



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 INDUSTRIA FORESTAL HRB,
PACHACAMAC - 2023

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

AUTORES

BRYAN VLADIMIR MELENDEZ CHAVEZ

ORCID: 0009-0007-5656-6299

HENRY LUIS PACOTAIPE TRONCOS

ORCID: 0009-0009-0910-1071

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

ORCID: 0000-0003-0128-0123

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS**

LIMA, PERÚ, MAYO DE 2024



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

Melendez Chavez, B. V., & Pacotaípe Troncos, H. L. (2024). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac - 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Bryan Vladimir Melendez Chavez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70980171
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-5656-6299
Datos del autor	
Nombres y apellidos	Henry Luis Pacotaípe Troncos
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	48177287
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-0910-1071
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0128-0123
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	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	Yudith Accilio Tucto
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	71830455
Datos de la investigación	

Título de la investigación	Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac - 2023
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

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

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. JAMES ARÍSTIDES PAJUELO RODRIGUEZ como presidente, el MAG. PABLO ENRIQUE CABRAL BYRNE como secretario y la MAG. YUDITH ACCILIO TUCTO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIA FORESTAL HRB,
PACHACAMAC - 2023

Presentado por el bachiller:
BRYAN VLADIMIR MELENDEZ CHAVEZ

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 se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **DOCE (12)**.

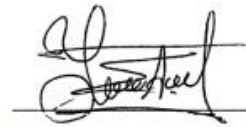
En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 22 de mayo del 2024.



PRESIDENTE
MAG. JAMES ARÍSTIDES
PAJUELO RODRIGUEZ



SECRETARIO
MAG. PABLO ENRIQUE
CABRAL BYRNE



VOCAL
MAG. YUDITH ACCILIO
TUCTO

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

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. JAMES ARÍSTIDES PAJUELO RODRIGUEZ como presidente, el MAG. PABLO ENRIQUE CABRAL BYRNE como secretario y la MAG. YUDITH ACCILIO TUCTO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIA FORESTAL HRB,
PACHACAMAC - 2023

Presentado por el bachiller:
HENRY LUIS PACOTAIPE TRONCOS

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 se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **DOCE (12)**.

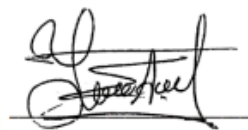
En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 22 de mayo del 2024.



PRESIDENTE
MAG. JAMES ARÍSTIDES
PAJUELO RODRIGUEZ



SECRETARIO
MAG. PABLO ENRIQUE
CABRAL BYRNE



VOCAL
MAG. YUDITH ACCILIO
TUCTO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

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

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIA FORESTAL HRB, PACHACAMAC - 2023

De los bachilleres BRYAN VLADIMIR MELENDEZ CHAVEZ y HENRY LUIS PACOTAIPE TRONCOS, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 10% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que 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, 9 de agosto de 2024



LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

40612463

DEDICATORIA

A mi familia por ser mi motivo y permitir que todo se logre, a mis padres y abuelos que con sus sabios consejos y apoyo he logrado ser un profesional.

Bryan Vladimir Melendez Chavez

A Dios, a la familia por las fuerzas y por el apoyo incondicional que nos brindan día a día y por permitir que esta investigación se desarrolle de la mejor manera.

Henry Luis Pacotaípe Troncos

AGRADECIMIENTOS

A Dios y nuestras familias por el apoyo incondicional que nos han demostrado, dándonos fuerzas para cumplir nuestros objetivos. Al Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe, por su apoyo constante en el presente trabajo de investigación y a la empresa Industria Forestal HRB por permitirnos el acceso de información y comunicación con los colaboradores.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	43
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	44
2.2 Población, muestra y muestreo.....	45
2.3 Hipótesis	45
2.4 Variables y operacionalización.....	46
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.6 Procedimientos.....	50
2.7 Análisis de datos.....	50
2.8 Aspectos éticos.....	51
CAPÍTULO III: RESULTADOS	52
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	65
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	69
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Cuadro de operacionalización de la variable liderazgo transformacional
Tabla 2	Cuadro de operacionalización de la variable clima organizacional
Tabla 3	Resultados de validación de los cuestionarios
Tabla 4	Ficha técnica de la prueba de liderazgo transformacional
Tabla 5	Resultado de confiabilidad del cuestionario de liderazgo transformacional
Tabla 6	Ficha técnica de la prueba de clima organizacional
Tabla 7	Resultado de confiabilidad del cuestionario de clima organizacional
Tabla 8	Resultado descriptivo de la variable liderazgo transformacional
Tabla 9	Resultado descriptivo de la variable clima organizacional
Tabla 10	Resultado descriptivo de la dimensión influencia idealizada
Tabla 11	Resultado descriptivo de la dimensión motivación inspiracional
Tabla 12	Resultado descriptivo de la dimensión estimulación intelectual
Tabla 13	Resultado descriptivo de la dimensión consideración individualizada
Tabla 14	Resultado descriptivo de la dimensión autonomía
Tabla 15	Resultado descriptivo de la dimensión estructura
Tabla 16	Resultado descriptivo de la dimensión remuneración
Tabla 17	Resultado descriptivo de la dimensión toma de decisiones
Tabla 18	Resultados de la prueba de normalidad de las variables
Tabla 19	Resultados correlacionales entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional
Tabla 20	Resultados correlacionales entre la influencia idealizada y el clima organizacional
Tabla 21	Resultados correlacionales entre la motivación inspiracional y el clima organizacional
Tabla 22	Resultados correlacionales entre la estimulación intelectual y el clima organizacional
Tabla 23	Resultados correlacionales entre la consideración individualizada y el clima organizacional

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Tabla cruzada de la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional
- Figura 2 Diagrama de dispersión entre el liderazgo transformacional y clima organizacional

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIA FORESTAL HRB,
PACHACAMAC - 2023**

**BRYAN VLADIMIR MELENDEZ CHAVEZ
HENRY LUIS PACOTAPE TRONCOS**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo del estudio fue demostrar el nivel de relación que presenta el liderazgo Transformacional y el clima organizacional en los trabajadores de la compañía Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023. En cuanto al método, el tipo es básica, diseño no experimental transversal, alcance correlacional. La muestra fue constituida por 35 empleados de la sociedad Industria forestal HRB. Se utilizaron dos instrumentos aplicados de forma digital para la medición del liderazgo transformacional, el cuestionario de liderazgo transformacional constó de 22 ítems y el cuestionario de clima organizacional constó con 27 ítems. Ambos instrumentos fueron validados por expertos investigadores en la línea de investigación de recursos humanos. Por otro lado, los cuestionarios demostraron que son altamente confiables pues los resultados alfa de Cronbach fueron de 0.918 para la prueba de liderazgo transformacional y 0.915 para la prueba de clima organizacional. Los resultados de la prueba de hipótesis fueron los esperados pues se obtuvo un coeficiente Rho de Pearson de 0.838 con un grado de significancia de 0.001, demostrando que ambas variables se relacionan de forma positiva en un grado muy alto según la percepción de los participantes de la sociedad Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.

Palabras clave: liderazgo transformacional, clima organizacional, industria forestal

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE
EMPLOYEES OF THE HRB FOREST INDUSTRY COMPANY, PACHACAMAC -
2023**

**BRYAN VLADIMIR MELENDEZ CHAVEZ
HENRY LUIS PACOTAPE TRONCOS**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of the study was to demonstrate the level of relationship that Transformational leadership and the organizational climate present in the workers of the company Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023. Regarding the method, the type is basic, non-experimental cross-sectional design, correlational scope. The sample was made up of 35 employees of the HRB Forest Industry company. Two instruments applied digitally were used to measure transformational leadership, the transformational leadership questionnaire consisted of 22 items and the organizational climate questionnaire consisted of 27 items. Both instruments were validated by expert researchers in the human resources research line. On the other hand, the questionnaires demonstrated that they are highly reliable since the Cronbach's alpha results were 0.918 for the transformational leadership test and 0.915 for the organizational climate test. The results of the hypothesis test were as expected since a Pearson's Rho coefficient of 0.838 was obtained with a degree of significance of 0.001, demonstrating that both variables are positively related to a very high degree according to the perception of the participants of the HRB Forestry Industry society, Pachacamac – 2023.

Keywords: transformational leadership, organizational climate, forestry industry

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

Existen muchas ventajas que se pueden obtener para la empresa cuando los jefes y directivos cuentan con liderazgo. En este trabajo de investigación se desarrolló los conceptos, implicancias, beneficios, ventajas, entre otros, que se encuentran comprendidos en un liderazgo transformacional. Este tipo de liderazgo ha sido considerado por el crecimiento y desarrollo que genera a la organización a través de las participaciones activas de los disponibles, quiénes a través de este liderazgo se sienten motivados para proponer ideas en beneficio y mejora de la compañía. El liderazgo transformacional genera un crecimiento sostenible, sin cambiar las actividades realizadas por el equipo, por el contrario, potencia y reubica el talento humano en las áreas en que mejor se desenvuelven (El Financiero, 2021).

Además, los asistentes se aprecian con motivación al apreciar que las ideas son escuchadas y consideradas dentro del plan de trabajo, siendo su recompensa intrínseca por encima de la económica. El líder impulsa a sus colaboradores que desarrollen nuevas ideas, innoven, busquen alternativas de mejora y/o solución, asimismo, distribuye y organiza a su personal en áreas donde su creatividad y habilidad se pueda desarrollar plenamente. Del mismo modo, el líder transformacional siempre vela por los intereses, dificultades y/o preocupación de sus colaboradores con la finalidad de que todos se mantengan alineados y comprometidos con la empresa. Por ello, el principal enfoque de este líder radica en la conexión con sus empleados, guía todas las aspiraciones que se promueven con un objetivo compartido, esforzándose por satisfacer a todos y a sí mismo, así como los intereses o metas beneficia al colectivo de manera conjunta (Fishman, 2016).

En la actualidad las empresas no tienen procedimientos claros, ni operativos, haciendo que muchas veces los colaboradores no tengan clara la forma de trabajo, según la persona y mucho menos existe mejora continua, con equipos y tecnología

que se requieren para tener un buen clima organizacional, por ello es importante estudiarlo, dado que beneficia a la empresa (estructura y liderazgo), tener acceso a lo que realmente viene ocurriendo dentro de la empresa y lo que viene afectando en la motivación de los colaboradores.

En los últimos años, el Perú y el mundo ha sufrido grandes cambios tecnológicos, sociales, políticos, económicos y culturales, que han generado una nueva realidad. Situaciones como la COVID-19 y enfrentamientos bélicos entre los países de Europa que repercuten en gran medida sobre las empresas. En el Perú, las manifestaciones políticas, así como el cierre de carreteras y fenómenos fluviales impiden la distribución de mercancía de muchas empresas, entre ellas, la empresa Industrial Forestal HRB quién se ha visto afectada en sus operaciones logísticas, generando sobrecostos para la compañía.

Asimismo, la nueva realidad exige una forma de interacción virtual, por la que las empresas están en la obligación de utilizar canales digitales para atender mejor y más rápido a sus clientes. Es por ello, que los cambios acontecidos exigen líderes con visión transformadora, que pueda permitir a la empresa innovar constantemente y adaptarse fácilmente a los cambios.

En el contexto internacional, el liderazgo transformacional tuvo un gran impacto a consecuencia de la COVID-19, siendo el principal soporte e impulso de las organizaciones para adaptarse al nuevo entorno económico y social. Es importante mencionar que el líder desempeña una función en la sociedad fundamental debido a que construye el futuro y busca oportunidades en la organización. Según Deloitte (2020) todas las empresas tienen tres etapas para afrontar una crisis y lograr la continuidad de negocio. La primera es asumir el problema y hacerle frente, la segunda es el proceso de recuperación donde la empresa tiene que considerar las pérdidas y

potenciar sus fortalezas, por último, emerger y continuar sus operaciones de forma regular adaptándose a los nuevos cambios.

En el mundo se vienen presentando la desaceleración económica debido a factores políticos, sociales, entre otros, haciendo que las organizaciones tengan un futuro incierto y los trabajadores acepten puestos de trabajo de menor calidad, que no sean bien remunerados con carencias de seguridad e inestabilidad laboral teniendo desigualdades y por la crisis del COVID-19 muchas empresas tuvieron pérdidas, la productividad y las ventas cayeron, y las restricciones de comercio exterior (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023).

La productividad del trabajo se deriva en gran parte en base a una buena estructura de incentivos que van desde los salarios, horas extras remuneradas, equipamiento hasta lo psicosocial (clima laboral, cultura organizacional y el buen trato) esto conlleva a que en gran medida las empresas adquieran mayor tamaño de complejidad organizacional (OIT, 2023).

En el contexto latinoamericano, las diferencias políticas han impactado considerablemente en el sostenimiento y desarrollo de las empresas a nivel latinoamericano. Los países con diferentes ideologías han generado inestabilidad política y social, por lo tanto, las empresas se han visto afectadas en gran magnitud. Sin embargo, a pesar de la ralentización económica, las empresas han demostrado su resiliencia y perseverancia para continuar. Se verifica que existen empresas a nivel latinoamericano que han alcanzado los mayores niveles de ventas (América Economía, 2022). El liderazgo se ha visto involucrado en la situación de estas compañías en América latina, razón por la cual el ranking del Great Place To Work (2021) existen 125 empresas reconocidas, liderando América Central, México, Brasil y Argentina, donde Perú representa el 10% de organizaciones que cumplen con los estándares de clima

organizacional, que comprenden las áreas de servicios financieros y seguros, manufactura, producción, tecnologías de información, biotecnología, transporte, entre otros, siendo la comunicación e inclusión fundamental para el desarrollo el liderazgo.

En el contexto nacional, las empresas madereras en el Perú como es la maderera Andina vienen lidiando con los efectos post pandemia afrontando caídas en la demanda, sobre ofertas del mercado, problemas logísticos, las restricciones para que el personal trabaje presencialmente, ampliando nuevas líneas de productos y operando en medio de una inundación de madera en el mercado lo que termina afectando y reduciendo los precios de los productos (Palacios, 2022).

Las empresas privadas actualmente tienen una mayor conflictividad laboral lo cual indica que en el contexto global de crisis política económica del Perú está afectando a las relaciones empleador y colaborador, considerando que la principal causa de conflictividad es la mala comunicación de los trabajadores, seguido por las presiones sindicales o de sus representantes y, en tercer lugar, la falta de aumento de sueldos. También se identifican como causas los abusos o maltratos de los malos jefes, el exceso de trabajo generando estrés laboral como la coyuntura política y económica, entre otros (Vinatea & Toyama, 2022).

En el contexto local, las empresas deben tomar acciones específicas y prepararse para afrontar cualquier situación de conflictividad, teniendo como prioridad mejorar el clima y la satisfacción organizacional, la comunicación implementando estrategias en base a capacitaciones constantes, retener talentos para mejorar la productividad y cultura organizacional. Es positivo que el clima organizacional o el buen trato al trabajador sea fundamental por los gerentes de recursos humanos, cuando se evitan maltratos y abusos se mejora el trato a los trabajadores y la conflictividad disminuye (Vinatea & Toyama, 2022).

En el contexto local, en Industria Forestal HRB S.A.C. se observa que no se está manejando correctamente la estimulación intelectual en los colaboradores debido que no se siente un desarrollo que permita mejorar el clima laboral. La motivación es un problema que no viene bien ya que el hecho de implementar nuevas políticas que permitan desarrollar la satisfacción sostenida a través del tiempo hace que refleje un descuido en autonomía, la comunicación, la estructura organizacional, el compromiso entre otros. Estos factores son determinantes a la hora de considerar individualmente a los colaboradores en el desempeño y la productividad, otro punto que se carece en este contexto es la ausencia de capacitaciones constantes, desarrollar actividades que fomenten la integración con cada equipo de trabajo, y la falta de mediciones continuas para saber si el clima organizacional es positivo dado que mucho de los trabajadores suman horas por encima de su horario establecido en el contrato, donde la remuneración muchas veces no logra cubrir la expectativa salarial haciendo que la productividad baje.

Asimismo, en esta empresa su principal materia prima es la madera y hubo una disminución de exportaciones en el 2020 debido a la pandemia esto repercutió duramente en la empresa, pero se ha venido recuperando en el 2021, con una producción continua ya que aumentaron las exportaciones, sin embargo, mucho de los productores se enfrenta a graves problemas en las cadenas de suministro, elevados costos de transporte, la limitada disponibilidad de materia prima, despidos a trabajadores por falta de ingresos, la cancelación de pedidos y estos problemas seguirán permaneciendo durante 3 a 4 años en Latinoamérica (Tomaselli, 2021).

El primero en guiar debe ser el líder, las organizaciones necesitan que los jefes tomen un papel importante en promover el liderazgo, que se fomente el ambiente de

aprendizaje, brinde herramientas de aprendizaje, se sientan motivados y se gestione los miedos e inseguridades para que no recaiga en los demás (Arbulú, 2021).

El análisis realizado permitió la formulación del problema general que consiste en saber ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023? Asimismo, los problemas específicos considerados son ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023?, ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023?, ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023? y ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023?

Esta investigación es importante porque evidencia las falencias y puntos débiles de la empresa, el cual repercute en colaboradores insatisfechos y poco comprometidos, por lo que se propone establecer la modalidad de dirección transformacional para desarrollar de forma beneficiosa un grato ambiente empresarial para el personal de la empresa Industria Forestal HRB, con el propósito de coordinar las metas de los trabajadores con los de la empresa para la obtención de mejores resultados y lograr un crecimiento exponencial del 10% anual, de acuerdo a su plan económico proyectado para los próximos cinco años. La investigación busca plantear un modelo de liderazgo Transformacional ya que es necesario mejorar el ambiente de la organización por lo cual es pertinente tener bien definido el tipo de liderazgo ya que ello será la fuerza que impulse la relación empleador y colaborador, siendo de

suma importancia fortalecer esta conexión con un fin único. Desarrollar esta investigación permite realizar los estudios correspondientes de los problemas que suceden actualmente, medir el clima organizacional para hacer intervenciones dentro de la empresa, planeando estrategias y maximizar así los objetivos, siendo así una investigación viable por acuerdo de los asistentes y la gerencia de la sociedad.

Desde la connotación teórica, este estudio se efectúa con el propósito de contribuir y extender el saber teórico para entender la investigación presente sobre el liderazgo transformacional y clima organizacional que permita estrategias óptimas y que sirva de información importante para investigaciones futuras. Desde la perspectiva práctica, en base a la información viable se permitirá detectar las dificultades que surgen en cuanto a la conexión que tiene el liderazgo transformacional y clima organizacional dentro de la compañía, estableciendo estrategias de solución para la mejora de la empresa, permitiendo que los colaboradores puedan sentirse satisfechos y realizados, identificando puntos de mejora que permitan un buen ambiente laboral, dando como resultado una plantilla más cohesionada, motivada y productiva, así como una mayor retención del talento. Finalmente, desde la connotación metodológica, la investigación cuenta con información de calidad y en cuanto a la agrupación de información, para lo cual se ejecuta evaluaciones de desempeño mediante cuestionarios válidos y confiables, permitiendo planificar estrategias para el desempeño y satisfacción con datos certeros.

El objetivo general de la investigación consiste en establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023. En cuanto a los objetivos específicos de la investigación son: Identificar la relación entre la estimulación

intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023, analizar la relación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023, analizar la relación entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023 y analizar la relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.

Durante el desarrollo de esta investigación se presentaron una serie de limitaciones que se presentaron tanto teórico para la indagación de información pertinente sobre el contexto del problema en los contextos a todo nivel dado que tenían que ser de información actualizada y veraz, de forma que se relacionase con los síntomas, causas y pronósticos del estudio, así también durante la exploración de antecedentes de las variables a investigar. Asimismo, se presentaron limitaciones de tiempo para asistir en los horarios libres por parte de la gerencia de la empresa a fin de tener las percepciones y planes de acción que se propone en la investigación; lo cual con el esfuerzo y dedicación se realizó con éxito el estudio.

Desde el punto de vista epistemológico en relación con estudios realizados acerca del liderazgo transformacional y clima organizacional se analizó diversos estudios de investigaciones similares. Dentro de las investigaciones nacionales Huapaya (2023) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022*, se planteó el propósito de fijar el acontecimiento del dominio transformador dentro del ambiente empresarial. El método aplicado es correlacional, básica, ruta cuantitativa y diseño no experimental, realizada con una muestra de 250 asistentes. Las herramientas utilizadas para

efectuar la medición de las variables se basaron en encuestas analógicas. Se suministró el discernimiento de peritos y el cálculo de fiabilidad se realizó utilizando alfa de Cronbach, obteniendo un nivel de 0.959 referido al test del líder transformador y 0.959 referido al test de clima empresarial. Los resultados inferenciales se obtuvieron por medio del índice estadístico Rho de Spearman, arrojando un nivel de 0.786 con un grado de significancia de 0.000, lo que expone que las variables están asociadas de forma muy positiva y fuerte. Se concluyó que el liderazgo transformador desarrollado en el municipio debería mejorar para reflejarse favorablemente en el ambiente empresarial, admitiendo así la ejecución más exitosa de los objetivos propuestos en esta entidad pública. En el capítulo acerca de la influencia idealizada tiene un resultado de grado regular, se concluye que, si el líder no tiene una buena imagen en la organización, esto genere la falta de admiración hacia los colaboradores.

Dávila y Agüero (2023) en su artículo “Liderazgo transformacional y clima organizacional en una empresa de tecnología en Lima durante el 2022”, publicado con el objetivo de analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional para lo cual se desarrolló con una ruta cuantitativa perteneciente al corte transversal aplicando el instrumento de cuestionario con 30 preguntas fiables con escala de tipo Likert y con 80 personales de muestra de la compañía. En los resultados estadísticos se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, obteniendo un nivel de significancia de $p < 0.05$. Estos resultados indicaron una reciprocidad positiva y fuerte entre el líder transformador y el ambiente empresarial ($\rho = 0.72$, $p < 0.001$). Conjuntamente, en el estudio se corroboró que el líder transformador explicaba el 46.1% de la varianza en el clima organizacional con un resultado de $R^2 = 0.461$, $p < 0.000$. Se concluye del estudio que, si se tiene un mayor discernimiento de liderazgo transformacional, coexistirá un buen ambiente en la organización dentro de

la empresa. respecto a la estimulación Intelectual se tiene un resultado de nivel bajo con el clima organizacional, debido que no se prevalece la innovación en el trabajo impactando en sus actividades. Respecto a la consideración Individualizada se obtuvo un resultado alto de relación con el clima organizacional, el apoyo que brinda los líderes mediante capacitaciones individuales a los colaboradores tendrá mejores percepciones con un ambiente laboral favorable.

Peña (2021) en su investigación *Liderazgo transformacional y clima organización en una empresa del sector minero artesanal en el distrito de Parcoy, Patas - La Libertad, periodo 2021*, tuvo como objetivo examinar la conexión entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. La investigación utilizó una ruta cuantitativa con un diseño transversal no experimental, siendo desarrollada en un total de 103 empleados que completaron cuestionarios adaptados del MLQ y de Litwin y Stringer, los cuales demostraron fiabilidad a través del alfa de Cronbach de 0,809 y 0,855 para las variables liderazgo transformacional y clima organizacional. Asimismo, las dos variables presentan un grado de correlación alto explicando el 78,6% de la asociación. Se concluye que el liderazgo transformacional resulta ser bueno para lograr una mejora significativa obteniéndose resultados favorables en esta investigación. En la dimensión motivación inspiracional tiene un resultado de nivel positivo moderada de 0.558 generando posibilidades e inspirando optimismo y entusiasmo para solución de problemas dentro de la empresa.

Galindo (2021) desarrolló una investigación *Relación del liderazgo transformacional en el clima organizacional en Onda Popular, Cajamarca 2021*, desarrollado con el propósito de establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. La investigación se caracteriza por ser correlacional, enfoque cuantitativo, naturaleza básica y esquema descriptivo, corte

transversal, no experimental. La muestra incluyó 10 colaboradores y se aplicaron un cuestionario de 32 ítems con escalas de tipo Likert y en cuanto a la fiabilidad se obtuvieron resultados alfa de Cronbach con índices de 0.858 para la prueba de liderazgo transformacional y 0.948 para la prueba de clima organizacional. En las pruebas correlacionales se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.517 dilucidando una correlación positiva formidable entre las variables estudiadas y con un índice $p=0.004 < 0.05$. En conclusión, los resultados estadísticos confirmaron la reciprocidad positiva significativamente del liderazgo transformacional con el clima organizacional a raíz del índice Rho Spearman de 0.517 con un nivel de significancia bilateral de 0.004 se evalúa por debajo del grado de significancia del 0.05.

Castillo y Pérez (2023) en su investigación *Liderazgo transformacional y clima laboral en la empresa de actividades tecnológicas*, se propusieron como meta examinar el liderazgo transformacional referente a compañía de actividades tecnológicas y su efecto en el ambiente laboral. Esta investigación se desarrolló con un enfoque cualitativo desarrollado con la técnica de entrevistas a tres colaboradores que cuentan con más de 5 años en la empresa para desarrollar la observación. Se desarrolló con el diagrama de Ishikawa para detectar la ausencia de liderazgo y el buen clima organizacional de lo cual se consiguieron los subsiguientes resultados, se determinó que los entrevistados coinciden en indicar que los jefes y encargados directos no tienen el perfil de liderazgo adecuado teniendo actitudes autoritarias que hace que no tengan empatía con el bienestar emocional con sus colaboradores, la carencia comunicativa, la carencia motivacional de los colaboradores, la carencia de trabajo en equipo haciendo que no se ejerza el liderazgo transformacional y teniendo un mal ambiente en la organización influyendo en la mejora de las prestezas. En suma, la ausencia de liderazgo transformacional es un inconveniente que perturba

negativamente en determinados procesos de las actividades de la sociedad trayendo consigo la desmotivación de los empleados estancando las metas de la compañía.

En las revisiones de estudios internacionales se consideró el desarrollado por Murillo (2020) en su estudio *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia*, tuvo como objetivo examinar el parámetro global del entorno de negocios y explorar las conexiones existentes entre los estilos de liderazgo transformador y transaccional, así como diversos factores de negocios en Bogotá. Se realizó un estudio descriptivo para evaluar cómo 685 trabajadores percibían las dinámicas de relaciones dentro de la organización, enfocándose en el concepto de macro clima. La evaluación que hizo la organización del clima organizacional arrojó un índice general de 78,21% (aceptable). Esto indica una prevalencia del liderazgo transaccional (67,3%), específicamente a través de recompensas contingentes y gestión activa de excepciones. Estos estilos de liderazgo están influenciados por el enfoque de la organización en los servicios a los miembros. Se encontró una reciprocidad representativa ($r=0,78$, $p<0,01$) entre el liderazgo transformacional y transaccional, el énfasis en los estilos de liderazgo destaca su relevancia respecto a las variables relacionadas con el clima. Se encontró que todas las correlaciones entre los estilos de liderazgo y las variables climáticas fueron significativas al nivel de 0,01. En conclusión, si bien actualmente se utiliza el liderazgo transaccional, la organización debe priorizar la capacitación y el desarrollo de líderes que posean la capacidad de influir en los miembros de su equipo. Estos líderes deberían ser capaces de integrar rasgos y características de estilos de liderazgo tanto transformacionales como transaccionales.

Bueno y Orozco (2019) en su estudio *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad*

Tecnológica de Pereira, GPT, se propuso asemejar la conexión entre el liderazgo transformacional y el ambiente de la organización dentro de las personas de apoyo en la administración. Este estudio se desarrolló en la ruta cuantitativa investigativa con un corte transversal y una muestra de 385 trabajadores administrativos el cual se aplicó un cuestionario multifactor. En sus conclusiones se determinó que si existe una correspondencia significativa ($r=0.798$) entre la variable liderazgo transformacional y clima organizacional a través del estadístico R de Pearson y las dimensiones de la primera variable establecen una relación por encima del 0.5 con las dimensiones de la segunda variable, son la consideración individualizada de 0.766 y la inspiración motivacional de 0.763, son aquellas que más reciprocidad directa tienen con el clima organizacional demostrando una correlación positiva, por lo tanto, al emplear el liderazgo transformacional progresa el clima organizacional. En este sentido en la medida que los jefes motiven e inspire a sus colaboradores la percepción del clima mejorará. Esta investigación ayudó a que los jefes y funcionarios de la universidad puedan conocer la importancia de la cualidad de líder transformacional y sus factores intervinientes, teniendo en cuenta que el personal es un factor clave resaltando que para el clima organizacional las variables con mayor influencia tienen son las comunicaciones internas, relaciones y motivación.

Vásquez et al. (2021) en el artículo “Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile” cuya meta fue evaluar si el liderazgo transformacional y desempeño laboral cumple un rol mediador entre la confianza organizacional y work engagement. El método es transversal no experimental de tipo descriptivo bajo el modelo teórico Hero, con una muestra de 201 trabajadores de la generación Millennial; es decir, la muestra considera personas entre 22 a 38 años el cual se aplicó

un cuestionario que consiste en un autoinforme de tipo Likert, las cuales dieron como resultado estadístico de fiabilidad de las cuatro variables analizadas que oscilaron entre un alfa de Cronbach de 0,89 y 0,86 siendo considerados como correlación alta y buena. De acuerdo con estos resultados se llegó a la conclusión que una organización para que sea positiva y saludable solo sí las variables interactúan entre sí y al implementarse en las organizaciones lograría tener trabajadores y resultados saludables, teniendo como recurso el estilo de liderazgo transformacional. Así mismo, esta investigación permitió establecer puntos de orientación de mejoras organizacionales y conocer las causas que afectan el modo de relacionarse los millennials con las organizaciones promoviendo el liderazgo y generándose un ambiente positivo.

Fernández et al. (2020) en su tesis *El liderazgo transformacional y su importancia en la construcción del clima organizacional. Caso radio súper Popayán*, tuvieron como objetivo principal diagnosticar las peculiaridades y la preponderancia del liderazgo, y cómo estas influyen positiva o negativamente en la conformación del ambiente de la organización. El esquema obedece a un método no experimental, la ruta o enfoque del estudio es cualitativo corte transversal, tipo descriptivo. Se realizaron entrevistas abiertas mediante el suministro del instrumento MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire), para la prueba se utilizó EDCO (Escala de clima organizacional), esta prueba es apropiado para identificar características de un líder basados en 40 items con posibilidades de respuesta del 1 al 5 con una muestra de 15 colaboradores , esta herramienta condesciende valorar por puntos de 1 a 25 ya sea bajo, medio, alto y el ambiente de la organización arrojó una derivación dentro del rango de 40 a 200 que de igual manera se puntúa como bajo, medio o alto. En su conclusión general se puede definir como un valor alto con 166 puntos indicando un

valor positivo, con este resultado se puede apreciar que se emplea la manera de liderazgo transformacional en la compañía el cual ha sido de importancia que los líderes estimulen la motivación y los esfuerzos continuos dentro de la empresa asimismo se puede concluir que el liderazgo transformacional permite obtener buenos resultados, los líderes al emplear este tipo de liderazgo hace que su personal se sienta más motivado y sientan que hay atención continua dentro de la compañía.

Guevara y Hoyos (2022) en la investigación *Relación entre el liderazgo transformacional, el clima organizacional y variables de resultado en la dirección general de fábrica del Ingenio Risaralda S.A.*, tuvieron como objetivo fijar la correspondencia del liderazgo transformacional asociado al clima organizacional con mención a la dirección general. Este estudio es de tipo cuantitativo, alcance descriptivo, nivel correlacional porque se relacionan las variables y una muestra de 303 colaboradores realizando un censo con la muestra. En la conclusión, se identificó una analogía significativa en términos estadísticos, positiva y de alta magnitud entre las bases del ambiente en la organización y liderazgo, con un índice de 0.878 y una cuantía p superior a 0.01. Esto sugiere que, conforme se eleva el grado de liderazgo transformacional, el clima organizacional experimenta una mejora significativa. Lo que evidencia correlación en ambos factores ($r=0,944$; $p>0.01$). Asimismo, se puede concluir una relación directa y muy fuerte, lo cual admite que los participantes conciben que son fundamentales dentro de la sociedad en función a los constituyentes como la motivación, el empoderamiento, el punto de vista compartido, como el aviso llegando a cumplir con los objetivos se hayan propuesto.

Luego de hacer una revisión de los principales antecedentes de estudio, se procedió con la fundamentación de las teorías que expliquen las variables. En ese sentido, respecto al liderazgo transformacional se puede mencionar que la expresión

liderazgo transformacional fue creada por James Downton en 1973 definiéndolos como algunos que intentan modificar los conceptos, métodos y objetivos actuales para lograr resultados superiores y un mayor beneficio. La necesidad de buscar una autoridad que pueda estimular, incentivar y animar a un empleado, lo desarrolla el versado en dirección y mando, Burns (1978) quien menciona: "El liderazgo transformacional puede ser visto cuando los líderes y seguidores trabajan juntos para avanzar a un nivel más alto de moral y motivación" (p. 84). La perspectiva y personalidad de estos líderes demuestran y logran motivar a sus discípulos para cambiar sus percepciones, motivaciones y expectativas, y a colaborar hacia metas compartidas. Según los aportes teóricos creados por Burns, el científico Bernard Bass expandió estos conceptos al desarrollar lo que actualmente se denomina teoría del liderazgo transformacional. Al respecto, Bass (1985) define: "Este tipo de liderazgo se caracteriza por el efecto que tiene en los seguidores, donde los líderes innovadores obtienen la confianza, el respeto y la admiración de sus partidarios" (p. 69).

Actualmente los líderes que aplican esta teoría tienen la habilidad de relacionarse de la mejor manera con los colaboradores ya que han logrado ser aceptados por confianza depositada en cada acción realizada y la motivación aplicada como estímulo intrínseco. Esta variable se fundamenta en la actividad psicológica siendo este un aspecto muy importante para la teoría ya que al conocer las emociones del líder se buscará estimular e inspirar al ayudante.

Bass y Avolio (1994) decretan que el guía transformador capacita a terceros para reflexionar sobre los inconvenientes y mejoren sus capacidades, promoviendo la cavilación, innovación, y recursos ante los conflictos dentro de la organización. Considerado como un modo de dirección en que los directivos estimulan, incentivan

y animan al personal a transformar y generar permutas, de manera que se logre alcanzar las metas de la compañía y propicie el crecimiento y avance de esta.

Según Bass y Avolio (1994) el principal objetivo es conseguir que los empleados se encuentren comprometidos con la misión y visión de la compañía, de esta manera el esfuerzo puesto en sus actividades se encuentre alineado con los propósitos organizacionales. Estos mantienen el carisma como patrón fundamental, estas cualidades explican que los agentes se conciben en compañerismo de mostrar sus inquietudes, consultas y se encuentran abiertos a aprender, así como a brindar nuevas ideas contribuyendo con el desarrollo de la organización. Del mismo modo, contribuirá con el sentimiento de autorrealización del colaborador, fortaleciendo su autoestima, tomando en cuenta sus ideas y opiniones.

Por otro lado, Bass y Avolio (1994) mencionan que se desarrolla en los colaboradores habilidades blandas, frente a situaciones de controversia, donde explota todo el potencial de sus colaboradores para que ellos mismos puedan proponer ideas y soluciones que ayuden a contrarrestar cualquier eventualidad negativa que enfrente la empresa, asimismo, puedan ser capaces de sugerir ideas para optimizar los procesos. Asimismo, Salcedo (2018) manifiesta que mantiene una alta repercusión en el desarrollo de una organización, genera cambios positivos mediante métodos empáticos y flexibles, que busca lograr un excelente clima organizacional donde predomine el compañerismo, la armonía y las buenas relaciones interpersonales, con el objetivo de que los participantes se aprecien libertad y cómodos de ejercer sus cargos de la mejor manera obteniendo los resultados esperados para la compañía.

Las características del liderazgo transformacional se encuentran alineadas al logro de metas colectivas por sobre encima de las individuales para obtener un

proceso exitoso de mejora e innovación. Por ello, este tipo de liderazgo posee las siguientes características:

- Carisma. Este liderazgo desarrolla atributos como el carisma para poder ganar la confianza de sus seguidores, asimismo, valerse de ello para que el colaborador vea en él un ejemplo a imitar (Bass & Avolio, 2006). Por otro lado, el carisma o influencia idealizada es fundamental para que los colaboradores se sientan motivados a través del vínculo emocional que genera con el líder (Conger & Riggio, 2007).
- Creatividad. El liderato transformador es aquel que estimula en sus seguidores las habilidades creativas para poder encontrar soluciones a problemas o ideas innovadoras en mejoras de la compañía (Bass & Avolio, 2006). Este tipo de liderazgo está dispuesto a correr riesgos tolerables para propiciar el desarrollo creativo del capital humano. Este liderazgo no tiene temor de enfrentar problemas complejos propios del proceso creativo, por el contrario, lo ve como oportunidades de mejora (Bass & Riggio, 2006).
- Interactividad. La importancia de generar sinergia en la compañía a través de la interactividad con sus seguidores con el fin de fomentar el crecimiento personal y profesional (Bass & Avolio, 2006). Por otro lado, una adecuada interactividad del líder con sus seguidores conllevará a la obtención de los propósitos de la compañía (Conger & Riggio, 2007).
- Visión. Es importante la visión del líder, depende de ello que el estímulo que se fomente en los colaboradores (Bass & Avolio, 2006). El liderazgo transformacional debe de tener una importante visión a futuro que sea atractivo para los seguidores de esta manera lograr una fuerte disposición en ellos para lograrlo en conjunto.

- Ética. El liderazgo posee un alto sentido de la moral, por lo que la ética y respeto son valores innatos que los caracterizan y los convierten en ejemplos a seguir (Bass & Avolio, 2006). Asimismo, el líder transformacional construye confianza y alta credibilidad por su integridad en el ejercicio de sus funciones (Riggio & Reichard, 2008).
- Orientación a las personas. Se distingue por la atención que el guía presta a los seguidores, atendiendo de manera exclusiva sus necesidades, dificultades y/o inquietudes (Bass & Avolio, 2006). Manifiesta su empatía ya sea para la resolución de conflictos o promoviendo el reconocimiento de logros alcanzados por los seguidores.
- Coherencia. El guía transformador debe manifestar relación entre lo que piensa, dice y hace, para que logre el respeto y propicie el ejemplo de sus acciones, sin descuidar su conducta empática (Bass & Avolio, 2006). Asimismo, Velásquez (2006) agrega que el líder debe ser flexible para adaptarse a los cambios y superarse constantemente.

Según Bass (1985) el guía innovador manifiesta las siguientes características relacionadas:

- Confianza en el seguidor. Cree en las habilidades del equipo y proporciona las independencias requeridas para el desempeño de las funciones.
- Motivación al equipo. Tiene la capacidad de transmitir entusiasmo, alegría, fuerza, energía y sentimiento de competitivo para que el equipo sea capaz de conseguir los objetivos propuestos. Del mismo modo, recompensa los logros de los seguidores.
- Conoce y asume los riesgos. Tras la delegación de funciones para dar la oportunidad al colaborador de tomar las decisiones ante cualquier eventualidad

o implantar nuevas ideas de mejora, el líder tiene la capacidad de asumir la responsabilidad cualquier error, tomándolo como oportunidad de mejora. Asimismo, ante ello, establece previamente estrategias de solución.

- Estimula la participación. Participa y apoya activamente la innovación y estimulación la creatividad de sus seguidores, permitiendo de esta manera detectar nuevas oportunidades de mejora y crecimiento organizacional.
- Comparte conocimientos. El líder está presto a orientar y transmitir lo que sabe al seguidor para que pueda desarrollar sus funciones lo mejor posible.
- Genera una cultura saludable. proporciona un grato ambiente para trabajar, promoviendo un clima organizacional saludable donde prevalecen los valores y principios. El líder sirve como fuente de inspiración para el equipo, generando un ambiente de respeto y apoyo mutuo.

Respecto a la importancia del líder transformacional, Bass (1985) indica que la relevancia de contar con directivos transformadores en la compañía impacta positivamente en la persona, es decir en los seguidores de manera que mejore significativamente su autoestima y que con la motivación y la aplicación de todas las características que posee el líder transformador, el colaborador se sienta más seguro de sí mismo y del valor que aporta a la empresa. De este modo, la persona mostrará mayor seguridad en el desempeño de sus funciones, así como se sentirá capaz de innovar sin temor al fracaso. Por otro lado, desarrollará un sentimiento de pertenencia y de dedicación hacia la organización, lo que es altamente favorable para el desarrollo de la compañía. Fishman (2016) indica que un guía transformador es llevar a las partes de su equipo a la cima más altas de sus necesidades, con el fin de lograr satisfacer sus requerimientos. Por otro lado, Bass y Avolio (1994) el contar con un guía transformador en la empresa, aporta diversos beneficios, entre ellos:

- Autonomía. Brindar la confianza y libertad a los seguidores para la realización de sus actividades, contribuye al rendimiento.
- Compromiso. Fomentar el bienestar del equipo, presentando interés y brindando apoyo por los temas personales o profesionales que pueda presentar, genera en el seguidor compromiso laboral, en retribución al buen trato que recibe.
- Sentimiento de pertenencia. Un personal alineado con los valores de la compañía produce un incremento en su sentido de pertenencia, como también, haciéndolos participar activamente del equipo de trabajo.
- Productividad. La suma de lo mencionado, en la mayoría de los casos genera un ambiente productivo, donde el colaborador se siente cómodo y libre realizando sus funciones, por lo que genera mayor producción.

En cuanto a la teoría del liderazgo transformacional Bass (1985) indica que el liderato innovador es un estilo donde la persona que ejerce este tipo de liderazgo genera una conexión y compromete a al equipo a potenciar su motivación y moralidad con el fin de generar mayor productividad a la empresa. Bass y Avolio (1994) plantean cuatro aspectos o dimensiones para la medición del impacto que genera el liderazgo transformacional sobre sus seguidores.

A. Influencia idealizada. El líder se diferencia de los demás por su personalidad carismática y su capacidad para transmitir entusiasmo, confianza y respeto. Lo que convierte al líder en un modelo de admiración, a quienes los seguidores buscan imitar. Por lo tanto, logrando la atención del seguidor, el líder consigue inyectar sus ideas, pensamientos y metas, de esta manera el seguidor de manera voluntaria convierte en suya las aspiraciones de la compañía. Para lograrlo, el líder deberá aplicar las siguientes estrategias: Debe expresarse de manera fácil y coherente hacia sus

seguidores, de manera que lo enseñado sea sencillo de aprender, debe ser ejemplo, actuar de manera correcta con valores y ética, de modo que se un modelo a seguir, asimismo, debe establecer un ambiente cómodo donde los seguidores se sientan en confianza de desenvolverse y expresar sus ideas. Esta dimensión tiene los siguientes indicadores de medición:

- Respeto. En un entorno profesional, crea un ambiente de amabilidad y seguridad que facilita la aceptación de las limitaciones, así como de las virtudes y habilidades. Es predominante e imperioso que el líder transformacional pueda contar con este valor para no dejar que el abuso de autoridad se convierta en un medio para imponer ideas, opiniones o criterios.
- Confianza. Para ello el líder transformacional debe estar al tanto de sus seguidores, generando un vínculo donde la preocupación por los problemas de su equipo sea importante a resolver, con el afán de generar cooperación dentro del equipo. El líder, debe crear un ambiente donde las relaciones interpersonales sean positivas para favorecer el regular desempeño de las funciones.
- Conducta. El líder transformacional debe caracterizarse por poseer cualidades como la integridad, transparencia en realizar sus funciones, justicia, respeto, equidad, compromiso y empatía. Estos principios guiarán el comportamiento.

B. Motivación inspiracional. El líder tiene gran capacidad para transmitir con palabras de forma asertiva y convincente su visión y misión. Asimismo, según Bass (2006) el poseer todas las características de un líder transformador asegura un ejemplo a imitar por sus seguidores. Es importante que demuestre su entusiasmo por la vida y el compromiso puesto en sus acciones, de esta manera fomenta la misma disciplina con el equipo. Esta dimensión está representada por un líder educativo que

incrementa el compromiso en sus seguidores para alcanzar las metas. Para obtención de estos, el líder se puede valer de diversos métodos como el reconocimiento verbal o material, promociones e incentivos, entre otros. Por tanto, el líder requiere de ciertos métodos y/o estrategias: Realizar reconocimientos públicos por las metas alcanzadas y/o cualquier acción que haya servido de manera relevante a la compañía, el esfuerzo del seguidor que genera valor para la empresa debe ser premiado para estimular el desempeño óptimo en el equipo, debe determinar los beneficios que se pueden lograr si se consigue alcanzar los objetivos, la valoración por el trabajo desempeñado por cada colaborador es importante para que un sentimiento de pertenencia. Los indicadores de esta dimensión son:

- Optimismo. El optimismo debe de ser fomentada por el líder para que pueda ser beneficiosa dentro de la empresa, desarrolla lo emocional, mental y físico del colaborador, esto permitirá adquirir habilidad de ver las dificultades como un objetivo y afrontarlo con buena actitud.
- Comunicación. Las palabras utilizadas deben ser claras, de buen entendimiento para el personal, asimismo, deben ser dirigidas con respeto. Asimismo, es importante que la información sea transmitida constantemente ya sea de manera vertical hacia arriba o hacia abajo para detectar a tiempo ideas innovadoras, así como soluciones a interrupciones que puedan alterar el normal funcionamiento de la empresa.
- Entusiasmo. Al colaborador se le debe de transmitir la pasión por el trabajo que sienta que el desempeño dentro de la empresa es fundamental, lograr que es el grado de entusiasmo por conseguir las metas propuestas, así como disfrutar de la labor realizada. Esta actitud permite superar con éxito las eventualidades

que puedan ocurrir y viendo como oportunidades de aprendizaje cualquier falencia.

C. Estimulación intelectual. En esta dimensión, el líder debe tener la capacidad de desarrollar en sus seguidores las ideas de innovación, explotar sus habilidades, fomentar la participación, incentivar la creatividad. Debe saber sus limitaciones y potenciales para poder utilizarlos adecuadamente en el logro de objetivos institucionales. Existen cuatro características establecidas por Bass (1985) sobre esta dimensión, como lograr un pensamiento positivo en los seguidores como resultado, generará un equipo con mayor seguridad y confianza en la realización de sus funciones, el líder debe poseer mayor capacidad de respuesta sobre los problemas acontecidos, de tal manera que pueda servir de soporte intelectual, debe realizar las actualizaciones periódicas de las estrategias de acuerdo a la realidad actual, para que puedan orientar adecuadamente los esfuerzos hacia el logro de objetivos, adquirir experiencia a través de las eventualidades presentadas con superiores, que permita buscar soluciones. Estas a su vez, sirve para sobrellevar las mismas situaciones con sus seguidores. Para lograrlo, es necesario que el líder realice las siguientes estrategias: Aplicación de instrumentos o técnicas que desarrollen la creatividad e innovación en los seguidores, fomentar un clima organizacional activamente participativo, realizar capacitaciones y seguimientos constantes del desarrollo profesional, incentivar y propiciar el correcto desarrollo de habilidades de los seguidores y desarrollar la escucha activa para poder atender de manera asertiva las ideas y/o sugerencias de los seguidores. La presente dimensión tiene los siguientes indicadores:

- Creatividad. Siendo esta capacidad necesaria para la expresión de ideas que conlleven a las mejoras en los procesos.

- Innovación. Fomentar las ideas innovadoras, conlleva al crecimiento de una compañía, mediante la creación de nuevos productos o nichos de negocio.
- Proactividad. Es una perspectiva personal en la cual el líder toma la iniciativa para resolver eventos y mejorarlos. El no dejar que situaciones imprevistas determine su día a día conlleva a generar productividad.

D. Consideración individualizada. Según Bass y Avolio (1994) es importante que el líder se muestre empático con cada seguidor. En este aspecto, deberá conocer las limitaciones, así como destrezas y habilidades de cada seguidor, para que pueda orientarlos correctamente a un buen desempeño laboral. En tal sentido, es necesario que mantenga una adecuada relación interpersonal donde la comunicación prevalezca constantemente. Dentro de esta dimensión, el líder se muestra interés por cada colaborador, lo que genera en el seguidor un sentimiento de comprensión y valoración. Para el logro de esta dimensión, se requiere la aplicación de las siguientes estrategias: Considerar los problemas, limitaciones, talentos y habilidades de cada colaborador como únicos, sin compararlos o generalizarlos con el resto del equipo, conocer las necesidades de cada colaborador de manera personalizada y brindar soporte, fomentar la escucha activa para comprender y ser empático con el seguidor. Esta dimensión presenta mediciones como la valoración que es el grado de importancia que se enfoca en resaltar y apreciar una habilidad, acción o persona, la capacidad, mediante ello se realiza una medición de habilidades para conocer el avance o situación actual con respecto a un nivel esperado.

En relación con las bases teóricas de la variable clima organizacional se puede mencionar que desde los inicios el clima en la organización desde los estudios realizados por el teórico Koffka en 1935, con su propuesta de estudio del entorno laboral, para después ser reinterpretado ampliando más el estudio por Kurt Lewin en

1939 con los conceptos de campo teórico de estudio y campo vital, formadas por colectivos que residen en entornos oscuros y cambiantes, vinculando conductas variadas dentro de las organizaciones.

Según Schneider y Barbera (2014) el término clima organizacional comenzó a utilizarse de manera indistinta con el término cultura organizacional donde el clima organizacional se basa en políticas, procedimientos, prácticas, y recompensas de comportamientos, mientras la cultura de la organización se fundamenta en valores y creencias., experiencias y derivan de la sociología y antropología. Schneider (1975), indica que el término clima en las organizaciones tiene una serie de rasgos atmosféricos, como también el conjunto de hábitos, procedimientos o rutinas de ejecución en las organizaciones. A lo largo de la historia, el ambiente dentro de la organización ha experimentado un amplio proceso de cambio y desarrollo a lo largo del tiempo, teniendo propuestas iniciales de Kurt Lewin con su presunción del campo, esta presunción tiene como afirmación las variaciones de comportamientos de una persona lo interno más su entorno, está unión de persona más el ambiente forma esta teoría del campo.

El clima organizacional es la suma de elementos importantes y van relacionados con la estructura de la organización y la persona que participa en las actividades de esta, y van sujeta a estilos propios, emociones, conductas y comportamientos voluntarios o involuntarios. Al respecto, Brunet (2011) señala: “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 base a lo indicado por Brunet es complicado evaluar el ambiente organizacional, ya que no se conoce si la persona valora conscientemente por sus opiniones reales o las particularidades verídicas de la organización haciendo

que los estudios y la medición no sea siempre válido. Por otro lado, para Litwin y Stringer (1978) el ambiente laboral se describe como la suma de cualidades medibles de un entorno con las personas que las conforman, como sus percepciones y comportamientos que repercuten en la motivación de gente en la empresa.

Finalmente, Chiavenato (2017) define que el clima organizacional se basa en como las personas en la organización se adaptan a una amplia gama de circunstancias para cumplir con las escaseces y de seguridad en relación con el grado de motivación entre los miembros que las conforman.

Las características del clima organizacional, de acuerdo con Brunet (2011) se son las siguientes:

- El ambiente institucional desempeña una función crucial para puntos jerárquicos desde lo superior hasta lo más bajo.
- La jerarquía de los empleados dentro de la empresa puede influir en la apreciación del ambiente laboral.
- El ambiente laboral que tenga incertidumbres y desconfianza pronto desanimará al empleado quien optará por buscar otro trabajo a fin de buscar un mejor ambiente donde se valore y se reconozca sus conocimientos y habilidades.
- El clima organizacional tiene grandes variables como la estructura y los procesos y definen todos sus aspectos.
- En el ambiente laboral se establecen personalidades y contribuciones a la imagen y ésta se proyecte a los empleados interna y externamente de la organización y así los gerentes y especialistas sean capaces de analizar e interpretar las personalidades teniendo un plan de intervenciones.

Respecto a la importancia del clima organizacional, Brunet (2011) explica que la relevancia que posee el ambiente laboral de una en su totalidad, representa las actitudes, valores y creencias de los trabajadores transformando en elementos propios del clima y las razones por el cual es importante que los gerentes o especialistas puedan observar y prescribir el clima que existe dentro de su sociedad evaluando las causas de conflicto, estrés e insatisfacción, así como la capacidad para iniciar y mantener un cambio, y enfocarse al progreso de su sociedad y anticipar posibles inconvenientes, así los directivos puedan determinar y controlar mejor el clima que existe. En ese sentido, el ambiente laboral debe ser valorado y se debe prestar toda la atención para evitar ausentismos, la desmotivación, la rotación por el deterioro de este, repercutiendo en la eficiencia y productividad de la organización.

Respecto a la teoría que explican el clima organizacional se considera la teoría de Likert, que explica que es la capacidad de observar un panorama que muestra la relación causa y efecto de los diferentes tipos de climas así mismo explica sobre las variables que influyen en las conductas de los colaboradores para la eficacia organizacional. Los elementos que influyen en las cualidades de una institución son:

- Variables causales. Estas variables son independientes que establece el progreso y resultados que se obtienen en la empresa, así mismo esta variable puede ser modificada y transformada por los miembros y por ser de causa efecto pues implican en si algo se modifica se modifican todas las variables, dentro de esta variable se cita también la estructura y su administración que comprenden de reglas, decisiones, competencias y actitudes.
- Variables intermediarias. Son variables que explican las situaciones internas y la salud de la organización, por ejemplo, la motivación, el rendimiento, el estar

comunicados y tomar disposiciones, que conforman los procesos en la sociedad.

- Variables finales. Son variables dependientes que reflejan los hallazgos obtenidos como son la productividad, la rentabilidad, los gastos y constituyen en la eficacia de la organización.

Respecto a los tipos de clima organizacional, considera cuatro sistemas que operan en la organización, las cuales son:

A. Clima de tipo absorbente. Este tipo de ambiente se distingue por la desconfianza que los líderes tienen hacia sus trabajadores, las decisiones se realizan a nivel directivo sin considerar las opiniones de los empleados y se redistribuyen de forma descendente. Brunet expresa que muchas veces los colaboradores trabajan en una atmosfera de miedo, amenazas, con pocas recompensas, por lo tanto, no existe comunicación e instrucciones específicas desde la dirección con sus empleados.

B. Autoritarismo paternalista. Este clima se caracteriza por tomar decisiones desde los altos mandos y muchas veces el control se centraliza desde la cima, en ocasiones, se considera la perspectiva de los subordinados dentro de la organización, donde la gerencia exhibe una confianza de tipo paternalista hacia sus trabajadores, empleando sistemas de recompensas y castigos, manipulando frecuentemente.

C. Clima de tipo participativo. Este ambiente presenta un entorno dinámico, los fallos generalmente se dan desde la cima jerárquica, sin embargo, se admite que los subalternos participen, sean más precisas en los niveles menores, controlando de manera responsable basándose en la satisfacción. La comunicación es descendente y puede generar una organización informal, pero puede negarse y resistirse.

D. Participación en conjunto. En este entorno encontramos que en el proceso de tomar una decisión participan todos los empleados integrando en cada uno de los

grados jerárquicos de la organización, el dialogo es horizontal, existe motivación y mejor rendimiento y sobre todo hay mucha responsabilidad en el equipo para conseguir los propósitos que se establecen en la empresa.

Las dimensiones que determina Brunet (2011) para el clima organizacional son los siguientes:

A. Autonomía. Según Brunet (2011) esta dimensión de trata de la independencia o grado de libertad que tiene un colaborador en base a responsabilidades, incluyendo la responsabilidad, la independencia de los individuos, conservando que el mismo tenga la posibilidad de ser su propio jefe y se sienta con un poder de tomar decisiones y resolver algún problema en la organización. Los indicadores de la dimensión autonomía son:

- Responsabilidad. Este indicador se refiere en aquellas actividades, tareas que lleva a cabo los colaboradores en su jornada laboral.
- Independencia. Este indicador se refiere a como los colaboradores puedan desarrollarse independientemente en la ejecución de actividades que realiza dentro de la empresa, gestionando mejor sus tiempos y la confianza de sí mismos.
- Libertad. Este indicador se refiere en como los colaboradores pueden elegir como cumplir sus responsabilidades, la comodidad de desempeñar sus tareas en cada uno de sus puestos de trabajo.

B. Estructura. Según Brunet (2011) es el grado de estructura que se enfoca en medir la comunicación por parte de los superiores asimismo se enfoca en conocer las políticas, los procedimientos que emplea una organización para sus empleados y que afecten directamente la forma de cómo llevar una actividad o tarea. Los indicadores de la dimensión estructura se basan en:

- Cumplimiento de reglas. Se refiere a como la organización gestiona los comportamientos de sus empleados para cumplir las políticas, normas, procedimientos internos.
- Acceso a recursos. Este indicador se refiere en como los colaboradores tienen acceso a los caudales de las empresas, todas las rentas necesarias para que puedan realizar las operaciones cotidianas, pueden ser tangible o intangible como materiales, máquinas, información, personas, otros.
- Obligaciones. Este indicador trata sobre cumplir con los compromisos de colaboradores en sus tareas asignadas, seguir las instrucciones de la empresa de forma organizada prevaleciendo la planificación.

C. Remuneración. Esta dimensión trata la forma cómo se remunera a los empleados, para Brunet (2011) se basa en términos monetario, que una empresa otorga a sus empleados como incentivos, aumento de sueldo, beneficios sociales, recompensando y reconociendo los esfuerzos en función al buen desempeño laboral.

Los indicadores de la dimensión remuneración son:

- Reconocimientos. Dedicado al desempeño de los empleados por el esfuerzo y dedicación en el logro de sus actividades.
- Incentivo. Este indicador se refiere a la recompensa de algún beneficio económico o no económico que la empresa otorga a los colaboradores tras alcanzar algún logro dentro de sus actividades laborales.
- Capacitaciones. Este indicador se refiere a los conocimientos teóricos, prácticos que se les otorga a los colaboradores para que puedan desempeñarse eficientemente en base a sus necesidades de la empresa.

D. Toma de decisiones. Chiavenato (2017) indica que la toma de decisiones enfatiza la importancia de mejorar o solucionar problemas, analiza de qué manera la

organización delega en los procesos de toma de decisiones en los niveles jerárquicos así mismo en el analiza el nivel de dificultad en las actividades de trabajo que desarrolla cada empleado. En ese sentido, la determinación hace referencia a los procedimientos que realizan los trabajadores al momento de decidir para mejorar o solucionar algún problema ya sea personal o de la propia organización. Los indicadores de la dimensión toman de decisiones son:

- Capacidades. Este indicador se refiere a como los trabajadores pueden relacionarse con los demás para la ejecución de sus tareas en base a exigencias, resolviendo problemas, adaptación al cambio, comunicación, trabajar en equipo, ser creativos para desenvolverse eficientemente.
- Retos. Se refiere a las acciones que tiene los colaboradores ante al cambio a fin de llegar a los objetivos trazados, enfocándose en crear oportunidades y disminuyendo los obstáculos.

E. Apoyo. Según Brunet (2011) esta dimensión se basa en el trabajo en equipo y el tipo de apoyo que dan los directivos para que los empleados puedan resolver cualquier problema en las actividades de cada uno, asimismo el agradecimiento, consideraciones, el compañerismo, la cooperación que existe entre los grupos de trabajo con los líderes. Los indicadores de la dimensión apoyo son:

- Colaboración. Dedicado a los compromisos que asume el coagente y los grupos de trabajo apoyándose mutuamente para mejorar la productividad y aumentar la satisfacción laboral.
- Compromiso. Este indicador se refiere a como los colaboradores se involucran intelectual y emocionalmente con las tareas y alcance de objetivos de la empresa para encontrar oportunidades de crecimiento y beneficios.

La comprensión de los aspectos teóricos explicados demandando la precisión de algunos términos básicos, los cuales son:

Autoritarismo. Son actitudes o comportamiento de quien ejerce con exceso su autoridad sin tener en cuenta las opiniones de los demás.

Clima organizacional. Es el conjunto de sensaciones, cualidades de un ambiente laboral generados por las emociones de los miembros de una organización.

Condescendiente. Una persona condescendiente es aquella que tiene el deseo de complacer, estar siempre para la otra persona, dar gusto en especial a las personas desconocidas.

Conducta empática. Es la capacidad que tiene una persona de ponerse en la misma situación de otra persona, escuchando y comprendiendo su estado emocional.

Habilidades blandas. Son aquellas combinaciones de competencias conductuales y habilidades sociales, de comunicación y de escucha activa que facilitan las relaciones humanas para el desarrollo profesional y crecimiento.

Interactividad. Es un proceso de comunicación entre los colaboradores y un sistema de información que se utiliza en los entornos de aprendizaje.

Liderazgo transformacional. Es un estilo de liderazgo que transforma y da valor a cada una de las personas que integra un equipo de trabajo como habilidades, capacidades para potenciar el ambiente laboral.

Ralentización económica. Es una desaceleración es decir una disminución transitoria económica en un período de tiempo, teniendo en cuenta la medición anterior en un ambiente o lugar determinado.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo investigativo es básico, en consecuencia, busca comprender mejor el conocimiento que se tiene sobre las variables con la finalidad de plantear alternativas de solución en base a la información consignada. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) manifiestan: “La investigación básica, busca descubrir nuevos conocimientos, no aplica lo recopilado, sirviendo como base a la investigación aplicada siendo esencial para el desarrollo de la ciencia” (p. 134).

El nivel investigativo es correlacional porque pretende hallar el nivel de asociación que presentan las variables de estudio. En consecuencia, Ñaupas et al. (2018) afirman: “Se utilizan cuando se quiere establecer el grado de correlación o de asociación entre una variable y otra variable que no sean dependiente una de la otra” (p. 368).

El enfoque desarrollado para el estudio es cuantitativo, porque se aplicarán parámetros estadísticos en la prueba de hipótesis. Al respecto, Ñaupas et. al (2018) afirman: “Se caracteriza por utilizar métodos y técnicas cuantitativas y por ende tiene que ver con la medición, el uso de magnitudes, la observación y medición de las unidades de análisis, el muestreo, el tratamiento estadístico” (p. 140)

En cuanto al diseño de investigación es no experimental, ya que no produce una modificación y/o manejo deliberado de los factores intervinientes, solo se analizan en su contexto real. Así pues, Alan y Cortez (2017) expresan: “Se fundamenta básicamente en la realización de observaciones, sin ninguna intervención o participación con el entorno observable, por este motivo no existe un control sobre las variables, por ende, los resultados revelados son superficiales” (p. 34).

Finalmente, el corte de investigación es transversal, dado que se recolectaron datos que facilitaron la realización de la indagación en una etapa determinada. Así

pues, Ñaupas et. al (2018) manifiestan: “Se utiliza en investigaciones transversales, en vez de hacer un seguimiento de una variable, durante 5 o más años, se estudia esa variable simultáneamente en un solo año” (p. 369).

2.2. Población, muestra y muestreo

En cuanto a la población, Hernández y Mendoza (2018) afirman: “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 217). En este estudio la población está constituida por los 35 trabajadores que laboran en las diferentes áreas de la empresa Industria Forestal HRB situada en el distrito de Pachacamac durante el año 2023.

Respecto a la muestra, Ñaupas et al. (2018) afirman: “La forma de definir a la muestra como una porción de la población que por lo tanto tienen las características necesarias para la investigación, es suficientemente clara para que no haya confusión alguna” (p. 334). En el caso del estudio, la muestra es equivalente a toda la población de la empresa, esta información se puede verificar desde el portal web de SUNAT.

En el caso del estudio no se considera un muestreo en razón que la muestra es igual a toda la población.

2.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo Transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la e Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.

Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.

Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.

Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.

2.4. Variables y operacionalización

Una variable es una cualidad que pretende ser medida considerando que puede tomar diferentes valores.

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición y valores
Orellana (2019) indica: “El líder transformacional propone generar un cambio impulsando la transformación dentro de las organizaciones, principalmente tiene que ver con motivar, incentivar y desarrollar personas” (p. 49).	El liderazgo transformacional es medido considerando sus 4 dimensiones, 11 indicadores que permitió construir un cuestionario que permita una medición objetiva.	Influencia Idealizada Motivación Inspiracional Estimulación Intelectual Consideración Individualizada	- Respeto - Confianza - Conducta - Optimismo - Comunicación - Entusiasmo - Creatividad - Innovación - Proactividad - Valoración - Capacidad	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

La variable se operacionaliza con la finalidad de hacer que una variable teórica se puede medir con transformaciones en variables empíricas o específicas que pueda traducirse en dimensiones e indicadores.

Tabla 2

Cuadro de operacionalización de la variable clima organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición y valores
Peralta (2020) precisa: "El clima organizacional es el entorno en el cual se presentan percepciones comportamientos de las personas y se forman en la organización.	El clima organizacional se mide considerando sus 5 dimensiones y 27 indicadores que permitió la construcción de un cuestionario que mide objetivamente la variable.	Autonomía Estructura Remuneración Toma de decisiones Apoyo	- Responsabilidad - Independencia - Libertad - Cumplimiento de reglas - Acceso a recursos - Obligaciones - Reconocimiento - Incentivo - Capacitaciones - Decisiones - Capacidades - Retos - Colaboración - Compromiso	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La medición de las variables se desarrolló con la aplicación de dos cuestionarios que miden de forma independiente. Los instrumentos a los que se hacen referencia tienen como finalidad medir de forma objetiva cada una de las variables considerados en este estudio. Por otro lado, es preciso mencionar que ambos cuestionarios pasaron por procesos de validación por el criterio de jueces expertos en el tema. Respecto a la validación de un cuestionario, Ñaupas et al. (2018),

explican: “La pertinencia de un instrumento de medición, para medir lo que se quiere medir; se refiere con exactitud con que el instrumento mide lo que se propone medir, es decir que le interesa al examinador” (p. 276).

Tabla 3

Resultados de validación de los cuestionarios

Validador	Resultado de aplicabilidad
Mg. Mario Edgar Chura Alegre	Aplicable
Mg. Tamara Reyes Carhuapoma	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

De acuerdo con la tabla, los validadores, expertos consultados respecto a la validez de contenido de los cuestionarios, concluyeron que los elementos diseñados a partir de indicadores permiten medir de forma objetiva las variables de estudio.

Ficha técnica del cuestionario de liderazgo transformacional

El cuestionario de liderazgo transformacional tiene por finalidad medir la variable de forma independiente y de forma objetiva dentro de la empresa Industria Forestal HRB.

Tabla 4

Ficha técnica de la prueba de liderazgo transformacional

Características	Descripción
Nombre	Cuestionario de liderazgo transformacional
Autor	Bryan Vladimir Melendez Chavez Henry Luis Pacotaípe Troncos
Objetivo	Evaluación objetiva del liderazgo transformacional en la empresa Industria Forestal HRB
Informadores	Trabajadores de la sociedad Industria Forestal HRB
Validación	Docentes especialistas e investigadores de la Universidad Autónoma del Perú
Puntajes	Se considera la suma total o parcial de los puntajes segmentándolos de acuerdo con los baremos indicados

Es relevante señalar que estos cuestionarios fueron pasaron por procedimientos que permiten medir la consistencia interna de la prueba. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) manifiestan: “Un instrumento es confiable cuando las mediciones hechas no varían significativamente, ni en el tiempo, ni por la aplicación a diferentes personas, que tienen el mismo grado de instrucción” (p. 277).

Tabla 5

Resultado de confiabilidad del cuestionario de liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.918	22

En la tabla 5, se presentan los resultados del estadístico alfa de Cronbach, donde se indica que el nivel de confiabilidad del cuestionario de liderazgo transformacional es muy alto (0.918) demostrando que es una prueba adecuada para la recolección de datos.

Ficha técnica del cuestionario clima organizacional

El cuestionario de clima organizacional tiene por finalidad medir la variable de forma objetiva dentro de la empresa Industria Forestal HRB.

Tabla 6

Ficha técnica de la prueba de clima organizacional

Características	Descripción
Nombre	Cuestionario de clima organizacional
Autor	Bryan Vladimir Melendez Chavez Henry Luis Pacotaípe Troncos
Objetivo	Evaluación objetiva del clima organizacional en la empresa Industria Forestal HRB
Informadores	Colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB
Validación	Docentes especialistas e investigadores de la Universidad Autónoma del Perú
Puntajes	Se considera la suma total o parcial de los puntajes segmentándolos de acuerdo con los baremos indicados.

Respecto a la prueba de confiabilidad de la variable clima organizacional se desarrolló mediante el estadígrafo alfa de Cronbach, considerando que es una prueba de carácter politómico.

Tabla 7

Resultado de confiabilidad del cuestionario de clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.915	27

En la tabla 7, se presentan los resultados del estadístico alfa de Cronbach, donde se indica que el nivel de confiabilidad del cuestionario de clima organizacional es muy alto (0.915) demostrando que es una prueba adecuada para la recolección de datos de la muestra.

2.6. Procedimientos

La investigación empezó con la identificación de la problemática en sus niveles mundial, nacional y local. Posteriormente, se realizó una revisión a distintos artículos y tesis de apoyo para poder conocer lo avanzado en el nivel internacional y nacional, el periodo de tiempo máximo ha sido de 5 años. Luego se desarrolló el marco teórico que permita comprender la estructura funcional de las variables de estudio. Luego se solicitó el permiso correspondiente a la empresa Industria Forestal HRB para poder recolectar datos para la investigación dentro de la empresa, mediante un modelo de documento otorgado por la Universidad el cual fue aprobado por el dueño de la empresa. Los datos recogidos de los colaboradores permitieron probar las hipótesis y llegar a conclusiones importantes que planteen soluciones viables al problema.

2.7. Análisis de datos

En la investigación se buscó conformar una base de datos mediante el formulario de Google, descargando la información a un Excel, para así poder trasladar la información al IBM SPSS Statistics.

Posteriormente, se realizó el análisis de confiabilidad de los instrumentos mediante el estadístico alfa de Cronbach para garantizar los resultados y estos sean los adecuados para la recopilación de datos.

Luego se realizó un análisis descriptivo para las variables y dimensiones mediante tabla y gráficos estadísticos, esto permitió identificar y analizar el problema relacionada con las variables de estudio.

Enseguida, se realizó la prueba de normalidad de las puntuaciones de las variables para determinar el estadístico de prueba adecuado en la contrastación de hipótesis. En ese sentido, Pérez y Moya (2023) afirman: “Los resultados de la prueba indican si se rechazar o no la hipótesis nula de que los datos provienen de una población distribuida normalmente” (p. 11).

Una vez identificado la normalidad de las variables se realizó la verificación de la prueba de hipótesis aplicando la prueba estadística de correlación paramétrica R de Pearson, esta prueba consiste en evaluar la intensidad de asociación entre las dos variables investigadas (Roy et al., 2019).

2.8. Aspectos éticos

Esta investigación se adecua a los principios éticos de la Universidad Autónoma del Perú, en ese sentido, se usó la redacción normas APA en su última versión, se respetó los lineamientos planteados por la Universidad Autónoma del Perú, de acuerdo con la norma emitida por el vicerrectorado de investigación. Por otro lado, las unidades que conforman la muestra presentan el consentimiento informado al momento de responder los cuestionarios de medición.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de las variables

Tabla 8

Resultado descriptivo de la variable liderazgo transformacional

Niveles	Colaboradores	Porcentaje
Malo	9	25.7
Regular	17	48.6
Bueno	9	25.7
Total	35	100.0

En la tabla 8 se presentan los resultados descriptivos del liderazgo transformacional. En ella se observan que 17 colaboradores que representan el 48.6% consideran que el liderazgo transformacional se encuentra en una escala regular, 9 colaboradores que representan el 25.7% consideran que se encuentra en una escala buena y 9 colaboradores que representan el 25.7% consideran que se encuentra en una escala mala. Estos resultados evidencian que los colaboradores de la empresa manifiestan que el liderazgo transformacional no se fomenta de la mejor manera por falta de habilidades y no desarrollando las cualidades de los colaboradores.

Tabla 9

Resultado descriptivo de la variable clima organizacional

Niveles	Colaboradores	Porcentaje
Malo	10	28.6
Regular	15	42.9
Bueno	10	28.6
Total	35	100.0

En la tabla 9 se presentan los resultados descriptivos del clima organizacional. En ella se observan que 15 colaboradores que representan el 42.9% consideran que el clima organizacional se encuentra en una escala regular, 10 colaboradores que representan el 28.6% consideran que se encuentra en una escala buena y 10

colaboradores que representan el 28.6% consideran que se encuentra en una escala mala. Estos resultados evidencian que el clima organizacional no va más allá del cambio, considerando siempre lo habitual, por lo que se espera un cambio para un mejor desarrollo.

3.2. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones del liderazgo transformacional

Tabla 10

Resultado descriptivo de la dimensión influencia idealizada

Niveles	Colaboradores	Porcentaje
Malo	15	42.9
Regular	12	34.3
Bueno	8	22.9
Total	35	100.0

En la tabla 10 se presentan los resultados descriptivos de la dimensión influencia idealizada. En ella se observan que 12 colaboradores que representan el 34.3% consideran que la influencia idealizada se encuentra en una escala regular, 15 colaboradores que representan el 42.9% consideran que se encuentra en una escala mala y 8 colaboradores que representan el 22.9% consideran que se encuentra en una escala buena. Los colaboradores de la empresa manifiestan que el respeto existe por parte del líder, pero la confianza no permite un desarrollo mejor de las actividades.

Tabla 11

Resultado descriptivo de la dimensión motivación inspiracional

Niveles	Colaboradores	Porcentaje
Malo	11	31.4
Regular	15	42.9
Bueno	9	25.7
Total	35	100.0

En la tabla 11 se presentan los resultados descriptivos de la dimensión motivación inspiracional. En ella se observan que 15 colaboradores que representan el 42.9% consideran que la motivación inspiracional se encuentra en una escala regular, 11 colaboradores que representan el 31.4% consideran que se encuentra en una escala mala y 9 colaboradores que representan el 27.5% consideran que se encuentra en una escala buena. Esto demuestra que en los colaboradores no tienen motivación y existe una carencia de comunicación que causa la rutina del trabajo.

Tabla 12

Resultado descriptivo de la dimensión estimulación intelectual

Niveles	Colaboradores	Porcentaje
Malo	14	40.0
Regular	15	42.9
Bueno	6	17.1
Total	35	100.0

En la tabla 12 se presentan los resultados descriptivos de la dimensión estimulación intelectual. En ella se observan que 15 colaboradores que representan el 42.9% consideran que la estimulación intelectual se encuentra en una escala regular, 14 colaboradores que representan el 40% consideran que se encuentra en una escala mala y 6 colaboradores que representan el 17.1% consideran que se encuentra en una escala buena. Los colaboradores sienten que no desarrollan la capacidad intelectual, no permiten el desenvolvimiento de nuevas ideas.

Tabla 13

Resultado descriptivo de la dimensión consideración individualizada

Niveles	Colaboradores	Porcentaje
Malo	9	25.7
Regular	17	48.6
Bueno	9	25.7
Total	35	100.0

En la tabla 13 se presentan los resultados descriptivos de la dimensión consideración individualizada. En ella se observan que 17 colaboradores que representan el 48.6% consideran que la consideración individualizada se encuentra en una escala regular, 9 colaboradores que representan el 25,7% consideran que se encuentra en una escala mala y 9 colaboradores que representan el 25.7% consideran que se encuentra en una escala buena. Se corrobora que los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB ven que el líder no los valora frente a una situación de necesidad de la empresa y por otro lado, el apoyo que pueden brindar es escaso o frente a situaciones muy complicadas por las que atraviesa la empresa.

Resultados descriptivos de las dimensiones del clima organizacional

Tabla 14

Resultado descriptivo de la dimensión autonomía

Niveles	Colaboradores	Porcentaje
Malo	17	48.6
Regular	10	28.6
Bueno	8	22.9
Total	35	100.0

En la tabla 14 se presentan los resultados descriptivos de la dimensión autonomía. En ella se observan que 10 colaboradores que representan el 28.6% consideran que la autonomía se encuentra en una escala regular, 17 colaboradores que representan el 48,6% consideran que se encuentra en una escala mala y 8 colaboradores que representan el 22.9% consideran que se encuentra en una escala buena. Esto demuestra que, entre los colaboradores no desarrollan su trabajo con libertad y solo realizan la labor rutinaria de acuerdo con lo que le indica su jefe inmediato.

Tabla 15*Resultado descriptivo de la dimensión estructura*

Niveles	Colaboradores	Porcentaje
Malo	16	45.7
Regular	12	34.3
Bueno	7	20.0
Total	35	100.0

En la tabla 15 se presentan los resultados descriptivos de la dimensión estructura. En ella se observan que 12 colaboradores que representan el 34.3% consideran que la estructura se encuentra en una escala regular, 16 colaboradores que representan el 45,7% consideran que se encuentra en una escala mala y 7 colaboradores que representan el 20% consideran que se encuentra en una escala buena. En los colaboradores de la compañía no existe un sentimiento de compromiso más que de obligación de cumplir sus funciones, se tiene clara la misión, pero no la visión de la compañía.

Tabla 16*Resultado descriptivo de la dimensión remuneración*

Niveles	Colaboradores	Porcentaje
Malo	4	11.4
Regular	25	71.4
Bueno	6	17.1
Total	35	100.0

En la tabla 16 se presentan los resultados descriptivos de la dimensión remuneración. En ella se observan que 25 colaboradores que representan el 71.4% consideran que la remuneración se encuentra en una escala regular, 4 colaboradores que representan el 11,4% consideran que se encuentra en una escala mala y 6 colaboradores que representan el 17.1% consideran que se encuentra en una escala

buena. Los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB no poseen un programa de incentivos por sus logros o metas.

Tabla 17

Resultado descriptivo de la dimensión toma de decisiones

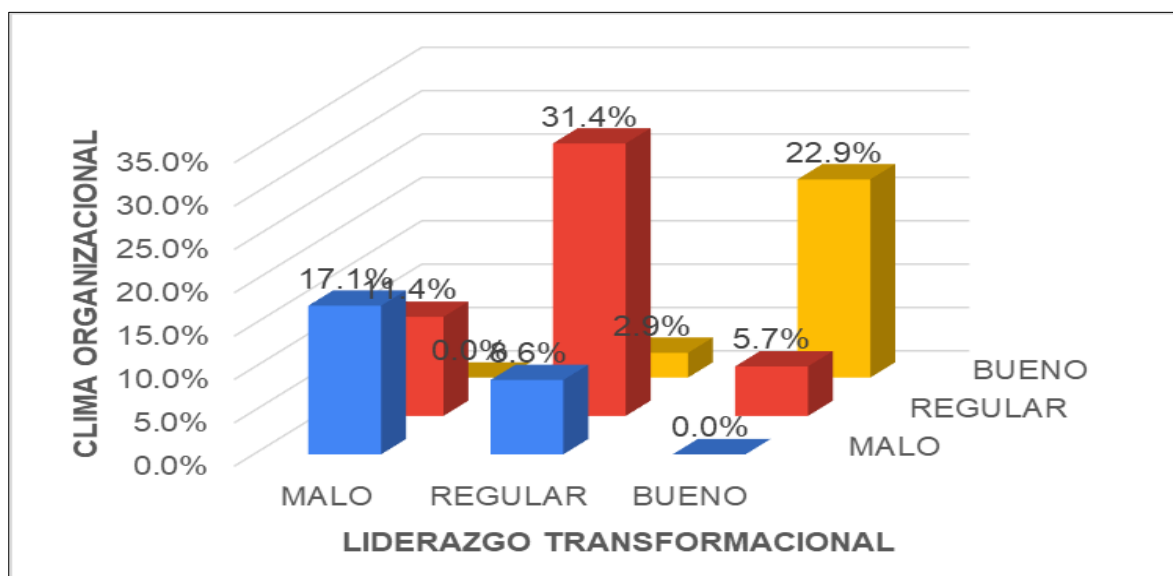
Niveles	Colaboradores	Porcentaje
Malo	13	37.1
Regular	17	48.6
Bueno	5	14.3
Total	35	100.0

En la tabla 17 se presentan los resultados descriptivos de la dimensión toma de decisiones. En ella se observan que 17 colaboradores que representan el 48.6% consideran que la toma de decisiones se encuentra en una escala regular, 13 colaboradores que representan el 37,1% consideran que se encuentra en una escala mala y 5 colaboradores que representan el 14.3% consideran que se encuentra en una escala buena. Los empleados no cuentan con el apoyo de sus compañeros de trabajo frente a situaciones adversas, solo lo hacen obligado por su jefe.

3.3. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Figura 1

Tabla cruzada de la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional



En la figura 1 se presentan los resultados de la tabla cruzada entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. En ella se evidencia que el 17.1% de los colaboradores indican que estas variables están asociadas en un nivel malo, el 31,4% considera que se asocian en un nivel regular y finalmente, el 22,9% considera que las variables están asociadas en un nivel bueno.

3.4. Prueba de normalidad

H₀. Las variables liderazgo transformacional y clima organizacional presentan una distribución normal.

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

Tabla 18

Resultados de la prueba de normalidad de las variables

	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	.942	35	.066
Clima organizacional	.969	35	.408

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 18 se presentan los resultados de normalidad mediante la prueba de Shapiro Wilk. En ella se evidencia un nivel de significancia de 0.066 y 0.408 para las variables liderazgo transformacional y clima organizacional respectivamente, Los resultados indican que las variables presentan una distribución de contraste normal dando por aceptado la hipótesis nula. Además, indica que la prueba de hipótesis se desarrolle con una prueba paramétrica siendo para el caso la R de Pearson.

3.5. Pruebas de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H₀. No existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.

H_a. Existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.

Tabla 19

Resultados correlacionales entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional

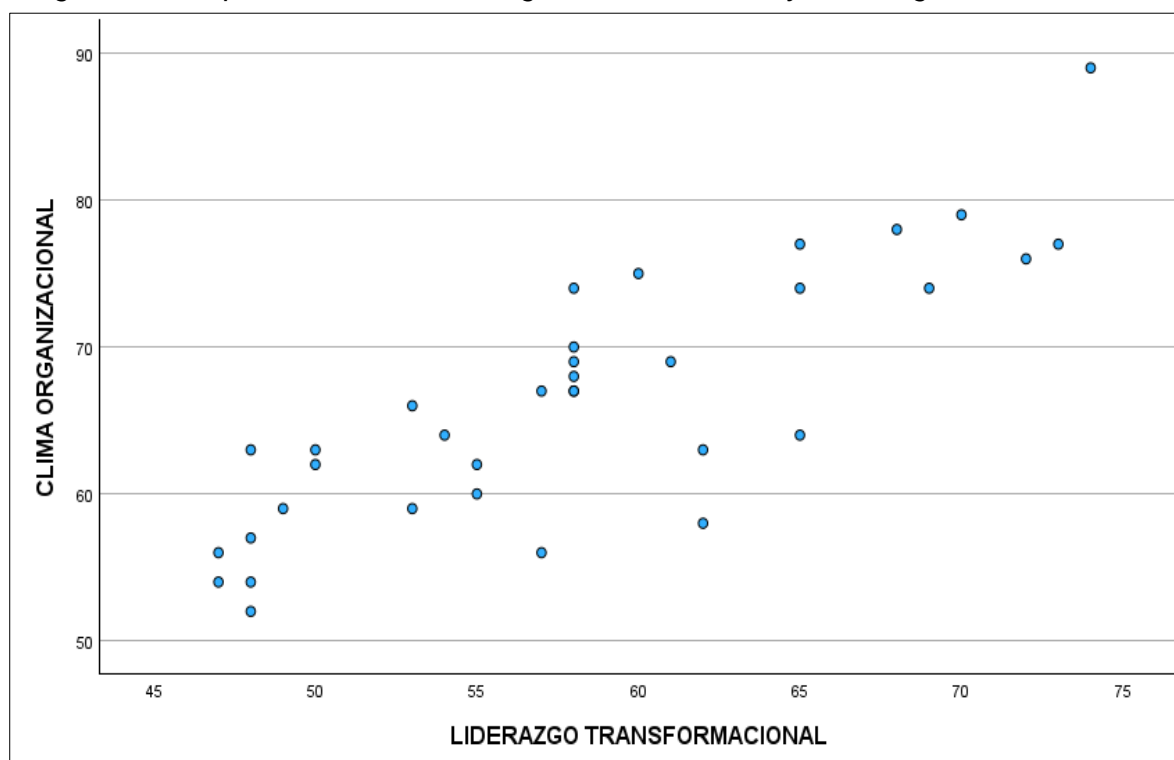
		Clima organizacional
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	.838**
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	35

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

En la tabla 19 se presentan los resultados de correlación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. En esta tabla se evidencia un nivel de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$ lo que permite aceptar la hipótesis alterna. Por otro lado, se evidencia un coeficiente de correlación de R de Pearson de 0.838 lo que demuestra que las variables se relacionan en un nivel alto de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa.

Figura 2

Diagrama de dispersión entre el liderazgo transformacional y clima organizacional



En la figura 2 se presentan los resultados del gráfico de dispersión de puntos entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. En ella se evidencia una pendiente positiva y directa.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀. No existe relación significativa entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.

H₁. Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.

Tabla 20

Resultados correlacionales entre la influencia idealizada y el clima organizacional

		Clima organizacional
Influencia idealizada	Correlación de Pearson	.604**
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	35

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

En la tabla 20 se presentan los resultados de la prueba de hipótesis específica 1 que busca probar el nivel de relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional. En esta tabla se evidencia un nivel de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$ lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por otro lado, se evidencia un coeficiente de correlación de R de Pearson de 0.604 lo que demuestra que la dimensión y la variable se relacionan en un nivel moderado de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀. No existe relación significativa entre la motivación Inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.

H₂. Existe relación significativa entre la motivación Inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.

Tabla 21

Resultados correlacionales entre la motivación inspiracional y el clima organizacional

		Clima organizacional
Motivación inspiracional	Correlación de Pearson	.783**
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	35

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

En la tabla 21 se presentan los resultados de la prueba de hipótesis específica 2 que busca probar el nivel de relación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional. En esta tabla se evidencia un nivel de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$ lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por otro lado, se evidencia un coeficiente de correlación de R de Pearson de 0.783 lo que demuestra que la dimensión y la variable se relacionan en un nivel alto de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀. No existe relación significativa entre la Estimulación Intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.

H₃. Existe relación significativa entre la Estimulación Intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.

Tabla 22*Resultados correlacionales entre la estimulación intelectual y el clima organizacional*

		Clima organizacional
Estimulación intelectual	Correlación de Pearson	.643**
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	35

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

En la tabla 22 se presentan los resultados de la prueba de hipótesis específica 3 que busca probar el nivel de relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional. En esta tabla se evidencia un nivel de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$ lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por otro lado, se evidencia un coeficiente de correlación de R de Pearson de 0.643 lo que demuestra que la dimensión y la variable se relacionan en un nivel moderado de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa.

Prueba de hipótesis específica 4

H₀. No existe relación significativa entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.

H₄. Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.

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

		Clima organizacional
Consideración individualizada	Correlación de Pearson	.840**
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	35

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

En la tabla 23 se presentan los resultados de la prueba de hipótesis específica 4 que busca probar el nivel de relación entre la consideración individualizada y el clima organizacional. En esta tabla se evidencia un nivel de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$ lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por otro lado, se evidencia un coeficiente de correlación de R de Pearson de 0.840 lo que demuestra que la dimensión y la variable se relacionan en un nivel alto de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN

En relación con los resultados obtenidos en la contratación de la hipótesis general a través del estadístico de correlación R de Pearson, se logró un valor de 0.838 con un nivel de significancia bilateral de 0.001, que es menor que 0.05. Esto indica una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Estos resultados son comparables con los hallazgos de Huapaya (2023) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la municipalidad de Lurín – 2022*, donde se estableció que las variables de estudio están relacionadas con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.786 y un nivel de significancia de 0.000, menor que 0.05, confirmando así una relación significativa entre las variables mencionadas. De la misma forma, Galindo (2021) en su tesis *Relación del liderazgo transformacional en el clima organizacional en onda popular, Cajamarca 2021*, encontró que las variables de estudio tienen una correlación positiva significativa con un Rho de Spearman de 0.517 y un nivel de significancia bilateral de 0.004, que es inferior al nivel de significancia de 0.05. Similarmente, Peña (2021) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organización en una empresa del sector minero artesanal en el distrito de Parcoy, Patas - La Libertad, periodo 2021*, demostró que las variables de estudio presentan una relación directamente positiva con un Rho de Spearman de 0.809 y una fiabilidad excepcional, indicando una relación significativa entre las variables estudiadas con un nivel de significancia menor que 0.05. Como se sugiere en la teoría, para alcanzar con mayor éxito los objetivos propuestos en la organización, es crucial mejorar el liderazgo transformacional, lo que se reflejará positivamente en el clima organizacional.

En cuanto a los resultados obtenidos al contrastar la hipótesis específica 1, mediante el estadístico de correlación R de Pearson se logró un valor de 0.604 con

un nivel de significancia bilateral de 0.001, menor que 0.05, indicando así una relación significativa moderada entre la Influencia idealizada y el clima organizacional. Estos resultados se comparan con los de la investigación de Huapaya (2023) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la municipalidad de Lurín – 2022*, donde se observó que la Influencia idealizada y el clima organizacional mantienen una relación positiva considerable con un Rho de Spearman de 0.559 y un nivel de significancia de 0.000, menor que 0.05. Esto se debe a que la imagen del líder no es muy positiva, lo que genera una falta de admiración por parte de los colaboradores hacia el líder.

En cuanto a los resultados de la prueba de la hipótesis específica 2, mediante el estadístico de correlación R de Pearson, se obtuvo un valor de 0.783 con un nivel de significancia bilateral de 0.001, menor que 0.05. Esto indica que existe una relación alta entre la motivación inspiracional y la variable clima organizacional. Estos hallazgos se comparan con los de Peña (2021) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organizacional en una empresa del sector minero artesanal en el distrito de Parcoyo, Patas - La Libertad, periodo 2021*, donde se encontró que la motivación inspiracional y el clima organizacional tienen una relación positiva con un Rho de Spearman de 0.558 y un nivel de significancia bilateral de 0.001. Esto se debe a que la conducta del líder transmite altas expectativas, inspirando entusiasmo y promoviendo un compromiso más fuerte para llevar a cabo las actividades.

En cuanto a los resultados de la prueba de la hipótesis específica 3, a través del estadístico de correlación R de Pearson, se logró un valor de 0.643 con un nivel de significancia bilateral de 0.001, menor que 0.05, lo que indica una relación significativa moderada entre la estimulación intelectual y la variable clima organizacional. Estos resultados se pueden comparar con los obtenidos por Dávila y

Agüero (2023) en su artículo "Liderazgo transformacional y clima organizacional en una empresa de tecnología en Lima durante el 2022", donde se observó que la estimulación intelectual y el clima organizacional tienen una relación baja, con un Rho de Spearman de 0.313 y una significancia $p < 0.005$. Esto se debe a que cuando los líderes promueven la Estimulación Intelectual entre los colaboradores, fomentando la innovación, esto genera beneficios al desarrollar un buen clima organizacional. Estos resultados se verifican mediante una recolección de datos con un alto nivel de confiabilidad.

En cuanto a los resultados de la prueba de la hipótesis específica 4, utilizando el estadístico de correlación R de Pearson, se obtuvo un valor de 0.840 con un nivel de significancia bilateral de 0.001, menor que 0.05. Esto indica una relación significativamente alta entre la consideración individualizada y el clima organizacional. Estos hallazgos se comparan con los de Dávila y Agüero (2023) en su artículo "Liderazgo transformacional y clima organizacional en una empresa de tecnología en Lima durante el 2022", donde se encontró que la consideración individualizada y el clima organizacional tienen una relación positiva alta, con un Rho de Spearman de 0.715 y un nivel de significancia $p < 0.000$. Se deduce que cuando los líderes aplican de manera eficaz la Consideración Individualizada, brindando apoyo a los colaboradores a través de capacitaciones que fomentan su crecimiento personal y profesional, se logran resultados favorables en el clima organizacional.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

En relación con el objetivo general, se concluye que existe una relación positiva alta entre liderazgo transformacional y clima organizacional de los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB con un resultado R de Pearson de 0.838 a un nivel de significancia de 0.001. Esto se explica con los resultados descriptivos obtenidos en donde los colaboradores de empresa perciben en un 25.71% en liderazgo transformacional malo y un 28.57% indica que su clima organizacional en la empresa es malo. En ese sentido mientras la empresa emplee mejor el liderazgo transformacional mejorará el clima organizacional, además de ello la relación se fortalecerá entre el empleador y los colaboradores, obteniéndose así mejores resultados en las labores diarias dentro de la empresa.

Respecto al objetivo específico 1, se concluye que hay una relación positiva moderada entre la influencia idealizada y clima organizacional de los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB con un resultado R de Pearson de 0.604 a un nivel de significancia de 0.001. Esto se explica con los resultados descriptivos obtenidos en donde los colaboradores de empresa perciben en un 42.86% en influencia idealizada mala y un 28.57% indica que su clima organizacional en la empresa es malo. En ese sentido mientras la empresa emplee mejor la influencia idealizada mejorará el clima organizacional, por ende, el empleador obtendrá la confianza de sus colaboradores cambiando así ciertas conductas que no permiten mejorar.

Respecto al objetivo específico 2, se concluye que hay una relación positiva alta entre motivación inspiracional y clima organizacional de los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB con un resultado R de Pearson de 0.783 a un nivel de significancia de 0.001. Esto se explica con los resultados descriptivos obtenidos en donde los colaboradores de empresa perciben en un 31.43% en motivación

inspiracional mala y un 28.57% indica que su clima organizacional en la empresa es malo. En ese sentido mientras la empresa emplee mejor la motivación inspiracional mejorará el clima organizacional, esto permitirá que el empleador logre que su personal se encuentre motivado, la comunicación mejore y se logre mejor empeño por parte de los colaboradores.

Respecto al objetivo específico 3, se concluye que hay una relación positiva moderado entre estimulación intelectual y clima organizacional de los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB con un resultado R de Pearson de 0.643 a un nivel de significancia de 0.001. Esto se explica con los resultados descriptivos obtenidos en donde los colaboradores de empresa perciben en un 40.00% en estimulación intelectual mala y un 28.57% indica que su clima organizacional en la empresa es malo. En ese sentido mientras la empresa emplee mejor la estimulación intelectual mejorará el clima organizacional, además de ello el empleador podrá desarrollar la capacidad intelectual de sus colaboradores capacitando e innovando con métodos de trabajo que permitan mejorar las labores diarias.

Respecto al objetivo específico 4, se concluye que hay una relación positiva alta entre la consideración individualizada y clima organizacional de los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB con un resultado R de Pearson de 0.840 a un nivel de significancia de 0.001. Esto se explica con los resultados descriptivos obtenidos en donde los colaboradores de empresa perciben en un 25.71% en consideración individualizada mala y un 28.57% indica que su clima organizacional en la empresa es malo. En ese sentido mientras la empresa emplee mejor la consideración individualizada mejorará el clima organizacional, el empleador lograra que el personal se sienta valorado sintiendo apoyo siempre que se necesite, esto

desarrollara la capacidad del empleador frente a situaciones complicadas con sus colaboradores.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

Respecto a los resultados de la relación positiva entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, se recomienda realizar programas de aprendizaje y desarrollo, hacer que las capacitaciones a los trabajadores sean constantes y formen parte de las responsabilidades de la empresa, para mejorar el rendimiento laboral, productividad, y la satisfacción sea sostenida en el tiempo. Si bien el compromiso para el desarrollo es importante, es necesario que el líder sea capacitado sobre este perfil de Liderazgo Transformacional y pueda ver el impacto positivo dentro de la empresa para el cumplimiento de objetivos, desarrollando capacidades y fortaleciendo las cualidades para dirigir. Por otro lado, se recomienda crear ambientes de apoyo, de confianza para que los colaboradores sean motivados en el cumplimiento de sus funciones, esta estrategia busca que el colaborador sienta lo importante que es en la empresa, y que el líder se preocupa por su desempeño en general.

Referente a los resultados de la relación entre la dimensión influencia idealizada y el clima organizacional, se recomienda implementar la estrategia de la fomentación de liderazgo transformacional para el desarrollo de una visión compartida, mostrando sensaciones de poder y confianza de manera colectiva entre los colaboradores, así como realizar talleres internos que ayuden a potenciar el talento humano, identificando fortalezas y debilidades fomentando un ambiente de confianza, la conducta y el respeto de los colaboradores sea la adecuada, asimismo que la comunicación sea más efectiva en la empresa.

Respecto a los resultados de la relación entre la dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional, se recomienda desarrollar la estrategia de retroalimentación para un mejor desempeño en sus actividades reforzando los propósitos y hablando con optimismo sobre el futuro a fin de obtener un nivel más alto

de expectativas de los colaboradores. Asimismo, se debe establecer metas claras y realistas donde los colaboradores puedan llegar a cumplir, acompañado con el ofrecimiento de reconocimientos y recompensas. Esta recomendación planteada se desarrolla de acuerdo con actividades como realizar murales de mejor colaborador mensual, para que se fomente la eficiencia y productividad en las áreas de la empresa, otorgar el reconocimiento de flexibilidad de horarios al mejor colaborador, para que pueda distribuir su tiempo libre y aprovechar en asuntos personales a discreción y en base a un mayor presupuesto, se podría establecer convenios con instituciones educativas y otorgar descuentos corporativos para los colaboradores que deseen llevar algún curso o especialización.

Respecto a los resultados de la relación entre la dimensión estimulación intelectual y el clima organizacional, se recomienda emplear estrategias como el empowerment para que el colaborador pueda ser libre en sus actividades, busque la autonomía para la toma de decisiones, asimismo desarrollar habilidades de liderazgo y transmitir a los demás colaboradores. Esta recomendación planteada se desarrolla con actividades como realizar mensualmente retroalimentación a los colaboradores para ayudar a los colaboradores a mejorar, asimismo de comprometerse más en las actividades y lograr las metas trazadas con eficiencia, desarrollar los conocimientos obtenidos de las capacitaciones para mejorar la productividad, optimizando los recursos en la empresa y realizar talleres de innovación que permita mejorar la productividad, agilizar los procesos en cada actividad, asimismo esta estrategia busca el aprovechamiento de mermas.

Respecto a los resultados de la relación entre la dimensión consideración individualizada y el clima organizacional, se recomienda aplicar estrategias como la mentoría de talento que ayude a construir y desarrollar fortalezas que permita saber

el potencial de cada uno de los colaboradores trazándose metas mostrando una mayor motivación a la hora de realizar sus actividades laborales. Asimismo, realizar reuniones personales al menos de cada 30 minutos entre el empleador y el colaborador trimestralmente para conocer más de cerca los problemas que puedan tener y poder dar soporte del caso sea necesario para así entender la conducta del trabajador frente al trabajo y lograr ser más comprensivo frente a situaciones complicadas.

REFERENCIAS

- Alan, N., & Cortez, L. (2017). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Universidad Técnica de Machala.
- Arbulú, L. (2021). *Liderazgo y participación*. Colección Gestión.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership*. The Free Press.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. The Free Press.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. The Free Press.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Bueno, D., & Orozco, L. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira]. Repositorio de la Universidad Tecnológica de Pereira. <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/0852e99f-35c8-4421-881a-9b70c4c45bf9/content>
- Burns, J. (1978). *Leaders*. Harper and Row.
- Castillo, C., & Pérez, J. (2023). *Liderazgo transformacional y clima laboral en empresa de actividades tecnológicas* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/670758/Castillo_RPC.pdf?sequence=1
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones* (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Conger, J., & Riggio, R. (2007). *The practice of leadership. Developing the next generation of leaders*. Inc. Publishers.

- Dávila, R., & Agüero, E. (2022). Liderazgo transformacional y clima organizacional en una empresa de tecnología en Lima durante el 2022. *Revista de investigación, administración e ingeniería*, 11(3), 81-86
<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/3369/2869>
- Fernández, Y., Mera, D., & Quiñones, K. (2020). *El liderazgo transformacional y su importancia en la construcción del clima organizacional. Caso radio súper Popayán* [Tesis de pregrado, Fundación Universitaria de Popayán]. Repositorio de la Fundación Universitaria de Popayán.
<https://univadafup.edu.co/repositorio/files/original/5d38336a29aec5677bd943f269e2c33c.pdf>
- Fishman, D. (2016). *Líder Transformador 1*. Planeta.
- Galindo, E. (2021). *Relación del liderazgo transformacional en el clima organizacional de la empresa radial Onda Popular, Cajamarca 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29524/Erson%20Donisio%20Galindo%20Perez_PDF_total.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guevara, J., & Hoyos, G. (2022). *Relación entre el liderazgo transformacional, el clima organizacional y variables de resultado en la dirección general de fábrica del Ingenio Risaralda S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira]. Repositorio de la Universidad Tecnológica de Pereira.
<https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/8dbf02bc-5bf6-41d1-9b8f-afd4192dad21/content>
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa y mixta* (10ª ed.). McGraw-Hill.

- Huapaya, R. (2023). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Lurín – 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2575>
- Litwin, G., & Stringer, R. (1978). *Motivation and organizational climate*. Harvard University.
- Murillo, R. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia* [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]. Repositorio de la Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/3fd087b4-27cc-42da-8d93-b88dd6290f4f/content>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Organización Internacional del Trabajo (2023), *Evaluación del estado actual del mercado laboral mundial: Implicaciones para la consecución de objetivos mundiales*. OIT. <https://ilostat.ilo.org/es/assessing-the-current-state-of-the-global-labour-market-implications-for-achieving-the-global-goals/>
- Orellana, N. (2019). *Liderazgo transformacional*. Gestión.
- Peña, M. (2021). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en una empresa del sector minero artesanal en el distrito de Parcoy, Pataz – La Libertad, periodo 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/33218>

- Peralta, R. (2020). *El clima organizacional, definiciones, características y escalas*. Morata.
- Pérez, E., & Moya, R. (2023). *Dirección estratégica en las empresas*. Areces.
- Riggio, R., & Reichard, R. (2008). The emotional and social intelligences of effective leadership: An emotional and social skill approach. *Journal of Managerial Psychology*, 23(2), 169-185. https://www.researchgate.net/publication/228634680_The_emotional_and_social_intelligences_of_effective_leadership_An_emotional_and_social_skill_approach
- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M., & Palacios, L. (2019). Correlación: No toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia México*, 66(3), 354 – 360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>.
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional: Que es y cómo medirlo*. ESIC
- Schneider, B. (1975). *Clima organizacional*. Oxford University Press.
- Schneider, B., & Barbera, K. (2014). *Handbook of organizational climate and culture*. Oxford University Press.
- Vásquez, M., Inostroza, R., & Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología*, 30(1), 1-17. <https://www.scielo.cl/pdf/revpsicol/v30n1/0719-0581-revpsicol-30-1-00001.pdf>
- Velásquez, L. (2006). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo*. Ideas Propias.
- Deloitte (2020, mayo). *El Estudio Mundial de Liderazgo Tecnológico 2020 de Deloitte revela que los líderes cinéticos están mejor preparados para impulsar cambios transformadores*. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/ni/es/pages/about-deloitte/press-releases/estudio-mundial-de-liderazgo-tecnologico-2020.html>

- El Financiero (2021, febrero). *Liderazgo Transformacional*. El Financiero. <https://www.elfinanciero.com.mx/monterrey/jose-manuel-maraboto-liderazgo-transformacional/>
- Great Place To Work (2021, agosto). *Cómo los líderes están marcando una diferencia en Los Mejores Lugares para Trabajar en América Latina, 2021*. Great Place To Work. <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/como-los-lideres-estan-marcando-una-diferencia-en-los-mejores-lugares-para-trabajar-en-america-latina-2021>
- Tomaselli, I. (2021, noviembre), *Debate anual sobre el mercado: Los efectos de la pandemia en el comercio de las maderas tropicales podrían durar años*. Organización internacional de Maderas Tropicales. <https://www.itto.int/es/ittc-57/day2/>
- Palacios, L. (2022, 10 de octubre), *Maderera Andina diversifica productos: avances y retrocesos en el comercio de la madera de pino en el Perú*. Diario el Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/maderera-andina-diversifica-productos-avances-y-retrocesos-en-el-comercio-de-la-madera-de-pino-en-el-peru-noticia/>
- América Economía (2022, noviembre). *La importancia de incorporar la inteligencia emocional al liderazgo de las organizaciones*. América Economía. <https://www.americaeconomia.com/management/la-importancia-de-incorporar-la-inteligencia-emocional-al-liderazgo-de-las>
- Vinatea & Toyama (2023, junio), *Informe de conflictividad laboral 2023 – Primer semestre*. Vinatea & Toyama. <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2023/06/VT-conflictividad-laboral-2.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac - 2023

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 Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023? Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1 : Liderazgo Transformacional			
	Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.	Existe relación significativa entre el liderazgo Transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
			Influencia Idealizada	- Respeto - Confianza - Conducta	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	
			Motivación Inspiracional	- Optimismo - Comunicación - Entusiasmo		
			Estimulación Intelectual	- Creatividad - Innovación - Proactividad		
			Consideración Individualizada	- Valoración - Capacidad		
			Hipótesis específicas	Variable 2 : Clima organizacional		
		Identificar la relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria	Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la e	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición

Forestal HRB, Pachacamac – 2023? ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023?	Forestal HRB, Pachacamac – 2023. Analizar la relación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.	Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023. Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en los colaboradores de la Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.	Autonomía	- Responsabilidad - Independencia - Libertad	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
Forestal HRB, Pachacamac – 2023? ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023?	Forestal HRB, Pachacamac – 2023. Analizar la relación entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.	Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023. Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en los colaboradores de la Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.	Estructura	- Cumplimiento de reglas - Acceso a recursos - Obligaciones	
Forestal HRB, Pachacamac – 2023? ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023?	Forestal HRB, Pachacamac – 2023. Analizar la relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.	Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023. Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.	Remuneración	- Reconocimiento - Incentivo - Capacitaciones	
			Toma de decisiones	- Decisiones - Capacidades - Retos	
			Apoyo	- Colaboración - Compromiso	

empresa Forestal Pachacamac – 2023?	Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.	Forestal HRB, Pachacamac – 2023.	Industria Forestal HRB, Pachacamac – 2023.			
Diseño de Investigación	Población y Muestra	Instrumentos			Estadísticos Utilizados	
Tipo: Básico Alcance: Correlacional Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativo	Población: 35 colaboradores Muestra: No se considera muestra	Cuestionario de liderazgo transformacional Cuestionario de clima organizacional			Estadísticos descriptivos Tablas y gráficos Figuras de barras Medidas de dispersión: Desviación estándar Estadísticos inferenciales R de Pearson	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Instrucciones: Este cuestionario contiene preguntas formuladas en un orden que permiten hacer una descripción corta y entendible de cómo percibes el Liderazgo Transformacional. Para ello debes responder con la mayor sinceridad a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como sientes y pienses. Tu colaboración con las respuestas permitirá a contribuir a la mejora de la empresa.

ESCALA: (1) Totalmente en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) Parcialmente de acuerdo; (4) De acuerdo; (5) Totalmente de acuerdo

Dimensiones	Items	1	2	3	4	5
Influencia Idealizada	1. Sientes que la relación del empleador hacia sus colaboradores es con respeto					
	2. Tu empleador respeta las normas de convivencia					
	3. Tu empleador confía en ti					
	4. Tu empleador te ayuda frente a un problema en el trabajo					
	5. Crees que el comportamiento de tu empleador se encuentra alineado a los valores y principios de la empresa					
Motivación Inspiracional	6. Crees que tus funciones son importantes para el desarrollo de la empresa					
	7. Asumes los problemas de la empresa como si fuesen suyo propio					
	8. La comunicación es adecuada entre el empleador hacia sus colaboradores					
	9. Te sientes escuchado por tu empleador					
	10. Consideras que hay un grato clima laboral donde prevalezca la comunicación					
	11. Sientes que el estado anímico de tu empleador motiva					
	12. Tu empleador te elogia por tus buenas acciones					
Estimulación Intelectual	13. Realizan concursos que permiten desarrollar nuevas ideas					
	14. Anualmente se realizan talleres de capacitación					

	15. Sientes que se han implementados tecnologías que te sirven de desarrollo personal					
	16. Permiten desarrollar tus ideas para mejoras en el trabajo					
	17. Adelantas trabajo para no perjudicar tu horario laboral					
Consideración Individualizada	18. Sientes que tus funciones son valoradas por tu empleador					
	19. Se valora el esfuerzo proactivamente dentro del trabajo					
	20. Sientes que tu empleador te motiva					
	21. Considero que mi grupo de trabajo es el mejor de la empresa					
	22. Te sientes capaz de liderar el grupo de trabajo					

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Este cuestionario contiene preguntas formuladas en un orden que permiten hacer una descripción corta y entendible de cómo percibes el Clima Organizacional. Para ello debes responder con la mayor sinceridad a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como sientes y pienses. Tu colaboración con las respuestas permitirá a contribuir a la mejora de la empresa.

ESCALA: (1) Totalmente en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) Parcialmente de acuerdo; (4) De acuerdo; (5) Totalmente de acuerdo

Dimensiones	Ítems	1	2	3	4	5
Autonomía	1. Soy responsable del trabajo que realizo					
	2. Las responsabilidades del trabajo están claramente definidas					
	3. Puedo controlar y realizar bien mi trabajo si mi empleador no se encuentra					
	4. Tomo medidas inmediatas para corregir errores en mis actividades					
	5. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizar mis actividades					
	6. El horario de trabajo me permite atender mis asuntos personales					
Estructura	7. Se tiene claro la misión y visión de la empresa					
	8. Estoy orientado sobre las políticas y forma de trabajo de mi área					
	9. Cuento con los equipos y materiales para trabajar eficientemente					
	10. Tengo acceso a la información necesaria, herramientas de buenas prácticas para desarrollar correctamente mi trabajo					
	11. Me siento comprometido para realizar mis obligaciones					
Remuneración	12. Me felicitan cuando realizo bien mi trabajo					
	13. Se reconoce la trayectoria del personal para ser promovido					
	14. Recibo algún incentivo por mi buen desempeño en la empresa					

	15. He tenido oportunidades en la empresa para aprender y crecer					
	16. Me siento capacitado para realizar mis actividades					
	17. Siento que hay un interés por mi futuro profesional y mi desarrollo.					
Toma de decisiones	18. En la empresa piden mis opiniones para ayudar a tomar decisiones					
	19. Existe unión en el equipo para tomar decisiones					
	20. Tengo habilidades para realizar bien mi trabajo					
	21. Tengo la suficiente capacidad de iniciativa para realizar cualquier actividad					
	22. Mi trabajo me ofrece retos y oportunidades para seguir mejorando					
	23. logro solucionar los retos profesionales de forma amena con mis compañeros					
Apoyo	24. Existe la colaboración entre compañeros de trabajo					
	25. Me siento motivado para colaborar en otras actividades de la empresa (compartir entre compañeros por cumpleaños, entre otros)					
	26. Me siento comprometido para el logro de objetivos					
	27. Me siento motivado para seguir cumpliendo mis actividades					

Anexo 3. Ficha de validación de cuestionarios

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

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. Mg/Lic./Ing.: Mario Edgart Chura Alegre

DNI: 43486931

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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mario Edgart Chura Alegre

DNI: 43486931

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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

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

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

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] 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: CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

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

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

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] 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 TRANSFORMACIONAL

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.:

Mg. Tamara Reyes Carhuapoma


DNI: 71023497

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

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

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

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



Validación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

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

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

Mg. Tamara Reyes Carhuapoma

DNI: 71023497

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

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

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

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



Anexo 4. Informe de turnitin

BRYAN VLADIMIR MELENDEZ CHAVEZ HENRY LUIS PACOTAPE TRONCOS
6. TESIS PARA REPOSITORIO _ BRYAN MELENDEZ CHAVEZ Y HENRY PACOTAYPE TRONCOS.docx

Similitud **10%** Marcas de alerta Escritura con IA **--%**

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIA FORESTAL HRB, PACHACAMAC - 2023

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORES
BRYAN VLADIMIR MELENDEZ CHAVEZ
ORCID: 0009-0007-5656-6299
HENRY LUIS PACOTAPE TRONCOS
ORCID: 0009-0009-0910-1071

ASESOR

Página 1 de 96 18788 palabras 128% ISPE

10% Similitud General Filtros
99 Exclusiones →
Fuentes
Mostrar las fuentes solapadas

1	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	8%
		106 text blocks	1305 palabras coincidentes
2	Internet	hdl.handle.net	<1%
		10 text blocks	87 palabras coincidentes

Anexo 5. Documento de consentimiento informado



INDUSTRIA FORESTAL HRB S.A.C.
R.U.C. 20451600339

FABRICACION DE EMBALAJES
Y PARIHUELAS
VENTA DE MADERAS EN GENERAL

Pachacamac, 06 de Mayo del 2024

Señores

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

Presente.

Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado permiso a los Sres. Bryan Vladimir Melendez Chavez y Henry Luis Pacotaípe Troncos identificados con DNI 70980171 - 48177287 a realizar la aplicación de los cuestionarios de la investigación que viene realizando en vuestra casa de estudios y que lleva por título: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIA FORESTAL HRB, PACHACAMAC - 2023"

Estas actividades fueron realizadas los días 02 y 09 de Diciembre del 2023 en Cal. los Claveles Nro. S/n Proyecto Huertos de Pachacamac (Frente a Estudios América Televisión), respetando los protocolos de bioseguridad establecidos por la empresa INDUSTRIA FORESTAL HRB SAC.

INDUSTRIA FORESTAL HRB S.A.C.

El Sr. Hammerly Rojas Becerra contó con todas las facilidades necesarias para la aplicación de los cuestionarios a colaboradores de la empresa, quienes han llenado de forma voluntaria y considerando que la información brindada tiene carácter de confidencialidad.

Atentamente



Hammerly Rojas Becerra
Industria Forestal HRB SAC
GERENTE GENERAL

Cal. Los Claveles S/N - Parcela M3 - Proyecto
Huertos de Pachacamac - Pachacamac - Lima
Av. María Tesoro Mz. B1 - Lote 15
H.U El Lucumo - Lurin - Lima

E-mail: hammerlyrb@hotmail.com
industria.forestal.hrb@gmail.com

