

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Liderazgo transformacional y cultura organizacional en la
Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020**

Para optar : El Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autores : Bach. Eddie Erico Obregon Reynaga
Bach. Mirian Salvador Cisneros

Asesor : Dr. Fredy Jesus Lopez Quilca

Línea de investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los
Recursos

Fecha de inicio : 17.06.2021
Fecha culminación : 16.06.2022

Huancayo – Perú
2022

Hoja de aprobación de jurados**TESIS**

Liderazgo transformacional y cultura Organizacional en la municipalidad
distrital de San Jerónimo de Tunán – 2020

PRESENTADA POR:

Bach. Eddie Erico Obregon Reynaga

Bach. Mirian Salvador Cisneros

PARA OPTAR EL TITULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE : DEC. WILBER GONZALO VASQUEZ VASQUEZ

PRIMER MIEMBRO : MTRO. SANTIVANEZ CONTRERAS DE JAIME
GIOVANNA

SEGUNDO MIEMBRO : MTRO. GUTARRA ELIAS ROCIO MIRELLA

TERCER MIEMBRO : MG. VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA
SOLEDAD

Huancayo, 09 de septiembre del 2022

Falsa portada

Asesor

Dr. Fredy Jesus Lopez Quilca

Dedicatoria:

A mis padres, en especial a mi asesor quien, con paciencia y esmero, supo guiarme en la realización de la presente investigación y poder lograr el título profesional

Eddie y Mirian

Agradecimiento:

Especialmente a la casa de estudios que me acogió para poder fortalecer mi conocimiento en sus aulas, junto a sus maestros que son un ejemplo a seguir.

Eddie y Mirian



CONSTANCIA DE ÍNDICE SIMILITUD

(EXPEDITO SEGÚN ART. 8.4)

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables deja:

CONSTANCIA

Que, los Bachilleres: **OBREGON REYNAGA EDDIE ERICO Y SALVADOR CISNEROS MIRIAN** de la escuela profesional de Administración y Sistemas, han presentado su informe final de TESIS titulado: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO DE TUNÁN-2020"**, para verificar su originalidad en el **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **Porcentaje** de similitud de **15%**, el cual se encuentra dentro del porcentaje permitido.

Se expide el presente, para efectos de continuar con los tramites concernientes a la obtención de su título profesional.

Huancayo, 18 de abril del 2022

Dr. Armando Juan Adauto Ávila
Director de Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Contenido

Hoja de aprobación de jurados	ii
Falsa portada.....	iii
Asesor.....	iv
Dedicatoria:	v
Agradecimiento:	vi
Contenido	viii
Contenido de tablas	x
Contenido de graficos.....	xi
Resumen	xii
Abstrac.....	xiii
Introducción.....	xiv
CAPITULO I.....	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	17
1.2 Delimitación del problema.....	20
1.3 Formulación del problema	21
1.3.1 Problema general.....	21
1.3.2 Problemas específicos	21
1.4 Justificación	21
1.4.1 Social.....	21
1.4.2 Teórica.....	22
1.4.3 Metodológica.....	22

1.5 Objetivos	22
1.5.1 Objetivo general	22
1.5.2 Objetivos específicos.....	22
CAPITULO II.....	24
MARCO TEÓRICO	24
2.1 Antecedentes (nacionales e internacionales)	24
2.1.1 Antecedentes internacionales	24
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	26
2.2 Bases teóricas o científicas	29
2.2.1 Teoría del Liderazgo Transformacional.....	29
2.2.2 Teoría de la Cultura Organizacional	31
2.3 Marco Conceptual.....	35
CAPITULO III	37
HIPÓTESIS	37
3.1 Hipótesis General.....	37
3.2 Hipótesis Específicas	37
3.3 Variables	37
3.3.1 Variable Independiente: Liderazgo Transformacional.....	37
3.3.2 Variable Dependiente: Cultura Organizacional.	38
CAPÍTULO IV	39
METODOLOGÍA.....	39
4.1 Método de Investigación.....	39
4.1.1 Método Universal.....	39
4.1.2 Método Específico.....	39
4.2 Tipo de Investigación.....	39

4.3 Nivel de Investigación	39
4.4 Diseño de Investigación.....	40
4.5 Población y Muestra	40
4.5.1 Población.....	40
4.5.2 Muestra.....	41
4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	42
4.6 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	43
4.6.1 Técnicas de Recolección de Datos.....	43
4.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos.....	43
4.6.3 Validación y confiabilidad	43
4.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	45
4.7.1 En la estadística descriptiva:	45
4.7.2 En la estadística inferencial:.....	45
4.8 Aspectos Éticos de la Investigación.....	45
CAPITULO V	46
RESULTADOS	46
5.1 Descripción de resultados	46
5.1.1 Análisis de resultados	47
5.2 Contrastación de hipótesis	57
5.2.1 Hipótesis general	57
5.2.2 Hipótesis Específicas	59
ANALISI Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	65
CONCLUSIONES.....	70
RECOMENDACIONES	72
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	73

ANEXOS	76
ANEXO N°01: Matriz de consistencia	77
ANEXO N°02: Matriz de operacionalización de variables	79
ANEXO N° 3: Matriz de construcción del instrumento	81
ANEXO N°04: Instrumento de Investigación	86
ANEXO N° 05: Confiabilidad valida del instrumento	93
ANEXO N° 06: La data del procesamiento de datos	107
ANEXO N°05: Consentimiento informado	109
ANEXO N° 08: Fotos de la aplicación del instrumento.....	110

Contenido de tablas

Tabla 1 <i>Estadísticos de fiabilidad liderazgo transformacional</i>	44
Tabla 2 <i>Estadístico de fiabilidad cultura organizacional</i>	44
Tabla 3 <i>Escala de Vellis</i>	44
Tabla 4 <i>Prueba de normalidad</i>	46
Tabla 5 <i>Promedio de la variable liderazgo transformacional</i>	47
Tabla 6 <i>Promedio de la dimensión influencia idealizada</i>	48
Tabla 7 <i>Promedio de la dimensión motivación inspiracional</i>	49
Tabla 6 <i>Promedio de la dimensión estimulación intelectual</i>	50
Tabla 7 <i>Promedio de la dimensión consideración individualizada</i>	51
Tabla 8 <i>Promedio de la variable cultura organizacional</i>	52
Tabla 9 <i>Promedio de la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito</i>	53
Tabla 10 <i>Promedio de la dimensión credibilidad de los directivos de recursos humanos</i> .	54
Tabla 11 <i>promedio de la dimensión liderazgo en la gestión directiva</i>	55
Tabla 11 <i>promedio de la dimensión comunicación y equidad organizacional</i>	56
Tabla 12 <i>Escala de correlación</i>	57
Tabla 13 <i>Correlación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional</i>	58
Tabla 14 <i>Correlación entre la Influencia Idealizada y la Cultura Organizacional</i>	59
Tabla 15 <i>Correlación entre motivación inspiracional y la cultura organizacional</i>	61
Tabla 16 <i>Correlación entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional</i>	62
Tabla 16 <i>Correlación entre la consideración individualizada y la cultura organizacional</i>	64

Contenido de figuras

Figura 1 <i>Principales ventajas del liderazgo transformacional</i>	29
Figura 2 <i>Importancia de la Cultura Organizacional.</i>	32
Figura 3 <i>Dimensiones de la Cultura Organizacional.</i>	34
Figura 4 <i>Promedio de la variable liderazgo transformacional</i>	47
Figura 5 <i>Promedio de la dimensión influencia idealizada</i>	48
Figura 6 <i>Promedio de la dimensión motivación inspiracional</i>	49
Figura 7 <i>Promedio de la dimensión estimulación intelectual</i>	50
Figura 8 <i>Promedio de la dimensión consideración individualizada</i>	51
Figura 9 <i>Promedio de la variable cultura organizacional</i>	52
Figura 10 <i>Promedio de la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito</i> ...	53
Figura 11 <i>Promedio de la dimensión credibilidad de los directivos de recursos humanos</i>	54
Figura 12 <i>promedio de la dimensión liderazgo en la gestión directiva</i>	55
Figura 13 <i>promedio de la dimensión comunicación y equidad organizacional</i>	56
Figura 14 <i>Dispersión entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional</i> ...	58
Figura 15 <i>Dispersión entre la influencia idealizada y la cultura organizacional</i>	60
Figura 16 <i>Dispersión entre motivación inspiracional y la cultura organizacional</i>	61
Figura 17 <i>Correlación entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional</i>	63
Figura 18 <i>Dispersión entre la consideración individualizada y la cultura organizacional</i>	64

Resumen

La siguiente investigación, titulada “Liderazgo transformacional y cultura Organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020” tuvo como problema general de estudio: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020?, consecuentemente, el objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020., en respuesta al problema, la hipótesis general: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán – 2020. Para el cumplimiento de nuestros objetivos, y la prueba de hipótesis, utilizamos el enfoque cuantitativo, como método general el científico, de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental, la población se encontró conformada por 122 trabajadores municipales, la muestra fue de tipo probabilístico. Para la medición de las variables se utilizó el cuestionario, en escala ordinal de tipo Likerth, los cuales fueron validados por el juicio de expertos, y la confiabilidad sometido al estadístico Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0,934 para variable liderazgo transformacional y de 0,951 para la variable cultura organizacional. Nuestra conclusión principal fue: Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “r” = 0,990, lo cual nos afirma que, si se aplica un liderazgo transformacional adecuado, entonces la cultura organizacional mejorara en gran manera.

Palabras Clave: liderazgo transformacional y cultura organizacional.

Abstrac

The following research, entitled "Transformational leadership and Organizational culture in the district municipality of San Jerónimo de Tunán - 2020" had as a general study problem: What relationship exists between transformational leadership and organizational culture in the district municipality of San Jerónimo de Tunán - 2020 ?, consequently, the general objective: To determine the relationship that exists between transformational leadership and organizational culture in the district municipality of San Jerónimo de Tunán - 2020., in response to the problem, the general hypothesis: There is a significant relationship between transformational leadership and organizational culture in the district municipality of San Jerónimo de Tunán - 2020 .. For the fulfillment of our objectives, and hypothesis testing, we use the quantitative approach, as a general scientific method, of applied type, level correlational, non-experimental design, the population was made up of 80 municipal workers, the sample was non-probabilistic. To measure the variables, the questionnaire was used, on an ordinal Likert-type scale, which were validated by the expert judgment, and the reliability submitted to the Cronbach's Alpha statistic, the result of which was 0.934 for the transformational leadership variable and 0.951 for the organizational culture variable. Our main conclusion was: There is a direct relationship between transformational leadership and organizational culture in the district municipality of San Jerónimo de Tunán - 2020. Consequently, a high positive correlation is observed with an "r" = 0.990, which states that, if appropriate transformational leadership is applied, then the organizational culture will improve greatly.

Key Words: transformational leadership and organizational culture.

Introducción

A continuación, expongo la tesis titulada: “Liderazgo transformacional y cultura Organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020”. Las sociedades en su conjunto, necesitan de personas capacitadas y con liderazgos pertinentes para dinamizar los procesos y los cambios del mundo administrativo y sobre todo gubernamental. Así, el líder que transforma, es el líder con más probabilidades de desarrollarse profesionalmente, mientras que el líder que no tiene capacidad para transformar las amenazas en fortalezas, están destinados a no avanzar. Es así que nuestro objetivo es determinar la relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020. Esperando contrastar la hipótesis siguiente: Existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020. Por lo que el tipo de investigación será el aplicado, mientras que el nivel de investigación será el descriptivo correlacional. Pasando por un diseño de investigación propio del descriptivo correlacional, con dos variables que se relacionan entre sí. Por otro lado, se usará el método científico, descriptivo, para lo cual se utilizará la técnica de investigación de la encuesta y los instrumentos serán cuestionarios sobre ambas variables. Es así que se presenta la investigación con los siguientes capítulos:

CAPÍTULO I: En este capítulo se abordó la descripción de la realidad problemática, la justificación y los objetivos establecidos.

CAPÍTULO II: En este acápite se abordó el marco teórico, incluyendo los conceptos de las variables de la investigación y sus respectivas dimensiones.

CAPÍTULO III: En este capítulo se presenta la hipótesis general y específica, asimismo, se muestra la operacionalización de variables.

CAPÍTULO IV: En este capítulo mostramos la metodología empleada, para el logro de los objetivos.

CAPÍTULO V: En este capítulo mostraremos el presupuesto, cronograma y financiamiento de la presente investigación.

Las autoras

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La problemática que se presenta en nuestra investigación es la mala cultura organizacional presentada en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunan, cabe precisar que la cultura organizacional viene a ser según, (Llanos, 2016) Es un conjunto de valores y normas compartidas que controlan las interacciones entre los miembros de la organización y los clientes, proveedores y otras personas externas, es por ello que al no existir una cultura organizacional adecuada dentro de la Municipalidad, se están presentando inconvenientes como la falta de reconocimiento hacia los trabajadores que destacan y que son el motor de la Municipalidad, asimismo no existe credibilidad de parte de los gerentes municipales, por lo que no hay una adecuada comunicación y equidad organizacional.

Las causas que ocasionan la problemática que se vive en la Municipalidad es la falta de un liderazgo transformacional adecuado, el cual viene a ser según Covey (2020) refiere que el líder transformacional, busca los cambios en los aspectos: sociales, económicos, tecnológicos, culturales y políticas, resaltando que el líder transformacional está obligado en elevar el interés de sus seguidores, el desarrollo de la autoconciencia y aceptación de la misión organizacional y el bienestar del equipo, asimismo la falta de una influencia idealizada, y la motivación inspiracional que necesita todo trabajador, ya que a falta de una estimulación intelectual hace que se pierda el interés laboral de los trabajadores, porque sienten que no son considerados por el trabajo que desempeñan en su centro de labor.

Las consecuencias de no contar con un liderazgo transformacional, es el mal desempeño laboral por parte de los trabajadores, y con ello la falta de crecimiento para la población de

San Jerónimo de Tunan, ya que depende de la labor Municipal el avance y crecimiento de toda la población, asimismo se da la mala atención a los ciudadanos que acuden a la Municipalidad a solicitar tramites y estos resultan ser engorrosos, porque los trabajadores no se sienten motivados por lo cual brindan una mala atención.

La problemática también se presenta a nivel internacional donde la falta de un liderazgo transformacional es de suma importancia así como lo vemos en la ciudad e Pereira en Colombia donde (Bueno & Orozco, 2019) refieren que el clima organizacional tiene relación directa con el liderazgo transformacional, es así que se demuestra la importancia de un liderazgo transformacional en la Universidad Tecnológica de Pereira, asimismo en la ciudad de Azuay en Ecuador (Lema, 2017) nos menciona que el liderazgo cumple un rol importantísimo al momento de trabajar en la organización, puesto que a más de ser un puesto de dirección, éstos líderes velan por el bienestar de cada socio y de la organización, y trabajando para se cumplan los objetivos de una manera organizada, también mencionaremos a (Cortez, 2016) en la ciudad de Ambato del mismo país quien refiere que en la mayoría de los colaboradores el liderazgo transformacional es poco conocido el cual afecta en el clima organizacional, el mismo que repercute en el ambiente de trabajo y por ende en el trabajo en equipo y rendimiento laboral, por otro lado en la ciudad de Bogotá en Colombia (Murillo, 2020) refiere que si bien para este tipo de organización predomina un tipo de liderazgo transaccional, se debe estar en la capacidad de formar y desarrollar líderes con alta capacidad de influencia sobre sus colaboradores, capaz de combinar rasgos y características de los dos tipos de liderazgo de acuerdo con los resultados obtenidos y finalmente tenemos a (Moreira, 2019) en la ciudad de Milagro en Ecuador quien nos menciona que es necesario elaborar en las organizaciones un liderazgo ético, culto, de elementos y valores que permitan a las entidades tener una efectividad gerencial y con el que puedan llegar a los objetivos

organizacionales mediante los participantes, corroborando la importancia del liderazgo transformacional ya sea en las entidades publicas como en las privadas.

Del mismo modo a nivel nacional también se vive la misma situación así como lo vemos en la ciudad de Arequipa donde (Calderon & Velasquez, 2021) refiere que a mayor liderazgo adecuado para los trabajadores, mayor será la cultura organizacional que percibirá la municipalidad, con relación a sus valores, normas, creencias, símbolos y filosofía, logrando que se identifiquen los trabajadores con la municipalidad, asimismo en la ciudad de Lima (Rios & Horna, 2019) nos menciona que el liderazgo transformacional si tiene efecto en la Cultura Organizacional. Es decir, estadísticamente se pudo demostrar que el Liderazgo Transformacional en sus diferentes factores impacta positivamente en la Cultura Organizacional de la empresa, con este resultado se podrá lograr los objetivos planteados por la empresa y se hablaría de un lugar con Great Place To Work. En la misma ciudad también (Coronado, 2018) resalta que es necesario contar con el liderazgo transformacional, para así mejorar la cultura organizacional dentro de la municipalidad ya sin ellos se no se va a dar el avance ni de la municipalidad ni de la población donde se encuentra, así también (Retuerto, 2018) dice que el liderazgo transformacional tiene relación considerable con el clima organizacional, es decir a mayor liderazgo transformacional mejor clima organizacional y finalmente (Toribio, 2017) refiere que existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional según personal del área de Inspección y Fiscalización de la Oficina de Normalización Previsional en Lima, por lo que el liderazgo transformacional va a mejorar en gran manera la cultura organizacional y cualquier otro clima que se viva dentro de una entidad pública, como es en este caso la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunan.

1.2 Delimitación del problema

Las delimitaciones de la presente investigación, son las siguientes:

1.2.1 Delimitación Espacial

La investigación se realizó en la Municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunan. Institución que desempeña con los estándares necesarios para realizar los estudios y fue seleccionado en razón de investigar las variables de estudio.

1.2.2 Delimitación Temporal

Para los respectivos indicadores de estudio, se tomaron datos que se obtuvieron durante el año 2020.

1.2.3 Delimitación Conceptual

Liderazgo transformacional

Covey (2020) refiere que

El líder transformacional, busca los cambios en los aspectos: sociales, económicos, tecnológicos, culturales y políticas. El líder transformacional está obligado en elevar el interés de sus seguidores, el desarrollo de la autoconciencia y aceptación de la misión organizacional y el bienestar del equipo. (p. 56)

Cultura Organizacional

“Es un conjunto de valores y normas compartidas que controlan las interacciones entre los miembros de la organización y los clientes, proveedores y otras personas externas”

(Llanos, 2016, p.25).

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020?

1.3.2 Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre la Influencia Idealizada y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020?
2. ¿Qué relación existe entre la Motivación Inspiracional y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020?
3. ¿Qué relación existe entre la Estimulación Intelectual y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020?
4. ¿Qué relación existe entre la Consideración Individualizada y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020?

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación Social

El principal beneficiario con la presente investigación será la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunan, y con ello los trabajadores que laboran dentro, ya que con un adecuado liderazgo transformacional llevado a cabo en la Municipalidad, los trabajadores podrán ser motivados y podrán desempeñar un mejor trabajo, asimismo podrán plasmar sus ideas y ponerlas en práctica sin miedo a equivocarse.

1.4.2 Justificación Teórica

El presente trabajo de investigación permitirá aumentar el conocimiento con respecto al liderazgo transformacional y la cultura organizacional con las bases teóricas científicas que están plasmadas dentro de la investigación, asimismo la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunan, podrán ver el nivel de relación que existe entre ambas variables y determinar en que medida el liderazgo transformacional ayuda a mejorar la cultura organizacional.

1.4.3 Metodológica

Para lograr los objetivos de estudio, se acude al empleo de técnicas de investigación como el cuestionario y su procesamiento en el software SPSS versión 25 del cual obtendremos la escala de fiabilidad y con ello se logra conocer el nivel de relación que existe entre ambas variables.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.

1.5.2 Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre la Influencia Idealizada y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán -2020.
2. Determinar la relación que existe entre la Motivación Inspiracional y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020

3. Determinar la relación que existe entre la Estimulación Intelectual y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.
4. Determinar la relación que existe entre la Consideración Individualizada y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes (nacionales e internacionales)

2.1.1 Antecedentes internacionales

(Bueno & Orozco, 2019) Sustento la tesis titulada *“Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira”* para optar el grado de Magister en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional, en la Universidad Tecnológica de Pereira en Colombia, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira, la metodología empleada fue de tipo de estudio utilizado fue de tipo descriptivo-correlacional, cuyo diseño fue transversal, la muestra fue de 385 funcionarios y colaboradores administrativos de la Universidad Tecnológica de Pereira, asimismo concluyo que el clima organizacional tiene relación directa con el liderazgo transformacional, es así que se demuestra la importancia de un liderazgo transformacional en la Universidad Tecnológica de Pereira.

(Lema, 2017) Sustento la tesis titulada *“El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria: estudio de caso: red de productores agroecológica del austro - Provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016”* para optar el título de Magister en Gestión del Desarrollo Local y Comunitario, en la Pontificia Universidad del Ecuador, el objetivo fue analizar el liderazgo transformacional en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria en el caso de la Red de Productores Agroecológica del Austro - Provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016, la metodología empleada fue la científica, de enfoque cuantitativo,

asimismo concluyo que el liderazgo cumple un rol importantísimo al momento de trabajar en la organización, puesto que a más de ser un puesto de dirección, éstos líderes velan por el bienestar de cada socio y de la organización, y trabajando par se cumplan los objetivos de una manera organizada.

(Cortez, 2016) Sustento la tesis titulada ***“El liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores del Área administrativa en el Gobierno Municipal de Cantón Pillaro, Provincia de Tungurahua”*** para optar el título de Psicólogo Industrial en la Universidad Técnica de Ambato en Ecuador, tuvo como objetivo Investigar la incidencia del liderazgo transformacional en el Clima Organizacional que existe de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal del Cantón Pillaro, Provincia de Tungurahua, la metodología empleada fue de enfoque cualitativo y nivel exploratorio, la muestra estuvo conformado por 98 personas que colaboran en el área administrativa en el Gobierno Municipal del Cantón Pillaro, asimismo concluye que en la mayoría de los colaboradores el liderazgo transformacional es poco conocido el cual afecta en el clima organizacional, el mismo que repercute en el ambiente de trabajo y por ende en el trabajo en equipo y rendimiento laboral.

(Murillo, 2020) Sustento la tesis titulada ***“Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia”*** para optar el grado de Magister en Administración, en la Universidad del Rosario en Bogotá Colombia, tuvo como objetivo escribir, el índice general de clima organizacional y las relaciones entre los tipos de liderazgo transformacional y transaccional, con variables de clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia, la metodología empleada fue la científica, de tipo descriptivo,

la muestra fue de 685 colaboradores, asimismo concluyo que si bien para este tipo de organización predomina un tipo de liderazgo transaccional, la empresa debe estar en la capacidad de formar y desarrollar líderes con alta capacidad de influencia sobre sus colaboradores, capaz de combinar rasgos y características de los dos tipos de liderazgo de acuerdo con los resultados obtenidos.

(Moreira, 2019) Sustento la tesis titulada *“Estudio del liderazgo y cultura organizacional de los servidores públicos en los Hospitales del Ecuador”* para optar el título profesional de Ingeniero en Sistemas e Informática, en la Universidad Estatal de Milagro en Ecuador, tuvo como objetivo estudiar como es el liderazgo y la cultura organizacional de los servidores públicos en los Hospitales del Ecuador, asimismo la metodología empleada fue la científica de enfoque cualitativo, la muestra fue de 158 trabajadores del Hospital General – Babahoyo, asimismo concluye que Es necesario elaborar en las organizaciones un liderazgo ético, culto, de elementos y valores que permitan a las entidades tener una efectividad gerencial y con el que puedan llegar a los objetivos organizacionales mediante los participantes.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

(Calderon & Velasquez, 2021) Sustento la tesis titulada *“Relación del liderazgo y la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sachaca - Arequipa 2019”*, para optar el título profesional de Licenciado en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, tuvo como objetivo determinar la relación entre el Liderazgo y la Cultura Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sachaca - Arequipa 2019, la metodología empleada fue cuantitativa, diseño no experimental, de tipo aplicada y nivel correlacional, la muestra fue de 161 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sachaca, asimismo concluye que a mayor liderazgo adecuado para los

trabajadores, mayor será la cultura organizacional que percibirá la municipalidad, con relación a sus valores, normas, creencias, símbolos y filosofía, logrando que se identifiquen los trabajadores con la municipalidad.

(Rios & Horna, 2019) Sustento la tesis titulada ***“Liderazgo Transformacional y su impacto en la Cultura Organizacional en las empresas pertenecientes a la Asociación Alpaca del Perú, año 2018”*** para optar el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas en Lima, Tuvo como objetivo determinar el impacto del liderazgo transformacional en la cultura organizacional en las empresas pertenecientes a la Asociación Alpaca del Perú, año 2018, la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica hipotética deductiva, de diseño no experimental y nivel descriptivo, la muestra fue de 86 trabajadores de las empresas pertenecientes a la Asociación Civil Alpaca del Perú, asimismo concluyo que el liderazgo transformacional si tiene efecto en la Cultura Organizacional. Es decir, estadísticamente se pudo demostrar que el Liderazgo Transformacional en sus diferentes factores impacta positivamente en la Cultura Organizacional de la empresa, con este resultado se podrá lograr los objetivos planteados por la empresa y se hablaría de un lugar con Great Place To Work.

(Coronado, 2018) Sustento la tesis ***titulada “Aplicación de un programa de liderazgo transformacional en la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de Huaura 2017”***, para optar el Grado Académico de Doctor en Administración, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en Huacho, Lima, tuvo como objetivo determinar en qué medida la aplicación del programa de liderazgo transformacional mejora la cultura organizacional de la mencionada municipalidad en el periodo 2017, La metodología empleada fue el enfoque cuantitativo, la investigación fue

aplicada, el diseño de la investigación cuasi experimental, la muestra estuvo conformada por 60 trabajadores de la municipalidad, La aplicación de un programa de liderazgo transformacional surte efectos significativos en la cultura organizacional de la municipalidad Provincial de Huaura -2017.

(Retuerto, 2018) Sustento la tesis titulada ***“El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de El Agustino–Lima, 2017”***, para optar el grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo en Lima, tuvo como objetivo determinar de que manera se relaciona el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de El Agustino – Lima, 2017, la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental, la muestra fue de 70 trabajadores de la Municipalidad del Distrito de El Agustino, asimismo concluye que El liderazgo transformacional tiene relación considerable con el clima organizacional, es decir a mayor liderazgo transformacional mejor clima organizacional.

(Toribio, 2017) Sustento la tesis titulada ***“Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal del área de inspección y fiscalización de la oficina de normalización previsional, Lima 2016”*** para optar el grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo en Lima, Tuvo como objetivo, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la Cultura Organizacional según personal del área de Inspección y Fiscalización de la Oficina de Normalización Previsional, Lima 2016, la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica hipotética deductiva, de diseño no experimental y nivel descriptivo, la muestra fue de 108 trabajadores del área de Inspección y Fiscalización de la Oficina de Normalización Previsional, asimismo concluye que existe relación directa y significativa entre el liderazgo

transformacional y la cultura organizacional según personal del área de Inspección y Fiscalización de la Oficina de Normalización Previsional, Lima 2016.

2.2 Bases teóricas o científicas

2.2.1 V1: Liderazgo Transformacional

Covey (2020) refiere que

El líder transformacional, busca los cambios en los aspectos: sociales, económicos, tecnológicos, culturales y políticas. El líder transformacional está obligado en elevar el interés de sus seguidores, el desarrollo de la autoconciencia y aceptación de la misión organizacional y el bienestar del equipo. (p. 56)

Figura 1
Principales ventajas del liderazgo transformacional



Por otro lado, enfatiza que el liderazgo dentro de la perspectiva transformadora cumple con estimar la transformación de actitudes y sobre todo de valores para buscar la optimización de la entidad, de la empresa o de la institución. Para ello, se busca movilizar los compromisos y sobre todo estimar las visiones frente a los organismos y a las dinámicas económicas y financieras.

Mientras que se afirma que las diversas personas e individuos, buscan formar el espíritu empresarial y de liderazgo en las personas, haciendo que estas cumplan con los objetivos y los anhelos personales y grupales. Haciendo que la motivación, las consideraciones individuales y sobre todo las estimulaciones académicas se vean nutridas por los cambios vertiginosos en el mundo de la administración.

2.2.1.1 Dimensiones de Liderazgo Transformacional

D1: Influencia idealizada

Warren (2008) refiere que

También denominada carisma demuestra un rol para sus seguidores, demostrando consideración por las necesidades de los otros, incluso sobre sus propias necesidades, compartiendo riesgos con los seguidores, siendo consistente y mostrando altos estándares de conducta ética y moral. El líder es respetado, admirado y tiene la confianza de quienes le siguen, siendo modelos de identificación e imitación. (p.123)

D2: Motivación Inspiracional

Warren (2008) refiere que

La práctica de este componente supone; inspirar a los seguidores, retándolos y proporcionando sentido y significado en su trabajo. Fomentar un sentido de equipos, entusiasmo y optimismo. Los líderes involucran a sus seguidores en visionar el futuro y les comunican claramente sus expectativas. (p.132)

D3: Estimulación Intelectual

Warren (2008) refiere que

Los líderes transformadores estimulan el esfuerzo de sus seguidores para ser más creativos e innovadores, ayudándolos a cuestionar supuestos, replanteando problemas y aproximando viejas situaciones con nuevas perspectivas. (p.142)

D4: Consideración Individualizada

Warren (2008) refiere que

El liderazgo se centra en las transformaciones individuales. Las mismas que son llevadas y traducidas a nivel colectivo a través de los seguidores y los innovadores más cercanos a la empresa, institución u organización. (p.144)

2.2.2 V2: Cultura Organizacional

“Es un conjunto de valores y normas compartidas que controlan las interacciones entre los miembros de la organización y los clientes, proveedores y otras personas externas" (Llanos, 2016, p.25).

“Influye en ella dos corrientes del pensamiento cultural; la que observa directamente los patrones de conducta, el lenguaje y uso de objetos materiales de la organización y la otra corriente se refiere a las ideas, valores y creencias comunes” (Gelanzé, 2014, p.20).

“Es un conjunto de supuestos o creencias compartidos por los miembros de una organización” (Robbins & Judge, 2009, p.78).

Importance de la Cultura Organizacional

Figura 2

Importancia de la Cultura Organizacional.



Elaboración Propia.

Tabla 3

Importancia de la Cultura Organizacional.

N° IMPORTANCIA DE CULTURA ORGANIZACIONAL	
A.	EFFECTIVIDAD Y POSICIÓN COMPETITIVA
B.	IDENTIDAD, PERTENENCIA Y COMPROMISO
C.	INFLUENCIA INTERNA Y EXTERNA

Nota: Elaboración Propia.

A. Efectividad competitiva

“Sirve para incrementar la efectividad organizacional porque controla la forma en que sus integrantes toman decisiones” (Llanos, 2016, p.58).

B. Compromiso identitario

Llanos (2016) afirma que

La cultura dentro de las organizaciones, van cumpliendo una serie de sentidos y sobre todo de pertenencias en el ámbito de cooperación de miembros. Para ello, las personas o también los involucrados cumplen con compartir valores y normas que

las hacen suyas para el éxito y la transformación constante de la empresa o entidad.
(p.59)

C. Influencias

Las influencias se dan a nivel interno y también a nivel externo. Entre estos aspectos se relaciona la empresa o la entidad para interactuar con el mundo o con la realidad global, con la finalidad de establecer influencias inductivas o deductivas.

2.2.2.1 Dimensiones de la Cultura Organizacional

“Es posible establecer diversas dimensiones para estudiar y aclarar la cultura organizada y transformadora. Donde los procesos de gestión, estas dimensiones que siendo susceptibles de ser percibidos por los miembros de la organización posibiliten reconocerlos y valorarlos” (Llanos, 2016, p.26)

D1: Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito

Gelanzé (2014). Refiere que

Determina como perciben al esfuerzo dentro de una organización, si esto es valorado y reconocido por los líderes como un factor de éxito y en función de ello si existe un ambiente, políticas claras y la retroalimentación respetiva para un trabajo comprometido, eficaz y eficiente de parte de los miembros de la organización. (p.22)

D2: Credibilidad de los Directivos y las Relaciones Humanas

“La credibilidad se desarrolla como parte de una estructura para estimar los niveles de interacción de las autoridades, ya sean a nivel institucional o también a nivel organizacional” (Gelanzé, 2014, p.28).

D3: Liderazgo en Gestión Directiva

Gelanzé, (2014) menciona que

El liderazgo se desarrolla dentro de la gestión de directivas, para que las autoridades o las personas dentro de las entidades puedan cumplir con estructuras de liderazgo y sobre todo con directivas, en beneficio de la dinámica gubernamental ya sea interna o externa. (p.32)

D4: Comunicación y Equidad Organizacional

Gelanzé, (2014) refiere que

La comunicabilidad y sobre todo el trabajo equitativo, se desarrollan a través de la interacción de la organización y de las creencias, programaciones, acciones y sobre todo de resultados. Estos se generan o desarrollan para estimar y desplegar conocimientos a través de interacciones evolutivas y sobre todo de sostenibilidad.

(p.36)

Figura 3
Dimensiones de la Cultura Organizacional.



2.3 Marco Conceptual

Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformador se centra en la idea de cambiar lo que debe de ser cambiado dentro de una institución, organización o empresa.

Influencia idealizada

Demuestra consideración por las necesidades de los otros, incluso sobre sus propias necesidades, compartiendo riesgos con los seguidores, siendo consistente y mostrando altos estándares de conducta ética y moral.

Motivación inspiracional

La práctica de este componente supone; inspirar a los seguidores, retándolos y proporcionando sentido y significado en su trabajo. Fomentar un sentido de equipos, entusiasmo y optimismo.

Estimulación intelectual

Proceso dinámico donde se evidencia la capacidad de aprendizaje

Consideración individualizada

Tiene el líder por sus colaboradores, por sus necesidades y su respuesta a éstas de una manera adecuada para satisfacerlas

Cultura organizacional

Es el conjunto de ideas, prácticas y valores que tienen en común los diversos agentes de una misma entidad.

Reconocimiento del Esfuerzo como factor de Éxito.

Es una necesidad fundamental de todos los seres humanos, y es por eso que es igual de esencial para la salud de los trabajadores y de los equipos de una organización.

Credibilidad de los directivos de Recursos Humanos.

Es lo que se desarrolla como parte de una estructura para estimar los niveles de interacción de las autoridades

Liderazgo en la Gestión Directiva.

Emerge como uno de los aspectos más importantes que en la actualidad requiere toda una organización.

Comunicación y equidad organizacional.

Es la confianza en los responsables de la toma de decisiones conforma sus expectativas sobre su futuro dentro de la organización.

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán – 2020.

3.2 Hipótesis Específicas

1. Existe una relación positiva entre la Influencia Idealizada y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.
2. Existe una relación positiva entre la Motivación Inspiracional y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.
3. Existe una relación positiva entre la Estimulación Intelectual y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.
4. Existe una relación positiva entre la Consideración Individualizada y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.

3.3 Variables (Definición conceptual y operacional)

3.3.1 Variable Independiente: Liderazgo Transformacional.

A. Definición Conceptual

Covey (2020) refiere que

El líder transformacional, busca los cambios en los aspectos: sociales, económicos, tecnológicos, culturales y políticas. El líder transformacional está obligado en elevar el interés de sus seguidores, el desarrollo de la autoconciencia y aceptación de la misión organizacional y el bienestar del equipo. (p. 56)

Definición Operacional

“Se materializa desde diversos procedimientos que se desarrollan para evaluar diversos riesgos y objetivos planificados dentro de una determinada organización. Todo ello, dentro de una organización o de ciertos procedimientos para mejorar la orientación y la consecución de objetivos”.

3.3.2 Variable Dependiente: Cultura Organizacional.

A. Definición Conceptual

“Es un conjunto de valores y normas compartidas que controlan las interacciones entre los miembros de la organización y los clientes, proveedores y otras personas externas” (Llanos, 2016), p.25).

B. Definición Operacional

“La operacionalidad de la Cultura Organizacional, se dinamiza a través de diversas actividades que se desarrollan en un tiempo y espacio determinado para el logro de diversos objetivos, dentro de la Cultura Organizacional. Todo ello, de manera planificada y desde diversos canales para la obtención de logros”.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

4.1.1 Método Universal

El método de investigación utilizado es el método científico, porque:

“Es el camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permiten alcanzar un resultado o un objetivo” Hernández Sampieri & Mendoza Torres, (2018)

4.1.2 Método Específico

“El método descriptivo, del cual es aquel método que permiten direccionar la investigación científica” Valderrama, (2017, p.61).

4.2 Tipo de Investigación

“El tipo de investigación es la aplicada debido a que se interesa en la aplicación de los conocimientos teóricos para solucionar problemas específicos de la vida cotidiana generando bienestar a la Sociedad” (Valderrama & Jaimes, 2019, p.250).

4.3 Nivel de Investigación

“El nivel de la investigación fue correlacional, porque asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” Según (Hernández et al., 2014, p.95).

4.4 Diseño de Investigación

Según (Hernández et al., 2014) El diseño general fue el no experimental que podría definirse, como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables” (p.152).

“El esquema del presente diseño fue el siguiente”, según Sánchez y Reyes (2009):



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la V.1.

O2 = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables

4.5 Población y Muestra

4.5.1 Población

“La población para es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (Carrasco, 2016, p. 236). Tal como se detalla a continuación:

Tabla 1
Relación de la población

ENTIDAD: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERONIMO DE TUNAN – JUNIN								
Órganos O Unidades Orgánicas (1)	CLASIFICACIÓN (2)							TOTAL (3)
	FP	EC	SP DS	SP EJ	SP ES	SP AP	RE	
Alcaldía	1							1
Gerencia Municipal		1			2	1		4
Órgano de Control Institucional			1		2			3
Procuraduría Pública Municipal		1			1	1		3
Gerencia de Asesoría Jurídica		1			2	1		4
Gerencia de Planeamiento Y Presupuesto		1		2	2	1		6
Secretaria General		1			3	4		8
Gerencia de Administración Y Finanzas		1		1	3	5		10
Gerencia de Infraestructura Pública		1			10	1		12
Gerencia de Servicios Municipales		10			10	30	5	55
Gerencia de Administración Tributaria		1		1	2	1		5
Gerencia de Género, Desarrollo Social Y Económico				1	8	1		12
Total (4)	1	18	1	5	45	47	5	122
(5) Total, Ocupados					42			
(6) Total, Previstos					80			
(7) Total, General					122			

4.5.2 Muestra

“La población para es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (Carrasco, 2016, p. 236). Para lo cual la población estará conformada por 50 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunan, tal como se detalla a continuación.

Tabla 2
Muestra encuestada

ENTIDAD: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERONIMO DE TUNAN – JUNIN	
Órganos O Unidades Orgánicas	__ TOTAL
Órgano de Control Institucional	3
Procuraduría Pública Municipal	3
Gerencia de Asesoría Jurídica	4
Gerencia de Planeamiento Y Presupuesto	6
Secretaría General	8
Gerencia de Administración Y Finanzas	5
Gerencia de Infraestructura Pública	5
Gerencia de Servicios Municipales	10
Gerencia de Administración Tributaria	1
Gerencia de Género, Desarrollo Social Y Económico	5
Total	50
Total, General	50

Nota: Elaboración propia

En los criterios de inclusión están considerados aquellos trabajadores que accedieron a ser encuestados apoyando al desarrollo de la presente investigación, asimismo dentro de los criterios de exclusión se encuentran aquellos trabajadores que no encontraban en el centro de labor al momento de la encuesta y aquellos que no quisieron ser encuestados.

4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

El Liderazgo Transformacional y la Cultura Organizacional, fueron medidos a través de los cuestionarios que se aplicaron a los sujetos del estudio científico. Para ello, se operacionalizaron las variables y se construyeron los ítems respectivos para la evaluación de estas dos variables de estudio.

4.6 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

4.6.1 Técnicas de Recolección de Datos.

La técnica que se utilizó fue la Encuesta, “Las técnicas de recolección de datos son los medios por las cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos del estudio. La técnicas varían y se seleccionan considerando el método de investigación que se emplee”(Sánchez & Reyes, 2009, p. 149).

4.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos.

Según (Hernández et al., 2014c) se utilizó el cuestionario, que “se basa en preguntas que pueden ser cerradas o abiertas, sus preguntas pueden ser auto administrados, entrevista personal o telefónica, vía internet” y escala de actitudes(Escalamiento tipo Likert, diferencial semántico, escaleo grama de Guttman)” (p. 196).

4.6.3 Validación y confiabilidad

4.6.3.1 Validación

“En la presente investigación, la validez de los instrumentos se realizó a través de una evaluación para analizar la validez del contenido, para lo cual se otorgó un formato de validación a cada uno de los expertos, en el cual se da la opinión de los profesores de la Universidad Peruana Los Andes”.

4.6.3.2 Confiabilidad

“La confiabilidad se realizó, a través del estadístico Alfa de Cronbach para cada variable de estudio. A continuación, presentamos los valores obtenido en las tablas siguientes”

Tabla 3
Estadísticos de fiabilidad liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	32

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla 4
Estadístico de fiabilidad cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	30

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla 5
Escala de Vellis

“Por debajo de .60”	“Es inaceptable”
“De .60 a .65”	“Es indeseable”
“Entre .65 y .70	“Es mínimamente aceptable”
“De .70 a .80”	“Es respetable”
“De .80 a .90”	“Es muy buena”

Fuente: Elaboración propia SPSS25

“Tomando en uso el programa SPSS versión 25, calculamos el nivel de confiabilidad de nuestro primer instrumento liderazgo transformacional, compuesto por 32 preguntas cuyo *Alfa de Cronbach* de 0.934 y de acuerdo a la escala de Vellis; asimismo para el segundo instrumento cultura organizacional se obtuvo un *Alfa de Cronbach* de 0,951 de los 30 elementos, el cual según la escala de Vellis, es muy buena”.

4.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

4.7.1 En la estadística descriptiva:

Se utilizó una distribución de frecuencia en tablas y gráficos con el cual se explicaron los resultados de la investigación.

4.7.2 En la estadística inferencial:

Para la correlación y prueba de la hipótesis se utilizó el estadístico Rho Spearman según el estadístico Shapiro Wilk.

4.8 Aspectos Éticos de la Investigación

En el avance de la presente investigación se está procediendo, respetando los principios de ética, según el reglamento de grados y títulos de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables, de la Universidad Peruana Los Andes. Artículo 30° Normas de comportamiento ético de quienes investigan, donde refieren que la investigación debe ser original y convincente, asimismo aseguramos la validez, fiabilidad y credibilidad de la misma, haciéndonos responsables de las consecuencias que pudieran acarrear si se incumple con las normas éticas, por otro lado, se garantiza la confidencialidad y anonimato de los sujetos de análisis que sirven como muestra en la investigación, también se cumplen las normas institucionales siendo una investigación original sin plagios identificándonos como autores del proyecto de investigación.

CAPITULO V
RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

Si $N < 50$ entonces usamos Shapiro-Wilk

H_0 : La distribución es normal

H_1 : La distribución no es normal

Tabla 6
Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,212	50	,000	,826	50	,000
Cultura organizacional	,167	50	,001	,850	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Con 50 encuestados en la relación de las dos variables, acorde con la Prueba de Shapiro – Wilk, nos muestra un nivel de significancia menor a 0.000, $\text{Sig E } 0,000 > 0.05$ Sig T, es decir los datos de la muestra no son normales, y emplearemos la prueba de hipótesis el estadístico Rho de Spearman.

5.1.1 Análisis de resultados

Tabla 7

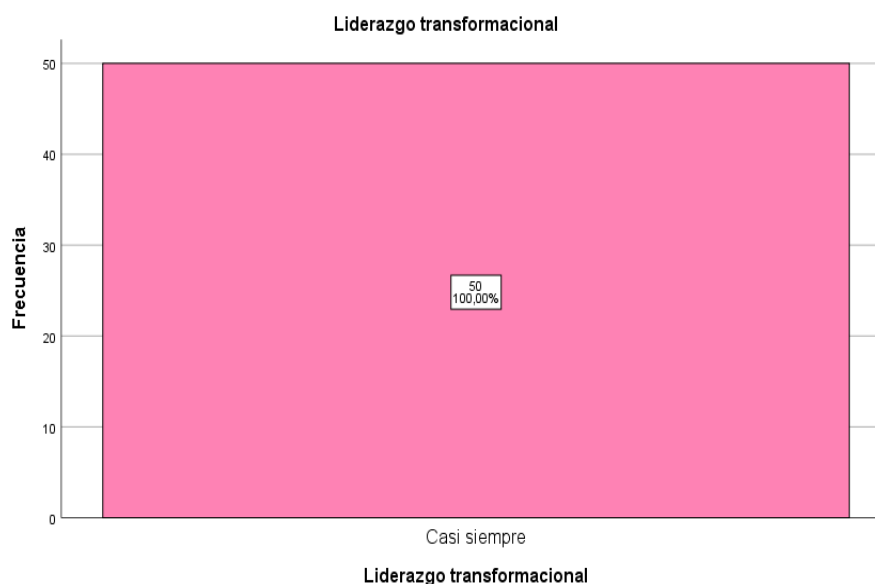
Promedio de la variable liderazgo transformacional

Liderazgo transformacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	50	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 4

Promedio de la variable liderazgo transformacional



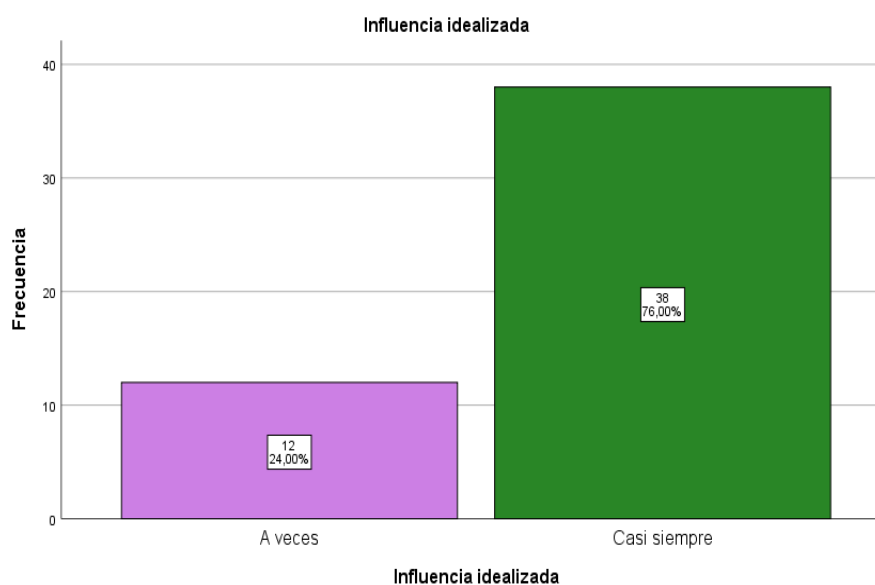
Interpretación: De acuerdo a los 50 encuestados, el 50% (100) manifestaron casi siempre; de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunan, mencionaron que casi siempre es aceptable el liderazgo transformacional y la manera cómo influyen en los trabajadores.

Tabla 8
Promedio de la dimensión influencia idealizada

Influencia idealizada					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	24,0	24,0	24,0
	Casi siempre	38	76,0	76,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 5
Promedio de la dimensión influencia idealizada



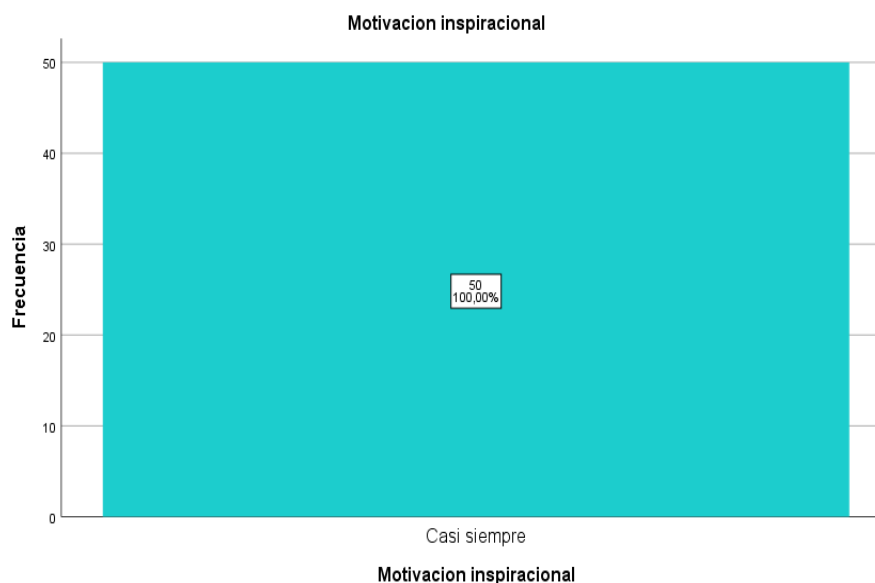
Interpretación: De acuerdo a los 50 encuestados, el 24 % (12) mencionaron que a veces y el 76% (38) manifestaron casi siempre; de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunan, mencionaron que casi siempre el carisma que se da por la influencia idealizada genera confianza entre los trabajadores.

Tabla 9
Promedio de la dimensión motivación inspiracional

Motivacion inspiracional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	50	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Figura 6
Promedio de la dimensión motivación inspiracional



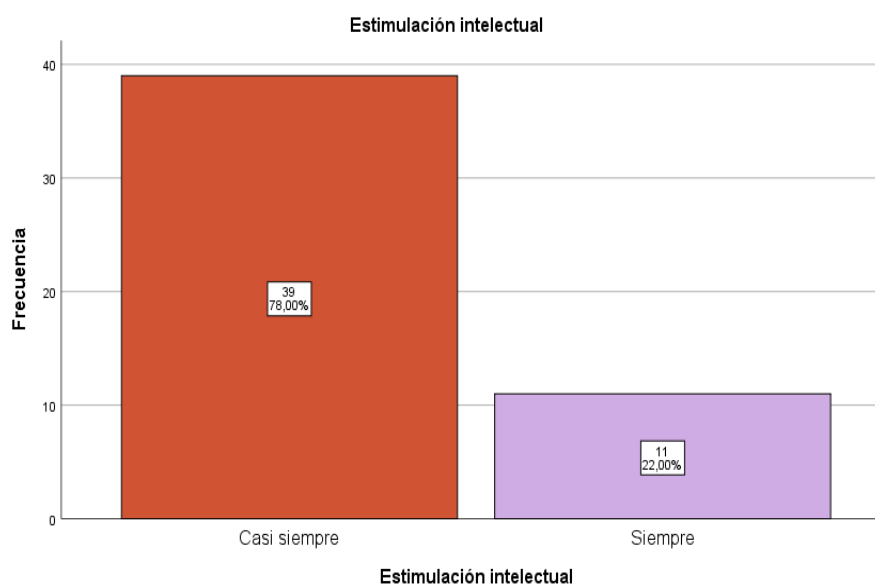
Interpretación: De acuerdo a los 50 encuestados, el 50% (100) manifestaron casi siempre; de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunan, mencionaron que casi siempre el líder tiene la habilidad de generar optimismo y fortaleza en los demás trabajadores.

Tabla 10
Promedio de la dimensión estimulación intelectual

Estimulación intelectual					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	39	78,0	78,0	78,0
	Siempre	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 7
Promedio de la dimensión estimulación intelectual



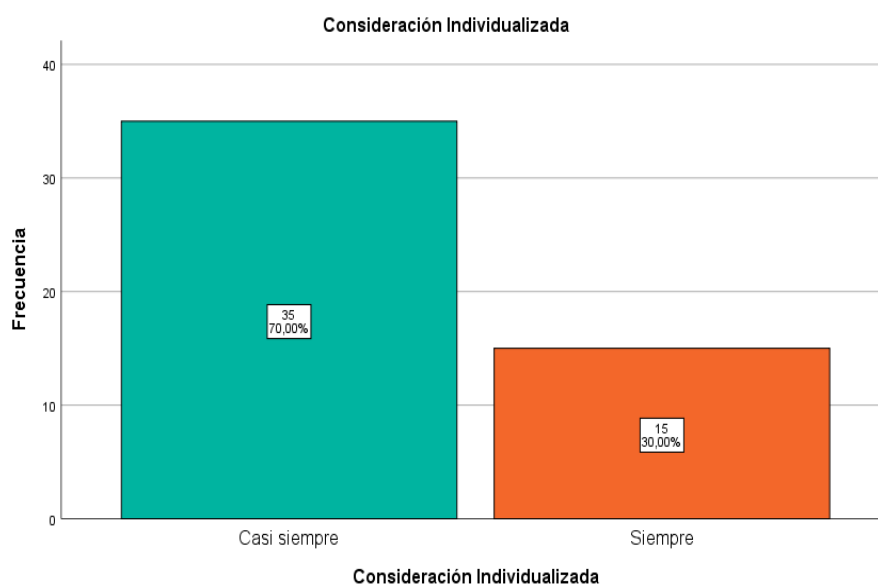
Interpretación: De acuerdo a los 50 encuestados, el 78 % (39) mencionaron que casi siempre y el 22% (11) manifestaron siempre; de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunan, mencionaron que casi siempre el líder enfrenta los obstáculos que se presentan.

Tabla 11
Promedio de la dimensión consideración individualizada

Consideración Individualizada					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	35	70,0	70,0	70,0
	Siempre	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 8
Promedio de la dimensión consideración individualizada



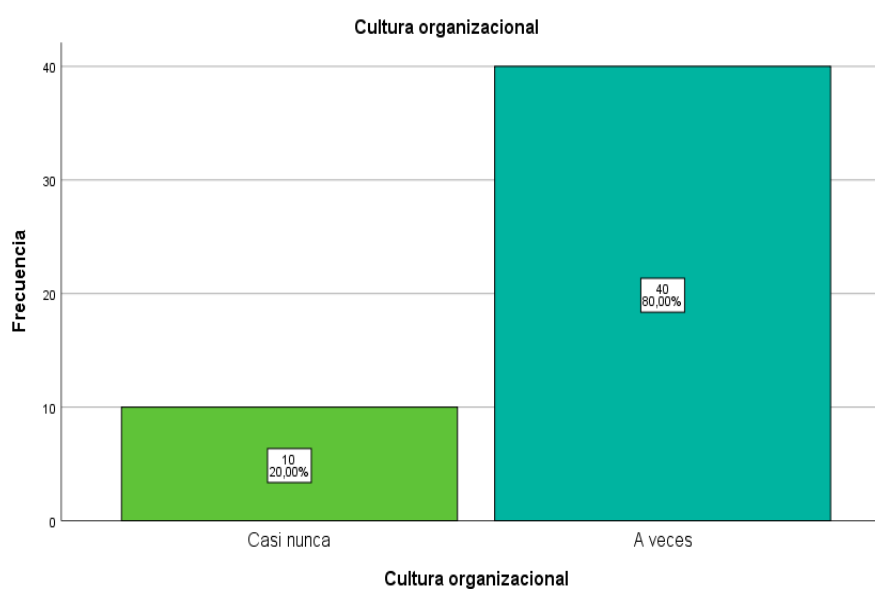
Interpretación: De acuerdo a los 50 encuestados, el 70% (35) mencionaron que casi siempre y el 30% (15) manifestaron siempre; de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunan, mencionaron que casi siempre son atendidos frente a las necesidades que cada presentan.

Tabla 12
Promedio de la variable cultura organizacional

Cultura organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	20,0	20,0	20,0
	A veces	40	80,0	80,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 9
Promedio de la variable cultura organizacional



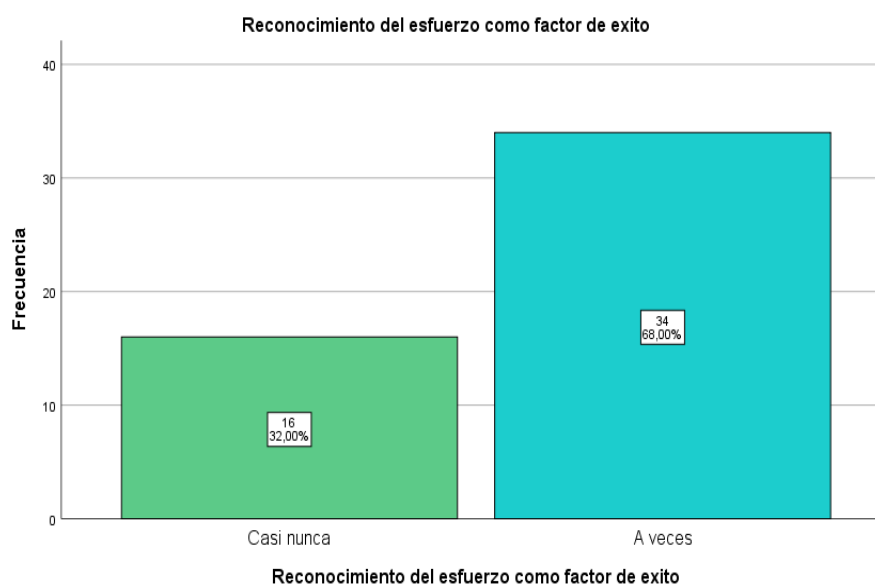
Interpretación: De acuerdo a los 50 encuestados, el 20% (10) manifestaron que casi nunca y el 80% (40) manifestaron a veces; de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunan, mencionaron que solamente a veces son cumplidas aquellas normas y valores que son establecidos.

Tabla 13
Promedio de la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito

Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	16	32,0	32,0	32,0
	A veces	34	68,0	68,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 10
Promedio de la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito



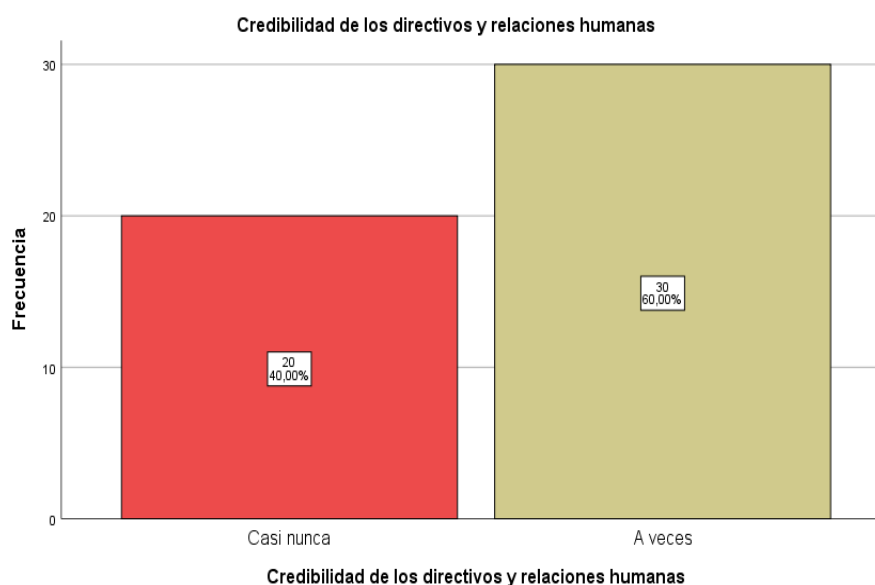
Interpretación: De acuerdo a los 50 encuestados, el 32% (16) manifestaron que casi nunca y el 68% (34) manifestaron a veces; de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunan, mencionaron que solamente a veces reconocen el esfuerzo de los trabajadores, por más que ellos se esfuercen.

Tabla 14
Promedio de la dimensión credibilidad de los directivos de recursos humanos

Credibilidad de los directivos y relaciones humanas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	20	40,0	40,0	40,0
	A veces	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 11
Promedio de la dimensión credibilidad de los directivos de recursos humanos



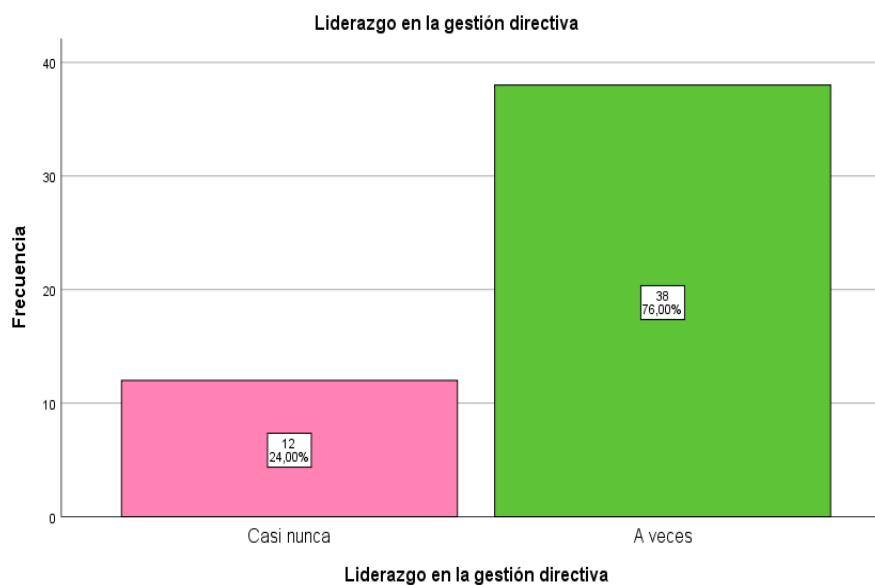
Interpretación: De acuerdo a los 50 encuestados, el 40% (20) manifestaron que casi nunca y el 60% (30) manifestaron a veces; de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunan, mencionaron que solamente a veces se estimula los niveles de interacción para las autoridades tanto en un nivel institucional como en un nivel organizacional.

Tabla 15
promedio de la dimensión liderazgo en la gestión directiva

Liderazgo en la gestión directiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	12	24,0	24,0	24,0
	A veces	38	76,0	76,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 12
promedio de la dimensión liderazgo en la gestión directiva



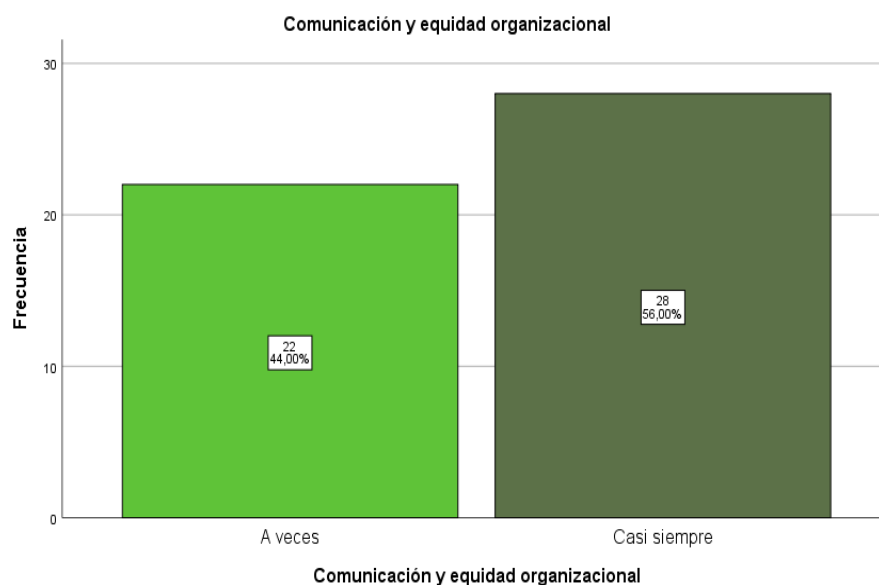
Interpretación: De acuerdo a los 50 encuestados, el 24% (12) manifestaron que casi nunca y el 76% (38) manifestaron a veces; de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunan, mencionaron que solamente a veces el liderazgo de los directivos opera de manera correcta en función a los trabajadores.

Tabla 16
promedio de la dimensión comunicación y equidad organizacional

Comunicación y equidad organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	22	44,0	44,0	44,0
	Casi siempre	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 13
promedio de la dimensión comunicación y equidad organizacional



Interpretación: De acuerdo a los 50 encuestados, el 44% (22) manifestaron que a veces y el 56% (28) manifestaron casi siempre; de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunan, mencionaron que casi siempre existe una comunicación adecuada entre los directivos y los trabajadores.

5.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 17

Escala de correlación

“-1”	“Relación negativa grande y perfecta”
“(-0,9 a -0,99)”	“Relación negativa muy alta”
“(-0,7 a -0,89)”	“Relación negativa alta”
“(-0,4 a -0,69)”	“Relación negativa moderada”
“(-0,2 a -0,39)”	“Relación negativa baja”
“(-0,01 a -0,19)”	“Relación negativa muy baja”
“0”	“Nula”
“(0,0 a 0,19)”	“Relación positiva muy baja”
“(0,2 a 0,39)”	“Relación positiva baja”
“(0,4 a 0,69)”	“Relación positiva moderada”
“(0,7 a 0,89)”	“Relación positiva alta”
“(0,9 a 0,99)”	“Relación positiva muy alta”
“1”	“Relación positiva grande y perfecta”

5.2.1 Hipótesis general

HG: “Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.”.

Ho: “No Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.”.

Ho: $\rho=0$

H1: “Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.”.

Ho: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 18
Correlación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional

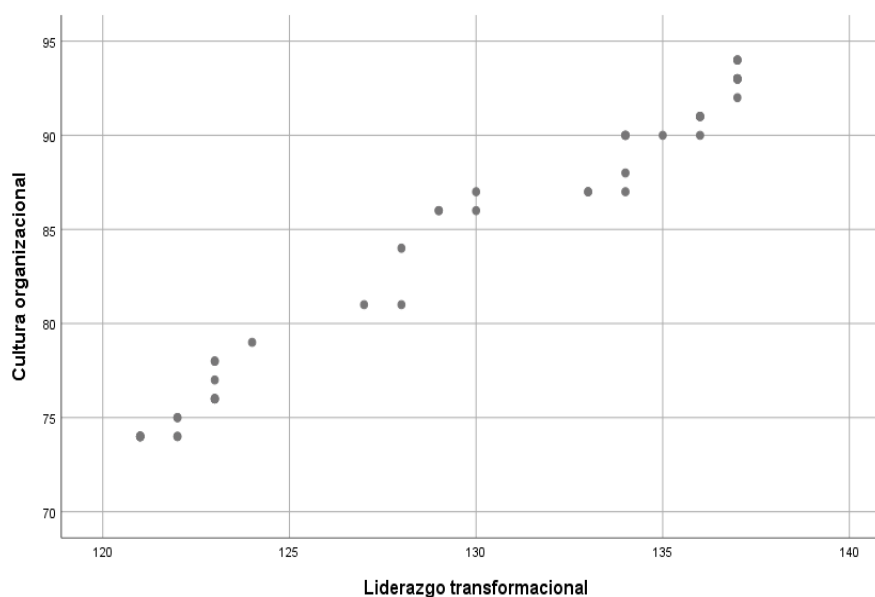
		Correlaciones		
			Liderazgo transformacional	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,990**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,990**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: Elaboración propia SPSS2

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “ r ” = 0,990, lo cual nos afirma que, si se aplica un liderazgo transformacional adecuado, entonces la cultura organizacional mejorara en gran manera.

Figura 14
Dispersión entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional



Fuente: Elaboración propia SPSS25

5.2.1 Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

HG: “Existe relación directa entre la Influencia Idealizada y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.”.

Ho: “No Existe relación directa entre la Influencia Idealizada y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.”.

Ho: $\rho=0$

H1: “Existe relación directa entre la Influencia Idealizada y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.”.

Ho: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 19

Correlación entre la Influencia Idealizada y la Cultura Organizacional

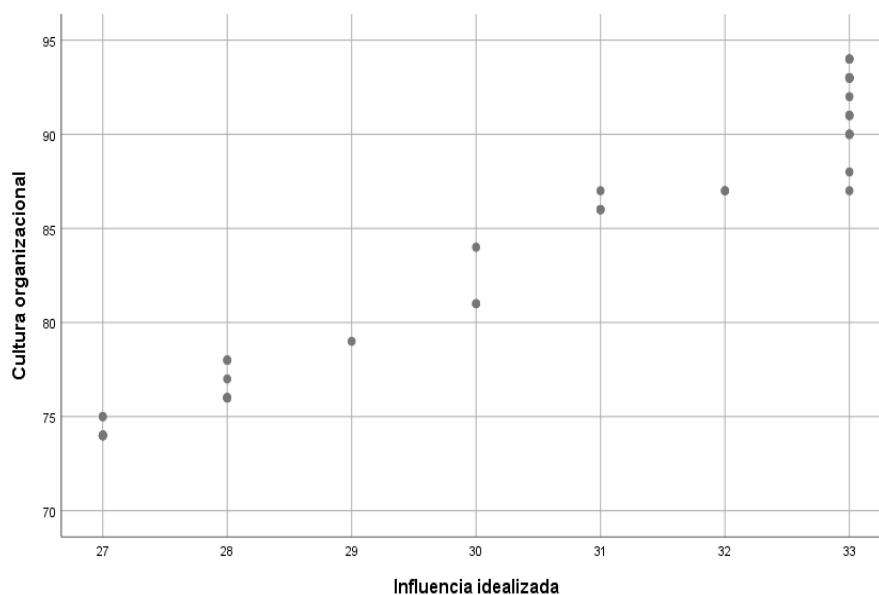
		Correlaciones		
			Influencia idealizada	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,958**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Cultura organizacional	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,958**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe relación directa entre la Influencia Idealizada y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “r” = 0,958, lo cual nos afirma que, si existe una influencia idealizada, entonces las normas y valores establecidos se cumplirán positivamente.

Figura 15
Dispersión entre la influencia idealizada y la cultura organizacional



Fuente: Elaboración propia SPSS25

Hipótesis específica 2

HG: “Existe relación directa entre la motivación inspiracional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.”.

Ho: “No Existe relación directa entre la motivación inspiracional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.”.

Ho: $\rho=0$

H1: “Existe relación directa entre la motivación inspiracional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.”.

Ho: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 20
Correlación entre motivación inspiracional y la cultura organizacional

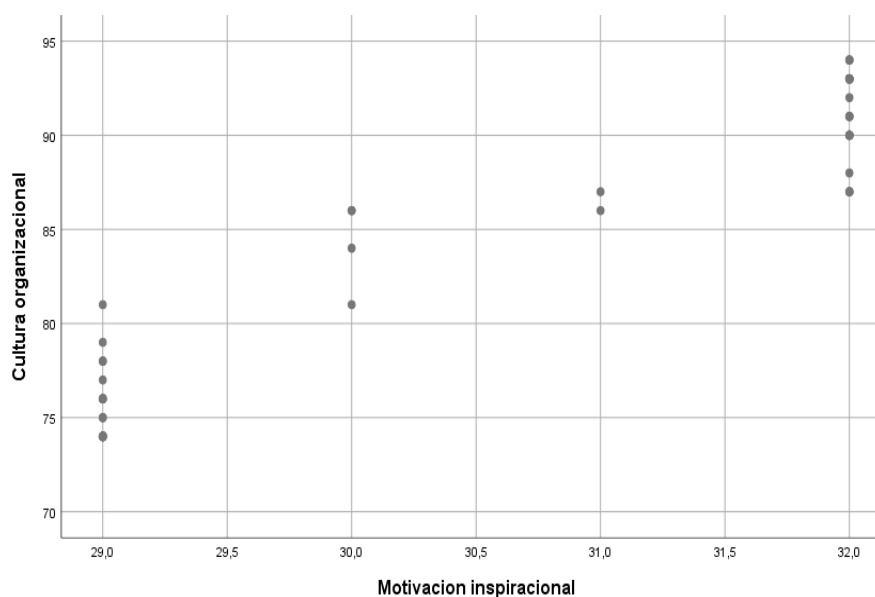
Correlaciones			Motivacion inspiracional	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Motivacion inspiracional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 50	,913** ,000 50
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,913** ,000 50	1,000 . 50

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

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe relación directa entre la motivación inspiracional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva con un “r” = 0,913, lo cual nos afirma que si se realiza motivación que inspire emocionalmente a los trabajadores, entonces las normas y valores establecidos se cumplirán de manera correcta.

Figura 16
Dispersión entre motivación inspiracional y la cultura organizacional



Fuente: Elaboración propia SPSS25

Hipótesis específica 3

HG: “Existe relación directa entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.”.

Ho: “No Existe relación directa entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.”.

Ho: $\rho=0$

H1: “Existe relación directa entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.”.

Ho: $\rho\neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 21

Correlación entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional

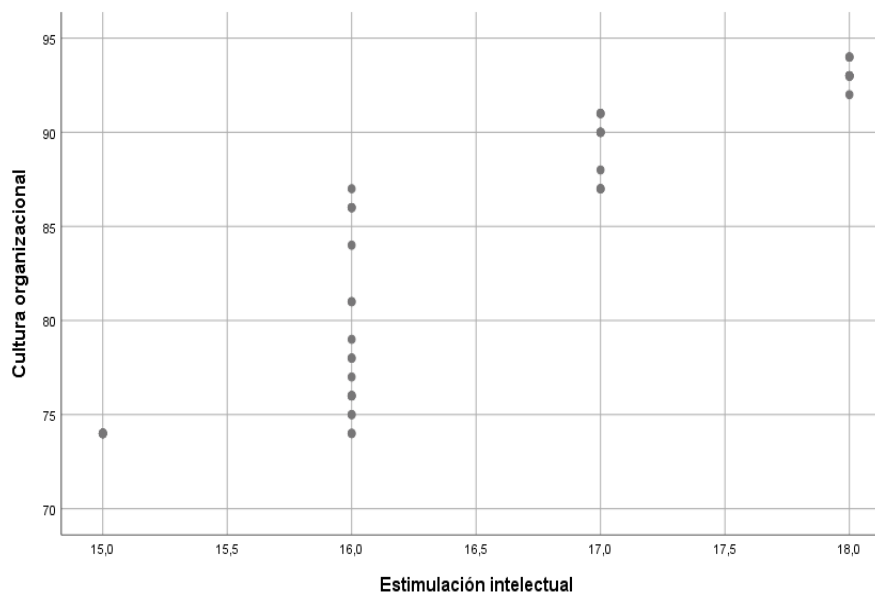
			Correlaciones	
			Estimulación intelectual	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,951**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,951**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe relación directa entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “r” = 0,951, lo cual nos afirma que si se realiza estimulación intelectual a los trabajadores, entonces se cumplirán los valores y normas establecidas de manera positiva.

Figura 17
Correlación entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional



Fuente: Elaboración propia SPSS25

Hipótesis específica 4

HG: “Existe relación directa entre la consideración individualizada y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020”.

Ho: “No Existe relación directa entre la consideración individualizada y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.”.

Ho: $\rho=0$

H1: “Existe relación directa entre la consideración individualizada y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.”.

Ho: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 22
Correlación entre la consideración individualizada y la cultura organizacional

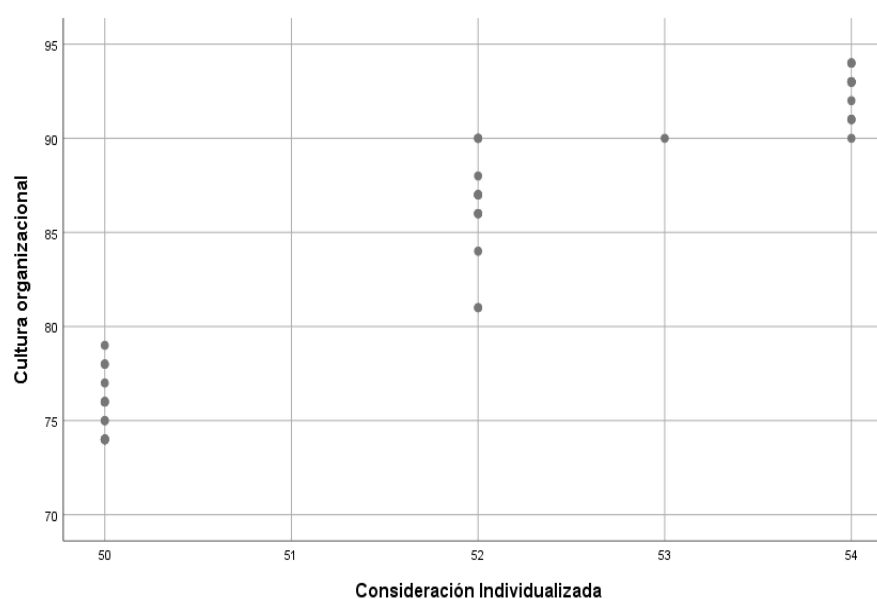
		Correlaciones		
			Consideración Individualizada	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Consideración Individualizada	Coefficiente de correlación	1,000	,944**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,944**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe relación directa entre la consideración individualizada y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020 Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “r” = 0,944, lo cual nos afirma que si se tiene consideración individualizada con los trabajadores, entonces, ellos cumplirán las normas y valores establecidos y manera efectiva.

Figura 18
Dispersión entre la consideración individualizada y la cultura organizacional



Fuente: Elaboración propia SPSS25

ANALISI Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Aquedado demostrado con el trabajo de investigación que el adecuado liderazgo transformacional mejorara la cultura organizacional, de manera adecuada en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunan.

Luego de haber llevado a cabo el trabajo de campo en la realidad problemática se ha comprobado y evidenciado que los encuestados, no tienen un conocimiento adecuado sobre la cultura organizacional.

De acuerdo a estos planteamientos se ha formulado el problema ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020?

A nivel internacional también se presenta de suma importancia el liderazgo transformacional como lo menciona Covey (2020) en su libro donde dice que el líder transformacional, busca los cambios en los aspectos: sociales, económicos, tecnológicos, culturales y políticas. Po lo que en la investigación realizada en la ciudad de Pereira en Colombia por (Bueno & Orozco, 2019) quienes sustento la tesis titulada ***“Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira”*** concluyen que el clima organizacional tiene relación directa con el liderazgo transformacional, es así que se demuestra la importancia de un liderazgo transformacional en la Universidad Tecnológica de Pereira. Asimismo la investigación de (Lema, 2017) quien sustento la tesis titulada ***“El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria: estudio de caso: red de productores agroecológica del austro - Provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016”*** quien concluyo que el liderazgo cumple un rol importantísimo al momento de trabajar en la organización, puesto que a más de ser un puesto de dirección, éstos

líderes velan por el bienestar de cada socio y de la organización, y trabajando para que se cumplan los objetivos de una manera organizada, también vemos que sin el liderazgo transformacional no se da un adecuado clima organizacional así como lo vemos en la investigación realizada en Ecuador por (Cortez, 2016) quien sustentó la tesis titulada ***“El liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores del Área administrativa en el Gobierno Municipal de Cantón Pillaro, Provincia de Tungurahua”*** quien concluye que en la mayoría de los colaboradores el liderazgo transformacional es poco conocido el cual afecta en el clima organizacional, el mismo que repercute en el ambiente de trabajo y por ende en el trabajo en equipo y rendimiento laboral, por otro lado también en la ciudad de Bogotá en Colombia (Murillo, 2020) quien sustentó la tesis titulada ***“Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia”*** quien concluyó que si bien para este tipo de organización predomina un tipo de liderazgo transaccional, la empresa debe estar en la capacidad de formar y desarrollar líderes con alta capacidad de influencia sobre sus colaboradores, capaz de combinar rasgos y características de los dos tipos de liderazgo de acuerdo con los resultados obtenidos y finalmente tenemos a (Moreira, 2019) quien sustentó la tesis titulada ***“Estudio del liderazgo y cultura organizacional de los servidores públicos en los Hospitales del Ecuador”*** quien concluye que es necesario elaborar en las organizaciones un liderazgo ético, culto, de elementos y valores que permitan a las entidades tener una efectividad gerencial y con el que puedan llegar a los objetivos organizacionales mediante los participantes.

Por otro lado, a nivel nacional se ve reflejado la importancia que tiene la cultura organizacional así como lo menciona (Llanos, 2016, p.25). en su libro, el cual refiere que es un conjunto de valores y normas compartidas que controlan las interacciones entre los miembros de la organización y los clientes, proveedores y otras personas externas. Y la importancia que tiene en ella el liderazgo transformacional, así como lo vemos en la ciudad de Arequipa en la

investigación de (Calderon & Velasquez, 2021) quienes sustentó la tesis titulada ***“Relación del liderazgo y la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sachaca - Arequipa 2019”***, quienes concluyen que a mayor liderazgo adecuado para los trabajadores, mayor será la cultura organizacional que percibirá la municipalidad, con relación a sus valores, normas, creencias, símbolos y filosofía, logrando que se identifiquen los trabajadores con la municipalidad por otro lado en la ciudad de Lima en la investigación de (Rios & Horna, 2019) quienes sustentó la tesis titulada ***“Liderazgo Transformacional y su impacto en la Cultura Organizacional en las empresas pertenecientes a la Asociación Alpaca del Perú, año 2018”*** quienes concluyeron que el liderazgo transformacional si tiene efecto en la Cultura Organizacional. Es decir, estadísticamente se pudo demostrar que el Liderazgo Transformacional en sus diferentes factores impacta positivamente en la Cultura Organizacional de la empresa, con este resultado se podrá lograr los objetivos planteados por la empresa y se hablaría de un lugar con Great Place To Work, asimismo lo vemos en la investigación de (Coronado, 2018) realizada en la misma ciudad, quien sustentó la tesis ***titulada “Aplicación de un programa de liderazgo transformacional en la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de Huaura 2017”***, quien concluye que la aplicación de un programa de liderazgo transformacional surte efectos significativos en la cultura organizacional de la municipalidad Provincial de Huaura -2017, asimismo se va demostrando la importancia que tiene el liderazgo transformacional y la importancia que tiene en la cultura organizacional, también en la ciudad Lima (Retuerto, 2018) quien sustentó la tesis titulada ***“El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de El Agustino-Lima, 2017”***, concluye que el liderazgo transformacional tiene relación considerable con el clima organizacional, es decir a mayor liderazgo transformacional mejor clima organizacional y finalmente tenemos a (Toribio, 2017) quien sustentó la tesis titulada ***“Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal del área de***

inspección y fiscalización de la oficina de normalización previsional, Lima 2016” quien concluye que existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional según personal del área de Inspección y Fiscalización de la Oficina de Normalización Previsional, Lima 2016, asimismo la presente investigación queda demostrada con la otros investigadores.

En concordancia a la variable liderazgo transformacional, los resultados según la tabla 7 y figura 4 se observa que de acuerdo a los 50 encuestados, el 50% (10) manifestaron casi siempre; de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunan, mencionaron que casi siempre es aceptable el liderazgo transformacional y la manera cómo influyen en los trabajadores. Estos datos son respaldados por el enfoque cuantitativo en ciencias sociales. Dicho enfoque parte de un paradigma positivista, cuyo principal objetivo es el explicar y describir, así como generalizar el fenómeno estudiado.

En relación a la variable cultura organizacional, los resultados según la tabla 12 y figura 9, se observa que de acuerdo a los 50 encuestados, el 20% (10) manifestaron que casi nunca y el 80% (40) manifestaron a veces; de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunan, mencionaron que solamente a veces son cumplidas aquellas normas y valores que son establecidos. De lo hallado, podemos referir que los encuestados no cuentan con conocimiento adecuado sobre lo que es el liderazgo transformacional, es decir los trabajadores, solo realizan sus labores en función a su experiencia adquirida en el área de trabajo. Este hecho conlleva a que la cultura organizacional no pueda cumplirse adecuadamente, puesto que ha quedado demostrado que para ello se necesita que, los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunan no cuenten con un líder que aplique el liderazgo transformacional y no solamente en el área donde se desenvuelven, sino en toda la municipalidad.

Cabe señalar que los resultados obtenidos contribuyen de manera directa a la adecuada cultura organizacional, en especial a que el liderazgo transformacional, debería de operar de manera óptima en el desenvolvimiento de toda la organización, es decir que debería existir un líder que aplique ese tipo de liderazgo.

Finalmente, consideramos que nuestro trabajo contribuirá con futuras investigaciones que persiguen la misma línea, puesto que son los instrumentos de medición de las variables estudiadas, el aporte más significativo a las ciencias administrativas.

CONCLUSIONES

1. Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un $r = 0,990$, lo cual nos afirma que, si se aplica un liderazgo transformacional adecuado, entonces la cultura organizacional mejorara en gran manera.
2. Existe relación directa entre la Influencia Idealizada y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un $r = 0,958$, lo cual nos afirma que, si existe una influencia idealizada, entonces las normas y valores establecidos se cumplirán positivamente.
3. Existe relación directa entre la motivación inspiracional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva con un $r = 0,913$, lo cual nos afirma que si se realiza motivación que inspire emocionalmente a los trabajadores, entonces las normas y valores establecidos se cumplirán de manera correcta.
4. Existe relación directa entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un $r = 0,951$, lo cual nos afirma que, si se realiza estimulación intelectual a los trabajadores, entonces se cumplirán los valores y normas establecidas de manera positiva.

5. Existe relación directa entre la consideración individualizada y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020 Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un $r = 0,944$, lo cual nos afirma que, si se tiene consideración individualizada con los trabajadores, entonces, ellos cumplirán las normas y valores establecidos y manera efectiva.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la gerencia municipal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunan, contar con un liderazgo transformacional, para tener motivado a los trabajadores, y así ayudar a mejorar la cultura organizacional dentro de la municipalidad, utilizando como modelo la presente investigación ya que ahí se detalla el nivel de relación que tienen ambas variables.
2. Se recomienda a la gerencia municipal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunan, motivar al carisma por parte de todos los trabajadores, utilizando como modelo el conocimiento científico plasmado en el presente proyecto y así dar a conocer a otras municipalidades lo beneficioso que esto resulta.
3. Se recomienda a la gerencia municipal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunan, realizar capacitaciones y charlas motivacionales para todo el personal en especial para los líderes de los grupos de trabajo, ya que son ellos el motor de toda la Municipalidad.
4. Se recomienda a la gerencia municipal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunan, contar con personal que no se limite a los desafíos que se presenten y que fomenten el avance profesional en su centro de labor.
5. Se recomienda a la gerencia municipal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunan, hacer público este proyecto de investigación ya que así les ayudo podría ayudar a otras municipalidades y/o entidades públicas diferentes.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Bueno, B., Diana M., & Orozco, G., Lina C. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*. Universidad Tecnológica de Pereira.
- Calderon, V., Jean P., & Velasquez, G., Helard P. (2021). *RELACIÓN DEL LIDERAZGO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SACHACA - AREQUIPA 2019*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA.
- Carrasco, D. S. (2016). *Metodología de la Investigación Científica* (Décima). San Marcos E.I.R.L.
- Coronado, E., Jesus J. (2018). *APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA 2017*. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN.
- Cortez, V., Jenny E. (2016). *“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DE CANTÓN PILLARO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA.”* UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.
- Covey, S. R. (2020). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo* (Decima).
- Gelanzé, S. F. (2014). *Cultura organizacional*.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., Baptista, L. P., Méndez, V. S., & Mendoza, T. C. P. (2014a). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., Baptista, L. P., Méndez, V. S., & Mendoza, T. C. P. (2014b). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.

- Hernández, S. R., Fernández, C. C., Baptista, L. P., Méndez, V. S., & Mendoza, T. C. P. (2014c). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. MCGRAW-HILL.
- Lema, T., Manuel I. (2017). *EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO VARIABLE DE INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA: ESTUDIO DE CASO: RED DE PRODUCTORES AGROECOLÓGICA DEL AUSTRO - PROVINCIA DEL AZUAY – ECUADOR, 2015 – 2016*. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR.
- Llanos, M. (2016). *La cultura organizacional: Eje de acción en la gestión humana*.
- Moreira, G., Renato F. (2019). *ESTUDIO DEL LIDERAZGO Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LOS HOSPITALES DEL ECUADOR*. Universidad Estatal de Milagro.
- Murillo, R., Rainer L. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia*. Universidad del Rosario.
- Retuerto, C., Mery. (2018). *El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de El Agustino–Lima, 2017*. Universidad Cesar Vallejo.
- Ríos, M., Natalia A., & Horna, C., Brian R. (2019). *Liderazgo Transformacional y su impacto en la Cultura Organizacional en las empresas pertenecientes a la Asociación Alpaca del Perú, año 2018*. UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS.
- Robbins, I., & Judge, A. (2009). *Cultura organizacional*.
- Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2009). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica (Cuarta)*. Visión Universitaria.

Toribio, C., Karen V. (2017). *Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal del área de inspección y fiscalización de la oficina de normalización previsional, Lima 2016*. Universidad Cesar Vallejo.

Valderrama, M. S. (2017). *Metodología del trabajo universitario (2°)*. Editorial San Marcos EIR.

Valderrama, M. S., & Jaimes, V. C. (2019). *El desarrollo de la tesis (1°)*. San Marcos E.I.R.L.

Warren, B. (2008). *Lideres: Estrategias para un liderazgo Eficaz,*.

ANEXOS

ANEXO N°01: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO DE TUNÁN - 2020.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo Transformacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Influencia Idealizada. ✓ Motivación Inspiracional. ✓ Estimulación Intelectual. ✓ Consideración Individualizada. 	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo -Correlacional.</p> <p>Método Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño de Investigación Descriptivo Correlacional.</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la Influencia Idealizada y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Influencia Idealizada y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicos:</p> <p>Existe relación directa entre la influencia idealizada y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Cultura Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p>	<div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1_X["O1 X"] M --> O2_Y["O2 Y"] O1_X <--> r O2_Y </pre> </div> <p>POBLACION</p> <p>La población en la presente investigación, estará conformado por todos los 122 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.</p> <p>MUESTRA</p>

<p>¿Qué relación existe entre la Motivación Inspiracional y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la Motivación Inspiracional y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.</p>	<p>Existe relación directa entre la motivación inspiracional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento del Esfuerzo como factor de Éxito. ✓ Credibilidad de los directivos de Recursos Humanos. ✓ Liderazgo en la Gestión Directiva. ✓ Comunicación y equidad organizacional. 	<p>Mientras que la muestra estará conformada por 50 trabajadores Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.</p>
<p>¿Qué relación existe entre la Estimulación Intelectual y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la Estimulación Intelectual y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.</p>	<p>Existe relación directa entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.</p>		
<p>¿Qué relación existe entre la Consideración Individualizada y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la Consideración Individualizada y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.</p>	<p>Existe relación directa entre la consideración individualizada y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.</p>		

ANEXO N°02: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Liderazgo Transformacional	Covey (2020) refiere que El líder transformacional, busca los cambios en los aspectos: sociales, económicos, tecnológicos, culturales y políticas. El líder transformacional está obligado en elevar el interés de sus seguidores, el desarrollo de la autoconciencia y aceptación de la misión organizacional y el bienestar del equipo. (p. 56). Entre las dimensiones tenemos Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual, Consideración Individualizada”.	Se medirá con un cuestionario de valoración de actitudes con respecto a la motivación, estimulación intelectual, acompañamiento, influencia ética y la tolerancia psicológica del líder docente. (Medina, 2010)	<p>Influencia Idealizada También denominada carisma demuestra un rol para sus seguidores, demostrando consideración por las necesidades de los otros, incluso sobre sus propias necesidades, compartiendo riesgos con los seguidores, siendo consistente y mostrando altos estándares de conducta ética y moral</p> <p>Motivación Inspiracional La práctica de este componente supone; inspirar a los seguidores, retándolos y proporcionando sentido y significado en su trabajo. Fomentar un sentido de equipos, entusiasmo y optimismo</p> <p>Estimulación Intelectual Los líderes transformadores estimulan el esfuerzo de sus seguidores para ser más creativos e innovadores, ayudándolos a cuestionar supuestos, replanteando problemas y aproximando viejas situaciones con nuevas perspectivas</p> <p>Consideración Individualizada Los líderes transformadores estimulan el esfuerzo de sus seguidores para ser más creativos e innovadores, ayudándolos a cuestionar supuestos, replanteando problemas y aproximando viejas situaciones con nuevas perspectivas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Consideraciones • Necesidades propias • Conducta, ética y moral • Inspiración • Retos • Entusiasmo • Optimismo • Estimulación • Esfuerzo • Innovación • Nuevas perspectivas • Creatividad • Solución de problemas • Perspectivas • Innovación 	Ordinal

CULTURA ORGANIZACIONAL

Es un conjunto de valores y normas compartidas que controlan las interacciones entre los miembros de la organización y los clientes, proveedores y otras personas externas" (Llanos, 2016, p.25). Las dimensiones son el Reconocimiento del Esfuerzo como Factor de Éxito, Credibilidad de los directivos y relaciones humanas, Liderazgo en la gestión directiva y Comunicación y equidad organizacional".

Reconocimiento del Esfuerzo como Factor de Éxito

Determina como perciben al esfuerzo dentro de una organización, si esto es valorado y reconocido por los líderes como un factor de éxito y en función de ello si existe un ambiente, políticas claras y la retroalimentación respetiva para un trabajo comprometido, eficaz y eficiente de parte de los miembros de la organización

- Líderes
- Factor de éxito
- Políticas claras
- Retroalimentación

Credibilidad de los directivos y relaciones humanas

La credibilidad se desarrolla como parte de una estructura para estimar los niveles de interacción de las autoridades, ya sean a nivel institucional o también a nivel organizacional

- Estimulación
- Interacción
- Nivel institucional
- Nivel organizacional

Ordinal

Liderazgo en la gestión directiva

El liderazgo se desarrolla dentro de la gestión de directivas, para que las autoridades o las personas dentro de las entidades puedan cumplir con estructuras de liderazgo y sobre todo con directivas, en beneficio de la dinámica gubernamental ya sea interna o externa

- Gestión
- Liderazgo
- Beneficios

Comunicación y equidad organizacional

La comunicabilidad y sobre todo el trabajo equitativo, se desarrollan a través de la interacción de la organización y de las creencias, programaciones, acciones y sobre todo de resultados

- Trabajo equitativo
- Programaciones
- Acciones

ANEXO N° 3: Matriz de construcción del instrumento

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
V1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Influencia Idealizada	• Carisma	1. ¿Considera Ud. que el jefe respeta los puntos de vista de los colaboradores?	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4. Casi siempre 5.Siempre
			2. ¿Considera Ud. que el jefe en la mayoría de las veces comparte la información?	
		• Consideraciones	3. ¿Considera Ud. que el jefe afronta los conflictos en forma asertiva?	
			4. ¿Considera Ud. que el jefe soluciona los problemas que se genera dentro de la Municipalidad?	
		• Necesidades propias	5. ¿Considera Ud. que el jefe cumple con las tareas encomendadas?	
			6. ¿Considera Ud. que el jefe tiene los conocimientos necesarios para dirigir la Municipalidad?	
		• Conducta, ética y moral	7. ¿Considera Ud. que el jefe escucha las necesidades de sus colaboradores?	
			8. ¿Considera Ud. que el jefe estimula los logros de sus colaboradores?	
	Motivación Inspiracional	• Inspiración	9. ¿Considera Ud. que el jefe es coherente con lo que dice?	
			10. ¿Considera Ud. que el jefe nos concientiza que tan importante es su trabajo para la institución?	
		• Retos	11. ¿Considera Ud. que el jefe tiene claro las prioridades de la Municipalidad?	
			12. ¿Considera Ud. que el jefe y los colaboradores se encuentran muy comprometidos?	
		• Entusiasmo	13. ¿Considera Ud. que el jefe demuestra un espíritu de trabajo en equipo?	
			14. ¿Considera Ud. que el jefe desea que el personal alcance el éxito dentro de la Municipalidad?	
		• Optimismo	15. ¿Considera Ud. que el jefe demuestra perseverancia en el cumplimiento de los objetivos?	

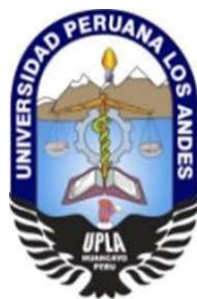
		16. ¿Considera Ud. que el jefe los motiva y entusiasma para lograr los objetivos?	
Estimulación Intelectual	• Estimulación	17. ¿Considera Ud. que el jefe corrige a los colaboradores de manera positiva?	
		18. ¿Considera Ud. que el jefe estimula a los colaboradores a desempeñar eficientemente?	
	• Esfuerzo	19. ¿Considera Ud. que el jefe presenta alternativas de solución ante situaciones problemáticas?	
		20. ¿Considera Ud. que el jefe estimula a los colaboradores con ideas innovadoras?	
	• Innovación	21. ¿Considera Ud. que el jefe toma en cuenta las opiniones de los colaboradores?	
		22. ¿Considera Ud. que el jefe tiene buen conocimiento para la solución de los problemas?	
	• Nuevas perspectivas	23. ¿Considera Ud. que el jefe está pendiente de las tareas que realizan los colaboradores?	
Consideración Individualizada	• Creatividad	24. ¿Considera Ud. que el jefe soluciona los problemas usando sus propias estrategias asertivas?	
		25. ¿Considera Ud. que el jefe sustenta sus propuestas con claridad?	
	• Solución de problemas	26. ¿Considera Ud. que el jefe contribuye para que cada colaborador asuma sus responsabilidades para su propio desarrollo?	
		27. ¿Considera Ud. que el jefe demuestra empatía comprendiendo las necesidades de los colaboradores?	
	• Perspectivas	28. ¿Considera Ud. que el jefe conoce las necesidades específicas de cada uno de sus colaboradores?	
		29. ¿Considera Ud. que el jefe suele dar elogios a sus colaboradores?	
	• Innovación	30. ¿Considera Ud. que el jefe destaca el trabajo bien hecho?	
		31. ¿Considera Ud. que el jefe tiene la habilidad de ayudar a sus colaboradores?	
			32. ¿Considera Ud. que el jefe reconoce el buen desempeño de los colaboradores?

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
V2: CULTURA ORGANIZACIONAL	Reconocimiento del Esfuerzo como Factor de Éxito	• Líderes	1. ¿Creemos que la Municipalidad ofrece un ambiente que estimula a los trabajadores a dar mejor de sí?	
			2. ¿Aquí se refuerzan, periódicamente y formalmente, todas las ideas que rompen las antiguas prácticas que no benefician la calidad de los servicios?	
			3. ¿Los cambios experimentados por la Institución, desde su creación nos demuestran una vida creativa e innovadora?	
			4. ¿La Institución acostumbra a reconocer los esfuerzos de los trabajadores en su labora funcional?	
			5. ¿Aquí circulan rumores positivos de que sí es posible lograr los cambios que transformen positivamente la Institución?	
		• Factor de éxito	6. ¿Podemos reconstruir con facilidad, la historia de éxitos de la Municipalidad al estudiar los documentos existentes?	1.Nunca 2.Casi nunca
			7. ¿El trabajo esforzado y comprometido son bien considerados y reconocidas?	3.A veces
			8. ¿Se dice clara y firmemente que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo?	4. Casi siempre
			9. ¿Nos reunimos periódicamente, para revisar las metas planeadas y determinar que hemos logrado y que nos falta por alcanzar?	5.Siempre
			10. ¿Se alienta la participación de toda la persona en el logro de los objetivos?	
	• Políticas claras • Retroalimentación • Estimulación	11. ¿Aquí al iniciar cada periodo, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos?		
		12. ¿Nuestras creencias sobre trabajar con compromiso y eficacia en nuestra labor, se reflejan muy claramente, en los hechos del diario vivir en la Institución?		
		13. ¿En la Institución existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los colaboradores?		

Credibilidad de los directivos y relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción • Nivel institucional • Nivel organizacional 	<p>14. ¿Una política de puertas abiertas por parte de los directivos nos permite participar por igual en la vida institucional?</p> <p>15. ¿En los discursos y actos de la vida institucional se resalta la importancia de la equidad como norma de vida?</p> <p>16. ¿La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que se originan?</p> <p>17. ¿Cuándo han existido diferencias entre el personal, siempre se ha actuado positivamente?</p> <p>18. ¿Los directivos valoran las opiniones?</p> <p>19. ¿El estilo de los directivos revela que consideran al personal como responsables y capaces de asumir desafíos?</p> <p>20. ¿Nuestras creencias sobre trabajar con compromiso y eficacia en nuestra labor, se reflejan muy claramente, en los hechos del diario vivir en la institución?</p> <p>21. ¿La credibilidad de los directivos se ha sustentado a través del tiempo, en la coherencia que han logrado establecer entre lo que dicen y hacen?</p>
Liderazgo en la gestión directiva	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión • Liderazgo • Beneficios 	<p>22. ¿Existe la verdadera preocupación de los líderes por las condiciones de trabajo de todo el personal?</p> <p>23. ¿Los líderes procuran un ambiente de trabajo donde se fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto?</p> <p>24. ¿Muchos proyectos parecían irrealizables, gracias a los esfuerzos conjuntos de directivos y personal se han hecho realidad?</p> <p>25. ¿Los directivos se esfuerzan por crear y mantener un buen sistema de comunicación con los colaboradores?</p> <p>26. ¿Los líderes hacen saber, clara y explícitamente lo que espera de cada uno de nosotros?</p>

Comunicación y equidad organizacional	• Trabajo equitativo	27. ¿Los líderes se aseguran que las reuniones de trabajo sean anunciadas con anticipación de tal manera que sabemos oportunamente los temas a tratar?
	• Programaciones	28. ¿Los líderes respaldan al personal en sus iniciativas de trabajo? 29. ¿Las decisiones de los líderes reflejan en forma clara lo que quieren decir y hacer y lo comunican con profundo interés y respeto?
	• Acciones	30. ¿En la Institución se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal?

ANEXO N°04: Instrumento de Investigación



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

CUESTIONARIO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

Tesis: Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.

PRESENTACIÓN: “Distinguido(as) recorro a su persona para que pueda brindar su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Desde ya agradecemos su cooperación”.

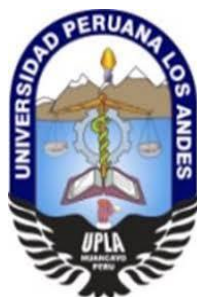
INDICACIÓN: “Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda que corresponda”.

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

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	I. INFLUENCIA IDEALIZADA					
01	¿Considera Ud. que el jefe respeta los puntos de vista de los colaboradores?.					
02	¿Considera Ud. que el jefe en la mayoría de las veces comparte la Información?.					
03	¿Considera Ud. que el jefe afronta los conflictos en forma asertiva?					
04	¿Considera Ud. que el jefe soluciona los problemas que se genera dentro de la Municipalidad?.					
05	¿Considera Ud. que el jefe cumple con las tareas encomendadas?.					
06	¿Considera Ud. que el jefe tiene los conocimientos necesarios para dirigir la Municipalidad?.					
07	¿Considera Ud. que el jefe escucha las necesidades de sus colaboradores?.					
08	¿Considera Ud. que el Jefe estimula los logros de sus colaboradores?					
	II. MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	1	2	3	4	5
09	¿Considera Ud. que el Jefe es coherente con lo que dice?					
10	¿Considera Ud. que el Jefe nos concientiza que tan importante es su trabajo para la institución?					
11	¿Considera Ud. que el Jefe tiene claro las prioridades de la Municipalidad?					
12	¿Considera Ud. que el Jefe y los colaboradores nos encontramos muy comprometidos?					
13	¿Considera Ud. que el Jefe demuestra un espíritu de trabajo en equipo?					
14	¿Considera Ud. que el Jefe desea que el personal alcance el éxito dentro de la Municipalidad?					
15	¿Considera Ud. que el Jefe demuestra perseverancia en el cumplimiento de los objetivos?					
16	¿Considera Ud. que el Jefe los motiva y entusiasma para lograr los objetivos?					
	II. ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	1	2	3	4	5
17	¿Considera Ud. que el Jefe corrige a los colaboradores de manera positiva?					
18	¿Considera Ud. que el Jefe estimula a los colaboradores a desempeñarse eficientemente?					
19	¿Considera Ud. que el Jefe presenta alternativas de solución ante situaciones problemáticas?					

20	¿Considera Ud. que el Jefe estimula a los colaboradores con ideas innovadoras?					
21	¿Considera Ud. que el Jefe toma en cuenta las opiniones de los colaboradores?					
22	¿Considera Ud. que el Jefe tiene buen conocimiento para la solución de los problemas?					
23	¿Considera Ud. que el Jefe está pendiente de las tareas que realizan los colaboradores?					
	IV. CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	1	2	3	4	5
24	¿Considera Ud. que el Jefe soluciona los problemas usando sus propias estrategias asertivas?					
25	¿Considera Ud. que el Jefe sustenta sus propuestas con claridad?					
26	¿Considera Ud. que el Jefe contribuye para que cada colaborador asuma sus responsabilidades para su propio desarrollo?					
27	¿Considera Ud. que el Jefe demuestra empatía comprendiendo las necesidades de los colaboradores?					
28	¿Considera Ud. que el Jefe conoce las necesidades específicas de cada uno de sus colaboradores?					
29	¿Considera Ud. que el Jefe suele dar elogios a sus colaboradores?					
30	¿Considera Ud. que el Jefe destaca el trabajo bien hecho?					
31	¿Considera Ud. que el Jefe tiene la habilidad de ayudar a sus colaboradores?					
32	¿Considera Ud. que el Jefe reconoce el buen desempeño de los colaboradores dentro de la Municipalidad?					

Gracias por su participación



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

CUESTIONARIO: CULTURA ORGANIZACIONAL.

Tesis: Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020.

PRESENTACIÓN: “Distinguido(as) recurro a su persona para que pueda brindar su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **CULTURA ORGANIZACIONAL**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Desde ya agradecemos su cooperación”.

INDICACIÓN: “Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda que corresponda”.

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

N°	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
		I. RECONOCIMIENTO DEL ESFUERZO COMO FACTOR DE ÉXITO				
01	¿Creemos que esta institución ofrece un ambiente que estimula a los trabajadores a dar lo mejor de sí?					
02	¿Aquí se refuerzan, periódica y formalmente, todas las ideas que rompen las antiguas prácticas que no benefician la calidad de los servicios?					
03	¿Los cambios experimentados por nuestra institución, desde su creación, nos demuestran una vida creativa e innovadora?					
04	¿La institución acostumbra a reconocer los esfuerzos de los trabajadores en su labor funcional?					
05	¿Aquí circulan rumores positivos de que sí es posible lograr los cambios que transformen positivamente, la vida de esta institución?					
06	¿Podemos reconstruir con facilidad, la historia de éxitos de la universidad al estudiar los documentos existentes?					
07	¿El trabajo esforzado y comprometido son bien consideradas y reconocidas, no importando de dónde vengan?					
08	¿Aquí se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo?					
09	¿Nos reunimos periódicamente, para revisar las metas planteadas y determinar qué hemos logrado y qué nos falta por alcanzar?					
10	¿Aquí se cuentan historias sobre cómo, gracias al esfuerzo conjunto, se lograron alcanzar metas muy difíciles?					
11	¿Aquí, se alienta la participación de todo el personal en el logro de los objetivos?					
12	¿Aquí, al iniciar cada período académico, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos?					
13	¿Nuestras creencias sobre trabajar con compromiso y eficacia en nuestra labor, se reflejan muy claramente, en los hechos del diario vivir en la institución?					
	II. CREDIBILIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y RELACIONES HUMANAS	5	4	3	2	1
14	¿Los directivos se preocupan que existan canales de comunicación ágiles y expeditos, que garantizan el éxito de nuestro trabajo?					

15	¿En nuestra vida institucional existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes?					
16	¿Aquí «estar con las antenas puestas» en nuestra función, es estar atento a las señales y mensajes que generan los estudiantes y padres de familia e inmediatamente actuar diligentemente buscando su satisfacción?					
17	¿Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta institución para salir adelante?					
18	¿Una política de puertas abiertas por parte de los directivos nos permite participar por igual en la vida institucional?					
19	¿En los discursos y actos de la vida institucional se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida?					
20	¿La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan?					
21	¿Aquí, cuando han existido diferencias entre el personal, siempre se ha actuado positivamente?					
22	¿Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal?					
23	¿El estilo de los directivos revela que consideran al personal como responsables y capaces de asumir desafíos?					
24	¿Aquí actuamos con gran seguridad, ya que todos los directivos se han asegurado de hacernos saber cuáles son las reglas del juego que rigen nuestro trabajo?					
25	¿Nuestras creencias sobre trabajar con compromiso y eficacia en nuestra labor, se reflejan muy claramente, en los hechos del diario vivir en la institución?					
26	¿Cuándo emprendemos una acción los directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo?					
27	¿En esta institución los directivos se preocupan que toda obra bien hecha o éxito del personal "se registre, cuidadosa y oportunamente en la hoja de vida del personal?					
28	¿La credibilidad de los directivos se ha sustentado, a través del tiempo, en la "coherencia que han logrado establecer entre lo que dicen y hacen"?					
29	¿Los directivos "tienen la claridad de cuáles son las necesidades de los estudiantes, docentes y personal administrativo" de tal forma que sus indicaciones de a dónde ir y qué hacer son claras y precisas?					

	I. LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DIRECTIVA	5	4	3	2	1
30	¿Existe una "verdadera preocupación" de los líderes por las condiciones de trabajo de todo el personal?					
31	¿Los líderes procuran un ambiente de trabajo donde se fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto?					
32	¿Los líderes han permitido que nuestros estudiantes se identifiquen plenamente con la institución?					
33	¿Aquí los líderes comentan constantemente cómo, "gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo en equipo", hemos superado los desafíos que implica el cambio para mejora de nuestra institucional?					
34	¿Muchos proyectos, que en un tiempo parecían como irrealizables, gracias a los esfuerzos conjuntos de directivos y personal se han hecho realidad?					
35	¿Los líderes se aseguran que las metas que se buscan alcanzar respondan a las demandas y expectativas de la comunidad?					
36	¿Aquí los directivos se esfuerzan por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal?					
37	¿Los líderes nos hacen saber, clara y explícitamente lo que se espera de cada uno de nosotros?					
38	¿Los líderes se aseguran que las reuniones de trabajo sean "anunciadas con anticipación", de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar?					
39	¿En esta institución los líderes respaldan al personal en sus iniciativas de trabajo?					
40	¿Los directivos lideran los cambios y la innovación para la mejora de procesos constante y públicamente?					
41	¿Las decisiones de los líderes reflejan, en forma clara lo que quieren decir y hacer y lo comunican con profundo interés y respeto hacia nosotros?					
42	¿Los líderes no pierden oportunidad para demostrar, "con su propio ejemplo, su compromiso con la institución"?					
43	¿El lenguaje entre líderes y el personal es claro y directo, lo que facilita las tareas y deberes?					
44	¿Al poner en práctica las ideas innovadoras o de mejora, nuestros líderes expresan públicamente su voluntad de cambio?					
	IV. COMUNICACIÓN Y EQUIDAD ORGANIZACIONAL	5	4	3	2	1
45	¿En la institución se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal?					

Gracias por su participación

ANEXO N° 05: Confiabilidad valida del instrumento

Confiabilidad: Se corrobora mediante el estadístico *Alfa de Cronbach*, el cual serán aplicado nuestros dos instrumentos de medición. Dichos cuestionarios serán medidos en la escala ordinal de tipo *Likert*. Con la ayuda del software estadístico SPSS25.

Estadísticas de fiabilidad liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	32

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Estadísticas de fiabilidad cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	30

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Validez: La validez fue determinada por el juicio de expertos el cual se acompaña en el anexo N° 5 de la presente.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Influencia idealizada								
01	¿Considera Ud. que el jefe respeta los puntos de vista de los colaboradores?	X		X		X		
02	¿Considera Ud. que el jefe en la mayoría de las veces comparte la información?	X		X		X		
03	¿Considera Ud. que el jefe afronta los conflictos en forma asertiva?	X		X		X		
04	¿Considera Ud. que el jefe soluciona los problemas que se genera dentro de la Municipalidad?	X		X		X		
05	¿Considera Ud. que el jefe cumple con las tareas encomendadas?	X		X		X		
06	¿Considera Ud. que el jefe tiene los conocimientos necesarios para dirigir la Municipalidad?	X		X		X		
07	¿Considera Ud. que el jefe escucha las necesidades de sus colaboradores?	X		X		X		
08	¿Considera Ud. que el jefe estimula los logros de sus colaboradores	X		X		X		
Motivación inspiracional								
09	¿Considera Ud. que el jefe es coherente con lo que dice?	X		X		X		
10	¿Considera Ud. que el jefe nos concientiza que tan importante es su trabajo para la institución?	X		X		X		
11	¿Considera Ud. que el jefe tiene claro las prioridades de la Municipalidad?	X		X		X		
12	¿Considera Ud. que el jefe y los colaboradores se encuentran muy comprometidos?	X		X		X		
13	¿Considera Ud. que el jefe demuestra un espíritu de trabajo en equipo?	X		X		X		
14	¿Considera Ud. que el jefe desea que el personal alcance el éxito dentro de la Municipalidad?	X		X		X		
15	¿Considera Ud. que el jefe demuestra perseverancia en el cumplimiento de los objetivos?	X		X		X		
16	¿Considera Ud. que el jefe los motiva y entusiasma para lograr los objetivos?	X		X		X		
Estimulación intelectual								
17	¿Considera Ud. que el jefe corrige a los colaboradores de manera positiva?	X		X		X		
18	¿Considera Ud. que el jefe estimula a los colaboradores a desempeñar eficientemente?	X		X		X		
19	¿Considera Ud. que el jefe presenta alternativas de solución ante situaciones problemáticas?	X		X		X		
20	¿Considera Ud. que el jefe estimula a los colaboradores con ideas innovadoras?	X		X		X		
21	¿Considera Ud. que el jefe toma en cuenta las opiniones de los colaboradores?	X		X		X		
22	¿Considera Ud. que el jefe tiene buen conocimiento para la solución de los problemas?	X		X		X		
23	¿Considera Ud. que el jefe está pendiente de las tareas que realizan los colaboradores?	X		X		X		
Consideración individualizada								
24	¿Considera Ud. que el jefe soluciona los problemas usando sus propias estrategias asertivas?	X		X		X		

25	¿Considera Ud. que el jefe sustenta sus propuestas con claridad?	X		X		X	
26	¿Considera Ud. que el jefe contribuye para que cada colaborador asuma sus responsabilidades para su propio desarrollo?	X		X		X	
27	¿Considera Ud. que el jefe demuestra empatía comprendiendo las necesidades de los colaboradores?	X		X		X	
28	¿Considera Ud. que el jefe conoce las necesidades específicas de cada uno de sus colaboradores?	X		X		X	
29	¿Considera Ud. que el jefe suele dar elogios a sus colaboradores?	X		X		X	
30	¿Considera Ud. que el jefe destaca el trabajo bien hecho?	X		X		X	
31	¿Considera Ud. que el jefe tiene la habilidad de ayudar a sus colaboradores?	X		X		X	
32	¿Considera Ud. que el jefe reconoce el buen desempeño de los colaboradores dentro de la Municipalidad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Barja Huayta Cristian

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

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

³ **Claridad:** Se enuncia sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....16..... de06..... de 2021.....

 *Barja Huayta Cristian*
Mg. Christian Barja Huayta
REG. CORAD Nº 15208
DOCENTE UPLA - FILIAL CHANCHAMAYO

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Reconocimiento del esfuerzo como valor de éxito								
01	¿Creemos que la Municipalidad ofrece un ambiente que estimula a los trabajadores a dar mejor de sí?	X		X		X		
02	¿Aquí se refuerzan, periódicamente y formalmente, todas las ideas que rompen las antiguas prácticas que no benefician la calidad de los servicios?	X		X		X		
03	¿Los cambios experimentados por la Institución, desde su creación nos demuestran una vida creativa e innovadora?	X		X		X		
04	¿La Institución acostumbra a reconocer los esfuerzos de los trabajadores en su labora funcional?	X		X		X		
05	¿Aquí circulan rumores positivos de que sí es posible lograr los cambios que transformen positivamente la Institución?	X		X		X		
06	¿Podemos reconstruir con facilidad, la historia de éxitos de la Municipalidad al estudiar los documentos existentes?	X		X		X		
07	¿El trabajo esforzado y comprometido son bien considerados y reconocidas?	X		X		X		
08	¿Se dice clara y firmemente que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo?	X		X		X		
09	¿Nos reunimos periódicamente, para revisar las metas planeadas y determinar que hemos logrado y que nos falta por alcanzar?	X		X		X		
10	¿Se alienta la participación de toda la persona en el logro de los objetivos?	X		X		X		
11	¿Aquí al iniciar cada periodo, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos?	X		X		X		
12	¿Nuestras creencias sobre trabajar con compromiso y eficacia en nuestra labor, se reflejan muy claramente, en los hechos del diario vivir en la Institución?	X		X		X		
Credibilidad de los directivos y relaciones humanas								
13	¿En la Institución existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los colaboradores?	X		X		X		
14	¿Una política de puertas abiertas por parte de los directivos nos permite participar por igual en la vida institucional?	X		X		X		
15	¿En los discursos y actos de la vida institucional se resalta la importancia dela equidad como norma de vida?	X		X		X		
16	¿La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que se originan?	X		X		X		
17	¿Cuándo han existido diferencias entre el personal, siempre se ha actuado positivamente?	X		X		X		
18	¿Los directivos valoran las opiniones?	X		X		X		
19	¿El estilo de los directivos revela que consideran al personal como responsables y capaces de asumir desafíos?	X		X		X		
20	¿Nuestras creencias sobre trabajar con compromiso y eficacia en nuestra labor, se reflejan muy claramente, en los hechos del diario vivir en la institución?	X		X		X		

21	¿La credibilidad de los directivos se ha sustentado a través del tiempo, en la coherencia que han logrado establecer entre lo que dicen y hacen?	X		X		X	
Liderazgo en gestión directiva							
22	¿Existe la verdadera preocupación de los líderes por las condiciones de trabajo de todo el personal?	X		X		X	
23	¿Los líderes procuran un ambiente de trabajo donde se fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto?	X		X		X	
24	¿Muchos proyectos parecían irrealizables, gracias a los esfuerzos conjuntos de directivos y personal se han hecho realidad?	X		X		X	
25	¿Los directivos se esfuerzan por crear y mantener un buen sistema de comunicación con los colaboradores?	X		X		X	
26	¿Los líderes hacen saber, clara y explícitamente lo que espera de cada uno de nosotros?	X		X		X	
Comunicación y equidad organizacional							
27	¿Los líderes se aseguran que las reuniones de trabajo sean anunciadas con anticipación de tal manera que sabemos oportunamente los temas a tratar?	X		X		X	
28	¿Los líderes respaldan al personal en sus iniciativas de trabajo?	X		X		X	
29	¿Las decisiones de los líderes reflejan en forma clara lo que quieren decir y hacer y lo comunican con profundo interés y respeto?	X		X		X	
30	¿En la Institución se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
 Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (✓) No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Barja Huayta Cristian

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....16.... de06..... de 2021.....

 
 Mg. Cristian Barja Huayta
 REG. COLEGIO Nº 15228
 DOCENTE UPLA - FILIAL CHANCHAMAYO

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**



N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Influencia idealizada								
01	¿Considera Ud. que el jefe respeta los puntos de vista de los colaboradores?	X		X		X		
02	¿Considera Ud. que el jefe en la mayoría de las veces comparte la información?	X		X		X		
03	¿Considera Ud. que el jefe afronta los conflictos en forma asertiva?	X		X		X		
04	¿Considera Ud. que el jefe soluciona los problemas que se genera dentro de la Municipalidad?	X		X		X		
05	¿Considera Ud. que el jefe cumple con las tareas encomendadas?	X		X		X		
06	¿Considera Ud. que el jefe tiene los conocimientos necesarios para dirigir la Municipalidad?	X		X		X		
07	¿Considera Ud. que el jefe escucha las necesidades de sus colaboradores?	X		X		X		
08	¿Considera Ud. que el jefe estimula los logros de sus colaboradores	X		X		X		
Motivación inspiracional								
09	¿Considera Ud. que el jefe es coherente con lo que dice?	X		X		X		
10	¿Considera Ud. que el jefe nos concientiza que tan importante es su trabajo para la institución?	X		X		X		
11	¿Considera Ud. que el jefe tiene claro las prioridades de la Municipalidad?	X		X		X		
12	¿Considera Ud. que el jefe y los colaboradores se encuentran muy comprometidos?	X		X		X		
13	¿Considera Ud. que el jefe demuestra un espíritu de trabajo en equipo?	X		X		X		
14	¿Considera Ud. que el jefe desea que el personal alcance el éxito dentro de la Municipalidad?	X		X		X		
15	¿Considera Ud. que el jefe demuestra perseverancia en el cumplimiento de los objetivos?	X		X		X		
16	¿Considera Ud. que el jefe los motiva y entusiasma para lograr los objetivos?	X		X		X		
Estimulación intelectual								
17	¿Considera Ud. que el jefe corrige a los colaboradores de manera positiva?	X		X		X		
18	¿Considera Ud. que el jefe estimula a los colaboradores a desempeñar eficientemente?	X		X		X		
19	¿Considera Ud. que el jefe presenta alternativas de solución ante situaciones problemáticas?	X		X		X		
20	¿Considera Ud. que el jefe estimula a los colaboradores con ideas innovadoras?	X		X		X		
21	¿Considera Ud. que el jefe toma en cuenta las opiniones de los colaboradores?	X		X		X		
22	¿Considera Ud. que el jefe tiene buen conocimiento para la solución de los problemas?	X		X		X		
23	¿Considera Ud. que el jefe está pendiente de las tareas que realizan los colaboradores?	X		X		X		
Consideración individualizada								
24	¿Considera Ud. que el jefe soluciona los problemas usando sus propias estrategias asertivas?	X		X		X		

25	¿Considera Ud. que el jefe sustenta sus propuestas con claridad?	X		X		X	
26	¿Considera Ud. que el jefe contribuye para que cada colaborador asuma sus responsabilidades para su propio desarrollo?	X		X		X	
27	¿Considera Ud. que el jefe demuestra empatía comprendiendo las necesidades de los colaboradores?	X		X		X	
28	¿Considera Ud. que el jefe conoce las necesidades específicas de cada uno de sus colaboradores?	X		X		X	
29	¿Considera Ud. que el jefe suele dar elogios a sus colaboradores?	X		X		X	
30	¿Considera Ud. que el jefe destaca el trabajo bien hecho?	X		X		X	
31	¿Considera Ud. que el jefe tiene la habilidad de ayudar a sus colaboradores?	X		X		X	
32	¿Considera Ud. que el jefe reconoce el buen desempeño de los colaboradores dentro de la Municipalidad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Allaga Tabraj Wilmer A.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....17..... de06..... de 2021

INSTITUTO IAC. DE RADIO Y TV. DEL PERU
HUANCAYO
Allaga Tabraj Wilmer A.
Lic. Adm. Wilmer A. Allaga Tabraj
Administrador

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Reconocimiento del esfuerzo como valor de éxito								
01	¿Creemos que la Municipalidad ofrece un ambiente que estimula a los trabajadores a dar mejor de sí?	X		X		X		
02	¿Aquí se refuerzan, periódicamente y formalmente, todas las ideas que rompen las antiguas prácticas que no benefician la calidad de los servicios?	X		X		X		
03	¿Los cambios experimentados por la Institución, desde su creación nos demuestran una vida creativa e innovadora?	X		X		X		
04	¿La Institución acostumbra a reconocer los esfuerzos de los trabajadores en su labora funcional?	X		X		X		
05	¿Aquí circulan rumores positivos de que sí es posible lograr los cambios que transformen positivamente la Institución?	X		X		X		
06	¿Podemos reconstruir con facilidad, la historia de éxitos de la Municipalidad al estudiar los documentos existentes?	X		X		X		
07	¿El trabajo esforzado y comprometido son bien considerados y reconocidas?	X		X		X		
08	¿Se dice clara y firmemente que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo?	X		X		X		
09	¿Nos reunimos periódicamente, para revisar las metas planeadas y determinar que hemos logrado y que nos falta por alcanzar?	X		X		X		
10	¿Se alienta la participación de toda la persona en el logro de los objetivos?	X		X		X		
11	¿Aquí al iniciar cada periodo, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos?	X		X		X		
12	¿Nuestras creencias sobre trabajar con compromiso y eficacia en nuestra labor, se reflejan muy claramente, en los hechos del diario vivir en la Institución?	X		X		X		
Credibilidad de los directivos y relaciones humanas								
13	¿En la Institución existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los colaboradores?	X		X		X		
14	¿Una política de puertas abiertas por parte de los directivos nos permite participar por igual en la vida institucional?	X		X		X		
15	¿En los discursos y actos de la vida institucional se resalta la importancia dela equidad como norma de vida?	X		X		X		
16	¿La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que se originan?	X		X		X		
17	¿Cuándo han existido diferencias entre el personal, siempre se ha actuado positivamente?	X		X		X		
18	¿Los directivos valoran las opiniones?	X		X		X		
19	¿El estilo de los directivos revela que consideran al personal como responsables y capaces de asumir desafíos?	X		X		X		
20	¿Nuestras creencias sobre trabajar con compromiso y eficacia en nuestra labor, se	X		X		X		

	reflejan muy claramente, en los hechos del diario vivir en la institución?						
21	¿La credibilidad de los directivos se ha sustentado a través del tiempo, en la coherencia que han logrado establecer entre lo que dicen y hacen?	X		X		X	
Liderazgo en gestión directiva							
22	¿Existe la verdadera preocupación de los líderes por las condiciones de trabajo de todo el personal?	X		X		X	
23	¿Los líderes procuran un ambiente de trabajo donde se fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto?	X		X		X	
24	¿Muchos proyectos parecían irrealizables, gracias a los esfuerzos conjuntos de directivos y personal se han hecho realidad?	X		X		X	
25	¿Los directivos se esfuerzan por crear y mantener un buen sistema de comunicación con los colaboradores?	X		X		X	
26	¿Los líderes hacen saber, clara y explícitamente lo que espera de cada uno de nosotros?	X		X		X	
Comunicación y equidad organizacional							
27	¿Los líderes se aseguran que las reuniones de trabajo sean anunciadas con anticipación de tal manera que sabemos oportunamente los temas a tratar?	X		X		X	
28	¿Los líderes respaldan al personal en sus iniciativas de trabajo?	X		X		X	
29	¿Las decisiones de los líderes reflejan en forma clara lo que quieren decir y hacer y lo comunican con profundo interés y respeto?	X		X		X	
30	¿En la Institución se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Alfaga Tabraj Wilmer A.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....17..... de06..... de 2021

INSTITUTO IAC DE RADIO Y TV. DEL PERU
HUANCAYO
Lic. Adm. Wilmer A. Alfaga Tabraj
Administrador

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Influencia idealizada								
01	¿Considera Ud. que el jefe respeta los puntos de vista de los colaboradores?	X		X		X		
02	¿Considera Ud. que el jefe en la mayoría de las veces comparte la información?	X		X		X		
03	¿Considera Ud. que el jefe afronta los conflictos en forma asertiva?	X		X		X		
04	¿Considera Ud. que el jefe soluciona los problemas que se genera dentro de la Municipalidad?	X		X		X		
05	¿Considera Ud. que el jefe cumple con las tareas encomendadas?	X		X		X		
06	¿Considera Ud. que el jefe tiene los conocimientos necesarios para dirigir la Municipalidad?	X		X		X		
07	¿Considera Ud. que el jefe escucha las necesidades de sus colaboradores?	X		X		X		
08	¿Considera Ud. que el jefe estimula los logros de sus colaboradores	X		X		X		
Motivación inspiracional								
09	¿Considera Ud. que el jefe es coherente con lo que dice?	X		X		X		
10	¿Considera Ud. que el jefe nos concientiza que tan importante es su trabajo para la institución?	X		X		X		
11	¿Considera Ud. que el jefe tiene claro las prioridades de la Municipalidad?	X		X		X		
12	¿Considera Ud. que el jefe y los colaboradores se encuentran muy comprometidos?	X		X		X		
13	¿Considera Ud. que el jefe demuestra un espíritu de trabajo en equipo?	X		X		X		
14	¿Considera Ud. que el jefe desea que el personal alcance el éxito dentro de la Municipalidad?	X		X		X		
15	¿Considera Ud. que el jefe demuestra perseverancia en el cumplimiento de los objetivos?	X		X		X		
16	¿Considera Ud. que el jefe los motiva y entusiasma para lograr los objetivos?	X		X		X		
Estimulación intelectual								
17	¿Considera Ud. que el jefe corrige a los colaboradores de manera positiva?	X		X		X		
18	¿Considera Ud. que el jefe estimula a los colaboradores a desempeñar eficientemente?	X		X		X		
19	¿Considera Ud. que el jefe presenta alternativas de solución ante situaciones problemáticas?	X		X		X		
20	¿Considera Ud. que el jefe estimula a los colaboradores con ideas innovadoras?	X		X		X		
21	¿Considera Ud. que el jefe toma en cuenta las opiniones de los colaboradores?	X		X		X		
22	¿Considera Ud. que el jefe tiene buen conocimiento para la solución de los problemas?	X		X		X		
23	¿Considera Ud. que el jefe está pendiente de las tareas que realizan los colaboradores?	X		X		X		
Consideración individualizada								

24	¿Considera Ud. que el jefe soluciona los problemas usando sus propias estrategias asertivas?	X		X		X	
25	¿Considera Ud. que el jefe sustenta sus propuestas con claridad?	X		X		X	
26	¿Considera Ud. que el jefe contribuye para que cada colaborador asuma sus responsabilidades para su propio desarrollo?	X		X		X	
27	¿Considera Ud. que el jefe demuestra empatía comprendiendo las necesidades de los colaboradores?	X		X		X	
28	¿Considera Ud. que el jefe conoce las necesidades específicas de cada uno de sus colaboradores?	X		X		X	
29	¿Considera Ud. que el jefe suele dar elogios a sus colaboradores?	X		X		X	
30	¿Considera Ud. que el jefe destaca el trabajo bien hecho?	X		X		X	
31	¿Considera Ud. que el jefe tiene la habilidad de ayudar a sus colaboradores?	X		X		X	
32	¿Considera Ud. que el jefe reconoce el buen desempeño de los colaboradores dentro de la Municipalidad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Soriano Quispe Yesser


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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....18..... de06..... de 2021



 Mg. Yesser Soriano Quispe
 Reg. CORLAD N°14544

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Reconocimiento del esfuerzo como valor de éxito								
01	¿Creemos que la Municipalidad ofrece un ambiente que estimula a los trabajadores a dar mejor de sí?	X		X		X		
02	¿Aquí se refuerzan, periódicamente y formalmente, todas las ideas que rompen las antiguas prácticas que no benefician la calidad de los servicios?	X		X		X		
03	¿Los cambios experimentados por la Institución, desde su creación nos demuestran una vida creativa e innovadora?	X		X		X		
04	¿La Institución acostumbra a reconocer los esfuerzos de los trabajadores en su labora funcional?	X		X		X		
05	¿Aquí circulan rumores positivos de que sí es posible lograr los cambios que transformen positivamente la Institución?	X		X		X		
06	¿Podemos reconstruir con facilidad, la historia de éxitos de la Municipalidad al estudiar los documentos existentes?	X		X		X		
07	¿El trabajo esforzado y comprometido son bien considerados y reconocidas?	X		X		X		
08	¿Se dice clara y firmemente que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo?	X		X		X		
09	¿Nos reunimos periódicamente, para revisar las metas planeadas y determinar que hemos logrado y que nos falta por alcanzar?	X		X		X		
10	¿Se alienta la participación de toda la persona en el logro de los objetivos?	X		X		X		
11	¿Aquí al iniciar cada periodo, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos?	X		X		X		
12	¿Nuestras creencias sobre trabajar con compromiso y eficacia en nuestra labor, se reflejan muy claramente, en los hechos del diario vivir en la Institución?	X		X		X		
Credibilidad de los directivos y relaciones humanas								
13	¿En la Institución existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los colaboradores?	X		X		X		
14	¿Una política de puertas abiertas por parte de los directivos nos permite participar por igual en la vida institucional?	X		X		X		
15	¿En los discursos y actos de la vida institucional se resalta la importancia dela equidad como norma de vida?	X		X		X		
16	¿La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que se originan?	X		X		X		
17	¿Cuándo han existido diferencias entre el personal, siempre se ha actuado positivamente?	X		X		X		
18	¿Los directivos valoran las opiniones?	X		X		X		
19	¿El estilo de los directivos revela que consideran al personal como responsables y capaces de asumir desafíos?	X		X		X		
20	¿Nuestras creencias sobre trabajar con compromiso y eficacia en nuestra labor, se	X		X		X		

	reflejan muy claramente, en los hechos del diario vivir en la institución?						
21	¿La credibilidad de los directivos se ha sustentado a través del tiempo, en la coherencia que han logrado establecer entre lo que dicen y hacen?	X		X		X	
Liderazgo en gestión directiva							
22	¿Existe la verdadera preocupación de los líderes por las condiciones de trabajo de todo el personal?	X		X		X	
23	¿Los líderes procuran un ambiente de trabajo donde se fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto?	X		X		X	
24	¿Muchos proyectos parecían irrealizables, gracias a los esfuerzos conjuntos de directivos y personal se han hecho realidad?	X		X		X	
25	¿Los directivos se esfuerzan por crear y mantener un buen sistema de comunicación con los colaboradores?	X		X		X	
26	¿Los líderes hacen saber, clara y explícitamente lo que espera de cada uno de nosotros?	X		X		X	
Comunicación y equidad organizacional							
27	¿Los líderes se aseguran que las reuniones de trabajo sean anunciadas con anticipación de tal manera que sabemos oportunamente los temas a tratar?	X		X		X	
28	¿Los líderes respaldan al personal en sus iniciativas de trabajo?	X		X		X	
29	¿Las decisiones de los líderes reflejan en forma clara lo que quieren decir y hacer y lo comunican con profundo interés y respeto?	X		X		X	
30	¿En la Institución se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Soriano Quispe Yesser


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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....18..... de06..... de 2021


Mg. Yesser Soriano Quispe
Reg. CORLAD N°14544

Firma del experto

ANEXO N° 06: La data del procesamiento de datos

Muestra	Liderazgo transformacional																																SUMA Total
	D1 Influencia idealizada								D2: Motivación inspiracional								D3 Estimulación intelectual								D4 Consideración individualizada								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	5	3	5	3	2	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	121
2	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	5	3	5	3	2	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	121
3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	5	3	5	3	2	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	121
4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	5	3	5	3	2	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	121
5	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	5	3	5	3	2	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	121
6	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	5	3	5	3	2	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	121
7	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	5	3	5	3	2	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	121
8	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	5	3	5	3	2	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	121
9	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	122
10	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	122
11	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	122
12	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	122
13	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	123
14	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	123
15	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	123
16	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	123
17	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	123
18	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	123
19	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	123
20	3	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	124
21	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	127
22	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	128
23	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	128
24	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	129
25	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	129
26	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	130
27	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	130
28	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	133
29	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	133
30	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	134
31	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	134
32	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	134
33	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	134
34	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	134
35	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	135
36	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	136
37	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	136
38	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	136
39	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	136
40	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	137
41	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	137
42	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	137
43	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	137
44	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	137
45	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	137
46	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	137
47	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	137
48	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	137
49	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	137
50	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	137

Muestra	Cultura organizacional																														SUMA Total
	D1 Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito												D2 Credibilidad de los directivos y relaciones humanas								D3: Liderazgo en la gestión administrativa						D4 Comunicación y equidad organizacional				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	1	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	5	3	2	3	74
2	1	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	5	3	2	3	74
3	1	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	5	3	2	3	74
4	1	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	5	3	2	3	74
5	1	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	5	3	2	3	74
6	1	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	5	3	2	3	74
7	1	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	5	3	2	3	74
8	1	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	5	3	2	3	74
9	1	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	5	3	2	3	74
10	1	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	5	3	2	3	74
11	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	5	3	2	3	75
12	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	5	3	2	3	75
13	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	5	3	2	3	76
14	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	5	3	2	3	76
15	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	5	3	2	3	76
16	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	5	3	2	3	76
17	1	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	5	3	2	3	77
18	1	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	1	3	4	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	5	3	2	3	78
19	1	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	1	3	4	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	5	3	2	3	78
20	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	1	3	4	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	5	3	2	3	79
21	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	1	3	4	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	5	3	2	3	81
22	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	1	3	4	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	5	3	2	3	81
23	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	3	4	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	5	3	3	3	84
24	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	3	3	2	3	5	3	3	3	86
25	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	3	3	2	3	5	3	3	3	86
26	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	3	3	2	3	5	3	3	3	86
27	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	5	3	3	3	87
28	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	5	3	3	3	87
29	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	5	3	3	3	87
30	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	5	3	3	3	87
31	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	5	4	3	3	88
32	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	5	4	3	4	90
33	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	5	4	3	4	90
34	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	5	4	3	4	90
35	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	5	4	3	4	90
36	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	5	4	3	4	90
37	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	5	4	3	4	91
38	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	5	4	3	4	91
39	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	5	4	3	4	91
40	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	5	4	3	4	92
41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3	5	4	3	4	93
42	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3	5	4	3	4	93
43	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3	5	4	3	4	93
44	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3	5	4	3	4	93
45	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3	5	4	3	4	93
46	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3	5	4	3	4	93
47	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3	5	4	3	4	93
48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	4	5	4	3	4	94
49	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	4	5	4	3	4	94
50	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	4	5	4	3	4	94

ANEXO N°05: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO DE TUNÁN

RECEPCION

19 MAR 2021

Exp: 834 Folio: 01

Mora: 4:05 Firma: [Firma]

SOLICITO: Autorización de aplicación de instrumento de recolección de datos en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán.

Señor: Ing. Freddy Pablo Sachahuamán Palacios
Alcalde Distrital de San Jerónimo de Tunán.

Presente.-

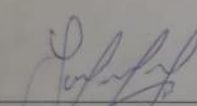
Yo, EDDIE ERICO OBREGÓN REYNAGA, identificado con DNI. 46737064; asimismo, MIRIAN SALVADOR CISNEROS, identificada con DNI. 48561188, de la carrera profesional de Administración y Sistemas.

Que al estar en la etapa de desarrollo de mi proyecto de investigación, intitulado **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO DE TUNÁN”**, para obtener el título Profesional de Licenciado(a) en Administración, solicito a Usted se sirva autorizar a la suscrita para poder aplicar el instrumento de investigación que sea necesario para la obtención de Información y procesamiento de datos para la realización del trabajo de investigación, el cual se realizará en forma anónima a los profesionales administrativos, oficinas y demás áreas.

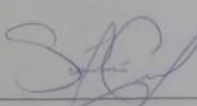
Por lo expuesto.

Solicito dar una carta de respuesta con autorización para concluir la Investigación de mi tesis.

Huancayo, 17 de Marzo del 2021.



Bach. Eddie Erico Obregón Reynaga
DNI. 46737064



Bach. Mirian Salvador Cisneros
DNI. 48561188

ANEXO N° 08: Fotos de la aplicación del instrumento

