



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA MEJORA
DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA QUISVEL E.I.R.L,
DISTRITO AYACUCHO, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

**GOMEZ CARDENAS, ERIKA VANESSA
ORCID: 0000-0001-8140-3781**

ASESOR

**DR. CENTURIÓN MEDINA, REINERIO ZACARIAS
ORCID: 0000-0002-6399-5928**

Ayacucho-Perú

2023



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0094-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **19:50** horas del día **15** de **Enero** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Miembro
Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑIA QUISVEL E.I.R.L, DISTRITO AYACUCHO, 2023**

Presentada Por :
(3111161019) **GOMEZ CARDENAS ERIKA VANESSA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑIA QUISVEL E.I.R.L, DISTRITO AYACUCHO, 2023 Del (de la) estudiante GOMEZ CARDENAS ERIKA VANESSA, asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 4% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 11 de Marzo del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

DEDICATORIA

A mis padres Flor Cardenas y Wilmer Gomez por brindarme su apoyo incondicional en todo momento, por su amor, cariño y ser mi ejemplo de vida por inculcarme valores, respeto y responsabilidad para mi desarrollo personal, profesional y aconsejarme para tomar las mejores decisiones, por brindarme el valor y la fuerza necesaria para afrontar los momentos más difíciles, a lo largo de mi carrera profesional.

A mis abuelos, Macedonia Gutiérrez, Roberto Cardenas y Albertina Tapahuasco que han formado un pilar muy importante en mi vida académica y personal, por acompañarme por sus consejos y por todo el apoyo que me han brindado.

A mis hermanas Nancy Karina y Jhorya Jherida Gomez Cardenas, por la confianza y el apoyo que me brindaron día a día y por la motivación para lograr cada uno de mis objetivos.

A mi familia a quienes no pude mencionar y que me acompañaron en los proyectos que emprendí, gracias a ellos sigo logrando mis objetivos propuestos, mi cariño y eterno agradecimiento.

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarme a lo largo de mi formación académica.

A mi asesor el Dr. REINERIO ZACARIAS, CENTURION MEDINA, por la paciencia, por compartir sus conocimientos, experiencias, apoyo y su tiempo que nos brindó, en el proceso de nuestra formación académica.

Nuestra sincera gratitud a la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y a todos los maestros que durante estos cinco años de experiencia en la universidad me han guiado con sus conocimientos para el logro de mi desarrollo profesional también han forjado en mí una formación humanista y de investigación científica en el campo de la educación.

Finalmente agradecer a la empresa Compañía Quisvel E.I.R.L. por haberme brindado el permiso y apoyo para la realización de la tesis.

Índice General

Carátula.....	I
Acta de sustentación.....	II
Constancia de originalidad.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
Índice General.....	VI
Lista de Tablas.....	VIII
Lista de Figuras.....	IX
Resumen.....	X
Abstract.....	XI
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.2. Bases teóricas.....	14
2.3. Hipótesis.....	29
III. METODOLOGÍA.....	30
3.1. Nivel, Tipo y Diseño de Investigación.....	30
3.2. Población y Muestra.....	31
3.3. Definición y Operacionalización de variables.....	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	34
3.5. Métodos de análisis de datos.....	35
3.6. Aspectos Éticos.....	35
IV. RESULTADOS.....	37
V. DISCUSIÓN.....	51
VI. CONCLUSIONES.....	59

VI. RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	66
Anexo 01. Matriz de Consistencia.....	66
Anexo 02. Instrumento de recolección de información.....	68
Anexo 03. Validez del instrumento	70
Anexo 04. Confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach)	82
Anexo 05. Formato de Consentimiento Informado	84
Anexo 06. Documento de aprobación de institución para la recolección de información ..	86
Anexo 07. Evidencias de ejecución (declaración jurada, prueba de piloto).....	89

Lista de Tablas

Tabla 1. Características de la influencia idealizada de la Compnía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.....	37
Tabla 2. Características de la consideración individualizada de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.....	39
Tabla 3. Características de la motivación inspiracional de la Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023.....	41
Tabla 4. Características de la motivación de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.....	43
Tabla 5. Características del liderazgo de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.....	45
Tabla 6. Características de la colaboración en el trabajo de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.....	47

Lista de Figuras

Figura 1. Características de la influencia idealizada de la Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023	38
Figura 2. Características de la coconsideración individualizada de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023	40
Figura 3. Carácterísticas de la motivación inspiracional de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.....	42
Figura 4. Características de la motivación de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023	44
Figura 5. Características del liderazgo de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023	46
Figura 6. Características de la colaboración en el trabajo de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.....	48

Resumen

En la investigación titulada liderazgo transformacional para la mejora del clima organizacional de los trabajadores de la compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023.; tuvo por objetivo general: Determinar las características del liderazgo transformacional para la mejora del clima organizacional de los trabajadores de la Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023. La metodología empleada fue de diseño no experimental, transversal, descriptivo y de propuesta; también, para el recojo de información se utilizó una población finita para obtener como muestra los 12 trabajadores quienes se les aplicó un cuestionario de 18 preguntas por medio de la encuesta. Obteniéndose los siguientes resultados el 41.67% a veces el líder de la empresa transmite credibilidad mientras el 50.00% nunca los trabajadores afirmaron que casi nunca se sientan orgullosos de trabajar en la empresa, el 33.33% a veces consideran que el líder de la empresa a veces no enseña de manera correcta a sus colaboradores, es importante mencionar que el 41.67% de los trabajadores mencionaron casi nunca el líder genera optimismo entre sus colaboradores por último el 33.33% los trabajadores manifestaron a veces no existe una adecuada comunicación con el responsable de la empresa. Se concluye que el liderazgo transformacional no se está llevando de manera adecuada; pero va por buen camino; ya que, el compromiso laboral es un aporte para la empresa para que los trabajadores puedan mejorar su desempeño y sentirse más cómodos en sus labores.

Palabras claves: comunicación, compromiso, desempeño, liderazgo

Abstract

In the research titled transformational leadership to improve the organizational climate of the workers of the Quisvel E.I.R.L company, Ayacucho district, 2023.; The general objective was: to determine the characteristics of transformational leadership to improve the organizational climate of the workers of the Quisvel E.I.R.L Company, Ayacucho district, 2023. The methodology used was a non-experimental, transversal, descriptive and proposal design; Also, to collect information, a finite population was used, to which the statistical formula was applied to obtain a sample of 12 workers who were given a questionnaire of 18 questions through the survey. Obtaining the following results, 41.67% of the times the company leader transmits credibility while 50.00% never, the workers stated that they almost never feel proud of working in the company, 33.33% sometimes consider that the company leader sometimes does not teaches its collaborators correctly, it is important to mention that 41.67% of the workers almost never mentioned the leader generates optimism among their collaborators; finally, 33.33% of the workers expressed that sometimes there is no adequate communication with the person in charge of the company. It is concluded that transformational leadership is not being carried out adequately; but it is on the right track; since, work commitment is a contribution to the company so that workers can improve their performance and feel more comfortable in their jobs.

Keywords: communication, commitment, performance, leader

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel internacional como en México el cual hace que los inversionistas piensen dos veces antes de realizar una inversión en México es más cuando se tiene que contratar a personal mexicano en los puesto claves de la empresa debido a que no se confía plenamente en la capacidad de realizar el trabajo de dicho personal, y su desconfianza es más cuando ven las cifras negativas del país, como el índice de corrupción, el producto interno bruto entre otros. Pero estas situaciones se dan simplemente porque en los puestos jerárquicos no tiene a un personal verdaderamente capacitado para realizar la tarea de liderazgo transformacional, debido a que la cultura mexicana tiene ciertas características, por llamarlas de una manera, que deben ser eliminadas por completo, que son las que impiden un verdadero crecimiento y son las que han causado estas problemas de desempeño dentro de las empresas, como la sensación de carencia, que provoca que siempre se intente obtener algún beneficio extra de cualquier manera cuando en verdad no exista esa carencia, por ejemplo. La falta de desarrollo de habilidades de liderazgo se puede ver claramente cuando una persona simplemente so se está desarrollando competentemente al no contar con el respeto y la confianza de su equipo, lo cual genera más incertidumbre y cuestionamientos del por qué dicha persona está al mando, en vez de generar buenos resultados basándose en el trabajo, lo cual desencadena un aserie de eventos que generan una pésima actitud hacia el trabajo de parte del equipo. También a pesar de todas estas situaciones que se puede observar en cualquier empresa que se encuentra en México, muy pocas empresas se dan en tarea de crear una verdadera capacitación del liderazgo transformacional tomado en cuenta los por eso es necesario crear un plan de capacitación para todos los niveles de liderazgo especializado menciona Mendoza (2022).

Sierra (2015), en diversos centros de salud de Guatemala, se observa un entorno inestable en algunos de los servicios no hay un clima positivo, ocasionando las debilidades en las relaciones laborales entre los colegas y directivos, lo cual se concentra en la solución de los conflictos administrativos, sumando a ello la carencia de capacitación de los empleados por factores económicos que contribuyan a una buena atención, al usuario, perjudicando así a la población y al cumplimiento de las garantías constitucionales, considerando que es una institución de servicio de la salud. Además, se ha incrementado el número de índices de rotación de colaboradores, lo cual ha propiciado un ambiente laboral

inestable, conflictos laborales o personales, así mismo burlas, rumores y acusaciones sin fundamentos, estos incidentes pueden repercutir emocionalmente ocasionando problemas en el desempeño de los colaboradores por ende para la empresa, afectando sus relaciones interpersonales e incidir en el servicio que se presta.

En Venezuela, se generaron diversos casos de éxitos en emprendedores basados en el liderazgo transformacional tanto en la creación como en el desarrollo de los negocios sin embargo observaron la problemática de que un determinado grupo no logra desarrollar sus emprendimientos con el mismo resultado. Por ende, decidieron desarrollar un estudio para analizar e identificar los factores claves como también las estrategias del crecimiento de cada uno, definiendo que entre las cualidades de liderazgo que poseen estos emprendedores son de transmitir una visión, un involucramiento de sus trabajadores en las actividades importantes y la capacidad estratégica de tomar decisiones en entornos de incertidumbre o cambios para lograr el éxito. Los líderes deben aplicar el desarrollo del liderazgo transformacional ya que evidencian una gran capacidad de comunicación y comportamiento lo cual los lleva a ser un modelo para sus colaboradores y así sumar a sus éxitos en los negocios Fernández y Quintero (2017).

A nivel nacional las empresas en Piura, no aplican el liderazgo transformacional ya que a los trabajadores no están muy predispuestos a los cambios nuevos. Se da el problema que determinadas empresas vienen generando una cultura o ambiente de conformismo, si tener en cuenta el desarrollo de los trabajadores, por lo que se plantea ejecutar capacitaciones por parte del líder, lo cual al no brindarse en el tiempo tendrán ciertas complicaciones en el logro de objetivos. Es necesario el compromiso de los trabajadores con los nuevos cambios que se presentan en la organización, por lo tanto, el líder debe ser convincente y aplicar estrategias transformacionales para lograr eso y establecer indicadores para constante medición de resultados. Para un líder es necesario que su personal se presente cómodo, con su trabajo y que se adapte muy bien al cambio sumado a ellos la productividad con calidad menciona Paredes (2021).

Actualmente en el Perú las Mypes representan un sector de vital importancia. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tienen una gran significación por que aportan con un 40% al PBI, y con un 80% de la oferta laboral, sin contar con el autoempleo que genera; sin embargo, el desarrollo de dichas empresas se encuentra estancado, principalmente por la falta de un sistema tributario estable y simplificado que

permita superar problemas de formalidad de estas empresas y que motiven el crecimiento sostenido de las mismas, es por ello que a continuación revisaremos la problemática de estas empresas desde una perspectiva crítica y analítica, finalizando con una propuesta tributaria específicamente para este sector, enmarcada en nuestra realidad nacional asimismo mencionar un la mayoría de las empresas en el Perú no promueven el Liderazgo transformacional, lo cual genera que el clima laboral dentro de las empresas no sea el adecuado Bernardo (2020).

En Ayacucho , se observa que en diversos centros de salud reciben constantes quejas de los usuarios sobre el comportamiento de los trabajadores de Salud, eso debido a que el producto del estrés que presentan la mayoría de los trabajadores desarrollan un trato inadecuado con el paciente, evitando darles una buena información, no cumpliendo con plazos establecidos, mostrando una gratitud grotesca y prepotente frente a sus reclamos, así mismo este estrés también influye en las relaciones entre los trabajadores, observándose que no aceptan las sugerencias y llamadas de atención razón por la cual existe un poco de comunicación en la institución, esto lleva el bajo nivel de cohesión entre sus miembros que es poca participación e involucramiento en las actividades institucionales lo cual afecta el clima organizacional originando que el servicio que se ofrece a la sociedad que está por debajo de las expectativas que tiene la sociedad menciona Miño (2018).

Hoy en día hablar dentro de las organizaciones sobre la variable de liderazgo transformacional es hablar de alinear intereses, sino también de uno de sus factores esenciales: las personas. Es un estilo que está positivamente asociado con la satisfacción de los trabajadores, confianza en su líder y comportamientos ciudadanos en la organización las compañías con líderes transformacionales, suelen gozar de mayor descentralización de responsabilidad lo cual contribuye a aumentar el desempeño organizacional.

En Ayacucho se ha tomado con estudio a la Compañía Quisvel E.I.R.L. se dedica a la venta de abarrotes, golosinas, materiales de limpieza y bebidas en general. Está conformada por 12 trabajadores. Luego de una minuciosa observación el trabajo del personal, se pudo apreciar a que ellos hacen un trabajo desmotivado toda vez que el propietario a veces no tiene paciencia, no tienen buena comunicación con los empleados, le falta liderazgo, trayendo como consecuencia un clima organizacional no muy bueno afectando a la atención a los clientes. Asimismo, se ha observado que el liderazgo transformacional no es aplicado por los encargados de las áreas de la empresa, lo cual se

refleja en un pésimo servicio, en el trato inadecuado con sus colaboradores, en la falta de motivación en los trabajadores y en ocasiones ello induce a generar insatisfacción de los clientes de la empresa por el servicio recibido.

La investigación se justificó teóricamente porque se consideró una sesión de conocimientos en el marco teórico sobre el liderazgo transformacional, es una herramienta fundamental que sirve para influir sobre sí mismo, sea un grupo o la organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones y despliegue del potencial para obtener un resultado útil. Mediante estas informaciones podremos guiarnos para lograr nuestro objetivo de nuestra investigación. Así mismo se justificó porque permitió ver la realidad actual la Compañía Quisvel E.I.R.L., así mismo se aplicó estrategias y planes que mejoren la calidad de los trabajadores y elevar el nivel de la competitividad de las micro y pequeñas empresas. También se justifica a nivel práctico porque permitió obtener mediante las actividades del análisis bibliográfico, así como del estudio de campo, una información confiable y válida sobre la importancia del liderazgo y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Quisvel y de qué manera esto conlleva a brindar un servicio de calidad.

La presente investigación tiene como problema general a investigar ¿Cuáles son las características del liderazgo transformador para la mejora del clima organizacional de los trabajadores de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023?, y los problema específicos son: ¿Cuáles son las características de la influencia idealizada de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023?, Cuáles son las características de la consideración individualizada de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023?, ¿Cuáles son las características de la motivación inspiracional de la compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023?, ¿Cuáles son las características de la motivación de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023?, ¿Cuáles son las características del liderazgo de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023?, Cuáles son las características de la colaboración en el trabajo de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023? Y ¿Cómo implementar una propuesta de mejora del liderazgo transformacional para el incremento del clima organizacional de los trabajadores de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023? Y de esta manera responde con el objetivo general, Determinar las características del liderazgo transformacional para la mejora del clima organizacional de los trabajadores en la Compañía Quisvel E.I.R.L.,

distrito Ayacucho, 2023, y los objetivos específicos son: Describir las características de la influencia idealizada de la Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023, Analizar las características de la consideración individualizada de la Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023, Identificar las características de la motivación inspiracional de la Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023, Describir las características de la motivación de la Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023, Analizar las características del liderazgo de la Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023, Identificar las características de la colaboración en el trabajo de la Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023 y Elaborar una propuesta de mejora del liderazgo transformacional para el incremento del clima organizacional de los trabajadores de la Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacional

Variable 1: Liderazgo transformacional

Herrera (2021) en su tesis titulada *Propuesta de desarrollo para fomentar el liderazgo transformacional en los trabajadores de Taco Bell*; tuvo como objetivo general el análisis del desarrollo organizacional en los trabajadores de TACO BELL; para esta investigación la metodología utilizada fue de tipo correlacional descriptivo, de nivel aplicativo, se utilizó un cuestionario de 22 preguntas para la recolección de datos con una muestra de 80 colaboradores del restaurante TACO BELL. Los resultados que obtuvieron fue hasta un 40% colaboradores de la tienda, un porcentaje de un 42% tiene una experiencia laboral de 11 a 15 años, un porcentaje de un 41% tiene un tiempo de antigüedad de 21 años a más, el 55% tienen un nivel académico básico, el 71% comenzó con 1 a 3 empleados, el 42% la empresa cuentan con 6 a 10 empleados, el 71% consideran que el reconocimiento de la empresa en la zona contribuye al crecimiento de la empresa, el 46% considera que requiere una mejora en la empresa, el 91% proyecta las actividades de su empresa para un determinado tiempo, el 46% cuenta con el área de ventas en su empresa, el 69% brinda a sus empleados capacitación, el 81% realiza acciones para integrar su equipo de trabajo, el 68% controla por supervisión visual a sus empleados y el 100% considera significativo la satisfacción de sus clientes. Los autores concluyeron que se pudo incluir de manera satisfactoria los objetivos que fueron propuestos de manera general y específica, obteniendo así un enlace del proyecto con el modelo ADKAR, donde se puede observar la capacidad del psicólogo para obtener nuevas estrategias que generan impacto en el ambiente laboral de una determinada organización.

Guevara (2022) en su tesis titulada *Relación del Liderazgo transformacional, el clima organizacional y variables de resultado en la dirección general de la fábrica del ingenio Risaralda*, tuvo como objetivo general analizar la relación entre el Liderazgo Transformacional, el Clima Organizacional y las variables de resultado en la Dirección General de Fábrica del Ingenio Risaralda S.A, la metodología utilizada fue exploratoria, correlativa, descriptiva, y la muestra

estuvo conformada por 195 usuarios a quienes se les aplicó un cuestionario con 15 preguntas obteniendo los siguientes resultados: En un porcentaje de hasta 85,0% no se acogen a ningún régimen tributario, en un porcentaje de hasta 45,0% desconoce sobre el liderazgo, en un porcentaje de hasta un 40,0% manifiesta que ayuda en el aumento de la venta, el 40,0% manifiesta que usan la subcontratación. Se concluye que con esta investigación se concluye que las variables del constructo de Clima Organizacional tienen una relación directa con las variables del constructo de Liderazgo Transformacional. Este estudio se basó en el modelo de Liderazgo ejemplar de Kouzes y Posner y permitió advertir cómo las variables de Liderazgo Transformacional tienen una relación directa y muy fuerte con las variables de Resultado en los colaboradores de la Dirección General de Fábrica de Ingenio Risaralda S.A.

Variable 2: Clima organizacional

Zans (2019) en su tesis titulada *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, Unan - Managua en el periodo 2019*. Tuvo como objetivo general analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, Unan – Managua, en el periodo 2016. El tipo de estudio es el esquema general del trabajo a seguir, que la unidad, coherencia, secuencia y sentido práctico a todas las actividades que se implementan, para resolver el problema y objetivos de la investigación, el tipo de investigación es el paradigma filosófico. Concluye que el clima organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre medianamente favorable y desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo.

Meza (2019) en su tesis titulada *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, presentado en la Universidad de Morelos, Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas de México*. Tuvo por objetivo general identificar el nivel en el que se encuentra el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, México y

constatar cómo este influye en el desempeño laboral de sus empleados. La metodología fue del tipo cuantitativo, experimental natural, de estudio transversal. Al tiempo de la aplicación de los instrumentos de evaluación, la población de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, estaba integrada por 135 empleados. Como principales resultados se destaca que, en relación al clima organizacional, el 86% refirió un clima positivo de trabajo. En cuanto a las áreas de trabajo, se observó mejor ambiente laboral, mientras que la vicerrectoría estudiantil y académica reportaron el ambiente más bajo. Con respecto al grado de estudios, los doctores perciben un mejor ambiente laboral, en tanto que los técnicos reportan el nivel más bajo. Cuanto mayor es el grado de estudios, tanto mejor es la percepción del clima organizacional. Se encontró que sí existe relación entre el clima organizacional y el desempeño. Cuanto mejor sea el clima 10 organizacional en la Universidad Linda Vista, tanto mejor será el desempeño laboral. También, se halló que la mayoría de los empleados (86%) percibe un clima organizacional positivo.

Nacional

Variable 1: Liderazgo transformacional

Delgado (2019) en su tesis titulada *Caracterización de la competitividad y liderazgo de las mype rubro gimnasios del Centro de Piura, año 2019*. Tuvo como objetivo general identificar qué características tiene la competitividad y el liderazgo en las MYPE rubro gimnasios del Centro de Piura, año 2019, investigación de tipo cuantitativo y de nivel descriptivo, asimismo concluyó que, los roles del liderazgo de las MYPE de estudio son abrir caminos, alinear y modelar, significando que el líder tiene una visión orientada hacia los clientes, identificando oportunidades y creando nuevas estrategias, así logrando todo lo que se proponen, comprometiéndose con la organización para el crecimiento y el sostenimiento de estas, también se concluyó que, el tipo de liderazgo de las MYPE en estudio, es el liderazgo autócrata porque el líder tiene poder, toma decisiones sin la participación de su equipo de trabajo y toda la responsabilidad es de él.

Aquino (2019) en su tesis titulada *Propuesta de mejora del liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro librerías, centro histórico del distrito Ayacucho, 2019*, tuvo como objetivo general describir los

factores relevantes para el liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro librerías, centro histórico del distrito Ayacucho, 2019, la población estuvo conformada por 23 micro y pequeñas empresas del rubro librerías del centro histórico de Ayacucho. Se utilizó la técnica de la encuesta, utilizando el instrumento del cuestionario, la misma que se aplicó a 74 colaboradores de las mypes del rubro librerías con 14 preguntas de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados: el 52,7% de los colaboradores consideran que no reciben reconocimiento por el trabajo que realizan; el 67,6% de los colaboradores consideran que no se sienten motivados en su centro laboral y el 78,6% de los colaboradores consideran que no cuentan con un líder que tenga visión que trascienda. La metodología que se empleó en la investigación fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel de investigación descriptivo y diseño no experimental de forma trasversal.

Cuya (2023) en su tesis titulada *Liderazgo Transformacional y la comunicación interna de los trabajadores en una institución judicial, 2022*. Tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interna de los trabajadores en una institución judicial, 2022. La metodología fue de tipo básico-cuantitativo-descriptivo correlacional y de corte trasversal. Para el recojo de información se utilizó una población fue de 100 colaboradores y la muestra 80 colaboradores administrativos de una institución judicial de Lima a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado de 20 preguntas a través de la técnica de la encuesta obteniendo los siguientes resultados: se reflejó con una Rho de Spearman igual 0.530 existe una relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interna de los trabajadores de una institución judicial, 2022. Con Rho de Spearman igual 0,631 existe una relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación intrapersonal de los trabajadores de una institución judicial, 2022. Con Rho de Spearman igual 0,631 existe una relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interpersonal de los trabajadores de una institución judicial, 2022. Finalmente, con Rho de Spearman igual 0,715 existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación institucional de los trabajadores de una institución judicial, 2022. Se concluyó que existe una relación entre el Liderazgo

transformacional y la comunicación interna de los trabajadores de una institución judicial, 2022.

Variable 2: Clima organizacional

Ortiz (2023) en su tesis titulada *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C, Trujillo 2023*. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo, 2023. Como objetivos específicos fueron: Identificar la relación entre motivación y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023. Determinar la relación entre liderazgo y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C. Trujillo 2023. Determinar la relación entre comunicación y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo 2023. El estudio fue de diseño no experimental. El tipo de investigación fue correlacional. El nivel de investigación fue cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa Milord. La técnica empleada para recolectar la información fue la encuesta y como instrumento de recolección de datos, se aplicó los cuestionarios de escala valorativa de Likert de cinco niveles. Los datos recogidos para elaborar las tablas y figuras fueron procesados en el Software de IBM SPSS, en el cual se procesó los datos recogidos para la elaboración de tablas y figuras. Se determinó la relación entre el Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C Trujillo, demostrado mediante la prueba Chi-cuadrado de Pearson obteniendo una significancia de 0,016 ($p\text{valor} > 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis alterna, el clima organizacional influye en el desempeño laboral. Se concluye que se comprobó que el clima organizacional influye en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Milord S.A.C, Trujillo 2023. En tal sentido que un buen clima organizacional apoya e incita a ser más competitivos entre equipos de trabajo por ende a comprometerse con sus labores dentro de la empresa.

Abramonte (2020) en su tesis titulada *Gestión de calidad y clima organizacional en las MYPE del rubro barberías en el distrito de Tambogrande, año 2020*, tuvo como objetivo general identificar las características de la gestión de calidad y clima organizacional en las MYPE del rubro barberías en el distrito de Tambogrande, año 2020. La metodología utilizada es de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, con un diseño no experimental de corte transversal. Así mismo se obtuvo como resultados que uno de los principios fundamentales de la gestión de calidad es el enfoque al cliente porque permite a la empresa conocer las necesidades presentes y futuras de sus clientes para poder satisfacerlas, además dentro de las dimensiones del clima organizacional existe un alto nivel de trato interpersonal y trabajo en equipo dado que todos los miembros de la organización se ayudan entre sí. Las principales conclusiones en relación a gestión de calidad fue que los clientes afirman que la organización si satisface sus necesidades y que mejora continuamente la calidad del servicio, además los trabajadores manifestaron que, si existe liderazgo y compromiso los objetivos organizacionales, así mismo se indicó que los acuerdos tomados satisfacen tanto a la empresa como a su proveedor. Respecto a clima organizacional se indicó que existen valores colectivos, que la empresa cuenta con los recursos necesarios para realizar las actividades y que todos los miembros son participes en la toma de decisiones y obtención de objetivos.

Local

Variable 1: Liderazgo transformacional

Cisneros (2019) en su tesis titulada *Liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas, rubro estaciones de servicios _gasocentros, distrito Ayacucho, 2019*. Tuvo como objetivo general describir las características del liderazgo transformador dentro de las micro y pequeñas empresas, rubro estaciones de servicio –Gasocentros, distrito Ayacucho, 2019. Tiene como problema general determinar ¿Cuáles son las características del liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas rubro estaciones de servicios – gasocentros, distrito Ayacucho, 2019?; por ello se plantea el objetivo general de Describir las características del liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas de este rubro. Se utilizó el instrumento de recolección de datos con la técnica de encuesta y una serie de 22 preguntas relacionada a las variables y sus indicadores;

que se aplicó a los trabajadores que conforman este grupo de Mypes, los resultados obtenidos muestran la falta del liderazgo transformacional y conforman un 63% del total de encuestados que coinciden con la carencia de esta variable dentro de sus centros de labor. El presente cuenta con un diseño no experimental, de tipo aplicado y cuantitativo, con nivel descriptivo simple; Por último, se llega a la conclusión que las empresas que conforman el rubro de estaciones de servicio no cuentan con charlas de capacitación y motivación ni estimulación intelectual por parte de sus inmediatos superiores.

Gomez (2021) en su tesis titulada *Liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro Gimnasio: Caso Gimnasio base de entrenamiento, Distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021*. Tuvo como objetivo general Describir las características del liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio base de entrenamiento, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2021. En donde se empleó la técnica de una encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario de 11 preguntas que fue consultado a 12 trabajadores. La metodología fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo- diseño no experimental- descriptivo. Los principales resultados muestran que el 58% no consideran que el gerente no muestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, ni practica la cooperación con sus trabajadores, el 75% concluye que el gerente no muestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, ni practica la cooperación con sus trabajadores, el 66% considera que el gerente no inspira en crear un clima laboral y el 83% no considera al propietario como fortaleza el líder transformacional. Se concluyó o se identificó a los problemas, dificultades y/o deficiencias con el propietario de la empresa, el líder no es considerado como tal, y que no está aplicando algún estilo de liderazgo de manera concreta, el desinterés por su trabajo y sus trabajadores.

Martinez (2019) en su tesis titulada *Liderazgo Transformacional en las micro y pequeñas empresas rubro panadería y pastelerías: Caso Inversiones Lalo's S.R.L. del distrito Ayacucho, 2019*. Tuvo como objetivo general describir como es el liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro panadería y pastelerías: Caso Inversiones Lalo's S.R.L. del distrito Ayacucho, 2019. El número de panaderías como pastelerías de nuestra ciudad van en aumento por la

gran demanda. El presente trabajo investigación se utilizó una metodología de tipo aplicativa con un enfoque cuantitativo, el nivel de la investigación fue descriptivo con un diseño no experimental. La población de estudio fueron los mismos 20 trabajadores, donde se aplicó la encuesta con un cuestionario de 12 preguntas; el cual se obtuvo los siguientes resultados, de acuerdo a los encuestados el 100% indico que son del género femenino, es decir, que los trabajadores son en mayor cantidad señoritas. Según los resultados obtenidos tras la encuesta aplicada a los trabajadores de la panadería y pastelerías Lalo's Pan, el líder posee un comportamiento adecuado, pero sobre todo un gran motivador y amable con sus colaboradores el cual también escucha las opiniones como las sugerencias de las trabajadoras, de esa manera mantener una comunicación fluida entre jefe y trabajador para una mejor productividad.

Miranda (2019) en su tesis titulada *Caracterización del liderazgo transformacional y el clima organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro pollería en el distrito de Andrés Bello Cáceres Dorregaray*. Tuvo como objetivo general analizar las características del liderazgo transformacional y clima organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro pollería, población-muestra, está compuesta por 20 establecimientos de pollerías. El estudio se realizó como una investigación descriptiva simple, teniendo como variables el liderazgo transformacional y clima organizacional la presente investigación estableció. Para poder acopiar los resultados obtenidos de la información se utilizaron las encuestas estructuradas con una serie de preguntas confidenciales cerradas. Siendo los resultados agrupados de acuerdo a las características del liderazgo transformacional y clima organizacional de los personales. En la actualidad las micro y pequeñas empresas dedicadas al rubro pollería del distrito Andrés Bello Cáceres Dorregaray, existe un problema con respecto al desconocimiento del liderazgo transformacional, y a causa de ello la insatisfacción que posee el personal de dichas pollerías, un 27 % de este personal afirma no estar conforme con su puesto de trabajo, mientras que el 73% expresan que existe un buen clima organizacional dentro de la pollería. Se concluye que en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

Variable 2: Clima organizacional

Yaranga (2020) en su tesis titulada *Clima organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: Caso Ferretería DAES Inversiones S.A.C del distrito de Ayacucho, 2020*. Tuvo como objetivo general describir cómo es el clima organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: caso ferretería DAES Inversiones SAC del distrito de Ayacucho, 2020. Para esta investigación se utilizó el tipo de investigación aplicada con enfoque cuantitativo, de nivel de investigación descriptivo, de diseño no experimental con corte transversal, además se realizó un cuestionario estructurado, utilizando la técnica de la encuesta. La población estuvo conformada por 12 trabajadores de la empresa DAES Inversiones. Dicho cuestionario estuvo conformado por 22 preguntas. Se obtuvo el siguiente resultado, el 50% (6 trabajadores) indican que a veces consideran que su trabajo es productivo al interior de la empresa, concluyendo que se lograron describir las características del clima organizacional tales como el comportamiento organizacional, los valores y el liderazgo, ya que los resultados arrojan un bajo nivel del clima organizacional.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Liderazgo Transformacional

El líder transformacional es aquel capaz de producir e inspirar a sus colaboradores a través de su conducta. Este tipo de liderazgo está presente en aquellas personas que hacen fluir las actitudes y valores de los participantes, los cuales están convencidos y convenientes para que se esfuercen por desenvolver todo su viable de manera ética. Logramos decir que el líder transformacional busca a ser un individuo proactivo para el desarrollo de los intereses tanto organizativos y propios para influir en sus participantes confianza y respeto por medio de los comportamientos Fishman (2019).

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se define como un liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en "transformar" a otros a ayudarse mutuamente a mirar por los demás, a estar alentando y armonioso para mirar hacia fuera la organización como un todo. En este mandato el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo de seguidores Buján (2020).

El liderazgo transformacional siempre debe buscar que las consecuencias propuestas se lleguen a conseguir dentro de una organización, pero para lograr esos resultados siempre debe existir un ambiente providencial para sus colaboradores permitiendo a que se cumpla con los objetivos y metas diseñadas. El liderazgo transformacional motiva a las personas a hacer más de lo que esperan, lo que acaba moviendo y cambiando a grupos, organizaciones y a la propia sociedad. Para conseguir esto usan una visión inspiradora, valores organizacionales, un buen clima organizacional y una relación personal satisfactoria Bellver (2022).

Funciones del Liderazgo Transformacional

Según Fishman (2019) menciona las funciones más importantes dentro de una organización son:

Inspira y Motiva a los Empleados: El liderazgo transformacional se centra en inspirar a los empleados y motivarlos a alcanzar a su máximo potencial. Los líderes transformacionales utilizan su visión y pasión para crear un ambiente de trabajo positivo y estimulante esto ayuda a lograr que los empleados se sienten motivados, comprometidos y entusiasmados con su trabajo.

Fomentar el Desarrollo Personal y Profesional: Un líder transformacional se preocupa por el crecimiento y desarrollo de sus empleados. Reconoce las fortalezas y debilidades de cada miembro del equipo y brinda oportunidades de capacitación y desarrollo que permitan a los empleados alcanzar su máximo potencial. Promueve un ambiente de aprendizaje continuo y brinda retroalimentación constructiva para impulsar el crecimiento personal y profesional de cada individuo.

Establecer Metas Claras y Desafiantes: Los líderes transformacionales establecen metas claras y desafiantes para sí mismos y para su equipo. Comunican de manera efectiva las metas organizacionales y ayudan a los empleados a comprender cómo su trabajo contribuye al logro de dichas metas. Estas metas ayudan a motivar a los empleados a superarse a sí mismos y buscar constantemente la excelencia en su desempeño.

Fomentar la Innovación y el Pensamiento Creativo: Esto fomenta la innovación y el pensamiento creativo en el lugar de trabajo también ayudan a animar a los empleados a pensar de manera diferente o encontrar soluciones creativas a los

problemas y proponer ideas innovadoras que impulsen el crecimiento y mejora continua y el ambiente es abierto y receptivo donde el intercambio de ideas sea valorado y recompensado.

Construir Relaciones de Confianza y Colaboración: Esto quiere decir es la importancia de construir relaciones basadas en la confianza y la colaboración, esto ayuda para poder trabajar en estrecha colaboración con los miembros de su equipo, fomentando la comunicación abierta y honesta también ayuda a trabajar en equipo ellos ayudan o demuestran empatía y están dispuestos a apoyar y ayudar a sus empleados en el logro de sus objetivos.

Dimensión 1: Influencia Idealizada

También llamado carisma hace referencia a que las cualidades forman de ser los líderes transformacionales provocando que se conviertan en modelos para sus seguidores que los admiran, respetan confían en ellos y quieren ser como el líder, también se identifican con su persona y sus ideas, comparten riesgos y guía a sus seguidores a partir de los principios éticos y morales Palomo (2020).

Indicador 1: Generar Confianza

La parte de generar confianza es un pilar importante también es una parte integral de la comunicación en el lugar de trabajo ya que ayuda a crear una experiencia más positiva para los empleados y conduce a un lugar de trabajo productivo donde las personas sienten seguras y respetadas activamente a través de diversas actividades y acciones, es la confianza que otras personas confían en ti y venga querer trabajar contigo Demczak (2024).

Indicador 2: Credibilidad

También quiere decir que la credibilidad es la construcción de la confianza, la cual responde a las experiencias previas que funcionan como una referencia laboral o educativa, por ello también está estrechamente con la capacidad que tenga alguien de convencer a otros o sea con los productos o mercancía que ofrece dicha compañía o negocio, construida a través de la satisfacción de las necesidades de esos clientes Demczak (2024).

Indicador 3: Infundir Orgullo

Esto es muy importante porque ayuda que los empleados se sienten orgullosos de poder trabajar dentro de la empresa eso se llama compromiso con el centro laboral de una institución o empresa Berger (2018).

Dimensión 2: Consideración Individualizada

Es trascendental el apoyo que brinda a los seguidores en el cuidado de las necesidades, intereses y capacidades con el fin de mejorar su capacidad, sus valores en la organización con respeto y confianza. Esta área se enfoca principalmente en la mejora de las relaciones individuales en el seno del grupo y ver la preocupación de las necesidades personales y profesionales Fishman (2019).

Indicador 1: Empatía

La empatía es la capacidad que tiene el ser humano para conectarse emocionalmente con los demás individuos, pudiendo percibir, reconocer, compartir y comprender el sufrimiento, felicidad o las emociones del otro y es la capacidad para entender los sentimientos y las emociones de una persona incluso cuando lo está pasando mal Fishman (2019).

Indicador 2: Retos y Oportunidades

Consiste en lograr un objetivo específico o un periodo de tiempo determinado también es una forma de motivarse a sí mismo a mejorar, aprender una nueva habilidad, desarrollar un nuevo hábito o alcanzar un nuevo nivel de éxito estos ayudan a aumentar la motivación y productividad Fishman (2019).

Indicador 3: Dar Recomendaciones

Para poder dar recomendaciones sé un excelente oyente, considera a todos los miembros de tu equipo antes de realizar tomar las decisiones con clientes busque alternativas o nuevas estrategias, escucha sus opiniones y reúne las mejores ideas para tener una propuesta innovadora sé claro, explica cuáles son tus expectativas del trabajo que asignas, verifica el mensaje siendo claro para el equipo y expresa tus sentimientos en buenos términos Ehrler (2015).

Dimensión 3: Motivación Inspiracional

La motivación inspiracional es una característica vital ya que el líder debe tener una visión hambrienta atractiva para sus subordinados, que sea restante, de la

cual hace partícipe a todos ellos logrando una visión global y compartida y por último la tolerancia psicológica que se basa en aceptar que se pueden cometer errores y que de estos se aprende y se mejora, también se encuentran relacionado con la resiliencia organizacional, debido a que cuando la organización atraviesa épocas de crisis, permite que tanto el directivo en el contexto organizacional como sus subordinados se encuentran en un ambiente de confianza, compromiso. Por otro lado, surgen soluciones creativas en grupo dándoles mayor autonomía, cada subordinado se siente importante y parte del proceso gracias al apoyo del líder, es un trabajo aspiracional y un trabajo de retroalimentación continua que permite acoplarse Palomo (2020).

Indicador 1: Generar Optimismo

Esto quiere decir que las personas que son optimistas tienen un mejor manejo del dolor, una mejor función cree en la agilidad y transforma los procesos de trabajo para crecer y dar forma a su futuro y es el elemento fundamental para lograr que los empleados estén comprometidos en motivarlos para alcanzar sus objetivos Palomo (2020).

Indicador 2: Aumenta el Entusiasmo

Esto quiere decir que se aumenta el entusiasmo es la energía que se elimina las distracciones y se debe cambiar la manera cómo se hacen las cosas de reconciliarse con las expectativas y exponerse a cosas inspiradoras también es el reflejo o el resultado de la falta de inspiración Palomo (2020).

Indicador 3: Visión Estimulante

La visión estimulante es un elemento muy importante dentro de un negocio es el propósito que esta desea conseguir o el sitio donde le gustaría encontrarse en el futuro también es una meta de plazo amplio en la que se establece la aspiración sobre los logros de una empresa y lo que desea acerca de su estado futuro. Así la visión define la ruta a seguir, tanto para los directivos como para los empleados Aceros (2022).

Componentes Básicos del Liderazgo Transformacional

Santos (2022) afirma que el liderazgo transformacional está conformado por cuatro características primordiales que lo hacen diferente de otras clases de liderazgo. Los líderes transformacionales logran los resultados cuando son carismáticos a los ojos de los seguidores y son una fuente de inspiración para ellos; pueden tratar individualmente a los subordinados para satisfacer sus necesidades y pueden estimularlos intelectualmente. Estos factores representan los cuatro componentes básicos del liderazgo transformacional: carisma o influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individualizada y motivación inspiracional.

El Carisma o Influencia Idealizadas, un factor importante para los líderes, ya que podrán obtener tanta influencia sobre sus seguidores, que a la hora de solicitar un esfuerzo extra éstos van a estar dispuestos a realizarlo, sosteniendo niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

El Principio de la Promoción de la Autonomía y el Desarrollo de Nuevos Conocimientos en el Quehacer Laboral, se incentiva en los seguidores la innovación, solucionando problemas, cuestionando supuestos y dando nuevos enfoques a las antiguas situaciones, solicitando igualmente solución creativa a los problemas que tengan los propios seguidores, cuestiona el statu quo y promueve el desarrollo de los colaboradores. Asimismo, hace que el líder piense un poco más acerca del entorno real que enfrenta el empleado, por lo tanto, debe dar un salto en la conceptualización, comprensión y discernimiento de los seguidores, así como de la naturaleza y los problemas que enfrentan y sus soluciones, contribuyendo con ello a su independencia y autonomía.

Características de un Líder Transformador

Palomo (2020) afirma sobre el líder transformacional destaca por las siguientes características:

Creatividad: Es un elemento clave del líder transformacional para poder generar nuevas ideas es necesario cambiar el statu. Los líderes

transformacionales deben innovar y dar nuevas orientaciones a los problemas y situaciones.

Interactividad: Sugieren que un líder interactivo consigue mejores resultados que otro no lo es. Si el líder quiere conocer la necesidad de sus colaboradores deberá tener una postura de abierta.

Visión: Considera que el líder transformacional debe crear una visión compartida con sus colaboradores, sino que deben establecer la visión tanto para los individuos y para la organización.

Variable 2: Clima Organizacional

Uribe (2014) afirma que el clima organizacional se refiere a las descripciones individuales del marco social o contextual de la organización de la cual forman parte los trabajadores. Clima organizacional corresponde a las percepciones compartidas de aspectos tales como políticas, prácticas y procedimientos organizacionales formales e informales. La investigación y el estudio del clima organizacional se han desarrollado desde mediados del siglo XX. En tiempos recientes la investigación en clima organizacional ha sido activa, diversa y a lo largo de más de 50 años se han generado múltiples investigaciones, definiciones e instrumentos de medición (pág. 49).

El clima organizacional es un conjunto de las sensaciones e impresiones que tienen los colaboradores de una empresa sobre el ambiente laboral también se define como un conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos. Tiene que ver con el sentido compartido alrededor de las políticas, prácticas y medidas de una organización que se relacionan con la experiencia de los empleados Meza (2019).

Dimensión 1: Motivación

Es la capacidad que habita en una persona, que a sus vez la conlleva a realizar determinadas acciones propuestas, sin importar el tipo de dificultades y adversidades por las cuales esta tenga que pasar, con el fin de cumplir sus objetivos y dar por hecho aquellas actividades que ha planificado también se refiere a la

capacidad que las empresas comprenden, para estimular de manera positiva a sus empleados en relación al desarrollo de actividades que deben desempeñar para que las organizaciones puedan lograr sus objetivos. La motivación crea el éxito de la empresa, ya que permite que sus trabajadores logren alinear los objetivos de la empresa con sus propios objetivos y de esa forma llenar sus expectativas y sentirse capaces de satisfacer sus necesidades Moreno (2017).

Indicador 1: Incentivos Económicos

Los incentivos económicos para empleados pueden ser muy efectivos para motivar y fomentar la productividad en el trabajo pues premian a los miembros del equipo que van más allá de sus tareas normales, contribuyendo al desarrollo de la empresa. Desde asignaciones adicionales hasta bonos en efectivo, los incentivos económicos brindan a los empleados es una forma de compensar a sus equipos por el éxito y el logro de objetivos también los incentivos económicos son parte esencial de la economía sin incentivos la economía y la sociedad no funcionaría, sin motivaciones no habría comercio, empresas ni sociedad García (2016).

Indicador 2: Libertad en el Trabajo

La libertad consiste en el derecho que tiene el hombre de aplicar su actividad a la producción de la riqueza. Supone este derecho la facultad de escoger la profesión, arte u oficio a que quiera dedicarse; la de elegir el objeto, la clase y método de producción que considere oportuno; la de emplear la forma, el tiempo y el sitio de trabajo. El trabajador es libre en su conciencia también en su trabajo, puesto que esas libertades se basan en el libre albedrío, que se funda a su vez en la naturaleza humana Moreno (2017).

Indicador 3: Mejoras en las Condiciones Laborales

Ser flexible consiste en digitalizar procesos o dar nuevas oportunidades son algunas estrategias para mejorar las condiciones laborales de tus colaboradores. Generar condiciones laborales apropiadas es fundamental para lograr un buen clima organizacional, fortalecer el sentido de pertenencia y fomentar el crecimiento tanto de los colaboradores como de la compañía. La productividad de las organizaciones va muy relacionada con la forma en la que los colaboradores se sienten respecto a su empleo, su lugar de trabajo y las oportunidades de desarrollo. Por tal motivo es

fundamental que la construcción de entornos laborales apropiados que aporten el desempeño de la organización, esté liderada por las primeras líneas de dirección de la compañía para que desde allí se promueva a cada empleado Moreno (2017).

Dimensión 2: Liderazgo

El liderazgo es un conjunto de habilidades que sirven para conducir y acompañar a un grupo de personas. Sin embargo, un líder es la persona encargada de guiar a otras por el camino correcto para alcanzar objetivos específicos o metas que comparten, es la persona que guía al grupo y es reconocida como orientadora también es el arte de motivar, comandar y conducir a personas. Una actitud de liderazgo puede surgir cuando se trabaja con un equipo de personas, atrayendo seguidores, influenciando positivamente las actitudes y los comportamientos de estos e incentivándolos para trabajar por un objetivo común Labarga (2016).

Indicador 1: Capacidad de Gestión

La capacidad de gestión es un factor determinante en el desarrollo y crecimiento de cualquier empresa. Es la habilidad para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización es esencial para alcanzar el éxito en un entorno empresarial cada vez más competitivo y dinámico. La capacidad de gestión es crucial para el funcionamiento eficiente y efectivo de una empresa. Permite a los líderes y gerentes tomar decisiones informadas, asignar recursos de manera óptima, y garantizar que los objetivos y metas organizacionales sean alcanzados de manera efectiva. Una buena capacidad de gestión es la base para el crecimiento sostenible y la competitividad en el mercado Labarga (2016).

Indicador 2: Capacidad de Comunicación

La capacidad de comunicación es una de las habilidades más demandadas en las ofertas de trabajo. Saber crear un entorno comunicativo abre puertas, cierra tratos y favorece la confianza en las relaciones personales, sobre todo si se trabaja de cara al público. Componer un discurso armonizando la expresión oral, el lenguaje corporal y adecuando las emociones será garantía de éxito en un encuentro y es algo que puede mejorarse entiendo algunas cuestiones fundamentales que se producen durante la comunicación Arango (2017).

Indicador 3: Manejo de Conflictos

El manejo de conflictos, también llamado gestión de conflictos es el proceso para manejar los desacuerdos entre dos o más partes involucradas. Este sistema busca minimizar los factores negativos que surgen del conflicto y alentar a los participantes a llegar a un acuerdo en el que todos salgan beneficiados. Aplicar la perspectiva del manejo de conflictos puede marcar la diferencia en una empresa al mejorar las relaciones con los clientes principalmente entre colegas. A nivel personal puede servirte para evitar daños irreparables en un desacuerdo y destacarte por tu gestión interpersonal Arango (2017).

Dimensión 3: Colaboración en el Trabajo

Se dice que la colaboración en el trabajo toma lugar cuando dos individuos o un grupo trabajan juntos para alcanzar un meta común, compartiendo ideas y habilidades. Trabajar en equipo no solo genera una mayor productividad, sino que también fomenta relaciones saludables entre los empleados. A menudo los empleados trabajan juntos, son más efectivos y eficientes que aquellos que intentan gestionar los mismos proyectos por sí solos. Colaborar con el éxito con los compañeros de trabajo también puede aumentar la motivación y el nivel de compromiso en el trabajo. Además, compartir ideas y genera una lluvia de ideas es útil para desarrollar soluciones únicas para desafíos complejos Bisetti (2023).

Indicador 1: Trabajo Responsable

La responsabilidad en el lugar de trabajo se refiere a que los empleados asuman la responsabilidad y la propiedad de sus decisiones, acciones, rendimiento y comportamiento. Convertirse en una persona responsable significa ser capaz de tomar decisiones conscientemente, llevar a cabo conductas que persigan mejorarse a uno mismo y ayudar a los demás además una persona responsable acepta las consecuencias de sus propios actos y de sus propias decisiones Bisetti (2023).

Indicador 2: Objetivo Común

El objetivo común es lo que marca la diferencia entre un simple grupo de personas y un verdadero equipo. Tener un objetivo claro y definido es lo que cohesionan y da rumbo al equipo. No puede existir un verdadero trabajo en equipo si

no existe un objetivo que todos los miembros compartan, en algunas ocasiones éste es más explícito y consiente en otros contextos, los objetivos no se nombran con claridad, pero hay una meta que se está buscando alcanzar Bisetti (2023).

Indicador 3: Respeto por las Contribuciones de Cada Miembro

Es hora de hacer una pausa de mirar los ojos a cada uno de los miembros de sus equipos y expresarles la gratitud que sienten con el trabajo diario que realizan, agradecerles su dedicación y esfuerzo inquebrantables, dejar claro que sólo será posible seguir creciendo si todos trabajamos juntos. Por lo tanto, deberíamos aprovechar este comienzo de año para agradecer a cada miembro del equipo con el que trabajemos Bisetti (2023).

Características del Clima Organizacional

Zans (2019) afirma que existen varias características que ayudan a definir el concepto del clima organizacional y la manera en que este concepto afecta el funcionamiento de una organización, entre las que podemos encontrar:

Es un Concepto Multidimensional: El clima organizacional es considerado un concepto en el cual las numerosas dimensiones que entran en juego pueden incluir el grado de conflicto, el estilo de liderazgo, la estructura de la autoridad y la naturaleza autónoma de la organización.

Tiene una Calidad Durable: El clima organizacional se construye sobre un cierto período y es la representación de la cualidad perdurable del ambiente interno de la compañía, como es experimentado por los empleados.

Es Medible: Es un conjunto de propiedades que puede llegar a medirse por el instrumento adecuado, por ejemplo, una encuesta de clima organizacional.

Es Influenciado Fuertemente por la Estructura Organizacional: Tiene que ver con el apoyo que los empleados sienten que reciben de la organización.

Refleja el grado de motivación de los empleados: Tiene efectos positivos y negativos en el comportamiento de las personas en el espacio de trabajo, por lo que se relaciona con la calidad y sustentabilidad del trabajo.

Constituye la Identidad Única de la Organización: Es el clima organizacional el que da a la organización una identidad única o distintiva, y

ofrece una imagen rápida de las relaciones entre la organización y sus empleadores.

Importancia de un Buen Clima Organizacional

Hernandez (2022) afirma la importancia de buscar un buen clima en una organización radica en que este influye de manera importante en el desempeño de los empleados, pues tiene un impacto profundo en la motivación, las actitudes y la satisfacción de los empleados a nivel individual. Asimismo, la satisfacción determina o influencia la eficiencia de los empleados, podemos decir que el clima organizacional está directamente relacionado con la eficacia y desempeño de tus equipos de trabajo.

Tipos de Clima Organizacional

Yaranga (2020) afirma el clima organizacional se divide en dos grandes grupos: autoritario y participativo. Ambos se subdividen en dos categorías:

Autoritario Explotador

Sería un clima laboral autocrático, con directivas que no confían y explotan a sus empleados. Se caracteriza por el uso del temor, castigos o amenazas, hecho que impide la relación fluida entre la dirección y la plantilla. En la toma de decisiones y en la comunicación hablamos de verticalidad, sin tener en cuenta la opinión o aportaciones de los trabajadores. Este clima genera una importante insatisfacción en la plantilla.

Autoritario Paternalista

En este caso el clima laboral presenta una confianza condescendiente entre la dirección y los trabajadores, con un uso extendido del sistema de castigo – recompensa como mecanismo básico de motivación. Esta dinámica otorga a supervisores o cargos intermedios ciertos mecanismos de control.

En general, este sistema fomenta actitudes hostiles. La irresponsabilidad generada respecto a los objetivos y la insatisfacción son parte de este clima organizacional.

Participativo Consultivo

Se caracteriza por una elevada confianza desde la dirección hacia la plantilla, fomentando que los trabajadores tomen decisiones en los niveles inferiores. Las relaciones y la comunicación son descendentes, con una frecuente participación ascendente y lateral. Este ambiente logra actitudes favorables y una satisfacción media en sus plantillas.

Participativo de Grupo

En este clima se genera la delegación de responsabilidades, basada en una elevada y plena confianza en los trabajadores. También cabe destacar que los procesos de toma de decisiones están integrados en toda la organización, en cada uno de sus niveles. La comunicación y las relaciones se crean en todas las direcciones, con la plantilla haciendo equipo con la dirección de la organización. En la misma línea, los objetivos se determinan mediante la participación en grupo, con plena aceptación por parte de los trabajadores.

Ventajas de un Buen Clima Organizacional

Mantener un buen clima organizacional en un entorno de trabajo permite alcanzar ventajas importantes para la consecución de los objetivos de la organización, como son:

Un Ambiente Cómodo: La ausencia de tensiones facilitará la comunicación organizacional y la relación entre los miembros de la empresa, la reducción del miedo, y el aumento de la seguridad en uno mismo y en el equipo.

Incremento del Interés: Un ambiente relajado y agradable ayuda a que las ganas de trabajar se renueven, así como el interés por emprender nuevos proyectos.

Satisfacción Laboral: La comunicación, el sentimiento de grupo y el reconocimiento mejorarán la felicidad en el trabajo de los empleados.

Evitar el Absentismo Laboral: La infelicidad en el trabajo y un clima organizacional malo son algunas de las causas del absentismo laboral.

Mejorar la Productividad Laboral: Un ambiente laboral adecuado que permita el desarrollo individual y en grupo de los empleados permitirá una optimización del tiempo y los recursos.

Factores que Influyen en el Clima Organizacional

Ahora que ya conoces qué es el clima organizacional, vamos a conocer ciertos factores que influyen y afectan el comportamiento de los trabajadores, entre los que destacan:

Sistema de Restricciones:

El clima organizacional puede funcionar como un sistema de restricciones en un sentido positivo o negativo. Esto puede hacerse proveyendo información a los empleados acerca de qué tipo de comportamiento será premiado, castigado o ignorado.

De esta manera el comportamiento puede ser influenciado por grados diversos de premios y castigos. Este sistema de limitaciones sería de mayor influencia para las personas más interesadas en esos valores específicos que son asignados a los diferentes resultados del comportamiento.

Evaluación de uno Mismo y de los Otros:

Las variables organizacionales pueden afectar el comportamiento a través de la evaluación de empleados. En este proceso de evaluación de uno mismo o de los pares se incluyen tanto variables psicológicas como sociales, y sus resultados afectarán el comportamiento individual.

Estímulos:

Los factores organizacionales pueden influenciar el comportamiento humano al actuar como estímulos, los cuales afectan los niveles de excitación individuales, que componen una de las variables motivacionales que afectan directamente el comportamiento humano, pues impactan directamente en el nivel de activación y por tanto el desempeño.

Los Factores Organizaciones Influyen:

El comportamiento al ayudar al individuo a formarse una percepción de la organización, la cual influencia el comportamiento. Por tanto, un buen clima

organizacional es fundamental para tener una más alta satisfacción de empleados, mejores relaciones humanas y más alta productividad.

Marco conceptual

Liderazgo

El líder es el individuo que dirige a un conjunto de individuos para mejorar y cumplir los objetivos de una empresa y que tengan compañerismo todos los colaboradores para que puedan dirigir y se cumplan metas que se plantean, Bellver (2022).

Liderazgo Transformacional

Es para poder corregir las actitudes y desarrollar cambios a un grupo de individuos, con el propósito de que estos puedan cumplir con las metas y objetivos planeados por la empresa Villalón (2017).

Empresas

Es una unidad productiva que desarrolla una actividad económica, pero es importante indicar que las definiciones varía de acuerdo a cada país, es importante mencionar que una microempresa cuenta con un máximo de diez honorarios y una facturación limitada, por otra parte el dueño de la microempresa suele ocuparse en la misma.

Satisfacción Laboral

La comunicación es el sentimiento de grupo y el reconocimiento mejorarán la felicidad en el trabajo de los empleados Meza (2019).

2.3. Hipótesis

En el presente trabajo de investigación, no se va formular la hipótesis de la presente investigación: *Liderazgo Transformacional para la mejora del clima organizacional de los trabajadores de la Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023*, debido a que es una investigación meramente descriptiva, carece de hipótesis. No hay hipótesis porque la investigación será descriptiva ya que solo tiene como objetivo describir el comportamiento de un sujeto sin tener ningún tipo de influencia sobre ese sujeto. Se utiliza con frecuencia como precursor de los diseños para la investigación cuantitativa menciona De Olivares & D' Aquino (2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, Tipo y Diseño de Investigación

Nivel

La investigación fue de nivel descriptivo porque solamente se describió las características más importantes de la variable Liderazgo Transformacional y del clima organizacional; así mismo es importante mencionar que la investigación descriptiva tiene el objetivo único de establecer una descripción completa de un determinado fenómeno, situación o aspecto concreto, sin buscar ni establecer las causas, ni consecuencias del mismo. Incluye la observación y medición de las características y los procesos que componen el hecho sin hacer valoraciones ni juicios Arias (2021).

También es propuesta porque se desarrollará una propuesta y un plan de mejora a los resultados de la investigación que tuvo como título Liderazgo Transformacional para la mejora del clima organizacional.

Tipo

El estudio fue de tipo Cuantitativo porque se podrá medir las peculiaridades de las variables, mediante los resultados se podrá conocer la respuesta y ver si serán medibles también donde se realizan la recolección de información con la intención de sistematizarlo y dar solución oportuna al planteamiento determinado. Menciona que la investigación aplicada recibe también el nombre de investigación práctica o empírica que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos obtenidos, después de implementar y sistematiza práctica basada en la investigación. Nos dice que el uso son los resultados de la investigación que se da como resultado una forma inflexible de conocer la realidad Sanz (2021).

Diseño de la investigación

El diseño que se presenta en la investigación fue no experimental porque en el estudio de investigación Liderazgo Transformacional para la mejora del clima organizacional de los trabajadores de la Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito

Ayacucho, 2023 no se manipulo deliberadamente a las variables solo se estudio conforme a la realidad sin sufrir ningún tipo de modificaciones también es transversal porque se estudio el Liderazgo Transformacional para la mejora del clima organizacional de los trabajadores de la Compañía Quisvel E.I.R.L, se desarrolló en un espacio de tiempo determinado teniendo un inicio y un fin específicamente Gomez (2022).

3.2. Población y Muestra

Población

Fernández (2020) menciona que una población es esencialmente una colección de entidades limitadas o ilimitadas (personas, cosas, negocios, etc.) que tienen características similares. El número de componentes determina la población, que es un factor clave en el proceso de investigación dependiendo de este número. En ese sentido, la población para la presente investigación fue finita ya que estará conformada por los 12 trabajadores de la Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023

Muestra

Serrano (2021) manifiesta que la muestra es un método que no se basa en fórmulas matemáticas o teóricas; más bien, depende del proceso de toma de decisiones del investigador o grupo de estudio y está sujeto a ciertos criterios de investigación. La metodología de estudio y las aportaciones realizadas determinarán si los signos son bastante probables. Hay tres ejemplos de cómo pensar en estos principios para entender.

En la investigación la muestra fue censal ya que se trabajó con 12 trabajadores, que representan toda la población del personal de la Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023.

3.3. Definición y Operacionalización de variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Categorías o valoración	Escala de medición
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	El líder transformacional es la persona que motiva e inspira a las personas mediante su conducta. Este tipo de liderazgo está presente en personas que motivan a alcanzar sus cualidades y valores de sus colaboradores, que se esfuerzan para el desarrollo de su potencial de manera ética menciona Fishman (2019).	El liderazgo transformacional va ser medido a través de un cuestionario basado en sus dimensiones e indicadores, que será aplicado a los trabajadores de la empresa.	Influencia idealizada	Generar confianza	¿Percibes que el líder genera confianza entre sus colaboradores?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Credibilidad	¿Consideras que el líder de la empresa transmite credibilidad?	
				Infundir orgullo	¿Sientes orgullo de trabajar en la empresa?	
				Empatía	¿Percibes que el líder practica la empatía con sus colaboradores?	
			Retos y oportunidades	¿Consideras que el líder brinda retos y oportunidades a todos?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	
			Dar recomendaciones	¿El líder de manera permanente da recomendaciones y enseña a sus colaboradores?		
			Motivación inspiracional	Genera optimismo	¿Percibes que el líder genera optimismo entre sus colaboradores?	
				Aumenta el entusiasmo	¿Te sientas entusiasmado de trabajar en la empresa?	
				Visión estimulante	¿Consideras que la visión de la empresa es estimulante y atractiva?	

Variable 2	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Categorías o valoración	Escala de medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es la calidad del ambiente psicológico de una organización. Puede ser positivo y favorable (cuando receptivo y agradable) o negativo y desfavorable (cuando es frío y desagradable menciona Rivas (2018).	El Clima Organizacional va ser medido a través de un cuestionario basado en sus dimensiones e indicadores, que será aplicado a los trabajadores de la empresa.	Motivación	Incentivos económicos	¿Considera que son adecuados los incentivos económicos que ofrece la empresa?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Libertad en el trabajo	¿Percibe que tiene libertad al hacer sus labores en la empresa?	
				Mejoras en las condiciones laborales	¿Considera que las mejoras en las condiciones laborales propician un buen clima organizacional?	
			Liderazgo	Capacidad de gestión	¿Percibe que hay una buena organización y gestión de la empresa?	
				Capacidad de comunicación	¿Considera que hay una adecuada comunicación?	
				Manejo de conflictos	¿Percibe que se maneja adecuadamente los conflictos surgidos en la empresa?	
			Colaboración en el trabajo	Trabajo responsable	¿Percibe que el trabajo de cada integrante es responsable?	
				Objetivo común	¿Considera que se trabaja buscando alcanzar un objetivo común?	
				Respeto por las contribuciones de cada miembro	¿Se respetan las contribuciones de cada integrante de la empresa?	

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica

La técnica aplicada en la presente investigación fue la encuesta. Así mismo, es importante mencionar cuando se habla sobre la encuesta como una técnica mediante la cual se recoge y analiza una serie de datos de una muestra, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características para recoger información cualitativa y/o cuantitativa de una población estadística. Para ello, se elaboró un cuestionario, cuyos datos obtenidos fueron procesados con métodos estadísticos. La técnica que se utilizará para recolectar información será la encuesta porque es una técnica destinada a obtener datos de varias personas Galindo (2020).

Instrumento

Para el recojo de la información se utilizó el instrumento cuestionario, por lo que se contarán con 18 ítems para las dos variables de investigación; tanto para el liderazgo transformacional y el clima organizacional. La escala de medición que se empleó fue Escala de Likert, la cual se encuentra en el anexo 3.

Un cuestionario se define como un instrumento de investigación que consiste en un conjunto de preguntas u otros tipos de indicaciones con el objetivo de recopilar información de un encuestado. Estas son típicamente una mezcla de preguntas cerradas y abiertas. Esta herramienta se utiliza con fines de investigación que pueden ser tanto cualitativas como cuantitativas, en esta investigación, el instrumento que se empleará será el cuestionario el cual consta de 18 ítems, 9 ítems para la variable: Liderazgo transformacional y 9 ítems, para la variable: Clima organizacional (Anexo 2). En este caso la confiabilidad de los cuestionarios se estimó por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach en donde el resultado en donde el resultado para las variables fue 0.7637; lo que indica que los instrumentos tienen una excelente confiabilidad (Anexo 4) y se realizó la validación a través de tres expertos en la que 3 profesionales con grado de doctorado o maestría analizaron y aprobaron el cuestionario para su aplicación (Anexo 3) Melgar (2020).

3.5. Métodos de análisis de datos

Mediano (2019) El método de análisis de datos es fundamental para investigar un tema o aspecto que será tabulado los datos acumulados en la encuesta, con correspondencia a los variables trabajados y graficados en porcentajes que afirma una vez recolectado los datos, utilizando la estadística descriptiva, se procesó los resultados para luego presentarlos en tablas y figuras con su respectiva interpretación. Posteriormente se procederá a realizar el análisis de los resultados, comparando los resultados y conclusiones de la investigación actual con las investigaciones recogidas a nivel internacional, nacional y local abordar las principales características sobre el liderazgo transformacional se realizó la encuesta y el cuestionario, siguiendo la Escala Likert para facilitar el recojo de información. Posteriormente se introdujeron los datos al software SPSS versión 25 donde fueron procesados, sistematizados y presentados en tablas y figuras que muestren los resultados obtenidos, lo que luego sirvió en el análisis apropiado de estos. Así mismo se utilizó el Word para la realización del trabajo de investigación, el Power Point para la sustentación y por último el Turnitin para la similitud. afirma una vez recolectado los datos, utilizando la estadística descriptiva, se procesó los resultados para luego presentarlos en tablas y figuras con su respectiva interpretación. Posteriormente se procederá a realizar el análisis de los resultados, comparando los resultados y conclusiones de la investigación actual con las investigaciones recogidas a nivel internacional, nacional y local. Además, se aplicó la prueba de confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach) para medir la seguridad interna de las respuestas en la encuesta.

3.6. Aspectos Éticos

En la presente investigación se sigue a los principios éticos basados en el reglamento de integridad científica de la Universidad Católica Los ángeles de Chimbote. Estos principales éticos guían el desarrollo y la realización del estudio, asegurando el respeto a los derechos y la integridad de los participantes, así como el rigor y la honestidad en el manejo de los datos y la formación recopilada. Los principales éticos de establecen como una base sólida para garantizar la calidad y la validez del trabajo de investigación son los siguientes:

Protección a las Personas: En toda la investigación se protegió a la persona de manera físicamente como psicológicamente en donde la variable no podría causar impacto negativo en decisión de cada persona involucrada, respetando así sus creencias y su estilo de vida.

Beneficencia y no Maleficencia: Con los resultados e información obtenida no se realizaron mal uso ni aprovechamiento de la información, tan solo cumplir con los objetivos de la investigación.

Justicia: Fue uno de los principios más valorados debido a que la relación fue directa con el personal laboral de los cuales se obtuvieron la información necesaria. Ello quiere decir que se tuvo trato por igualdad a todo el personal.

Integridad Científica: Se respetaron los principios éticos planteados en toda la investigación manteniendo la deontología profesional en cada proceso.

Participación Libre y Derecho a estar Informado: Se informó de todos los procesos antes durante y después de la investigación en el cual se respetó su libre participación.

Protección del Medio Ambiente: Otro de los principios que fueron respetados de forma completa debido a que la investigación no cuenta con ningún involucramiento que cause un daño ambiental.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

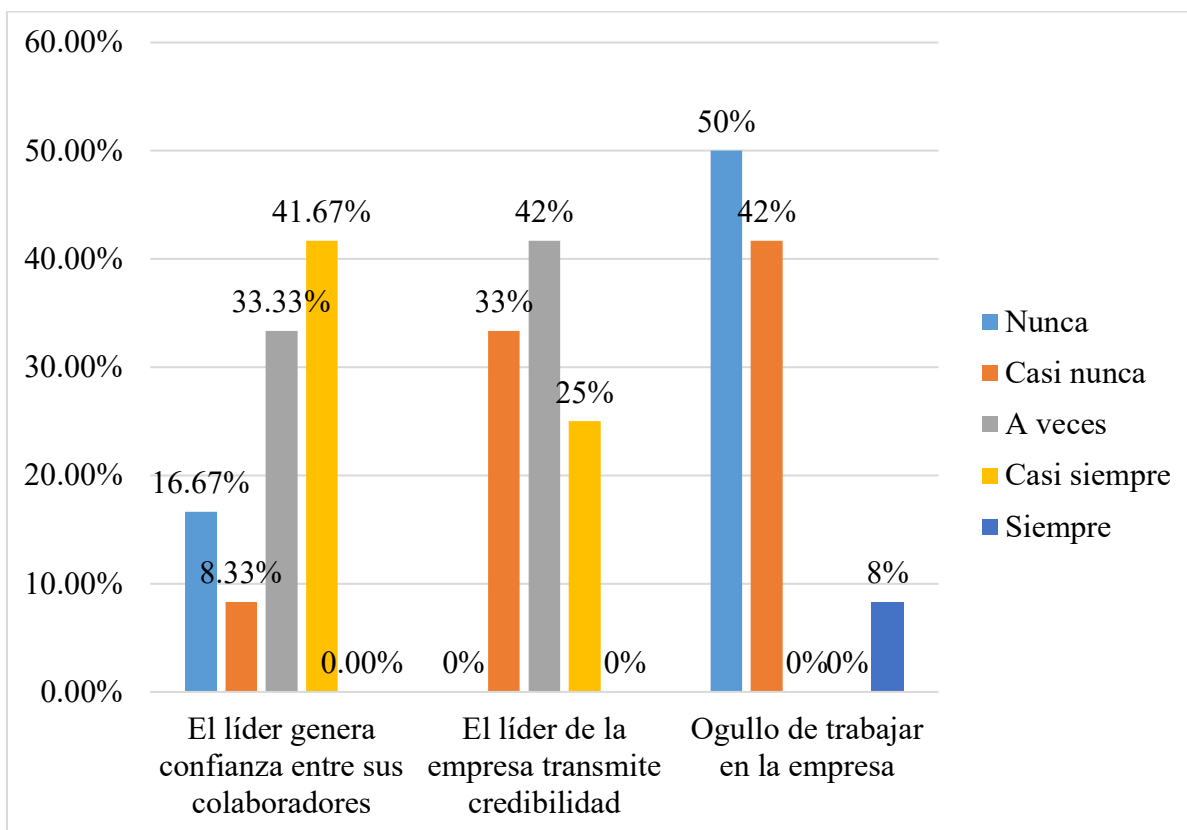
Características de la influencia idealizada de Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023.

Influencia idealizada	N	%
El líder genera confianza entre sus colaboradores		
Nunca	2	16.67
Casi nunca	1	8.33
A veces	4	33.33
Casi siempre	5	41.67
Siempre	0	0.00
Total	12	100.00
El líder de la empresa transmite credibilidad		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	4	33.33
A veces	5	41.67
Casi siempre	3	25.00
Siempre	0	0.00
Total	12	100.00
Orgullo de trabajar en la empresa		
Nunca	6	50.00
Casi nunca	5	41.67
A veces	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	1	8.33
Total	12	100.00

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023.

Figura 1

Características de la influencia idealizada de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.



Nota: Resultados obtenidos de la tabla 1.

Tabla 2

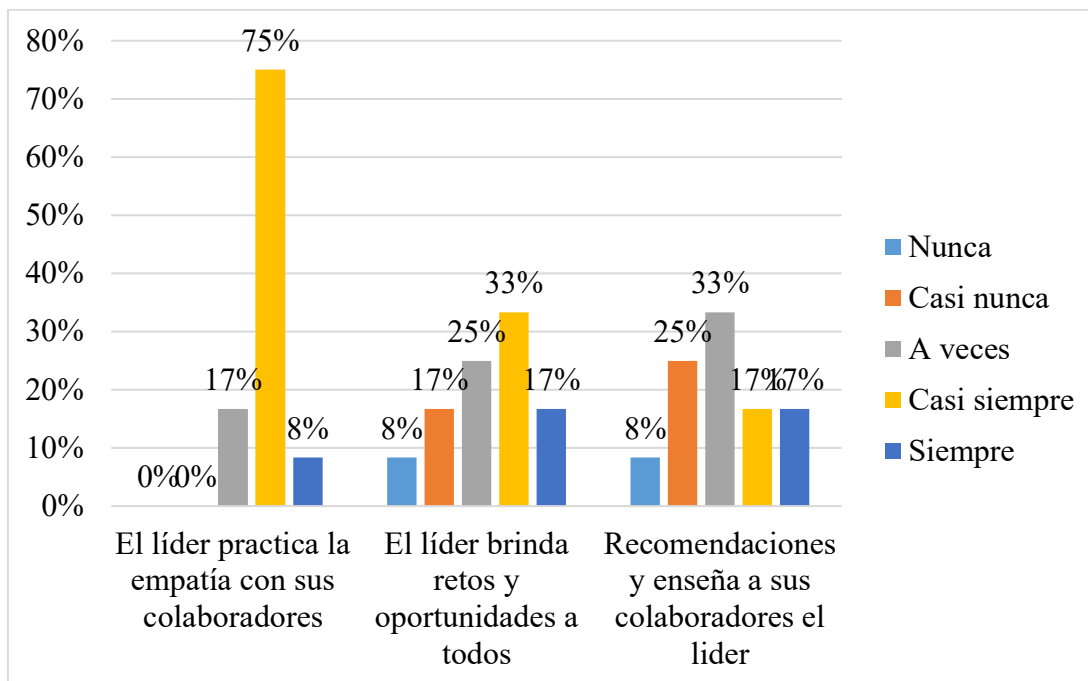
Características de la consideración individualizada de la Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023.

Consideración individualizada	N	%
El líder practica la empatía con sus colaboradores		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	2	16.67
Casi siempre	9	75.00
Siempre	1	8.33
Total	12	100.00
El líder brinda retos y oportunidades a todos		
Nunca	1	8.33
Casi nunca	2	16.67
A veces	3	25.00
Casi siempre	4	33.33
Siempre	2	16.67
Total	12	100.00
El líder de manera permanente da recomendaciones y enseña a sus colaboradores		
Nunca	1	8.33
Casi nunca	3	25.00
A veces	4	33.33
Casi siempre	2	16.67
Siempre	2	16.67
Total	12	100.00

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023.

Figura 2

Características de la consideración individualizada de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.



Nota: Resultados obtenidos de la tabla 2.

Tabla 3

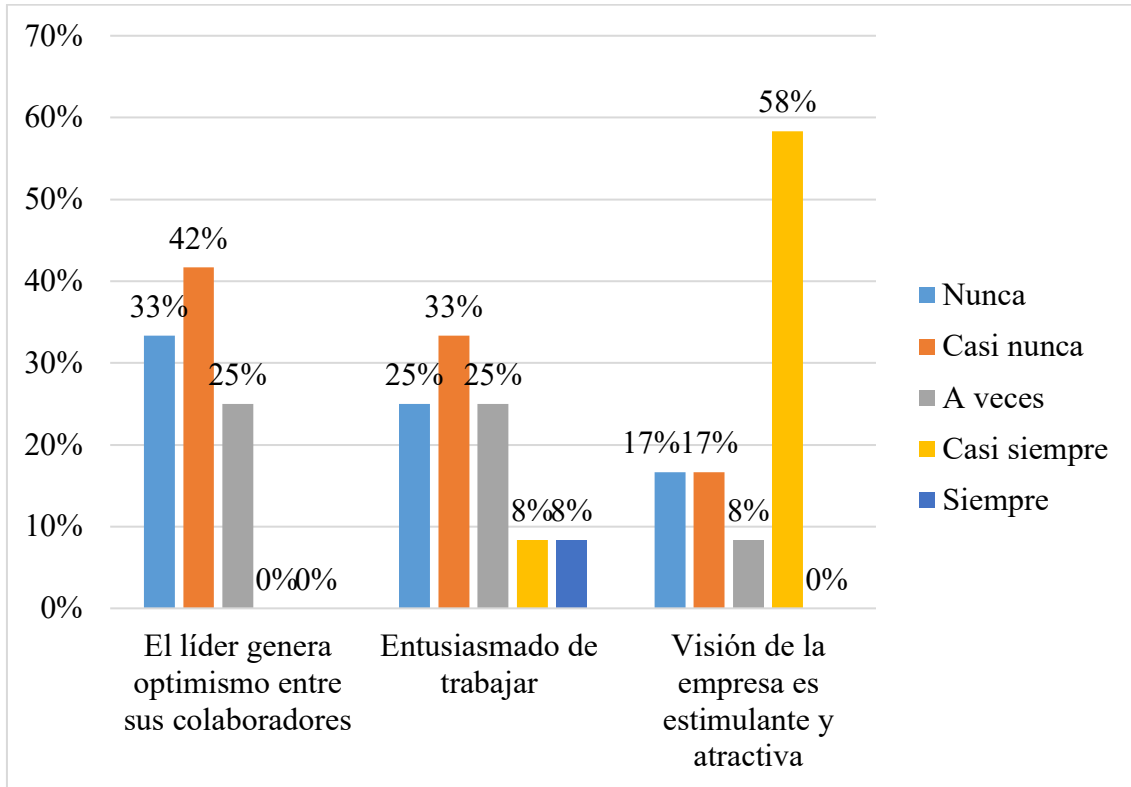
Características de la motivación inspiracional de la compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023.

Motivación inspiracional	N	%
El líder genera optimismo entre sus colaboradores		
Nunca	4	33.33
Casi nunca	5	41.67
A veces	3	25.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	12	100.00
Te sientes entusiasmado de trabajar en la empresa		
Nunca	3	25.00
Casi nunca	4	33.33
A veces	3	25.00
Casi siempre	1	8.33
Siempre	1	8.33
Total	12	100.00
Visión de la empresa es estimulante y atractiva		
Nunca	2	16.67
Casi nunca	2	16.67
A veces	1	8.33
Casi siempre	7	58.33
Siempre	0	0.00
Total	12	100.00

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023.

Figura 3

Características de la motivación inspiracional de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.



Nota: Resultados obtenidos de la tabla 3.

Tabla 4

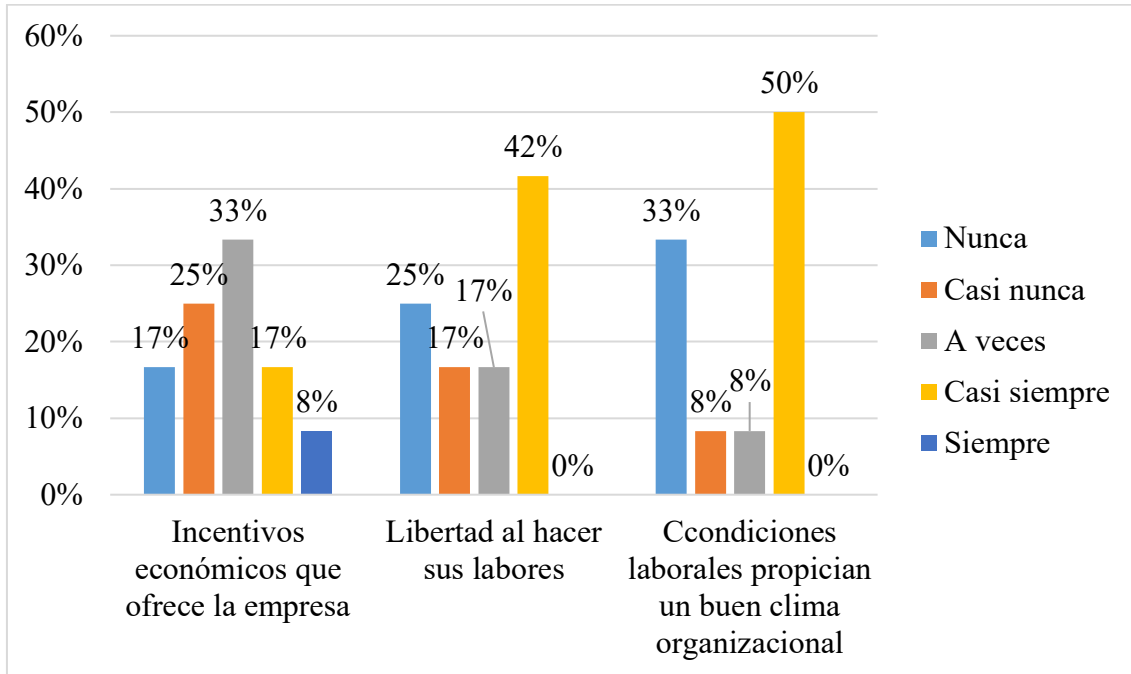
Características de la motivación de la compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023.

Características de la motivación	N	%
Incentivos económicos que ofrece la empresa		
Nunca	2	16.67
Casi nunca	3	25.00
A veces	4	33.33
Casi siempre	2	16.67
Siempre	1	8.33
Total	12	100.00
Libertad al hacer sus labores en la empresa		
Nunca	3	25.00
Casi nunca	2	16.67
A veces	2	16.67
Casi siempre	5	41.67
Siempre	0	0.00
Total	12	100.00
Condiciones laborales propician un buen clima organizacional		
Nunca	4	33.33
Casi nunca	1	8.33
A veces	1	8.33
Casi siempre	6	50.00
Siempre	0	0.00
Total	12	100.00

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023

Figura 4

Características de la motivación inspiracional de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.



Nota: Resultados obtenidos de la tabla 4.

Tabla 5

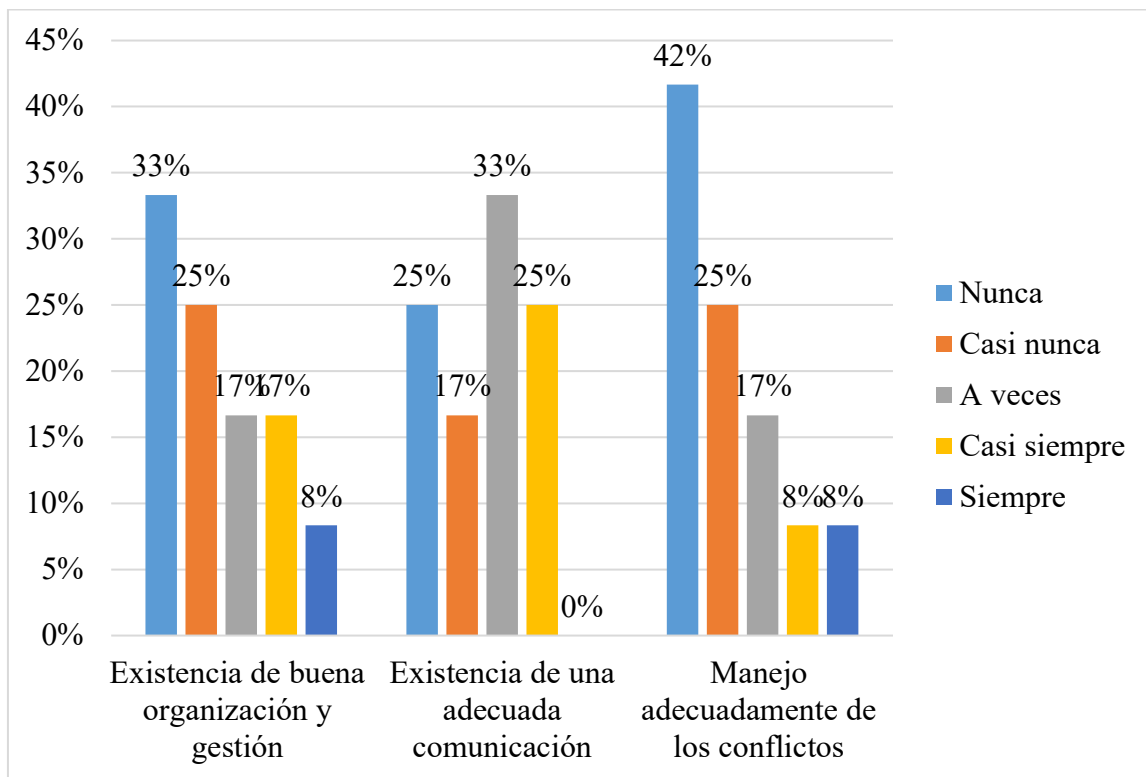
Características del liderazgo de la Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023.

Liderazgo	N	%
Percibe que hay una buena organización y gestión de la empresa		
Nunca	4	33.33
Casi nunca	3	25.00
A veces	2	16.67
Casi siempre	2	16.67
Siempre	1	8.33
Total	12	100.00
Consideras que hay una adecuada comunicación		
Nunca	3	25.00
Casi nunca	2	16.67
A veces	4	33.33
Casi siempre	3	25.00
Siempre	0	0.00
Total	12	100.00
Maneja adecuadamente los conflictos surgidos en la empresa		
Nunca	5	41.67
Casi nunca	3	25.00
A veces	2	16.67
Casi siempre	1	8.33
Siempre	1	8.33
Total	12	100.00

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023

Figura 5

Características del liderazgo de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.



Nota: Resultados obtenidos de la tabla 5.

Tabla 6

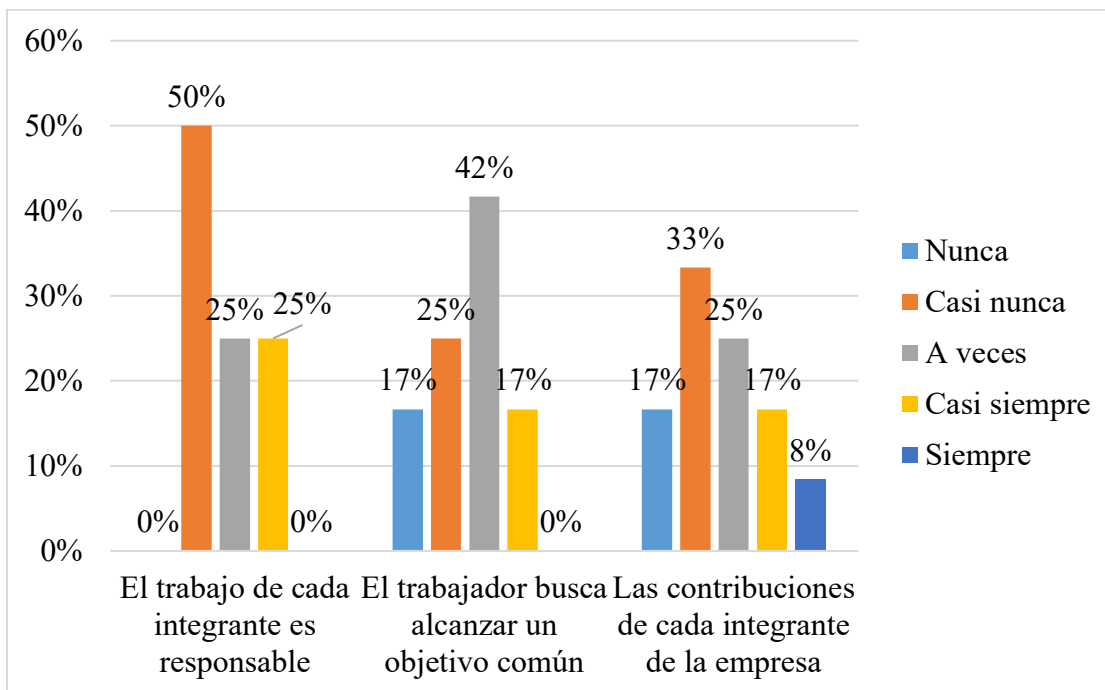
Características de la colaboración en el trabajo de la Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023.

Colaboración en el trabajo	N	%
El trabajo de cada integrante es responsable		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	6	50.00
A veces	3	25.00
Casi siempre	3	25.00
Siempre	0	0.00
Total	12	100.00
El trabajador busca alcanzar un objetivo común		
Nunca	2	16.67
Casi nunca	3	25.00
A veces	5	41.67
Casi siempre	2	16.67
Siempre	0	0.00
Total	12	100.00
Las contribuciones de cada integrante de la empresa		
Nunca	2	16.67
Casi nunca	4	33.33
A veces	3	25.00
Casi siempre	2	16.67
Siempre	1	8.33
Total	12	100.00

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023

Figura 6

Características de la colaboración en el trabajo de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.



Nota: Resultados obtenidos de la tabla 6.

Tabla 7

Elaborar una propuesta de mejora del liderazgo transformacional para el incremento del clima organizacional de los trabajadores de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023

Problemas	Propuesta de mejora	Actividades	Causa	Estrategia	Tiempo	Indicador	Meta	Presupuesto	Responsable
A veces el líder de la empresa transmite credibilidad	El líder de la empresa debe capacitarse constantemente ya que hoy en día el mundo empresarial es competitivo	El responsable debe comunicarse y brindar una confianza a sus colaboradores para poder ser un buen líder	El responsable de la empresa no solo se dedica a este rubro, sino que cuenta con otras actividades lo cual descuidada a veces.	Mayor ambiente laboral entre representante y trabajador	2 meses	Número de trabajadores comprometido con la empresa	Realizar un estudio del mundo empresarial por parte del responsable de la empresa.	S/ 300.00	Representante
Los trabajadores afirmaron que casi nunca se sientan orgullosos de trabajar en la empresa	El responsable siempre debe conversar de manera directa o grupal con sus trabajadores.	El representante debe capacitar dos veces por semana o hablar directamente de cómo se siente el trabajador en su puesto laboral	El representante de la empresa no está haciendo de manera correcta seguimiento de cómo se siente su personal.	Trabajadores más eficientes si se sienten identificados con la empresa	2 meses	Número de trabajadores eficientes en su puesto de trabajo.	El responsable debe dialogar constantemente con sus trabajadores	S/ 250.00	Representante
El líder de la empresa a veces no enseña de manera correcta a sus colaboradores	El representante debe contar con la experiencia necesaria para poder guiar de manera correcta a sus trabajadores	Se debe de implementar ciertas estrategias por parte del responsable para poder compartir con sus trabajadores	El líder tiene algunas deficiencias para poder enseñar, lo que debe buscar asesoramientos con personas especializadas.	El responsable debe capacitarse para poder ayudar a su trabajador y pueda brindar un buen servicio	3 meses	Enseñanza a los trabajadores	Realizar estrategias por parte del responsable para guiar de manera correcta a su trabajador	S/ 100.00	Representante

Los trabajadores mencionaron casi nunca el líder genera optimismo entre sus participantes.	El representante debe de fomentar dinámicas grupales y organizar capacitaciones para la mejora de las relaciones comunicativas dentro de la empresa.	La empresa debe de tomar en cuenta que los colaboradores deben de recibir capacitaciones cada cierto tiempo.	Capacitación y dinámicas nulas en la empresa para mejorar la comunicación y la relación laboral dentro de la empresa entre los compañeros de trabajo.	Comunicación más amena con todo el potencial humano de la empresa y con mayor confianza para compartir dificultades y aciertos.	4 mes	Número de capacitación es realizadas.	Brindar capacitaciones a los colaboradores de la empresa.	S/ 250.00	Representante
Los trabajadores manifestaron a veces no existe una adecuada comunicación con el responsable de la empresa	Averiguar sobre las grandes ventajas que cuenta la comunicación para que sus colaboradores puedan solucionar inconvenientes de la mejor manera.	El representante debe buscar un buen experto para que pueda existir una buena relación entre empresario y trabajador	Falta de conocimiento por parte del representante para poder brindar la comunicación que los colaboradores de la empresa necesitan para poder realizar una toma de decisiones.	Comunicación fluida entre representante y colaborador.	2 meses	Número de capacitación es realizadas para poder tener una comunicación correcta entre colaborador y empresario.	Realizar capacitaciones para mejorar la comunicación entre trabajadores	S/ 250.00	Representante

V. DISCUSIÓN

Según objetivo específico 1: *Características de la influencia idealizada de Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023*

Respecto al cuestionario, el 41.67% de los encuestados respondieron que casi siempre el líder genera confianza (Tabla 1). Del mismo modo, Herrera (2021) obtuvieron en sus resultados un porcentaje de 46% de los encuestados manifestaron que la empresa les brinda el empoderamiento y les genera confianza para poder tomar decisiones con respecto a sus trabajadores. Por otra parte, Guevara (2022) indicó que un porcentaje de 40,0% de los encuestados manifestaron que el representante de la empresa les brindó la confianza para tomar medidas ante los problemas que se presentan de la mejor manera con los clientes esto ayuda el aumento de la venta. Estos resultados indican que la empresa en estudio debe seguir mejorando para poder generar confianza en mayores porcentajes ya que esto les permitirá a los colaboradores tomar decisiones ante los problemas con el empoderamiento que se les formó, así como también debe haber un seguimiento de lo mencionado.

Un porcentaje de 41.67% de los encuestados respondieron que a veces el líder de la empresa transmite credibilidad (Tabla 1). Asimismo, Meza (2019) obtuvo en su resultado que el 86% de los encuestados manifestaron que en ocasiones la empresa pone en práctica la orientación laboral dirigida a credibilidad y por eso percibe un clima organizacional; así mismo, contrasta con los resultados encontrados por Zans (2019) quien afirma siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional. Estos resultados evidencian que la empresa en estudio el responsable de la empresa debe buscar la credibilidad con sus trabajadores ya que permitirá a desenvolverse de la mejor manera en su desempeño laboral.

El 41.67% de los encuestados respondieron que casi nunca hay el orgullo de trabajar en la empresa por parte de los colaboradores (Tabla 1). Del mismo modo, Delgado (2019) afirmó que el líder tiene una visión orientada hacia los clientes y el desarrollo laboral del trabajador no se preocupa el personal responsable. Por otro lado, Aquino (2019) afirmó que en un porcentaje de 67,6% de los encuestados manifestaron que la empresa no permite a sus trabajadores avanzar en el desarrollo laboral porque hay límites con respecto a sus actividades exactas. Estos hallazgos deben ser un apoyo para que en la Compañía Quisvel E.I.R.L., los trabajadores deben ir mejorando a medida que adquieren más experiencia y esto

también con la ayuda de las capacitaciones y reuniones que realizan y brindan los representantes de las organizaciones.

Según objetivo específico 2: *Características de la consideración individualizada de la Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023.*

El 75.00% de los encuestados respondieron que casi siempre el líder practica la empatía con sus colaboradores (Tabla 2), los resultados coinciden con Aquino (2019) que obtuvo en su tesis que el 78,6% de los encuestados consideran que no cuentan con un líder que tenga visión que trascienda. Con este resultado se demuestra que el representante de la empresa en estudio debe seguir mejorando y aplicar la empatía ya que permitirá a que los trabajadores se sienten identificados con su empresa.

El 33.33% de los encuestados respondieron que casi siempre el líder brinda retos y oportunidades a todos (Tabla 2), los resultados coinciden por Ortiz (2023) quien afirmó que el 0,016 (p valor $> 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis alterna, el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa no conocen las metas trazadas de la organización. Estos hallazgos demuestran que toda empresa el líder siempre debe brindar retos y oportunidades a sus colaboradores lo que permitirá a que ellos sean eficientes y eficaces en su puesto laboral.

Recomendaciones y enseña a sus colaboradores El líder el 33.33% de los encuestados respondieron que a veces el líder de manera permanente da recomendaciones y enseña a sus colaboradores (Tabla 2), los resultados coinciden con Ortiz (2023) quien afirmó que el 0,016 (p valor $> 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis alterna, el clima organizacional influye en el desempeño laboral por parte del dueño enseña algunas veces a sus trabajadores a brindar una buena atención. Estos hallazgos demuestran que la empresa en estudio el responsable siempre debe capacitarlo de manera correcta como es la enseñanza de brindar una buena atención al cliente ya que permitirá a tener mayor rentabilidad.

Según objetivo específico 3: *Características de la motivación inspiracional de la compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023.*

El 41.67% de los encuestados respondieron que casi nunca el líder genera optimismo entre sus colaboradores (Tabla 3). Por otro lado, Martínez (2019) quien afirmó que el 100% de los encuestados el líder posee un comportamiento adecuado, pero sobre todo un gran motivador y amable con sus colaboradores el cual también escucha las opiniones como las sugerencias

de las trabajadoras, de esa manera mantener una comunicación fluida entre jefe y trabajador para una mejor productividad. Estos hallazgos demuestran que el líder la empresa debe buscar lo mejor de su trabajador lo que le permitirá a poder optimizar recursos o como también atraer nuevos clientes.

El 33.33% de los encuestados respondieron que casi nunca se sienten entusiasmados de trabajar en la empresa (Tabla 3). Así mismo, Aquino (2019) afirmó que el 67,6% de los encuestados manifestaron que no se sienten motivados en su centro laboral en consecuencia, que su rendimiento no es el mismo que cuando empezaron a trabajar. Estos resultados demuestran que la empresa en estudio el responsable debe aplicar diversas estrategias lo que permita a que el colaborador de lo mejor en la empresa.

El 58.33% de los encuestados respondieron que casi siempre considera que la visión de la empresa es estimulante y atractiva (Tabla 3). Asimismo, Herrera (2021) afirmó que el 91% de los encuestados proyecta las actividades de su empresa para un determinado tiempo que muestra su visión y misión en una gigantografía, haciendo que den lectura y tengan presente antes de empezar con sus actividades diarias. Estos hallazgos demuestran que toda empresa debe de contar con un plan estratégico claro y preciso para que los colaboradores sepan como trabajar y como fidelizar de la mejor manera a los clientes.

Según objetivo específico 4: *Características de la motivación de la compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023.*

Incentivos económicos que ofrece la empresa El 33.33% de los encuestados respondieron que a veces considera que son adecuados los incentivos económicos que ofrece la empresa (Tabla 4), los resultados coinciden con Aquino (2019) quienes afirman que el 52,7% de los encuestados consideran que no reciben reconocimiento por el trabajo que realizan. Estos hallazgos demuestran que la compañía Quisvel E.I.R.L el responsable debe tener en claro para que pueda tener personal con un nivel comprometido con la empresa debe aplicar diversos incentivos lo que satisfaga a sus trabajadores.

El 41.67% de los encuestados respondieron que casi siempre percibe que tiene libertad al hacer sus labores en la empresa (Tabla 4). Del mismo modo, Miranda (2019) obtuvo un porcentaje del 27 % de los encuestados afirma no estar conforme con su puesto de trabajo. Estos resultados deben servir para que en toda empresa se debe realizar un seguimiento

rutinario a los colaboradores para observar si se sienten cómodos en su área de trabajo y si tienen la libertad para que no trabajen a presión.

El 50.00% de los encuestados respondieron que casi siempre considera que las mejoras en las condiciones laborales propician un buen clima organizacional (Tabla 4), los resultados coinciden con Martínez (2019) quien afirmó que el 73% de los encuestados expresan que existe un buen clima organizacional dentro de la pollería. Estos resultados demuestran que, en toda empresa habrá colaboradores que se sientan cómodos con su trabajo; así como también, con colaboradores que no disfrutaban de sus labores diarias esto permitiendo a que el clima sea favorable.

Según objetivo específico 5: *Características del liderazgo de la Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023.*

El 33.33% de los encuestados respondieron que nunca hay una buena organización y gestión de la empresa (Tabla 5). Por otro lado, Aquino (2019) obtuvo que 52,7% de los colaboradores consideran que no reciben reconocimiento por el trabajo que realizan. Estos resultados demuestran que en una empresa todo colaborador debe sentirse identificado con el logro de los objetivos de la empresa; para que así, conjuntamente puedan crecer a nivel personal y a nivel empresarial.

El 33.33% de los encuestados respondieron que a veces considera que hay una adecuada comunicación (Tabla 5), los resultados coinciden con Martínez (2019) quien afirmó que los trabajadores de la panadería y pastelerías Lalo's Pan, el líder posee un comportamiento adecuado, pero sobre todo un gran motivador y amable con sus colaboradores el cual también escucha las opiniones como las sugerencias de las trabajadoras, de esa manera mantener una comunicación fluida entre jefe y trabajador para una mejor productividad. Este hallazgo demuestra que toda organización debe brindar o dar a conocer las estrategias que respecto a la comunicación lo que permitirá a los colaboradores poder solucionar los inconvenientes que se les puedan presentar en algún momento.

El 41.67% de los encuestados respondieron que nunca percibe que se maneja adecuadamente los conflictos surgidos en la empresa (Tabla 5). Por otro lado, Gómez (2021) quien afirma que 66% considera que el gerente no inspira en crear un clima laboral, contrasta con los resultados encontrados por Cisneros (2019) quienes afirmaron que 63% del total de encuestados que coinciden con la carencia de esta variable dentro de sus centros de labor. Estos resultados

indican que en toda empresa se debe tener en cuenta a los colaboradores para que ellos se sientan cómodos y que puedan tener un ambiente laboral buena; eso se va a lograr, cuando exista una buena comunicación y entendiendo al colaborador, en qué momento necesitan para recuperar las energías para seguir trabajando.

Según objetivo específico 6: *Características de la colaboración en el trabajo de la Compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, 2023.*

El 50.00% de los encuestados respondieron que casi nunca el trabajo de cada integrante es responsable (Tabla 6), los resultados coinciden con Herrera (2021) quien obtuvo en sus resultados que el 71% consideran que el reconocimiento de la empresa en la zona contribuye al crecimiento de la empresa. Por otro lado, Guevara (2022) afirmó que el 40,0% manifiesta que ayuda en el aumento de la venta. Estos resultados demuestran que en una empresa siempre existe la presión; por ello, es necesario las capacitaciones para que los colaboradores estén preparados ante esos sucesos que puedan ocurrir en la empresa para así trabajar de la mejor manera.

El 41.67% de los encuestados respondieron que a veces el trabajador busca alcanzar un objetivo común (Tabla 6). Asimismo, Herrera (2021) obtuvo que el 69% brinda a sus empleados capacitación, el 68% controla por supervisión visual a sus empleados; así mismo, contrasta con los resultados encontrados por Zans (2019) quien afirmó el clima organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre medianamente favorable y desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo. Estos resultados demuestran que en toda empresa se debe orientar para que los colaboradores se sientan identificados con los objetivos empresariales, es necesario que el trato hacia ellos sea de la mejor manera y respeto por ambas partes.

El 33.33% de los encuestados respondieron que casi nunca se respetan las contribuciones de cada integrante de la empresa (Tabla 6), los resultados coinciden con Delgado (2019) quien afirmó que el 58% de los encuestados manifestaron que hay momentos en los que el líder tiene una visión orientada hacia los clientes, identificando oportunidades y creando nuevas estrategias, así logrando todo lo que se proponen, comprometiéndose con la organización para el crecimiento y el sostenimiento de estas, también se concluyó que, el tipo de liderazgo de las MYPE en estudio, es el liderazgo autócrata porque el líder tiene poder, toma

decisiones sin la participación de su equipo de trabajo y toda la responsabilidad es de él. Este hallazgo demuestra que en una empresa todo colaborador debe sentirse identificado con las contribuciones de la empresa; para que así, conjuntamente puedan crecer a nivel personal y a nivel empresarial.

PLAN DE MEJORA

1. Datos Generales

1.1. **Razón social:** Compañía Quisvel E.I.R.L.

1.2. **Ubicación:** Jr. Libertad Nro. 332 (Entre Jr. San Martín y Cll. Nazareno)-
Ayacucho- Huamanga-Ayacucho

1.3. **Gerente General:** Laura Quispe Loayza

2. Misión

Somos una empresa encargada de brindar y ofrecer productos de excelente calidad; a través de un buen servicio, el mejor precio y un trato amable por parte de quienes conformamos esta empresa.

3. Visión

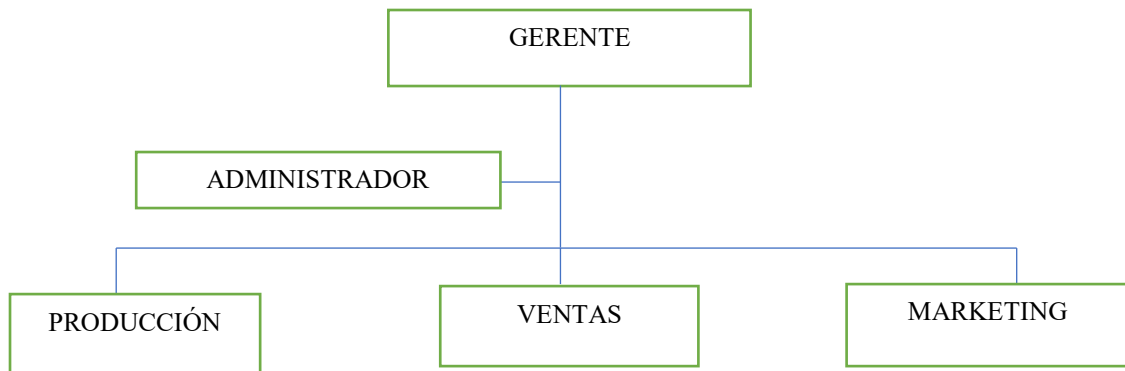
Buscamos ser la primera opción de nuestros clientes al momento de adquirir insumos para su negocio; permitiendo crear relaciones duraderas basadas en la confianza, el respeto y la honestidad que nos permita crecer conjuntamente todos los días.

4. Objetivos

- ✓ Es posicionarse en su sector como el establecimiento escogido por los consumidores para realizar sus compras de la semana, sus compras rápidas o para abastecer de productos de variedad y de calidad.
- ✓ Ser negocio confiable en la venta de variedad de productos a precios competitivos con la mejor atención al cliente.

5. Organigrama

Propuesta de organigrama



6. Diagnóstico situacional de la empresa

FORTALEZAS		DEBILIDADES
FACTORES INTERNOS	<p>F1 Personal con las condiciones a trabajar.</p> <p>F2 Personal con experiencia en la área de ventas.</p> <p>F3 Local con gran capacidad de almacenamiento.</p> <p>F4 Precios accesibles.</p> <p>F5 Pedidos personalizados.</p>	<p>D1 No contar con una infraestructura adecuada.</p> <p>D2 No realizan el empoderamiento a sus colaboradores.</p> <p>D3 Clima organizacional regular.</p> <p>D4 Recursos limitados para cubrir pedidos grandes.</p>
FACTORES EXTERNOS		
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO
<p>O1 Incremento de la demanda.</p> <p>O2 Segmento de mercado cada vez más creciente.</p> <p>O3 Competencia no agresiva.</p> <p>O4 Apoyo a las Mypes por parte del estado.</p>	<p>F1, F4, F5, O2. Realizar estudios de mercado para atender mejor a nuestros clientes.</p> <p>F1, F2, F4, O1, O2 Implementación del Liderazgo transformacional para incrementar las ventas.</p> <p>F4, F5, O2, O3. Desarrollar acciones para penetrar el mercado.</p> <p>F4, O4. Extender la empresa hacia los mercados locales.</p>	<p>D3, O1, O2. Mejora del clima organizacional para aumentar la productividad y las ventas.</p> <p>D3, O3, O4. Mejorando el clima la empresa se hace mas competitiva así como aprovechar el apoyo por parte de entidades del Estado.</p> <p>D2, O2, O3. Programa de capacitacion integral a los trabajadores de cada unidad de trabajo (mejora del clima organizacional se mejora las ventas).</p>
AMENAZAS	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
<p>A1 Dificultad de implementar la gestión de calidad.</p> <p>A2 Evaluación de los colaboradores alguna veces.</p> <p>A3 Incremento de impuestos tributarios.</p>	<p>F1, A2, A3, A4. Evaluacion de los factores externos.</p> <p>F1, F2, F5, A1, A4. Diseñar la forma de generar valor agregado a nuestros productos para comercializarlos en el mercado y sobre salir ante la competencia.</p> <p>F1, F3, F4, F4,A1. Diferenciarse de la competencia y posibles nuevos competidores.</p>	<p>D2, D3, D4, A2. Desarrollar un estudio de mercado: para determinar los cambios que surge el mercado.</p> <p>D1,D4, D5, A2, A3, A4. Crear un fondo de reserva de capital para la provicion de cualquier incierto en el sector.</p>

VI. CONCLUSIONES

La mayoría de los colaboradores mencionaron casi siempre el líder genera confianza entre sus colaboradores, mientras cerca de la mitad a veces el líder de la empresa transmite credibilidad por último la mitad casi nunca los trabajadores se sienten orgullo de trabajar en la empresa.

En su totalidad de los colaboradores mencionaron que casi siempre el líder practica la empatía con sus colaboradores, mientras casi la mitad de los trabajadores mencionaron que casi siempre el líder brinda retos y oportunidades a todos, asimismo a veces el líder de manera permanente da recomendaciones y enseña a sus colaboradores.

Se puede observar casi la mitad de los trabajadores mencionaron casi nunca percibe el líder genera optimismo, asimismo el casi nunca los trabajadores se sientan entusiasmado de trabajar en la empresa por último la mayoría casi siempre la visión de la empresa es estimulante y atractiva.

Los colaboradores la mayoría de la Compañía Quisvel a veces consideran que son adecuados los incentivos económicos que ofrece la empresa, mientras la mitad del estudio mencionó casi siempre tiene libertad al hacer sus labores en la empresa, por último, la mitad casi siempre las mejoras en las condiciones laborales propician un buen clima organizacional.

Se puede observar casi a mitad nunca hay una buena organización y gestión de la empresa, asimismo a veces hay una adecuada comunicación por último el mas de la mita nunca percibe que se maneja adecuadamente los conflictos surgidos en la empresa.

La mitad de los colaboradores mencionaron casi nunca el trabajo de cada integrante es responsable, mientras la mayoría afirmaron que a veces el trabajador busca alcanzar un objetivo común por último mientras la mitad casi nunca respetan las contribuciones de cada integrante de la empresa.

VI. RECOMENDACIONES

Desarrollar el compromiso de los colaboradores, a través de su participación en la toma de decisiones, donde el líder cuente con la capacidad de recibir y analizar cada una de las opiniones o recomendaciones que se les presenten. Para ello, puede aplicar un conjunto de herramientas y técnicas de gestión como: La lluvia de ideas, el debate, las mesas redondas, la pecera, entre otras. De este modo las empresas podrán involucrar y comprometer a su personal a cumplir con los objetivos y metas organizacionales.

Incentivar a los colaboradores mediante reconocimientos simbólicos o monetarios, por ello, deben tomar en cuenta que parte del compromiso que éstos demuestren para con la microempresa se debe al nivel de reconocimiento que se les genere, ya que incentivar y motivar al personal es un elemento clave para mejorar su productividad. Para ello, es importante que las empresas implementen estrategias de motivación que les permitan desarrollar una gestión de personal activo y adecuado.

Implementar un plan de liderazgo transformacional basado en la mejora del clima organizacional para la empresa en estudio, informando a cada uno de los colaboradores sobre la importancia de los beneficios que produce ésta. Hay que tomar en cuenta que la capacitación conlleva a una mejor producción, por ello, los colaboradores deben tener una buena preparación para poder cumplir con las expectativas de sus clientes, satisfaciendo sus necesidades a través de un producto y servicio de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramonte, M. (2020). *Gestión de calidad y clima organizacional en las MYPE del rubro barberías en el distrito de Tambogrande, año 2020*. Tambogrande: Universidad Católica los Angeles de Chimbote. Obtenido de <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/26135>
- Aceros, L. C. (2022). *Estrategias de Creacion empresarial*. Bogotá: ECOE.
- Aquino, E. (2019). *Propuesta de mejora del liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro librerías, centro histórico del distrito Ayacucho, 2019*. Ayacucho: Universidad Católica los Angeles de Chimbote. Obtenido de <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/12945>
- Arango, L. C. (2017). *Comunicación efectiva en entornos empresariales*. Colombia: Colegio de Estudios Superiores de Administración.
- Arias, F. (2021). *El proyecto de investigación 6a Edición*. Venezuela: Episteme. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Bellver, A. R. (2022). *Liderazgo transformacional: características, ventajas y desventajas*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/liderazgo-transformacional/>
- Berger, R. H. (2018). *Cómo lograr una empresa sana*. Argentina: Granica.
- Bernardo, S. (2020). Las Mypes en el peru. Su importancia y propuesta. *Quipukamayoc*, 25.
- Bisetti, A. (2023). *El camino espiritual hacia el éxito empresarial*. Madrid: ESIC.
- Buján, A. P. (2020). *Liderazgo transformacional*. Obtenido de <https://www.encyclopediafinanciera.com/habilidades-directivas/liderazgo-transformacional.htm>
- Cisneros, L. (2019). *Liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas, rubro estaciones de servicios_gasocentros, distrito Ayacucho, 2019*. Ayacucho: Universidad Católica los Angeles de Chimbote. Obtenido de <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/23059>

- Cuya, H. E. (2023). *Liderazgo Transformacional y la comunicación interna de los trabajadores en una institución Judicial, 2022*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113991/Alvarez_CH E-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De Olivares, V., & D'Aquino, M. (2020). *Proyectos y Metodologías de la Investigación*. Buenos Aires: Editorial Maipue.
- Delgado, R. (2019). *Caracterización de la competitividad y liderazgo de las mype rubro gimnasios del Centro de Piura, año 2019*. Piura: Universidad Católica los Angeles de Chimbote. Obtenido de <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/5942>
- Demczak, J. G. (2024). *La venta entiende la importancia de generar confianza para conseguir el éxito*. Madrid: Urano S.A.U.
- Ehrler, B. (2015). *Recuperar y cura para los seres queridos de personas adictos a sustancias*. Estados Unidos de América: Segunda Edición.
- Fernández, C. A. (2020). *Estadística Descriptiva y probabilidad*. México: Esic.
- Fernández, C., & Quintero, N. (2017). *Liderazgo Transformacional y transaccional en emprendedores Venezolanos*.
- Fishman, D. (2019). *Liderazgo Transformacional*. Lima: Mc Graw Gill.
- Galindo Domínguez, H. (2020). *Estadística para no estadísticos: una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Alzamora: 3 ciencias. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>
- García, A. N. (2016). *Dirección de la fuerza de Ventas*. Madrid: ESIC.
- Gomez Sarmiento, W. (2021). *Liderazgo Transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro Gimnasio: Caso Gimnasio base de entrenamiento, Distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021*. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/24585/CARISMA_ENTUSIASMO_GOMEZ_SARMIENTO_WILLIAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gomez, M. M. (2022). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Brujas.
- Guevara, J. (2022). *Relacion entre Liderazgo transformacional, el clima organizacional y variables de resultado en la direccion general de fabrica del ingenio risaralda*. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/8dbf02bc-5bf6-41d1-9b8f-afd4192dad21/content>
- Hernandez, N. (22 de Octubre de 2022). *Empresa actual.com*. Obtenido de <https://www.empresaaactual.com/clima-organizacional/>
- Herrera, R. (2021). *Liderazgo transformacional y motivacion hacia el trabajo en equipo en los estudiantes de educacion superior del programa de psicologia de uniminuto dentro regional pereira*. Obtenido de Repository.uniminuto: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13379/1/TM.ED_HerreraRobert_2021
- Labarga, J. M. (2016). *Liderazgo Personal*. Madrid: Dias de Santos.
- Martinez, J. (2019). *Liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas rubro panadería y pastelerías: caso inversiones Lalo'S S.R.L. del distrito Ayacucho, 2019*. Ayacucho: Universidad Católica los Angeles de Chimbote. Obtenido de <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/27590>
- Mediano, C. M. (2019). *Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos*. Madrid: ESIC.
- Melgar, . S. (2020). *Propiedades de un instrumento de recolección de información*. España: Brujas.
- Mendoza Morales, M. G. (27 de junio de 2022). *Liderazgo en la empresas*. Obtenido de <https://www.un.org/es/observances/micro-small-medium-businesses-day>
- Meza, E. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en empleados de la Universidad linda vista, en Chiapas*. Mexico: Universidad de Montemorelos. Obtenido de <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/901>
- Miño, H. R. (2018). Identificcaión del estilo de liderazgo en una empresa peruana de la industria turística . 43.

- Miranda, R. (2019). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2018*. Ayacucho: Universidad Católica los Angeles de Chimbote. Obtenido de <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/23596>
- Moreno, J. A. (2017). *Manual de Práctica Básica motivación y emoción*. México: El Manual Moderno.
- Ortiz, G. (2023). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C, Trujillo 2023*. Trujillo: Universidad Católica los Angeles de Chimbote. Obtenido de <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/34965>
- Palomo, V. M. (2020). *Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.
- Paredes Builes, R. (18 de enero de 2021). *Más que empleados, Comunidad*. Obtenido de <https://www.ulima.edu.pe/entrevista/rosana-builes-18-01-2021>
- Rivas, H. P. (2018). *Clima Organizacional de Construcción personalista del medio ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial*. Ecuador: UPSE.
- Santos, K. (2022). *Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional de los colaboradores de la municipalidad Provincial de Huanta*. Huanta.
- Sanz, M. J. (2021). *Introducción a la investigación de mercados*. México: ESIC.
- Serrano, J. S. (2021). *Cálculo del tamaño de la muestra en estudios biomédicos*. España: UNE.
- Sierra, M. (2015). *El clima laboral en los colaboradores del área administrativa del Hospital Regional de Cobán*. San Juan Chamelco: Universidad Rafael Landívar.
- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional*. Mexico: Manual moderno.
- Villalón, C. X. (Junio de 2017). El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal. Santiago de Chile, Chile.
- Yaranga, G. (2020). *Clima organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: caso ferretería Daes inversiones s.a.c. del distrito de Ayacucho, 2020*.

Ayacucho: Universidad Católica los Angeles de Chimbote. Obtenido de <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/19215>

Zans, A. (2019). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2019*. Managua: UNAN-Managua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia

Formulario del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema general: ¿Cuáles son las características del liderazgo transformacional para la mejora del clima organizacional de los trabajadores de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuáles son las características de la influencia idealizada de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023?</p> <p>¿Cuáles son las características la consideración individualizada de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023?</p> <p>¿Cuáles son las características de la motivación inspiracional de la compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023?</p> <p>¿Cuáles son las características de la motivación de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023?</p>	<p>Objetivo General: Determinar las características del liderazgo transformacional para la mejora del clima organizacional de los trabajadores en la compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: Describir las características de la influencia idealizada de Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.</p> <p>Analizar las características de la consideración individualizada de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.</p> <p>Identificar las características de la motivación inspiracional de la compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.</p> <p>Describir las características de la motivación de la compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.</p>	<p>La presente investigación por ser de nivel descriptivo, no se le consideró la hipótesis, toda vez que solo tiene como objetivo describir el comportamiento de un sujeto sin tener ningún tipo de influencia sobre ese sujeto. Se utiliza con frecuencia como precursor de los diseños para la</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <p>Dimensiones Influencia idealizada</p> <p>Consideración individualizada</p> <p>Motivación inspiracional</p> <p>Variable 2: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones Motivación</p> <p>Liderazgo</p>	<p>Tipo de investigación: Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental-transversal</p> <p>Población Fueron los 12 trabajadores de la compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.</p>

<p>¿Cuáles son las características del liderazgo de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023?</p> <p>¿Cuáles son las características de la colaboración en el trabajo de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023?</p> <p>¿Cómo implementar una propuesta de mejora del liderazgo transformacional para el incremento del clima organizacional de los trabajadores de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023?</p>	<p>Analizar las características del liderazgo de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.</p> <p>Identificar las características de la colaboración en el trabajo de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.</p> <p>Elaborar una propuesta de mejora del liderazgo transformacional para el incremento del clima organizacional de los trabajadores de la Compañía Quisvel E.I.R.L., distrito Ayacucho, 2023.</p>	<p>investigación cuantitativa menciona Arias (2021).</p>	<p>Colaboración en el trabajo</p>	<p>Muestra 12 trabajadores Censal</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>
--	--	--	-----------------------------------	--



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para la investigación titulada **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑIA QUISVEL E.I.R.L, DISTRITO AYACUCHO, 2023**; para obtener el título profesional de Licenciada en Administración. Se le agradece anticipadamente la información que usted nos pueda proporcionar, la misma que será estrictamente confidencial.

I. Con respecto a las variables liderazgo transformacional y el clima organizacional

Para evaluar la variable, marcar con una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala:

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

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
1	¿Percibes que el líder genera confianza entre sus colaboradores?					
2	¿Consideras que el líder de la empresa transmite credibilidad?					
3	¿Sientes orgullo de trabajar en la empresa?					
4	¿Percibes que el líder practica la empatía con sus colaboradores?					

5	¿Consideras que el líder brinda retos y oportunidades a todos?					
6	¿El líder de manera permanente da recomendaciones y enseña a sus colaboradores?					
7	¿Percibes que el líder genera optimismo entre sus colaboradores?					
8	¿Te sientas entusiasmado de trabajar en la empresa?					
9	¿Consideras que la visión de la empresa es estimulante y atractiva?					
VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL						
10	¿Considera que son adecuados los incentivos económicos que ofrece la empresa?					
11	¿Percibe que tiene libertad al hacer sus labores en la empresa?					
12	¿Considera que las mejoras en las condiciones laborales propician un buen clima organizacional?					
13	¿Percibe que hay una buena organización y gestión de la empresa?					
14	¿Considera que hay una adecuada comunicación?					
15	¿Percibe que se maneja adecuadamente los conflictos surgidos en la empresa?					
16	¿Percibe que el trabajo de cada integrante es responsable?					
17	¿Considera que se trabaja buscando alcanzar un objetivo común?					
18	¿Se respetan las contribuciones de cada integrante de la empresa?					

Muchas gracias

Anexo 03. Validez del instrumento

EXPERTO N° 01

Ficha de identificación del experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Omar Bullón Solís

N° DNI / CE: 43674409 Edad: 38

Teléfono / celular: 945179325 Email: obullon@ucvvirtual.edu.pe

Título Profesional: Licenciado en Gestión Administrativa y Comercial

Grado Académico: Maestría: () Doctorado: (X)

Especialidad: Alta dirección de Empresas, Educación

Institución donde labora: Universidad César Vallejo


Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis


Título:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑIA QUISVEL E.I.R.L., DISTRITO AYACUCHO, 2023.

Autor(es): Erika Vanessa Gómez Cárdenas

Programa Académico: Administración


Dr. Omar Bullón Solís
CLAD N° 14022
Firma


Huella digital

FICHA DE VALIDACION									
TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA QUISVEL E.I.R.L., DISTRITO AYACUCHO, 2023									
Items	VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones	
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple		
	Dimensión 1: Influencia idealizada								
1	¿Percibes que el líder genera confianza entre sus colaboradores?	X		X		X		Ninguna	
2	¿Consideras que el líder de la empresa transmite credibilidad?	X		X		X		Ninguna	
3	¿Sientes orgullo de trabajar en la empresa?	X		X		X		Ninguna	
	Dimensión 2: Consideración individualizada								
4	¿Percibes que el líder practica la empatía con sus colaboradores?	X		X		X		Ninguna	
5	¿Consideras que el líder brinda retos y oportunidades a todos?	X		X		X		Ninguna	
6	¿El líder de manera permanente da recomendaciones y enseña a sus colaboradores?	X		X		X		Ninguna	
	Dimensión 3: Motivación inspiracional								
7	¿Percibes que el líder genera optimismo entre sus colaboradores?	X		X		X		Ninguna	

8	¿Te sientas entusiasmado de trabajar en la empresa?	X					X												Ninguna
9	¿Consideras que la visión de la empresa es estimulante y atractiva?	X					X												Ninguna
	VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL																		
	Dimensión 1: Motivación																		
10	¿Considera que son adecuados los incentivos económicos que ofrece la empresa?	X					X												Ninguna
11	¿Percebe que tiene libertad al hacer sus labores en la empresa?	X					X												Ninguna
12	¿Considera que las mejoras en las condiciones laborales propician un buen clima organizacional?	X					X												Ninguna
	Dimensión 2: Liderazgo																		
13	¿Percebe que hay una buena organización y gestión de la empresa?	X					X												Ninguna
14	¿Considera que hay una adecuada comunicación?	X					X												Ninguna
15	¿Percebe que se maneja adecuadamente los conflictos surgidos en la empresa?	X					X												Ninguna
	Dimensión 3: Colaboración en el trabajo																		
16	¿Percebe que el trabajo de cada integrante es responsable?	X					X												Ninguna
17	¿Considera que se trabaja buscando alcanzar un objetivo común?	X					X												Ninguna

18	¿Se respetan las contribuciones de cada integrante de la empresa?	X	X	X					Ninguna
----	---	---	---	---	--	--	--	--	---------

Nota: Elaborado por Erika Vanessa Gómez Cárdenas

Recomendaciones: Tomar en consideración la población a quien va dirigido las preguntas.....

Opinión del Experto: Aplicable (X) No aplicable ()

Nombres y Apellidos del Experto: Bullón Sólis, Omar

DNI: 43674409



Huella digital


 Dr. Omar Bullón Sólis
 CLAD N° 14822

Firma

EXPERTO N° 02

Ficha de identificación del experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Wilber Quispe Medina

N° DNI / CE: 25760824

Edad: 49 años

Teléfono/celular: 981605064

Email: wilber.quispe.medina@gmail.com

Título Profesional: Licenciado en Administración

Grado Académico: Maestría: (X)

Doctorado: ()

Especialidad: Administración

Institución donde labora: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote


Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑIA QUISVEL E.I.R.L., DISTRITO AYACUCHO, 2023.

Autor(es): Erika Vanessa Gómez Cárdenas

Programa Académico: Administración



Mg. Wilber Quispe Medina
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD N° 5179



Huella digital

FICHA DE VALIDACION									
TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA QUISVEL E.I.R.L., DISTRITO AYACUCHO, 2023									
Items	VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones	
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple		
1	Dimensión 1: Influencia idealizada ¿Percibes que el líder genera confianza entre sus colaboradores?	X		X		X			
2	¿Consideras que el líder de la empresa transmite credibilidad?	X		X		X			
3	¿Sientes orgullo de trabajar en la empresa?	X		X		X			
	Dimensión 2: Consideración individualizada								
4	¿Percibes que el líder practica la empatía con sus colaboradores?	X		X		X			
5	¿Consideras que el líder brinda retos y oportunidades a todos?	X		X		X			
6	¿El líder de manera permanente da recomendaciones y enseña a sus colaboradores?	X		X		X			
	Dimensión 3: Motivación inspiracional								
7	¿Percibes que el líder genera optimismo entre sus colaboradores?	X		X		X			

8	¿Te sientas entusiasmado de trabajar en la empresa?	X			X			X
9	¿Consideras que la visión de la empresa es estimulante y atractiva?	X			X			X
	VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL							
	Dimensión 1: Motivación							
10	¿Considera que son adecuados los incentivos económicos que ofrece la empresa?	X			X			X
11	¿Percibe que tiene libertad al hacer sus labores en la empresa?	X			X			X
12	¿Considera que las mejoras en las condiciones laborales propician un buen clima organizacional?	X			X			X
	Dimensión 2: Liderazgo							
13	¿Percibe que hay una buena organización y gestión de la empresa?	X			X			X
14	¿Considera que hay una adecuada comunicación?	X			X			X
15	¿Percibe que se maneja adecuadamente los conflictos surgidos en la empresa?	X			X			X
	Dimensión 3: Colaboración en el trabajo							
16	¿Percibe que el trabajo de cada integrante es responsable?	X			X			X
17	¿Considera que se trabaja buscando alcanzar un objetivo común?	X			X			X

18	¿Se respetan las contribuciones de cada integrante de la empresa?	X	X	X	
----	---	---	---	---	--

Nota: Elaborado por Erika Vanessa Gómez Cárdenas

Recomendaciones:

Opinión del Experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos del Experto: Mg. Wilber Quispe Medina

DNI: 25760824



.....
Mg. Wilber Quispe Medina
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD N° 5179



Huella digital

EXPERTO N° 03

Ficha de identificación del experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Julio Pablo Godenzi Vargas

N° DNI / CE: 31653868

Edad: 53 años

Teléfono / celular: 966817100

Email: juliopablogodenzivargas@gmail.com

Título Profesional: Licenciado en Administración

Grado Académico: Maestría: (X)

Doctorado: ()

Especialidad: Agronegocios

Institución donde labora: Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑIA QUISVEL E.I.R.L, DISTRITO AYACUCHO, 2023.

Autor(es): Erika Vanessa Gómez Cárdenas

Programa Académico: Administración



Huella digital

FICHA DE VALIDACION									
TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPañÍA QUISVEL E.I.R.L., DISTRITO AYACUCHO, 2023									
Ítems	VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones	
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple		
	Dimensión 1: Influencia idealizada								
1	¿Percibes que el líder genera confianza entre sus colaboradores?	X		X		X			
2	¿Consideras que el líder de la empresa transmite credibilidad?	X		X		X			
3	¿Sientes orgullo de trabajar en la empresa?	X		X		X			
	Dimensión 2: Consideración individualizada								
4	¿Percibes que el líder practica la empatía con sus colaboradores?	X		X		X			
5	¿Consideras que el líder brinda retos y oportunidades a todos?	X		X		X			
6	¿El líder de manera permanente da recomendaciones y enseña a sus colaboradores?	X		X		X			
	Dimensión 3: Motivación inspiracional								
7	¿Percibes que el líder genera optimismo entre sus colaboradores?	X		X		X			

8	¿Te sientas entusiasmado de trabajar en la empresa?	X					X		
9	¿Consideras que la visión de la empresa es estimulante y atractiva?	X					X		
	VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL								
	Dimensión 1: Motivación								
10	¿Considera que son adecuados los incentivos económicos que ofrece la empresa?	X					X		X
11	¿Percibe que tiene libertad al hacer sus labores en la empresa?	X					X		X
12	¿Considera que las mejoras en las condiciones laborales propician un buen clima organizacional?	X					X		X
	Dimensión 2: Liderazgo								
13	¿Percibe que hay una buena organización y gestión de la empresa?	X					X		X
14	¿Considera que hay una adecuada comunicación?	X					X		X
15	¿Percibe que se maneja adecuadamente los conflictos surgidos en la empresa?	X					X		X
	Dimensión 3: Colaboración en el trabajo								
16	¿Percibe que el trabajo de cada integrante es responsable?	X					X		X
17	¿Considera que se trabaja buscando alcanzar un objetivo común?	X					X		X

18	¿Se respetan las contribuciones de cada integrante de la empresa?	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Nota: Elaborado por Erika Vanessa Gómez Cárdenas

Recomendaciones:

Opinión del Experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos del Experto: Mg. Julio Pablo Godenzi Vargas

DNI: 31653868



Huella digital

Anexo 04. Confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach)

ENCUESTADOS	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL										CLIMA ORGANIZACIONAL										SUMA
	?Percebes que el lider genera confianza entre sus colaboradores?	?Consideras que el lider de la empresa transmite credibilidad?	?Sientes orgullo de trabajar en la empresa?	?Percebes que el lider practica la empatia con sus colaboradores?	?Consideras que el lider brinda retos y oportunidades a todos?	?El lider de manera permanente da recomendaciones y ensena a sus colaboradores?	?Percebes que el lider genera optimismo entre sus colaboradores?	?Te sientas entusiasmado de trabajar en la empresa?	?Consideras que la vision de la empresa es estimulante y atractiva?	?Consideras que son adecuados los incentivos economicos que ofrece la empresa?	?Percebe que tiene libertad al hacer sus labores en la empresa?	?Consideras que las mejoras en las condiciones laborales mejoran un buen clima organizacional?	?Percebe que hay una buena organizacion y gestion de la empresa?	?Consideras que hay una adecuada comunicacion?	?Percebe que se maneja adecuadamente los conflictos surgidos en la empresa?	?Percebe que el trabajo de cada integrante es responsable?	?Considera que se trabaja buscando alcanzar un objetivo comun?	?Se respetan las contribuciones de cada integrante de la empresa?			
TRabajador1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	3	1	2	1	3	3	2	2			
TRabajador2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2			
TRabajador3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	3	2	1	1	3			
TRabajador4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3			
TRabajador5	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2			
TRabajador6	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	3	2	1	1	1			
VARIANZA	0.222	0.139	0.472	0.222	0.139	0.472	0.556	0.139	0.250	0.000	0.000	0.333	0.472	0.806	0.000	0.222	0.472	0.472			
SUMATORIA DE VARIANZAS	5.389																				
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	19.333																				

Anexo 05. Formato de Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE
PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA QUISVEL E.I.R.L, DISTRITO AYACUCHO, 2023** y es dirigido por la Bachiller Erika Vanessa Gomez Cardenas, investigadora de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es recopilar información a los trabajadores para proponer mejoras liderazgo transformacional para la mejora del clima organizacional de la compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, y de esta manera poder sentar una base científica en este campo de estudios. Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de repositorio Uladech. Si desea, también podrá escribir al correo vanesitacardenas1996@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Katy Jhoselin Gutierrez Gutierrez

Fecha: 01-11-2023

Correo electrónico: katy.jhoselinguierrez.gutierrez@gmail.com

Firma del participante: [Firma manuscrita]

Firma del investigador (o encargado de recoger información): [Firma manuscrita]



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑIA QUISVEL E.I.R.L, DISTRITO AYACUCHO, 2023** y es dirigido por la Bachiller Erika Vanessa Gomez Cardenas, investigadora de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es recopilar información a los trabajadores para proponer mejoras liderazgo transformacional para la mejora del clima organizacional de la compañía Quisvel E.I.R.L, distrito Ayacucho, y de esta manera poder sentar una base científica en este campo de estudios. Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de repositorio Uladech. Si desea, también podrá escribir al correo vanesitacardenas1996@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Nalda Ochoa Estrada

Fecha: 01-11-23

Correo electrónico: naldaostrada16@gmail.com

Firma del participante: [Firma manuscrita]

Firma del investigador (o encargado de recoger información): [Firma manuscrita]

Anexo 06. Documento de aprobación de institución para la recolección de información

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

CARTA N° 001-2023/LOL

Srta. : Erika Vanessa Gomez Cardenas
Asunto : Aceptación para realizar el proyecto de investigación
Fecha : Ayacucho, 05 de Octubre del 2023

Presente:

De mi consideración:

Por medio del presente le expreso mi saludo, y al mismo tiempo en relación al documento presentado, comunico a usted la ACEPTACIÓN para poder realizar su proyecto de investigación titulado “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA QUISVEL E.I.R.L., DISTRITO AYACUCHO, 2023” asimismo esta autorización incluye el acceso a la información y recursos necesarios para el desarrollo del proyecto para disponer de la información que requiera para dicha investigación comprometiéndose la alumna ERIKA VANESSA GOMEZ CARDENAS con código 3111161019, con el fin de proporcionar una copia del trabajo de investigación para el beneficio de la empresa.

COMPANIA QUISVEL E.I.R.L.
RUC 20801752507

Laura Quispe Loayza
GERENTE GENERAL



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**SOLICITO: Permiso para realizar Trabajo de Investigación
y la encuesta**

SEÑOR(A): LAURA QUISPE LOAYZA

GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA COMPAÑÍA QUISVEL E.I.R.L.

Yo, **GOMEZ CARDENAS, Erika Vanessa** identificado con DNI N° 70056955 con domicilio actual Jr. 24 de junio N° 424 del distrito San Juan Bautista Ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:

Que continuando con mis estudios en la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN** en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote de la filial Ayacucho, solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de investigación en su empresa sobre **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA QUISVEL E.I.R.L.”** para adquirir el grado académico de Licenciada en Ciencias Administrativas.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Usted acceder a mi solicitud.

Ayacucho, 30 de octubre del 2023

GOMEZ CARDENAS, Erika Vanessa

DNI: 70056955

ESTUDIANTE

COMPANIA QUISVEL E.I.R.L.
RUC 29991752307

QUISPE LOAYZA, Laura

DNI: 28298536

GERENTE GENERAL



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA ENCUESTA

Estimado representante de la empresa Compañía Quisvel E.I.R.L. la Srta. LAURA, QUISPE LOAYZA

Mediante el presente, solicitamos su apoyo en la realización de la investigación denominada “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA QUISVEL E.I.R.L.”, conducida por GOMEZ CARDENAS, Erika Vanessa, alumna de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

- La encuesta durará aproximadamente 20 minutos.
- La información brindada será utilizada sólo para esta investigación y todos los datos obtenidos serán tratados de manera anónima.
- La participación en la encuesta es totalmente voluntaria, la cual puede detenerse en cualquier momento, si el participante se sintiera afectado; así como puede dejar de responder alguna interrogante que le incomode.
- Si tuviera alguna pregunta sobre la investigación, el participante puede hacerla en el momento que mejor le parezca.

La siguiente información nos otorgará la autorización solicitada:

Nombre completo del representante:	LAURA QUISPE LOAYZA
Firma y sello del representante:	<p>COMPANIA QUISVEL E.I.R.L. RUC 20601762307</p>  <p>Laura Quispe Loayza GERENTE GENERAL</p>
Firma del investigador:	 70056955 
Fecha:	30 DE OCTUBRE DE 2023

Anexo 07. Evidencias de ejecución (declaración jurada, prueba de piloto)



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Erika Vanessa Gomez Cardenas, identificado con DNI 70056955, bajo mi responsabilidad y de conformidad con las leyes vigentes, declaro que he ejecutado un trabajo de encuestas para la realización del informe que lleva como título **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑIA QUISVEL E.I.R.L., DISTRITO AYACUCHO, 2023”**.

Declaro que toda la información proporcionada en esta declaración jurada es verdadera y precisa según mi leal saber y entender.

Ayacucho, 03 de noviembre de 2023




GOMEZ CARDENAS, ERIKA VANESSA
DNI: 70056955

ENCUESTADOS	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL										CLIMA ORGANIZACIONAL										SUMA
	? Percibes que el líder genera confianza entre sus colaboradores?	? Consideras que el líder de la empresa transmite credibilidad?	? Sientes orgullo de trabajar en la empresa?	? Percibes que el líder practica la empatía con sus colaboradores?	? Consideras que el líder brinda retos y oportunidades a todos?	? El líder de manera permanente da recomendaciones y enseña a sus colaboradores?	? Percibes que el líder genera optimismo entre sus colaboradores?	? Te sientas entusiasmado de trabajar en la empresa?	? Consideras que la visión de la empresa es estimulante y atractiva?	? Considera que son adecuados los incentivos económicos que ofrece la empresa?	? Percibe que tiene libertad al hacer sus labores en la empresa?	? Considera que las mejoras en las condiciones laborales propician un buen clima organizacional?	? Percibe que hay una buena organización y gestión de la empresa?	? Considera que hay una adecuada comunicación?	? Percibe que se maneja adecuadamente los conflictos surgidos en la empresa?	? Percibe que el trabajo de cada integrante es responsable?	? Considera que se trabaja buscando alcanzar un objetivo común?	? Se respetan las contribuciones de cada integrante de la empresa?			
TRABAJADOR 1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	3	1	2	1	3	3	2	2	35		
TRABAJADOR 2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	39		
TRABAJADOR 3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	1	1	3	2	1	1	32			
TRABAJADOR 4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	44			
TRABAJADOR 5	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	40			
TRABAJADOR 6	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	3	2	1	1	32			
TRABAJADOR 7	2	1	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	42			
TRABAJADOR 8	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	40			
TRABAJADOR 9	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	1	2	1	3	2	2	34			
TRABAJADOR 10	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	27			
TRABAJADOR 11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36			
TRABAJADOR 12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37			
VARIANZA	0.243	0.139	0.306	0.243	0.139	0.306	0.389	0.139	0.243	0.389	0.306	0.410	0.743	0.389	0.243	0.410	0.410				
SUMATORIA DE VARIANZAS	5.833																				
SUMA DE LOS ÍTEMS	21.417																				

Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	↑	0.7704
Número de ítems del instrumento	↑	18
Sumatoria de las varianzas de los ítems.	↑	5.833
Varianza total del instrumento.	↑	21.417