones brindadas por los encuestados, esta base de datos se organizó en el programa estadístico SPSS y Excel.

Segundo. Con las puntuaciones obtenidas y la base de datos se desarrolló el análisis de confiabilidad de ambos cuestionarios para determinar que presentan una buena consistencia interna.

Tercero. Se desarrolló los análisis descriptivos de la variable y sus dimensiones donde se obtuvieron los puntajes y se estableció su presentación, frecuencia y porcentajes organizados en tablas y gráficos estadísticos.

Cuarto. Luego se desarrollaron las tablas cruzadas de ambas variables, así como la prueba de normalidad que permitió determinar el estadístico adecuado para la prueba de hipótesis de la investigación.

Finalmente, se desarrollaron las pruebas de hipótesis del estudio, donde se acepta todas las hipótesis de investigación y se rechazan las hipótesis nulas, dando por cumplido y alcanzado los objetivos de la investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS

4.1. Validez del instrumento

Validez del instrumento de liderazgo transformacional

La determinación de validez de contenido del instrumento de liderazgo transformacional fue desarrollada mediante el criterio de tres jueces expertos en la línea de investigación los cuales definieron la autenticidad del contenido y pertinencia de contenido.

Tabla 3

Resultados de validación del cuestionario del liderazgo transformacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dra. Ruth Esther Carrasco Ruiz	Aplicable
Dra. Liz Maribel Robladillo Bravo	Aplicable
Mg. Jorge Luis Bonilla Ferreyra	Aplicable

Validez del instrumento de clima organizacional

La determinación de validez de contenido del instrumento de clima organizacional se desarrolló mediante el criterio de jueces expertos en la temática desarrollada los cuales indicaron que el cuestionario presenta autenticidad de contenido para la medición de la variable.

Tabla 4

Resultados de validación del cuestionario del clima organizacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dra. Ruth Esther Carrasco Ruiz	Aplicable
Dra. Liz Maribel Robladillo Bravo	Aplicable
Mg. Jorge Luis Bonilla Ferreyra	Aplicable

Los resultados que se evidencian en las dos tablas que preceden indican que las pruebas de liderazgo transformacional y clima organizacional presentan una construcción adecuada, lo que permite mencionar que dichos cuestionarios realmente miden las variables para las que fueron construidas.

4.1.1. Análisis de fiabilidad

Fiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional.

La determinación del nivel de confiabilidad de la prueba de liderazgo transformacional fue desarrollada mediante el estadístico alfa de Cronbach considerando que es una prueba con características politómicas.

Tabla 5

Fiabilidad del instrumento del liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	40

En la tabla 5 se presentan los resultados de confiabilidad del cuestionario, en ella se observa un valor de alfa de Cronbach de 0.961, lo que indica que el cuestionario que mide el liderazgo transformacional presenta una confiabilidad muy alta, demostrando que es adecuada para el recojo de información.

Fiabilidad del instrumento de clima organizacional.

El análisis de consistencia interna de la prueba de clima organizacional se desarrolló con el estadístico alfa de Cronbach puesto que es una prueba que en su valoración presenta una escala politómica.

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento del clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	40

En la tabla 6 se presentan los resultados del análisis de confiabilidad del cuestionario, en ella se observa un valor de alfa de Cronbach de 0.896, lo que indica que el cuestionario que mide el clima organizacional presenta una confiabilidad muy alta, siendo una prueba adecuada para el recojo de información de la unidad de análisis.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional

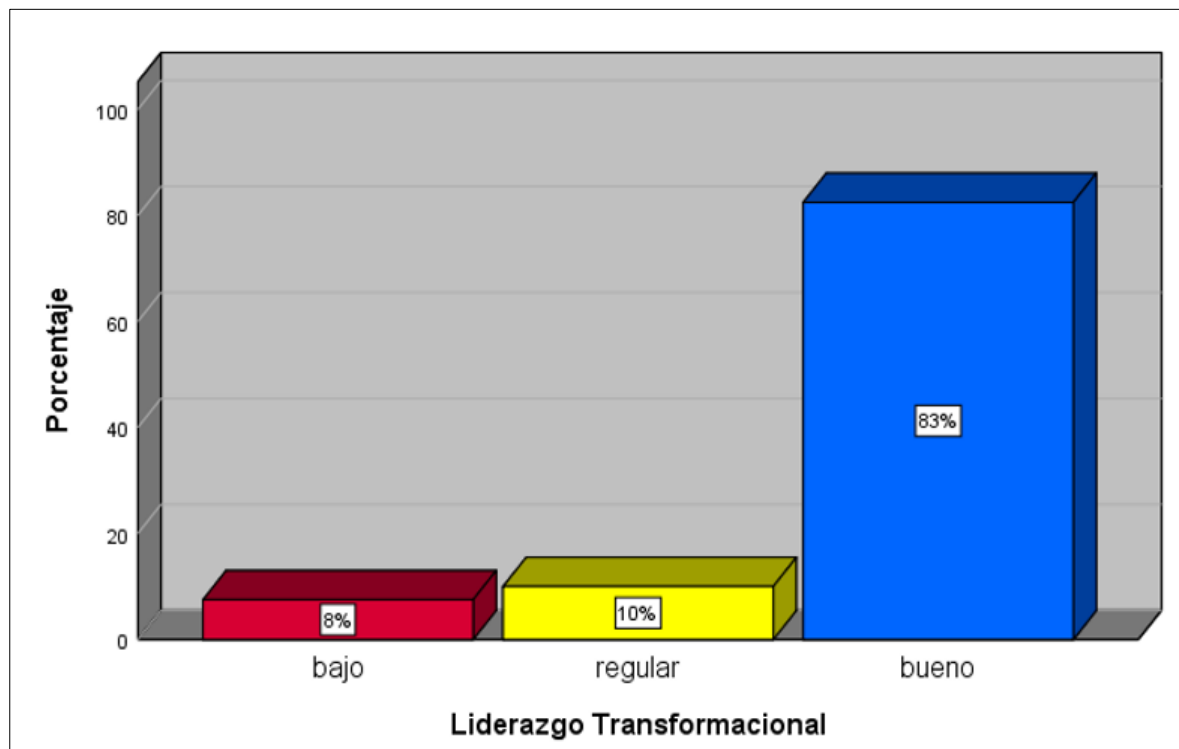
Tabla 7

Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	7,5
Regular	4	10,0
Bueno	33	82,5
Total	40	100,0

Figura 1

Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional



En la tabla 7 y figura 1, se evidencia el resultado de la encuesta realizadas a 40 colaboradores, en ella se muestra que 33 colaboradores que representan el 83% consideran al liderazgo transformacional en un nivel bueno, 4 colaboradores encuestados que representan el 10% lo consideran en un nivel regular y 3 de los colaboradores encuestados que representan el 8% lo consideran en un nivel bajo.

Estos resultados evidencian que las cualidades que ejerce un líder están relacionadas con el líder transformacional, sin embargo, es necesario seguir estableciendo mejoras para lograr una armonía en el ambiente de trabajo.

Resultados descriptivos de la variable clima organizacional

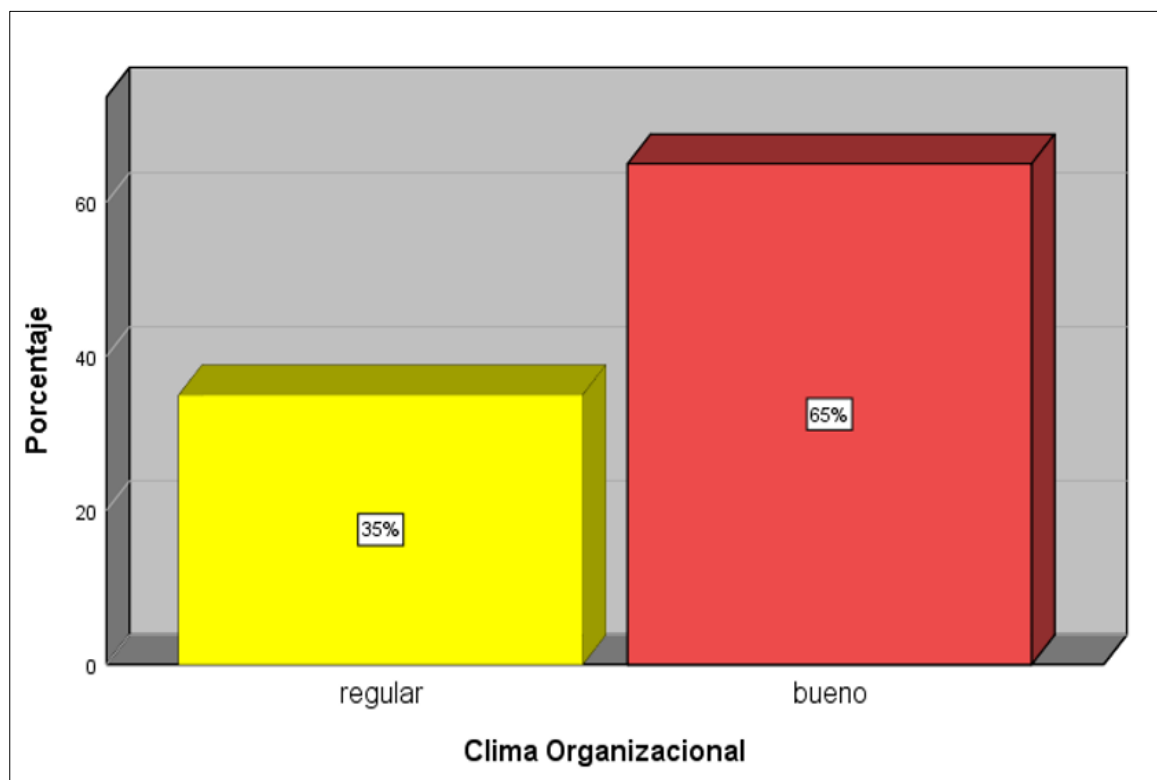
Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Regular	13	35,0
Bueno	26	65,0
Total	40	100,0

Figura 2

Análisis descriptivo de la variable clima organizacional



En la tabla 8 y figura 2, se evidencia el resultado de la encuesta realizadas a 40 colaboradores, en ella se muestra que 26 colaboradores que representan el 65% consideran el clima organizacional está en un nivel bueno y 13 colaboradores

encuestados que representan el 35% lo consideran en un nivel regular. Estos resultados evidencian que el clima dentro de la empresa no es el adecuado de acuerdo con la percepción que presentan los colaboradores.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones del liderazgo transformacional

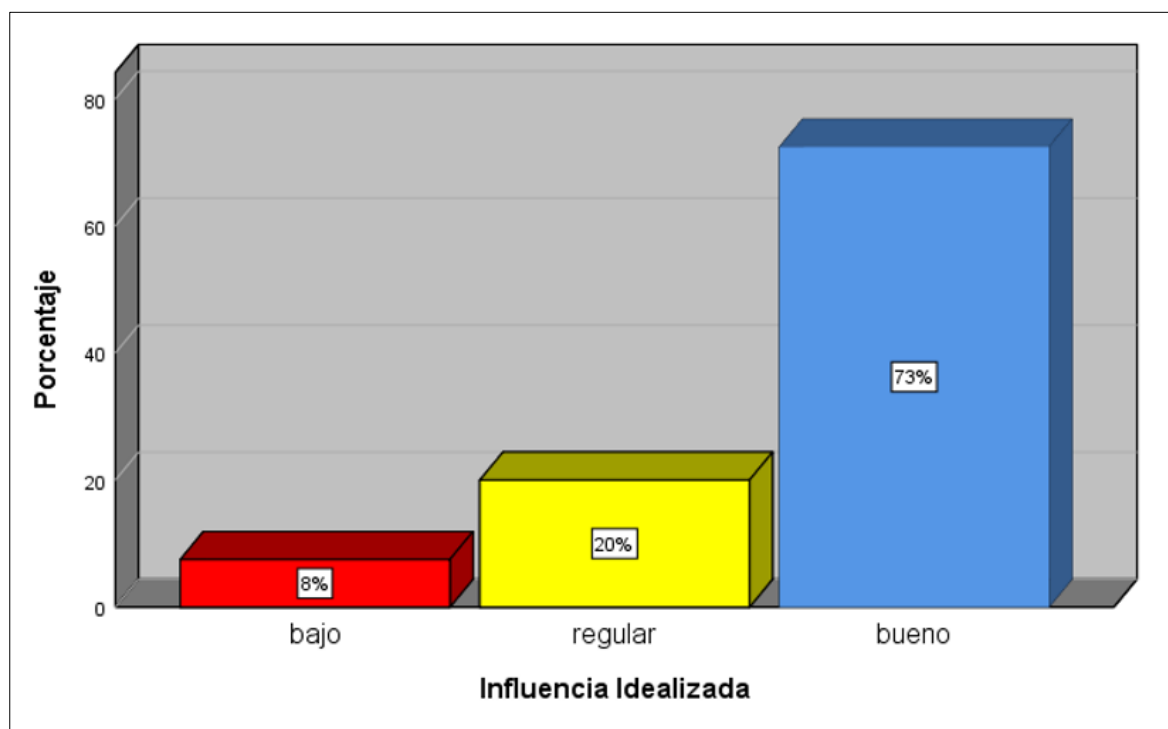
Tabla 9

Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	7,5
Regular	8	20,0
Bueno	29	72,5
Total	40	100,0

Figura 3

Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada



En la tabla 9 y figura 3, se evidencia el resultado de la encuesta realizadas a 40 colaboradores, en ella se muestra que 29 colaboradores que representan el 73% consideran que la influencia idealizada está en un nivel bueno, 8 colaboradores

encuestados que representan el 20% lo consideran en un nivel regular y 3 de los colaboradores encuestados que representan el 8% lo consideran en un nivel bajo.

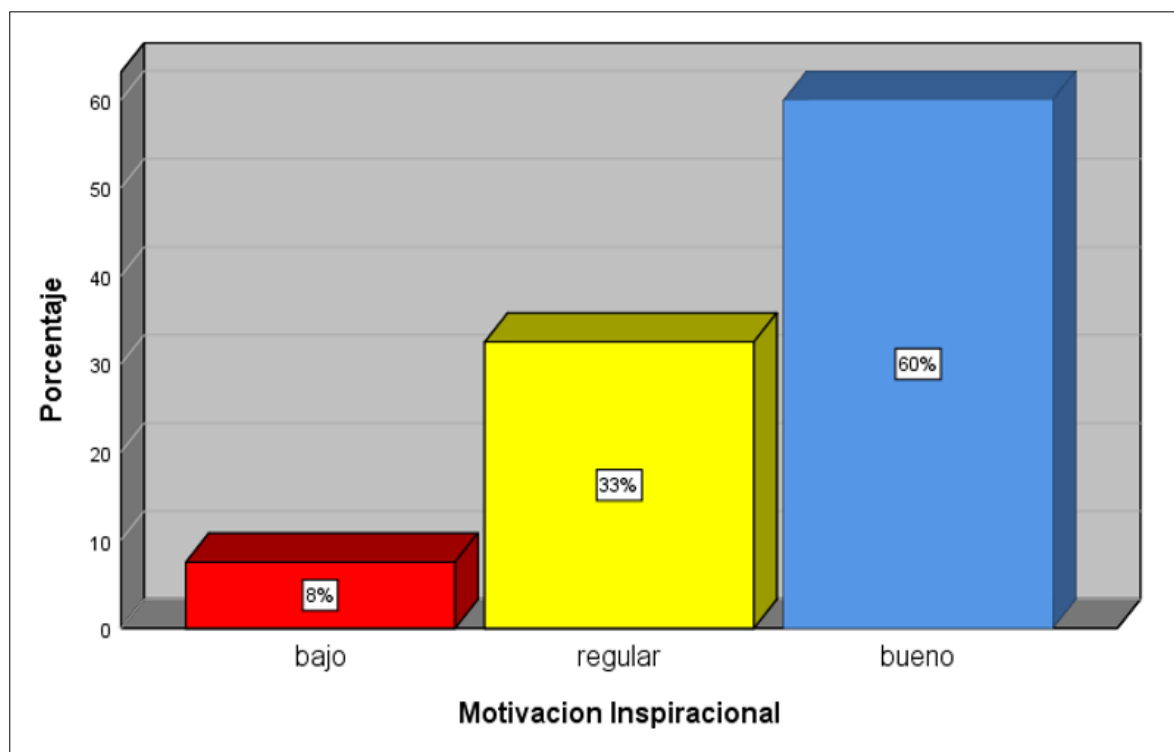
Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	7,5
Regular	13	32,5
Bueno	24	60,0
Total	40	100,0

Figura 4

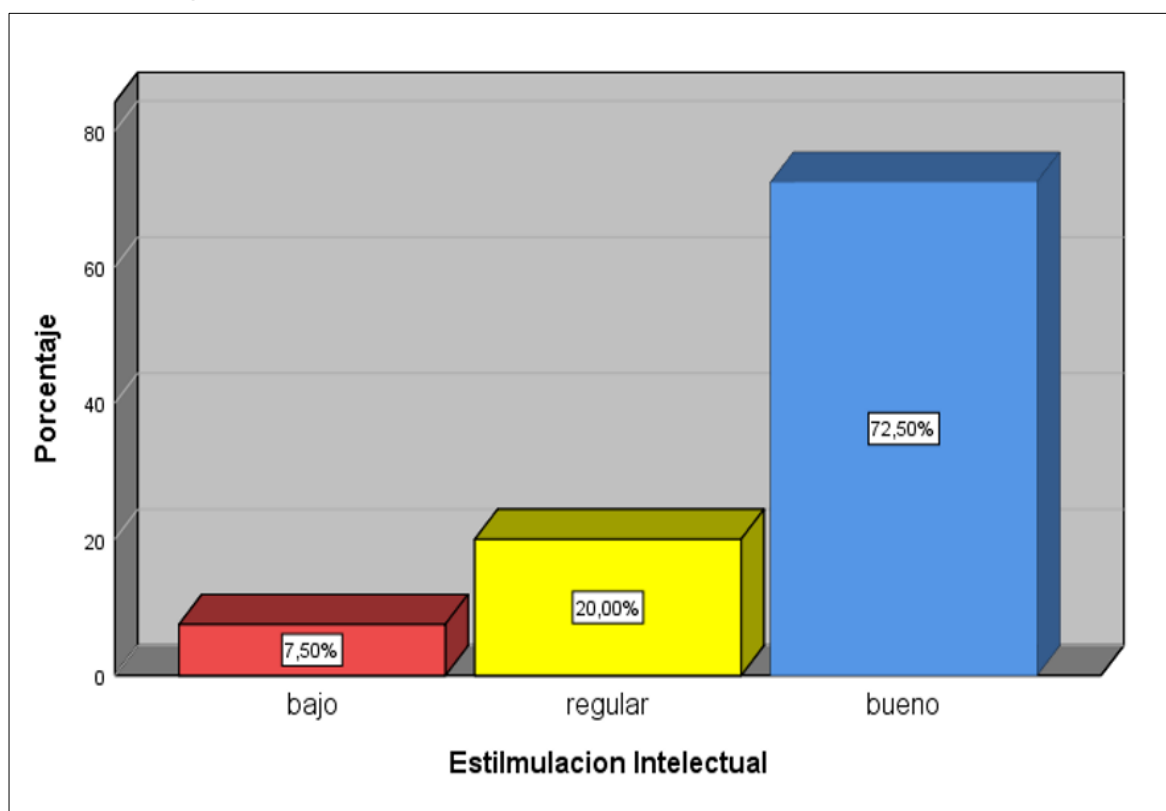
Análisis descriptivo de la variable motivación inspiracional



En la tabla 10 y figura 4, se evidencia el resultado de la encuesta realizadas a 40 colaboradores, en ella se muestra que 24 colaboradores que representan el 60% consideran que la motivación inspiracional está en un nivel bueno, 13 colaboradores encuestados que representan el 33% lo consideran en un nivel regular y 3 de los colaboradores encuestados que representan el 8% lo consideran en un nivel bajo.

Tabla 11*Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual*

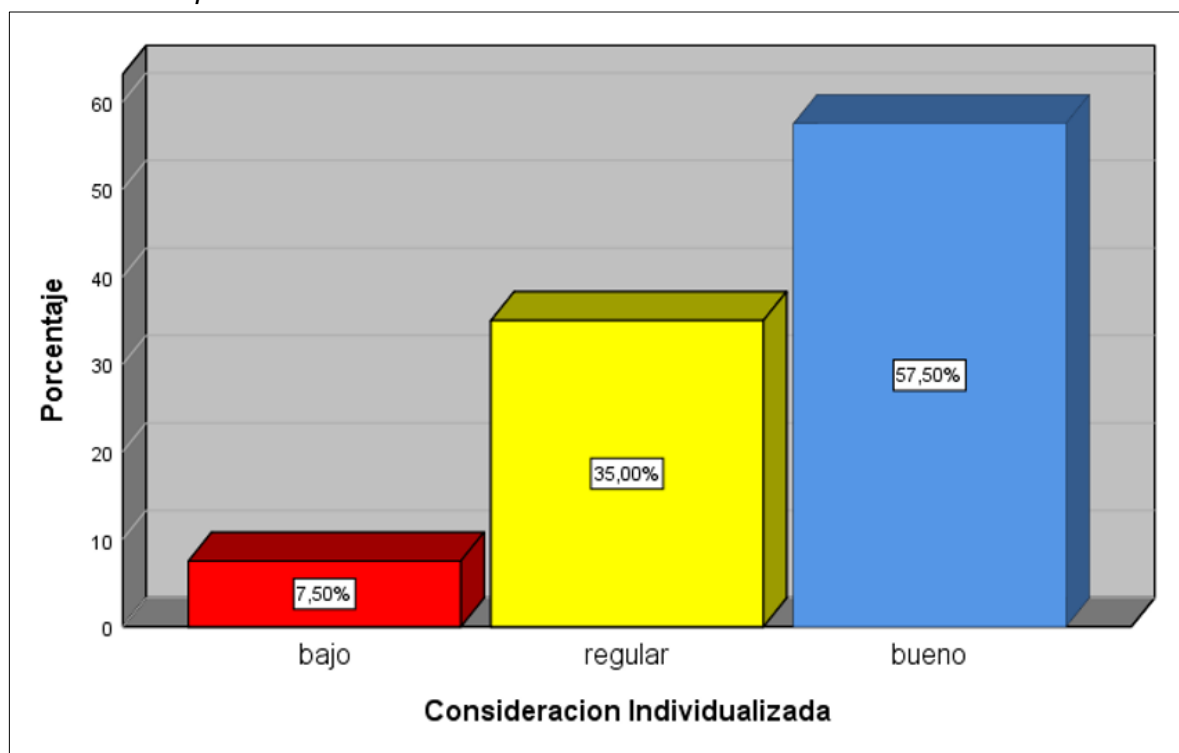
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	7,5
Regular	8	20,0
Bueno	29	72,5
Total	40	100,0

Figura 5*Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual*

En la tabla 11 y figura 5, se evidencia el resultado de la encuesta realizadas a 40 colaboradores, en ella se muestra que 29 colaboradores que representan el 72,5% consideran que la estimulación intelectual está en un nivel bueno, 8 colaboradores encuestados que representan el 20% lo consideran que la estimulación intelectual está en un nivel regular y 3 de los colaboradores encuestados que representan el 7,5% consideran que la estimulación intelectual está en un nivel bajo.

Tabla 12*Análisis descriptivo de la dimensión consideración individual*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	7,5
Regular	14	35,0
Bueno	23	57,5
Total	40	100,0

Figura 6*Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada*

En la tabla 12 y figura 6, se evidencia el resultado de la encuesta realizadas a 40 colaboradores, en ella se muestra que 23 colaboradores que representan el 57,5% consideran que la consideración individualizada está en un nivel bueno, 14 colaboradores encuestados que representan el 35% consideran que la consideración individualizada está en un nivel regular y 3 de los colaboradores encuestados que representan el 7,5% consideran que la consideración individualizada está en un nivel bajo.

Resultados descriptivos de las dimensiones del clima organizacional

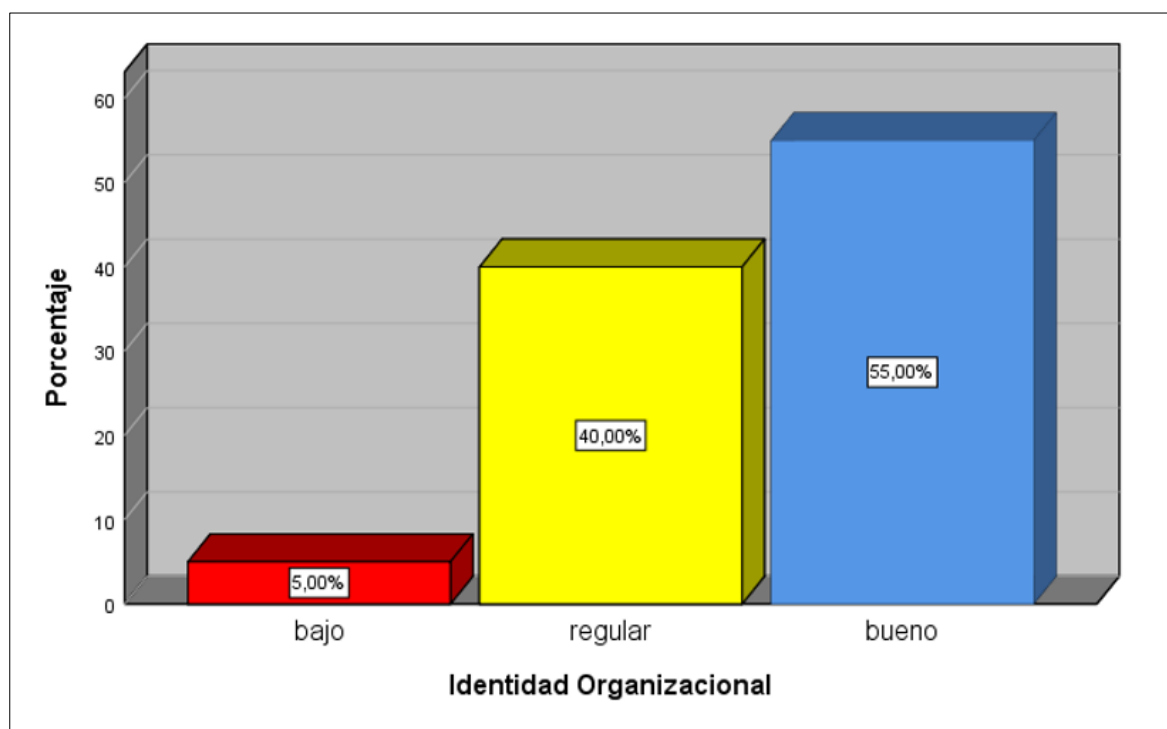
Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión identidad organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5,0
Regular	16	40,0
Bueno	22	55,0
Total	40	100,0

Figura 7

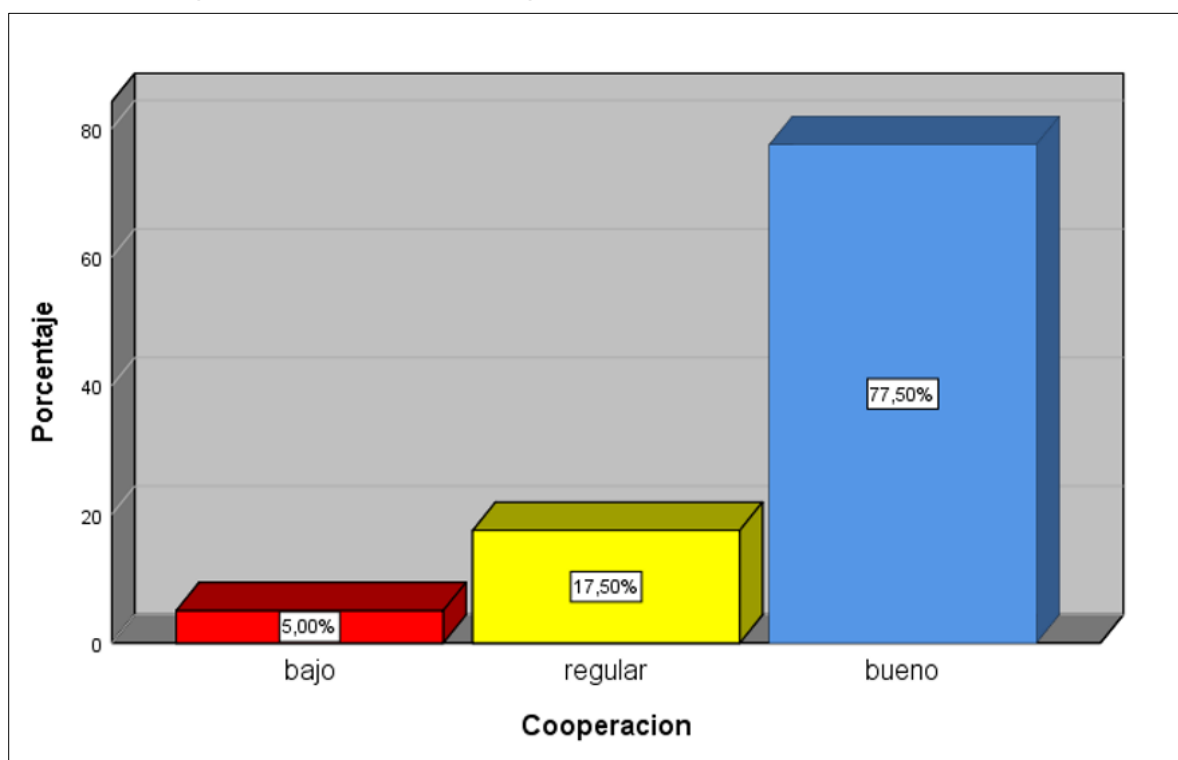
Análisis descriptivo de la dimensión identidad organizacional



En la tabla 13 y figura 7, se evidencia el resultado de la encuesta realizadas a 40 colaboradores, en ella se muestra que 22 colaboradores que representan el 55% consideran que la identidad organizacional se encuentra en un nivel bueno, 16 colaboradores encuestados que representan el 40% consideran que la identidad organizacional se encuentra en un nivel regular y 2 de los colaboradores encuestados que representan el 5% consideran que la identidad organizacional se encuentra un nivel bajo.

Tabla 14*Análisis descriptivo de la dimensión cooperación*

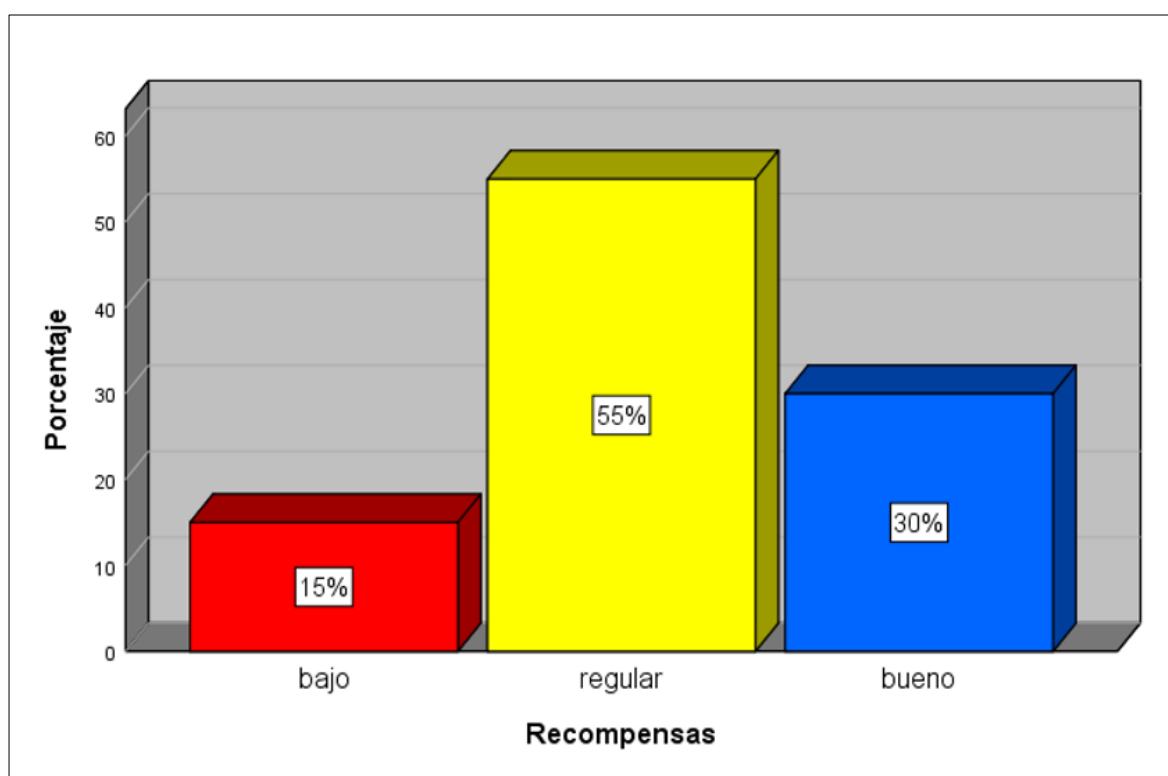
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5,0
Regular	7	17,5
Bueno	31	77,5
Total	40	100,0

Figura 8*Análisis descriptivo de la dimensión cooperación*

En la tabla 14 y figura 8, se evidencia el resultado de la encuesta realizadas a 40 colaboradores, en ella se muestra que 31 colaboradores que representan el 77,5% consideran que la cooperación en la organización se encuentra en un nivel bueno, 7 colaboradores encuestados que representan el 17,5% consideran que la cooperación en la organización se encuentra en un nivel regular y 2 de los colaboradores encuestados que representan el 5% consideran que la cooperación en la organización se encuentra un nivel bajo.

Tabla 15*Análisis descriptivo de la dimensión recompensa*

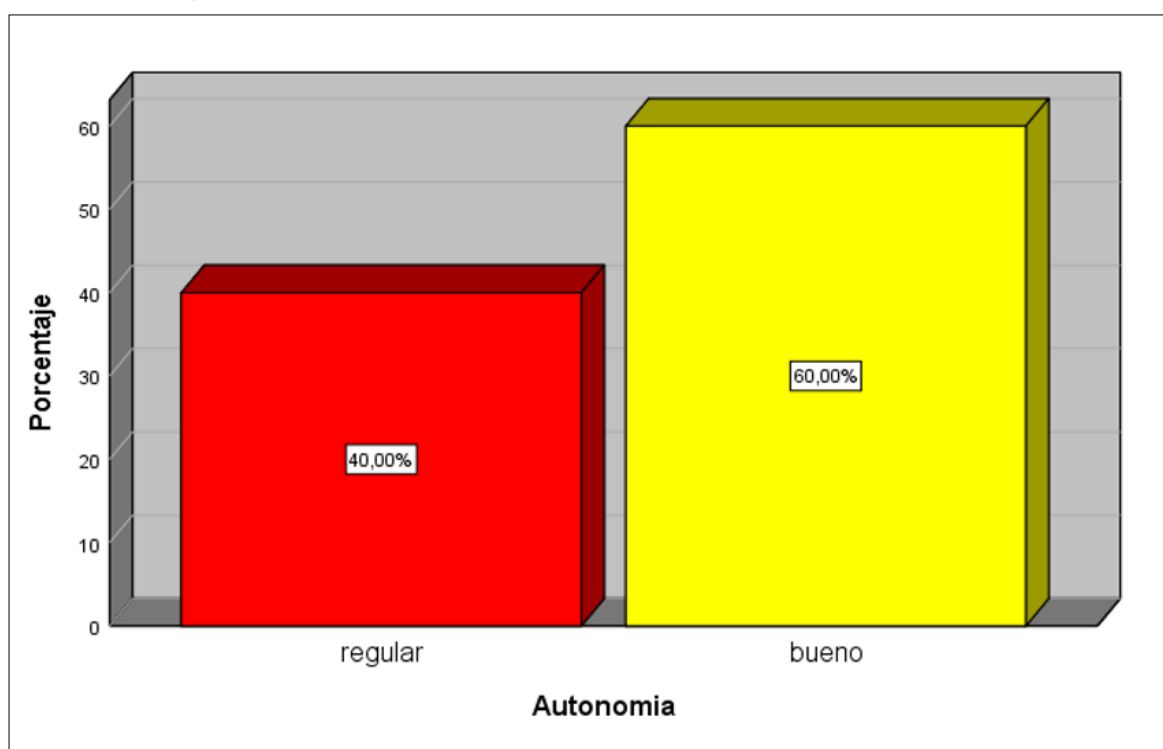
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	15,0
Regular	22	55,0
Bueno	12	30,0
Total	40	100,0

Figura 9*Análisis descriptivo de la dimensión recompensas*

En la tabla 15 y figura 9, se evidencia el resultado de la encuesta realizadas a 40 colaboradores, en ella se muestra que 22 colaboradores que representan el 55% consideran que las recompensas en la organización se encuentra en un nivel regular, 12 colaboradores encuestados que representan el 30% consideran que las recompensas en la organización se encuentra en un nivel bueno y 6 de los colaboradores encuestados que representan el 15% consideran que las recompensas en la organización se encuentra un nivel bajo.

Tabla 16*Análisis descriptivo de la dimensión autonomía*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Regular	16	40,0
Bueno	24	60,0
Total	40	100,0

Figura 10*Análisis descriptivo de la dimensión autonomía*

En la tabla 16 y figura 10, se evidencia el resultado de la encuesta realizadas a 40 colaboradores, en ella se muestra que 24 colaboradores que representan el 60% consideran que la autonomía en la organización se encuentra en un nivel regular, y 16 de los colaboradores encuestados que representan el 40% consideran que la autonomía en la organización se encuentra un nivel bajo. Estos resultados demuestran que el clima dentro de la organización no es el adecuado para el desarrollo eficiente de las funciones.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

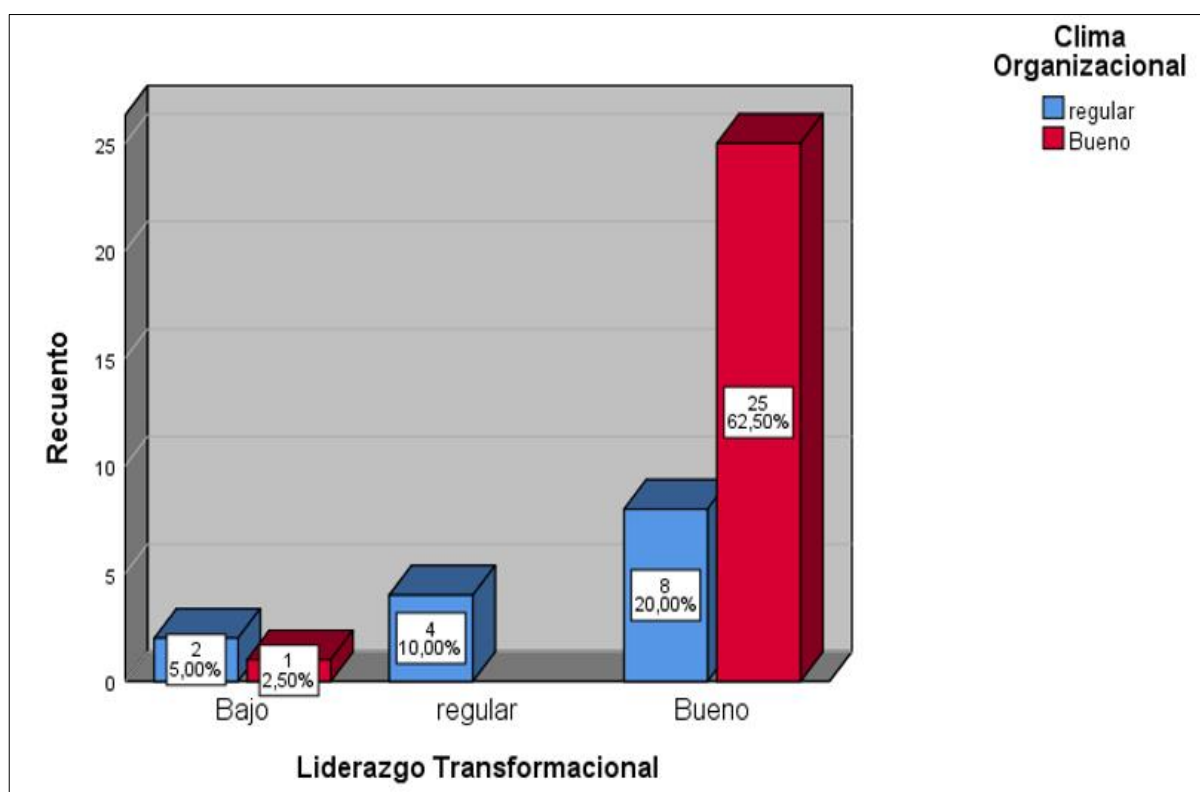
Tabla 17

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

Liderazgo transformacional	Clima organizacional				Total	
	Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%		
Bajo	2	5,0%	1	2,5%	3	7,5%
Regular	4	10,0%	0	0,0%	4	10,0%
Bueno	8	20,0%	25	62,5%	33	82,5%
Total	14	35,0%	26	65,0%	40	100,0%

Figura 11

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



En la presente tabla 17 y figura 11 se muestran los resultados relacionados con el liderazgo transformacional y el clima organizacional, donde se evidencia que el 5% de los colaboradores consideran que las variables se relacionan en un nivel malo; asimismo, el 10% de los colaboradores refieren que esta relación está en un

nivel regular, mientras que el 62,50% encuestados afirman que esta relación es buena. Esta tendencia muestra que existe relación positiva y directa entre las variables liderazgo transformacional y clima organizacional.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H₀. La variable clima organizacional presenta una distribución normal.

H₁. La variable clima organizacional difiere una distribución normal.

Tabla 18

Resultados de la prueba de normalidad de la variable

	Estadístico	Shapiro-Wilk		Sig.
		GI		
Clima organizacional	,604	40		,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 18, se presentan los resultados de la prueba de normalidad desarrollados con el estadístico Shapiro Wilk ($n < 50$). Estos resultados indican un nivel de significancia de 0.000 lo que demuestra que los puntajes respecto a esta variable clima organizacional no presentan una distribución normal ($\text{sig.} < 0.05$). Asimismo, permite mencionar que la prueba de correlación debe desarrollarse con un estadístico de correlación no paramétrico como es el caso de la Rho de Spearman.

4.6. Procedimientos correlacionales

Prueba de hipótesis general

H₀. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.

H_a. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.

Tabla 19*Resultados de correlación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional*

		Clima organizacional	
Rho de	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,854**
Spearman	transformacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

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

En la tabla 19, se presentan los resultados de correlación entre las variables liderazgo transformacional y clima organizacional. En estos resultados se evidencia un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por otro lado, se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,854** lo que permite mencionar que las variables liderazgo transformacional y clima organizacional se encuentran relacionados de una manera alta de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀. No existe relación significativa entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.

H₁. Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.

Tabla 20*Resultados de correlación entre la influencia idealizada y el clima organizacional*

		Clima organizacional	
Rho de	Influencia	Coeficiente de correlación	,752**
Spearman	idealizada	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

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

En la tabla 20, se presentan los resultados de correlación entre la dimensión influencia idealizada y el clima organizacional. En estos resultados se evidencia un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por otro lado, se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,752** lo que permite mencionar que la dimensión influencia idealizada y el clima organizacional se encuentran relacionados de una manera positiva alta de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀. No existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.

H₂. Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.

Tabla 21

Resultados de correlación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional

		Clima organizacional	
Rho de	Motivación	Coeficiente de correlación	,602**
Spearman	inspiracional	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

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

En la tabla 21, se presentan los resultados de correlación entre la dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional. En estos resultados se evidencia un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por otro lado, se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,602** lo que permite mencionar que la dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional se encuentran relacionados de una manera

positiva moderada de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀. No existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.

H₃. Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.

Tabla 22

Resultados de correlación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional

		Clima organizacional	
Rho de	Estimulación	Coefficiente de correlación	,592**
Spearman	intelectual	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

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

En la tabla 22, se presentan los resultados de correlación entre la dimensión estimulación intelectual y el clima organizacional. En estos resultados se evidencia un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por otro lado, se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,592** lo que permite mencionar que la dimensión estimulación intelectual y el clima organizacional se encuentran relacionados de una manera positiva moderada de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima.

Prueba de hipótesis específica 4

H₀. No existe relación significativa entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.

H₄. Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.

Tabla 23*Resultados de correlación entre la consideración individualizada y el clima organizacional*

		Clima organizacional	
Rho de	Consideración	Coeficiente de correlación	,712**
Spearman	individualizada	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

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

En la tabla 23, se presentan los resultados de correlación entre la dimensión consideración individualizada y el clima organizacional. En estos resultados se evidencia un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por otro lado, se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,712** lo que permite mencionar que la dimensión consideración individualizada y el clima organizacional se encuentran relacionados de una manera positiva alta de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima.

CAPÍTULO V

DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Los cuestionarios aplicados en la recolección de datos demostrando altos niveles de confiabilidad o consistencia interna, respecto al cuestionario del liderazgo transformacional se obtuvo un valor de alfa de 0,961; mientras que el cuestionario de clima organizacional se obtuvo un valor de alfa de Cronbach de 0,896 demostrando que son prueba adecuadas para medir la percepción que se tiene sobre el liderazgo transformacional como el clima organizacional.

En la prueba de hipótesis general se demostró que el liderazgo transformacional se relaciona en un nivel alto con el clima organizacional ($\rho=0,854$; Sig.=0.000) de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima. Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Velásquez (2018) en su tesis *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de Enfermería del hospital regional de Ayacucho, 2017*, donde se obtiene que el liderazgo transformacional y el clima organizacional se relacionan en un nivel moderado y significativo ($r=0.892$; Sig.<0.05). Esto demuestra lo que se plantea en la teoría, cuando se indica que el liderazgo es el factor más decisivo y decisivo entre las percepciones de los empleados sobre el clima organizacional. Uno de los factores de influencia, y teniendo en cuenta la importancia del clima organizacional en el logro de las metas organizacionales.

En la prueba de hipótesis específica 1 se demostró que la influencia idealizada del liderazgo transformacional se relaciona en un nivel alto con el clima organizacional ($\rho=0,752$; Sig.=0.000) de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima. Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Pomalaza (2018) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Jesús María, Lima*

2018, quien concluye que la influencia idealizada y el clima organizacional presentan una correlación positiva moderada y significativa ($r=0.682$; $\text{Sig.}<0.05$). Esto verifica lo que indican los teóricos cuando dicen que el líder transformacional debe ser un modelo que seguir, por lo tanto, sus acciones deben estar basadas en la ética y los valores morales para lograr formar un buen clima organizacional.

En la prueba de hipótesis específica 2 se demostró que la motivación inspiracional del liderazgo transformacional se relaciona en un nivel alto con el clima organizacional ($\rho=0,602$; $\text{Sig.}=0.000$) de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima. Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Maldonado (2018) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organizacional en la dirección de marketing de una Universidad de Lima Norte, Los Olivos, 2018*, quien concluye que la motivación inspiradora y el clima organizacional presentan una correlación positiva y altamente significativa ($r=.792$; $\text{Sig.}=0.000$). En ese sentido, se verifica lo que indican los teóricos cuando se menciona que el líder que se preocupa por motivar a sus colaboradores logra un mejor desempeño en base a la creación de un clima laboral favorable para el desarrollo de sus funciones.

En la prueba de hipótesis específica 3 se demostró que la estimulación intelectual del liderazgo transformacional se relaciona en un nivel moderado con el clima organizacional ($\rho=0,592$; $\text{Sig.}=0.000$) de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima. Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Junco (2018) en su tesis titulada *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, Provincia Andahuaylas, Región Apurímac, 2017*, quien concluye que la estimulación intelectual y el clima organizacional presentan una

correlación altamente significativa ($\rho=0,751$; $\text{Sig.}=0.000$). En este sentido, un líder debe preocuparse por desarrollar intelectualmente a los colaboradores, logrando con ello una mejor identificación de colaborador con la empresa, por lo tanto, se forma un clima y una relación positiva y duradera.

En la prueba de hipótesis específica 4 se demostró que la consideración individualizada del liderazgo transformacional se relaciona en un nivel alto con el clima organizacional ($\rho=0,712$; $\text{Sig.}=0.000$) de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima. Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Cruzado (2018) en su tesis *Liderazgo transformacional de los directivos y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los colegios públicos de la provincia de San Martín, en el año 2017*, quien concluye que la consideración individualizada se relaciona con el compromiso organizacional en un nivel moderado ($r=0.682$, $\text{Sig.}<0.05$). En este sentido, se verifica lo que indican los teóricos cuando indican que un líder debe entender que cada colaborador es diferente, por lo tanto, no tiene sus mismas aspiraciones ni preparación, por lo tanto, merece ser tratado y desarrollado de acuerdo con sus capacidades.

5.2. Conclusiones

Primero. Existe relación altamente significativa entre liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020, demostrado mediante un resultado Rho de Spearman de 0,854 a un nivel de significancia de 0,000. Se concluye que las organizaciones que son dirigidas por líderes transformacionales gozan de un clima organizacional positivo y ameno que tenga las condiciones que le permitan desarrollar adecuadamente sus actividades.

Segundo. Existe relación altamente significativa entre la dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020, demostrado mediante un resultado Rho de Spearman de 0,752 a un nivel de significancia de 0,000. Se concluye que las características que presenta un líder transformacional como su carisma, su empatía, y su predisposición por ayudar entonces propicia un buen clima organizacional.

Tercero. Existe relación moderadamente significativa entre la dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020, demostrado mediante un resultado Rho de Spearman de 0,602 a un nivel de significancia de 0,000. Se concluye que un líder transformacional crea condiciones que motiven a su personal y se preocupen por su desarrollo personal entonces mejora el clima organizacional.

Cuarto. Existe relación moderadamente significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020, demostrado mediante un resultado Rho de Spearman de 0,592 a un nivel de significancia de 0,000. Se concluye que un líder transformacional implemente capacitaciones que les ayude a mejorar sus habilidades y capacidades profesionales entonces mejora el clima organizacional.

Quinto. Existe relación altamente significativa entre la dimensión consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima 2020, demostrado mediante un resultado Rho de Spearman de 0,712 a un nivel de significancia de 0,000. Se concluye que un líder transformacional comprende que las personas son diferentes por lo tanto tienen diferentes habilidades y capacidades preocupándose y escuchándolos, entonces mejora el clima organizacional.

5.3. Recomendaciones

En relación con la conclusión general donde se demuestra que el liderazgo transformacional se relaciona con el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020, se recomienda aplicar un plan de acción que contemple estrategias del liderazgo transformacional que contribuya con la mejora del clima organizacional. Las actividades por desarrollar en esta recomendación son:

- Informar a los colaboradores sobre sus funciones laborales de tal manera estos logren desarrollar eficazmente sus tareas, además incentivar actividades grupales entre colaboradores en la cual participen jefes y colaboradores en estos productivo para que los resultados sean constructivo y productivo.
- Desarrollar talleres para los gerentes de la empresa con temática que permitan abordar estrategias sobre el liderazgo transformacional
- Darle la debida importancia al trabajo en equipo que permite desarrollar la integración del personal fomentando un buen clima laboral.
- Crear un ambiente en la cual colaborador y gerentes puedan reunirse para las tomas de decisiones en la cual beneficie a la empresa en la que son positiva para el progreso de la compañía.

En relación con la conclusión específica 1 donde se demuestra que la influencia idealizada se relaciona con el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020, se recomienda implementar talleres dirigidos a los jefes y supervisores basado en valores y al comportamiento ético, puesto que estos líderes estén interactuando con el equipo para reforzar las habilidades de comunicación entre otras y de esa manera desarrollar una inspiración a los colaboradores. Las actividades por desarrollar en esta recomendación son:

- Realizar taller una vez al mes con temáticas puntuales como comunicación asertiva, habilidades blandas y duras que permitan tener un impacto positivo en los colaboradores de tal forma que les permita constituirse con un modelo a seguir por lo colaboradores.

En relación con la conclusión específica 2 donde se demuestra que la motivación inspiracional se relaciona con el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020, se recomienda aplicar conocimientos y técnicas individuales que permita motivar a los colaboradores de tal forma que estos se sientan valorados por el esfuerzo que den por la empresa en la cual de la misma manera generar un valor humano, en cuanto a la empresa darles confianza a ellos, ser dirigidos por el gerente al inicio de cada mes y/o de cada proyecto. Las actividades por desarrollar en esta recomendación son:

- Incentivar a los colaboradores a lograr las metas establecidas de la empresa, a través de técnicas como el mejor empleado del mes, vales de consumo, libros, gif car, un paseo con todo el grupo y jefes, además incentivar el desarrollar de crear el valor humano, y además tener reconocimientos mediante certificados.

En relación con la conclusión específica 3 donde se demuestra que la estimulación intelectual se relaciona con el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020, se recomienda implementar políticas de capacitación constante con temáticas diferenciadas de acuerdo con las áreas específicas de la empresa, de tal forma que le permita desarrollar mejor sus funciones en la empresa; de esta manera cada colaborador se sentirá más cómodo y se identificara con la empresa, pues asumirá que les ayuda a desarrollarse profesionalmente o perfeccionar sus competencias laborales. Las actividades por desarrollar en esta recomendación son:

- Implementar herramientas de coaching con la finalidad de lograr cambios positivos en el comportamiento y actitud tanto en el aspecto personal como profesional.
- Aplicar la herramienta del empowerment (dirigido al jefe y supervisor), con temáticas de tecnología de autodirección, esto te permitirá orientar a los colaboradores y delegar responsabilidades en los colaboradores, que son personas que pueden resolver problemas laborales de forma creativa y autónoma.

En relación con la conclusión específica 4 donde se demuestra que la consideración individualizada se relaciona con el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020, se recomienda desarrollar talleres dirigido a los colaboradores donde aprenderán nuevas técnicas y habilidades creativas e innovadoras que les permita tomar decisiones acertadas y soluciones adecuadas a los problemas que se presentan en su área de trabajo. Las actividades por desarrollar en esta recomendación son:

- Aplicar la metodología de lluvia de ideas para que los colaboradores tengan la oportunidad de aportar nuevas ideas, teniendo al gerente como el motivador de dichas ideas.
- Identificar las necesidades de los colaboradores, así como su proyecto de vida personal como profesional.

REFERENCIAS

- Aptitus (2019, agosto). *El 86% de trabajadores renunciaría por un mal clima laboral*. RPP. <https://rpp.pe/economia/economia/aptitus-el-86-de-trabajadoresrenunciaria-por-un-mal-clima-laboral-noticia-1144756>
- Arias, G. (2020) *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques consulting.
- Barceló, E. (2019, enero). *La felicidad, propósito de la existencia humana*. Escuela de Liderazgo Emocional. <https://gestionemocionalele.es/2019/01/03/la-felicidad-proposito-de-la-existencia-humana-dra-elsa-marti-barcelo/>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. The Free Press.
- Bass, B. y Avolio, B. (1994). *Liderazgo: Teoría y aplicaciones en las gerencias*. Free Press.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Pearson.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Harper book.
- Carbajal, J., Enciso, E., García, M., Gómez, I. y Sandoval, M. (2013). *Psicología organizacional. Perspectiva y avances*. Ecoe Ediciones.
- Cardona, D. y Pestana, K. (2018). *Liderazgo transformacional como herramienta que permita armonía organizacional en la división de reclutamiento y selección del ministerio del poder popular para el transporte* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez]. Repositorio Institucional UNESR. <https://www.docsity.com/es/gerencia-de-proyectos-21/7556578/#!>
- Castaño, J. (2018). *Compromiso Organizacional, desgaste profesional y liderazgo transformacional de los empleados de las instituciones prestadoras de salud del área metropolitana centro occidente de Colombia* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional UNAM.

https://repositorio.unam.mx/contenidos/compromiso-organizacional-desgaste-profesional-y-liderazgo-transformacional-de-los-empleados-en-las-instituciones-60717?c=YY0Y4P&d=true&q=*&i=1&v=1&t=search_0&as=0

Chiang, M. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral*. Morata.

Chiavenato, I. (2001). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2ª ed.). McGraw-Hill

Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos*. McGrawHill.

Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención* [Tesis de pregrado, Universidad Del Rosario]. Repositorio Institucional Urosario. <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/a14ca72c-bac5-4581-ad58-a2c710b9749b/content>

Cruzado, E. (2018). *Liderazgo transformacional de los directivos y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los colegios públicos de la provincia de San Martín, en el año 2017* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional UPeU. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1333>

D' Alessio, F. (2017). *Liderazgo y atributos gerenciales*. Pearson.

Díaz, F. y Fuertes, M. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Diaz de Santos.

Duque, E. y Carvajal, L. (2015). La identidad organizacional y su influencia en la imagen: una reflexión teórica. *Elsevier*, 6(13), 114-123. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2215910X15000178?token=49265f4c8b3a2597e790ca9f14cc5caa8f6eaaad51e5b538ef33bab5a5498ebee8c31fe1b7d56cf32e9cdc3c5c9cb2411>

- Erturk, A. y Ziblim, L. (2020). El poder organizacional aplicado por los directores de escuelas y su efecto en la percepción de la distancia de poder por parte de los docentes. *Investigación Educativa Participativa*, 9(5), 26-42.
<http://dx.doi.org/10.17275/per.22.102.9.5>
- Fernández, L. y Quintero, A. (2017). *Liderazgo transformacional*. McGraw-Hill.
- Fischman, D. (2005). *Liderazgo transformador*. Fondo Editorial UPC.
- Ganga, F. y Navarrete, E. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. *Gaceta Laboral*, 19(1), 52-77.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33626721007>
- Gestión (2020, 3 de abril). Liderazgo empresarial en tiempos de pandemia. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/gestion-tv/liderazgo-empresarial-en-tiempos-de-pandemia-noticia/>
- Gonzales, A. (1995). *Visión global de la cooperación para el desarrollo*. Icaria.
- Gonzales, I. (2018). *El liderazgo transformacional del director y desempeño docente en las instituciones educativas primarias, distrito de Matucana UGEL 15, Huarochirí, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11820/Gonzales_GI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez S. y González S. (1990). *Metodología del trabajo intelectual* [10ª ed.) Esfinge.
- Hay Group (2021, mayo). *Hay Group identifica el liderazgo de las mejores empresas*. Hay Group. <https://es.scribd.com/document/500702067/HayGroup-Liderazgo>
- Hernández, R., Fernández, C. y Bautista, P. (2014). *Metodología de investigación*. McGraw-Hill.

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Junco, W. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas]. Repositorio Institucional Unajma. <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/381>
- Justo, I. (2017). *Gestión del talento humano y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 5 de Santa Anita UGEL 06- Ate 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8509/Justo_RIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Keep On Moving*. (2018, agosto) *Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos*. KOM. <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidasde-recursos-humanos/>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Maldonado, E. (2018). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en la dirección de marketing de una universidad de Lima Norte, Los Olivos, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36463>
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. McGraw-Hill.
- 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>

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.

Perú 21. (2018, 22 de mayo). Mujeres en puestos de liderazgo aumentan competitividad en economía peruana. *Diario Perú 21*.
<https://peru21.pe/economia/economia-peruana-tendra-competitividad-mujeres-puestos-liderazgo-407887-noticia/>

Peruzzo, H., Schunk, E., Batista, V., Fernández, M., Maris, A. y Silva, S. (2019). Organizational climate and teamwork at the Family Health Strategy, *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(3), 721–727.
<https://www.scielo.br/j/reben/a/BBp9cDLRBtdXcxdTCcJrL3q/#>

Pilligua, L. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), 1-25.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

- Pomalaza, A. (2018). *Liderazgo transformacional y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25790>
- Pulido, C. (2003). *Clima organizacional una medida de éxito*. San Marcos.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración* (13ª ed.). Pearson.
- 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>
- Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Pirámide.
- Senge, P. (2016). *La quinta disciplina*. Granica.
- Suarez, C. (2010). *Cooperación como condición social de aprendizaje*. UOC.
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Manual Moderno.
- Velásquez, G. (2018). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Ayacucho, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20570>
- Vilar, J. (2006). *Liderazgo innovador*. Dummies.
- Zapata, A., Murillo, G., Martínez, J. (2009) *Teorías contemporáneas a la organización y el managemet*. Morata.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020? Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020?	Objetivo general Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la Orbes Agrícola, sede Lima – 2020. Objetivos específicos Establecer la relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima	Hipótesis general Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020 Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes	Variable 1: Liderazgo transformacional			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Influencias Idealizada	- Admiración - Lealtad - Conducta ética y moral - Imagen idealizada	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre	Bajo [21 – 37) Regular [38 - 59) Bueno [60 - 80)
			Motivación Inspiracional	- Compromiso - Visión Compartida - Entusiasmo - Acumulaciones expectativas		
Consideración Individual	- Recompensas - Reconocimientos al esfuerzo - Logros de objetivos específico - Respeto					

<p>¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima - 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes</p>	<p>– 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.</p>	<p>Agrícola, sede Lima – 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.</p>	<p>Estimulación Intelectual</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de ideas innovadoras y creativas - Manejo de criterio - Seguridad - Incremento de la capacidad de pensar 			
	Variable 2. Clima organizacional						
				Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
		<p>Agrícola, sede Lima – 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.</p>	<p>Agrícola, sede Lima – 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.</p>	<p>Identidad Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso - Participación - Condiciones ambientales - Identidad con la organización 	<p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. siempre</p>	<p>Bajo [21 – 37)</p> <p>Regular [38 - 59)</p> <p>Bueno [60 - 80)</p>
	<p>Agrícola, sede Lima – 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la consideración individualizada y el</p>	<p>Agrícola, sede Lima – 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la consideración</p>	<p>Cooperación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vínculos interpersonales - Trabajo en equipo - Identidad con sus compañeros - Apoyo con las tareas 			
			<p>Recompensa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivo 			

Agrícola, sede Lima - 2020?	clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.	individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola, sede Lima – 2020.		<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración - Reconocimiento - Sanción 		
			Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> - Resolver problema - Logro - Tomas de decisiones - Confianza 		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadísticos utilizados	
Tipo: Básica Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativo,	Población: 40 colaboradores del área administrativa Muestra. No se considera muestra		Variable 1: Liderazgo transformacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario en base a la teoría de Bass Variable 2: Clima organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario en base a la teoría de Brunet		Estadísticos descriptivos <ul style="list-style-type: none"> - Tablas estadísticas - Gráficos estadísticos Medidas de dispersión: <ul style="list-style-type: none"> - Desviación estándar Estadísticos inferenciales Rho de Spearman	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca del liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola SAC. Su respuesta será tratada de forma confidencial y será realizada únicamente para realizar un trabajo de investigación. Para ello, se solicita responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo con como piense o actúe. Lea atentamente cada pregunta y marque la respuesta que usted crea conveniente.

Para contestar las preguntas que siguen utilice la siguiente escala:

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

Nº	Ítems	Escala de Medición				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Influencia idealizada						
1	Tienes un alto nivel de confianza con tu jefe.	1	2	3	4	5
2	Usted considera que su jefe tiene coherencia entre los que dice y lo que hace.	1	2	3	4	5
3	Los consejos de tu jefe son guía para seguir tus metas profesionales.	1	2	3	4	5
4	Te inspira el liderazgo que tiene tu jefe.	1	2	3	4	5
Dimensión Motivación Inspiracional						
5	Te sientes comprometido con el propósito de la empresa.	1	2	3	4	5
6	Es fácil llegar a tus objetivos con el apoyo de tu jefe.	1	2	3	4	5
7	El subgerente/gerente aplica técnicas de motivación económica.	1	2	3	4	5
8	Sientes que hay una capacidad de liderazgo dentro de la empresa.	1	2	3	4	5
Dimensión: Consideración individualizada						
9	Tu jefe valora el esfuerzo que pones a tu trabajo y crees que está bien recompensado por el salario que recibe.	1	2	3	4	5
10	Tu jefe valora los altos niveles de desempeño que usted tiene.	1	2	3	4	5

11	Los objetivos que pone tu jefe en el trabajo son retadores.	1	2	3	4	5
12	El respeto hacia las personas es un valor de tu jefe.	1	2	3	4	5
Dimensión: Estimulación intelectual						
13	Tu jefe te anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas	1	2	3	4	5
14	Su jefe busca que los colaboradores asuman las metas y objetivos de la empresa como su fuera suyos.	1	2	3	4	5
15	Los jefes te animan a tener confianza en sí mismo cuando surgen problemas.	1	2	3	4	5
16	La empresa y tu jefe fortalecen tu capacidad de ingenio ante cualquier situación.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca del clima organizacional de los colaboradores de la empresa Orbes Agrícola S.A.C. Su respuesta será tratada de forma confidencial y será realizada únicamente para realizar un trabajo de investigación. Para ello se solicita responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo como piense o actúe. Lea atentamente cada pregunta y marque la respuesta que crea conveniente.

Para contestar las preguntas que siguen utilice la siguiente escala:

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

Nº	Ítems	Escala de Medición				
Dimensión: Identidad organizacional						
1	Sientes que la meta y objetivos de la empresa están vinculado contigo.	1	2	3	4	5
2	La empresa tiene una motivación en la cual te hace participar	1	2	3	4	5
3	En la empresa cuentan con el ambiente necesario para realizar sus actividades laborales	1	2	3	4	5
4	La filosofía de la empresa esta concuerdo con tu pensamiento	1	2	3	4	5
Dimensión: Cooperación						
5	Sientes que tus compañeros de trabajos y supervisores son una familia para ti.	1	2	3	4	5
6	El compromiso laboral que usted tiene con tus demás compañeros se mantiene unido al área.	1	2	3	4	5
7	En tu área se generan lazos de amistad y compañerismo	1	2	3	4	5
8	Compartes con tu jefe y/o compañeros tus observaciones para la mejora del área y de las tareas asignadas	1	2	3	4	5
Dimensión: Recompensa						
9	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo	1	2	3	4	5

10	Está usted de acuerdo con asignación salarial por el trabajo que viene realizando	1	2	3	4	5
11	Sus logros son reconocidos públicamente dentro de la empresa como afuera de la empresa.	1	2	3	4	5
12	Aquí cuando te equivocas las sanciones son graves	1	2	3	4	5
Dimensión: Autonomía						
13	Propones alternativas de solución ante un problema dentro del área y/o empresa	1	2	3	4	5
14	Nuestra gerencia le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos	1	2	3	4	5
15	Las decisiones tomadas por ti benefician a la empresa	1	2	3	4	5
16	Puede tomar decisiones en su puesto de trabajo mediante la confianza a través de la empresa y su jefe	1	2	3	4	5

Anexo 3. Ficha de validación de los instrumentos

Validación del instrumento: _____

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad:
Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg./Lic./Ing.: Dra. Ruth Esther Carrasco Ruiz
DNI: 16683396

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad:
Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg./Lic./Ing.: Dra. Ruth Esther Carrasco Ruiz
DNI: 16683396

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad:

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing: Robladillo Bravo Liz Maribel
DNI: 09217078

Especialidad del validador: Temático [] 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

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



Firma del Experto Informante

Validación del instrumento: _____

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad:

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing: Robladillo Bravo Liz Maribel
DNI: 09217078

Especialidad del validador: Temático [] 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

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



Firma del Experto Informante

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRAFSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

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

Apellidos y nombres del juez validador. MAG BONILLA FERREYRA JORGE LUIS

DNI: 04641381

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



MAG BONILLA FERREYRA JORGE LUIS
DNI 04641381

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. MAG BONILLA FERREYRA JORGE LUIS

DNI: 04641381

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



MAG BONILLA FERREYRA JORGE LUIS
DNI 04641381

Anexo 4. Constancia emitida por la institución que acredite el estudio

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
ORBES AGRICOLA SAC	20421367605
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos:	DNI:
ALEXANDER BONIFACIO VIVANCO	09311213

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad Autónoma del Perú ⁽¹⁾, autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación, así como la aplicación de cuestionarios al personal que labora en la empresa:

Nombre del Trabajo de Investigación	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ORBES AGRÍCOLA SAC - SEDE LIMA 2020	
Nombre del Programa Académico:	
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Jaime Hristo Peralta Jorge	73450194

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la universidad, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Santa Anita, 22 de octubre del 2021



Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

Anexo 5. Informe de índice de coincidencias

JAIME HRISTO PERALTA JORGE TESIS PARA REPOSITORIO _JAIME HRISTO PERALTA JO... Detalles de la entrega Ayuda

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 EMPRESA ORBES AGRÍCOLA, SEDE LIMA - 2020

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR
JAIME HRISTO PERALTA JORGE
ORCID: 0009-0007-2798-8636

ASESOR
DRA. ROSA YSABEL MORENO RODRÍGUEZ
ORCID: 0000-0002-8357-4514

Compartir 🔍 🔍

Página 1 de 111

118 Similarity Exclusiones

14%
Similitud general

- 1 repositorio.autonoma.edu.pe INTERNET 13%
- 2 Universidad Autónoma del Perú ... TRABAJOS ENTREGADOS <1%
- 3 Universidad Autónoma del Perú ... TRABAJOS ENTREGADOS <1%
- 4 Universidad Cesar Vallejo on 20... TRABAJOS ENTREGADOS <1%
- 5 Universidad Alas Peruanas on 2... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

0 Marcas de alerta

14% Similitud general

Detalles del documento

AI

Anexo 6. Base de datos

Base de datos: Liderazgo transformacional

	VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011	VAR0 0012	VAR0 0013	VAR0 0014	VAR0 0015	VAR0 0016
1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
2	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
3	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
4	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	2,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00
5	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
6	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	5,00	2,00	4,00	1,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00
7	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
8	2,00	1,00	3,00	1,00	5,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00
9	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00
10	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
11	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00
12	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00
13	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	1,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00
14	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00
15	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
16	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00
17	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	2,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
18	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
19	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	1,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00
20	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
21	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
22	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está

	VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011	VAR0 0012	VAR0 0013	VAR0 0014	VAR0 0015	VAR0 0016
19	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	1,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00
20	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
21	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
22	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
23	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
24	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
25	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
26	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	2,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00
27	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
28	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	5,00	2,00	4,00	1,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00
29	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
30	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00
31	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00
32	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	1,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00
33	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00
34	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
35	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00
36	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	2,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
37	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
38	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	1,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00
39	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
40	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está

Base de datos. Clima organizacional

	VAR0 0017	VAR0 0018	VAR0 0019	VAR0 0020	VAR0 0021	VAR0 0022	VAR0 0023	VAR0 0024	VAR0 0025	VAR0 0026	VAR0 0027	VAR0 0028	VAR0 0029	VAR0 0030	VAR0 0031	VAR0 0032
1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
2	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
3	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	6,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
4	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00
5	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
6	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	2,00	4,00	4,00	1,00	1,00	1,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00
7	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	4,00	3,00	3,00	4,00	1,00
8	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	1,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	2,00
9	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00
10	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00
11	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00
12	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00
13	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
14	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
15	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00
16	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00
17	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00
18	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
19	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
20	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00
21	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
22	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está

	VAR0 0017	VAR0 0018	VAR0 0019	VAR0 0020	VAR0 0021	VAR0 0022	VAR0 0023	VAR0 0024	VAR0 0025	VAR0 0026	VAR0 0027	VAR0 0028	VAR0 0029	VAR0 0030	VAR0 0031	VAR0 0032
19	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
20	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00
21	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00
22	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00
23	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
24	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
25	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	6,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
26	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00
27	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
28	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	2,00	4,00	4,00	1,00	1,00	1,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00
29	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	4,00	3,00	3,00	4,00	1,00
30	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00
31	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00
32	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
33	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00
34	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00
35	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00
36	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00
37	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
38	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
39	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00
40	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está lis