

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

por Eddie Erico Obregón Reynaga

Fecha de entrega: 10-abr-2022 10:34p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1807353122

Nombre del archivo: 1A_Obregon_Reynaga_y_Salvador_Cisneros_fcacc_2022.docx (4.61M)

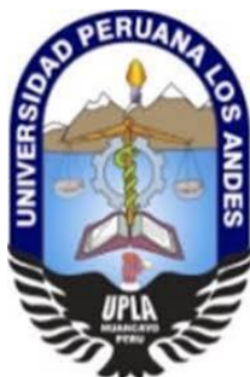
Total de palabras: 15546

Total de caracteres: 88795

¹
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 Obregón Reynaga
Bach. Mirian Salvador Cisneros

Asesor : Dr. Fredy Jesús López Quilca

Línea de investigación
Institucional : ¹ 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

5

PARA OPTAR EL TITULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

APROBADO POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE :

PRIMER MIEMBRO :

SEGUNDO MIEMBRO :

TERCER MIEMBRO :

Huancayo de Del 2022

Falsa portada

Asesor

Dr. Fredy ¹Jesús López Quilca

Dedicatoria:

En primer lugar, a Dios por permitirnos lograr uno de nuestros objetivos, asimismo a nuestros padres, por el apoyo incondicional que nos han brindado en nuestra carrera profesional

Eddie y Mirian

Agradecimiento:

Especialmente a la Universidad Peruana los Andes por abrirnos las puertas a su centro de estudios donde fortalecimos nuestros conocimientos.

Eddie y Mirian

Contenido

Hoja de aprobación de jurados	ii
Falsa portada	iii
Asesor	iv
Dedicatoria:	v
Agradecimiento:	vi
Contenido	vii
Contenido de tablas	x
Contenido de figuras.....	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
1.2.1 Delimitación Espacial	20
1.2.2 Delimitación Temporal	20
1.2.3 Delimitación Conceptual.....	20
1.3 Formulación del problema	20
1.3.1 Problema general.....	20
1.3.2 Problemas específicos	20
1.4 Justificación	21
1.4.1 Justificación Social.....	21

1.4.2 Justificación Teórica	21
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 TEORICO	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 V1: Liderazgo Transformacional	29
2.2.2 V2: Cultura Organizacional	31
2.3 Marco Conceptual	34
CAPITULO III	36
HIPÓTESIS	36
3.1 Hipótesis General	36
3.2 Hipótesis Específicas	36
3.3 Variables (Definición conceptual y operacional)	36
3.3.1 Variable Independiente: Liderazgo Transformacional	36
3.3.2 Variable Dependiente: Cultura Organizacional	37
CAPÍTULO IV	38
METODOLOGÍA	38
4.1 Método de Investigación	38
4.1.1 Método Universal	38

4.1.2 Método Específico	38
4.2 Tipo de Investigación.....	38
4.3 Nivel de Investigación	38
4.4 Diseño de Investigación.....	38
4.5 Población y Muestra	39
4.5.1 Población.....	39
4.5.2 Muestra.....	40
4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	41
4.6 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	41
4.6.1 Técnicas de Recolección de Datos.....	41
4.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos.....	41
4.6.3 Validación y confiabilidad	41
1 4.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	43
4.7.1 En la estadística descriptiva:	43
4.7.2 En la estadística inferencial:	43
4.8 Aspectos Éticos de la Investigación.....	43
CAPITULO V	44
RESULTADOS	44
4 5.1 Análisis de resultados	44
5.1 Contrastación de hipótesis	54
5.2.1 Hipótesis general.....	54
5.1.1 Hipótesis Específicas.....	55
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	60
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	67

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS	71
ANEXO N°01: Matriz de consistencia	72
ANEXO N°02: Matriz de operacionalización de variables	74
ANEXO N° 3: Matriz de construcción del instrumento	76
ANEXO N°04: Instrumento de Investigación	81
ANEXO N° 05: Confiabilidad valida del instrumento	88
ANEXO N° 06: La data del procesamiento de datos	101
ANEXO N°05: Consentimiento informado	103
ANEXO N° 08: Fotos de evidencia de la encuesta	104

Contenido de tablas

Tabla 1	Relación de la población	39
Tabla 2	Muestra encuestada	40
Tabla 3	Fiabilidad de liderazgo transformacional	42
Tabla 4	Fiabilidad cultura organizacional	42
Tabla 5	Escala de Vellis	42
Tabla 7	Promedio de la variable liderazgo transformacional	44
Tabla 8	Promedio de la dimensión influencia idealizada	45
Tabla 9	Promedio de la dimensión motivación inspiracional	46
Tabla 10	Promedio de la dimensión estimulación intelectual	47
Tabla 11	Promedio de la dimensión consideración individualizada	48
Tabla 12	Promedio de la variable cultura organizacional	49
Tabla 13	Promedio de la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito	50
Tabla 14	Promedio de la dimensión credibilidad de los directivos de recursos humanos	51
Tabla 15	promedio de la dimensión liderazgo en la gestión directiva	52
Tabla 16	promedio de la dimensión comunicación y equidad organizacional	53
Tabla 17	Escala de correlación	54
Tabla 18	Correlación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional	55
Tabla 19	Correlación entre la Influencia Idealizada y la Cultura Organizacional	56
Tabla 20	Correlación entre motivación inspiracional y la cultura organizacional	57
Tabla 21	Correlación entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional	58
Tabla 22	Correlación entre la consideración individualizada y la cultura organizacional	59

Contenido de figuras

Figura 1	<i>Principales ventajas del liderazgo transformacional</i>	29
Figura 2	<i>Importancia de la Cultura Organizacional.</i>	31
Figura 3	<i>Dimensiones de la Cultura Organizacional.</i>	34
Figura 4	¹ <i>Promedio de la variable liderazgo transformacional</i>	44
Figura 5	<i>Promedio de la dimensión influencia idealizada</i>	45
Figura 6	<i>Promedio de la dimensión motivación inspiracional</i>	46
Figura 7	<i>Promedio de la dimensión estimulación intelectual</i>	47
Figura 8	<i>Promedio de la dimensión consideración individualizada</i>	48
Figura 9	<i>Promedio de la variable cultura organizacional</i>	49
Figura 10	⁸ <i>Promedio de la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito</i> ...	50
Figura 11	<i>Promedio de la dimensión credibilidad de los directivos de recursos humanos</i>	51
Figura 12	⁸ <i>promedio de la dimensión liderazgo en la gestión directiva</i>	52
Figura 13	<i>promedio de la dimensión comunicación y equidad organizacional</i>	53

Resumen

La presente investigación titulada “Liderazgo transformacional y cultura Organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020”. “Tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transeccional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunan – 2020. La hipótesis general fue, existe relación significativa entre el liderazgo transeccional y la cultura organizacional en la municipalidad distritales de San Jerónimo de Tunan – 2020. Para el cumplimiento de los objetivos, y la prueba de hipótesis, utilizamos el enfoque cuantitativo, como método general el científico, de tipo aplicada, de nivel correlacional, diseño no experimental, la población estuvo conformada por 122 trabajadores de la municipalidad, la muestra fue de tipo no probabilístico. Para la medición de nuestras variables se utilizó el cuestionario, en escala ordinal, de tipo Likert, los cuales fueron validados por tres juicios de expertos, la confiabilidad fue sometido al estadístico SPSS versión 25, el cual nos dio un Alfa de Cronbach de 0,934 para la primera variable, y para l asegunda de 0,915. Se concluye que, con la ayuda del estadístico Rho de Spearman se pudo demostrar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional, con un $r = 0,990$, lo cual nos permite afirmar que, se aplica un liderazgo transformacional adecuado, entonces la cultura organizacional mejorar en gran manera”.

3

Palabras clave: Liderazgo transformacional y cultura organizacional

Abstrac

The following investigation, entitled "Transformational leadership and organizational culture in the district municipality of San Jerónimo de Tunán - 2020". "Its general objective was: To determine the relationship between transactional leadership and organizational culture in the district municipality of San Jerónimo de Tunan - 2020. The general hypothesis was, there is a significant relationship between transactional leadership and organizational culture in the district municipality. of San Jerónimo de Tunan - 2020. For the fulfillment of the objectives, and the hypothesis test, we used the quantitative approach, as a general scientific method, applied type, correlational level, non-experimental design, the population consisted of 122 workers of the municipality, the sample was non-probabilistic. For the measurement of our variables, the questionnaire was used, on an ordinal scale, of the Likert type, which were validated by three expert judgments, reliability was submitted to the SPSS version 25 statistic, which gave us a Cronbach's Alpha of 0.934 for the first variable, and for the second of 0.915. It is concluded that, with the help of Spearman's Rho statistic, it was possible to demonstrate the relationship between transformational leadership and organizational culture, with $r = 0.990$, which allows us to affirm that an adequate transformational leadership is applied, then the organizational culture improve greatly".

3

Keywords: 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 ³ 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: ¹⁹ Existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020. ⁹ 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 ¹⁹ 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: Se detalla la descripción de la realidad problemática, el problema y objetivo de la investigación, asimismo se plasma la delimitación de la investigación donde hace referencia el lugar y periodo de la investigación.

Capítulo II: Se plasman los antecedentes de investigación, los cuales son las investigaciones de otros trabajadores, que tienen referencia a nuestras variables, asimismo se plasman las bases teóricas científicas de las variables y dimensiones.

Capítulo III: Se plasman ¹ las hipótesis de la investigación como la operacionalización de las variables.

Capítulo IV: Se plasma la metodología de la investigación, también se presenta la población de donde se obtiene la muestra, asimismo se plasman los instrumentos de investigación, y los aspectos éticos de la investigación, los cuales son elaborados de acuerdo a las normas de ética de la Universidad Peruana los Andes.

Capítulo V: Se presentan los resultados de la investigación presentadas en tablas y gráficos, asimismo se muestra el nivel de correlación que existe entre las variables y dimensiones de nuestra investigación.

Finalmente se plasma las conclusiones, recomendaciones, ²¹ y se adjuntan los anexos que fueron empleados para la presente investigación.

Los Autores

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 ² 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

9 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 par 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 públicas 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 sí 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 ² 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 fue realizada en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunan, de la Provincia de Huancayo, del departamento de Junín.

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” (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 **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, yaqué 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 **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 el logro de los objetivos, se acude a la técnica 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 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 Tunan - 2020

¹ 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.

1 **CAPITULO II** **MARCO TEORICO**

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”*. “En la Universidad Tecnológica de Pereira en Colombia, para optar el grado de magíster en administración de desarrollo humano y organizacional, el objetivo general de la investigación fue, 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) ⁴ 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 Píllaro, 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 Píllaro, 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 Píllaro, 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”.

1.1.2 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 qué 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”.

5

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” (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

³ 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” (³Robbins & Judge, 2009, p.78).

Importancia de la Cultura Organizacional

Figura 2

Importancia de la Cultura Organizacional.

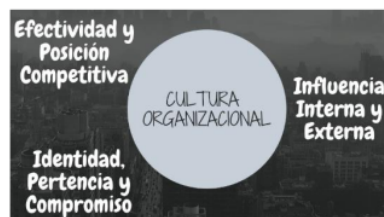


Tabla 3
Importancia de la Cultura Organizacional.

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)

2 **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)

2 **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

Este componente supone; inspirar a los seguidores, restándolos y proporcionando sentido y significado en su trabajo.

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.

15

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

3

Liderazgo en la Gestión Directiva.

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

3

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 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” (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: ² 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”.

1 CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

4.1.1 Método Universal

“El metodo de investigación empleado es el metodo científico que 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 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 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).

1 4.4 Diseño de Investigación

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):



M = Muestra

O1 = Liderazgo transformacional

O2 = Cultura organizacional

R = Correlación

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
Secretaría 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
20 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).

1

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, escalo grama de Guttman)” (p. 196).

5

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 obtenidos en las tablas siguientes”

Tabla 3

Fiabilidad de liderazgo transformacional

Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	32

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla 4

Fiabilidad cultura organizacional

Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	30

Fuente: Elaboración propia SPSS25

1

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”

1

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”.

1 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

1 4.7.2 En la estadística inferencial:

1
Para la correlación y prueba de la hipótesis se utilizó el estadístico Rho Spearman según el estadístico Shapiro Wilk.

5 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 un a investigación original sin plagios identificándonos como autores del proyecto de investigación

CAPITULO V

RESULTADOS

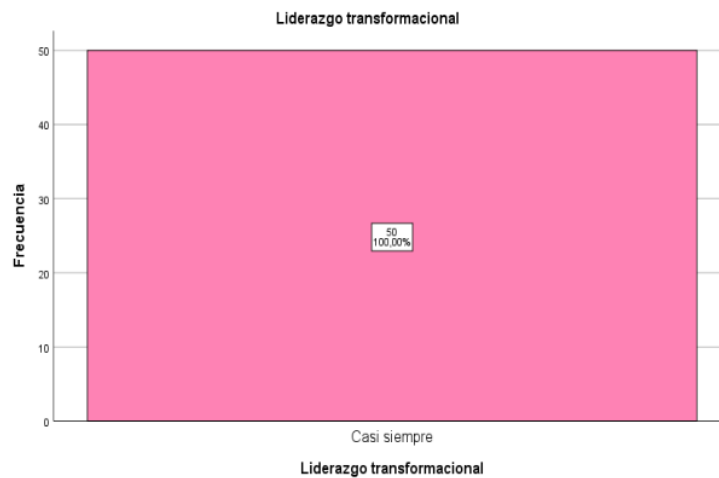
5.1 Analisis de resultados

Tabla 6
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



Comentario: “De los 50 encuestados, el 50% (100) mencionaron 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”.

18

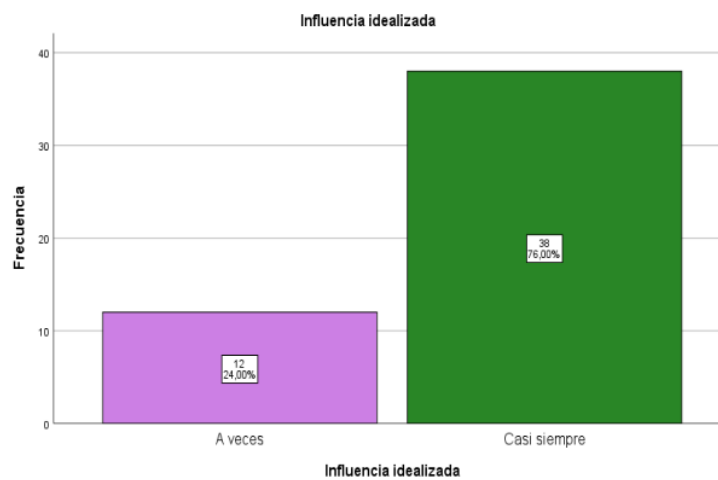
Tabla 7

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

Comentario: “Para 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 8

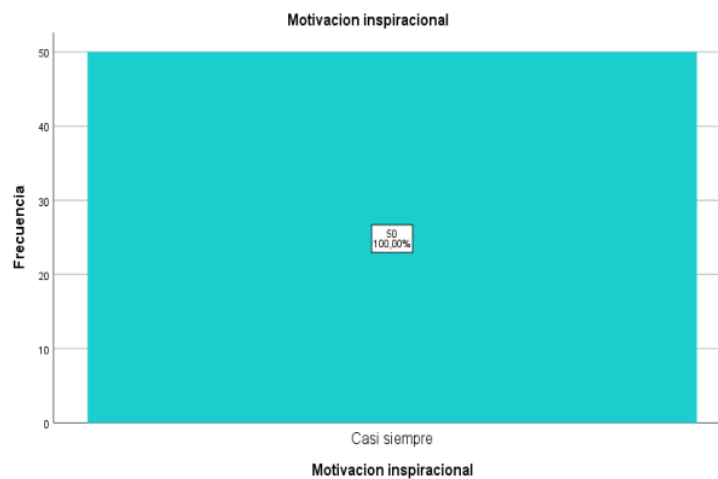
Promedio de la dimensión motivación inspiracional

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 9

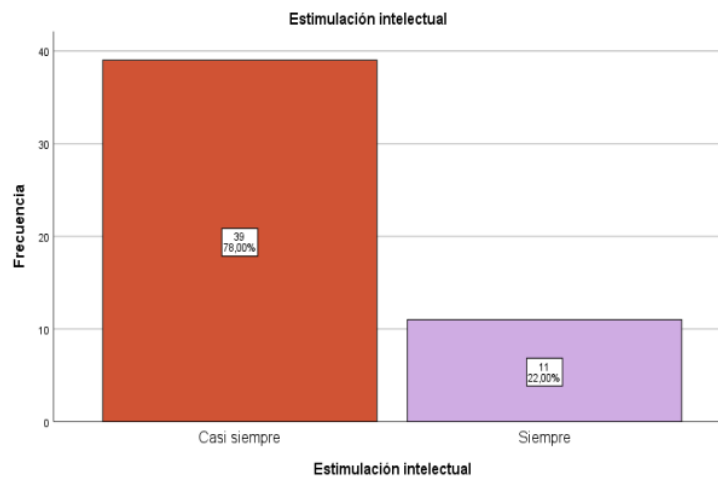
Promedio de la dimensión estimulación intelectual

Estimulación intelectual					
		11			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	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



Comentario: “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 10

Promedio de la dimensión consideración individualizada

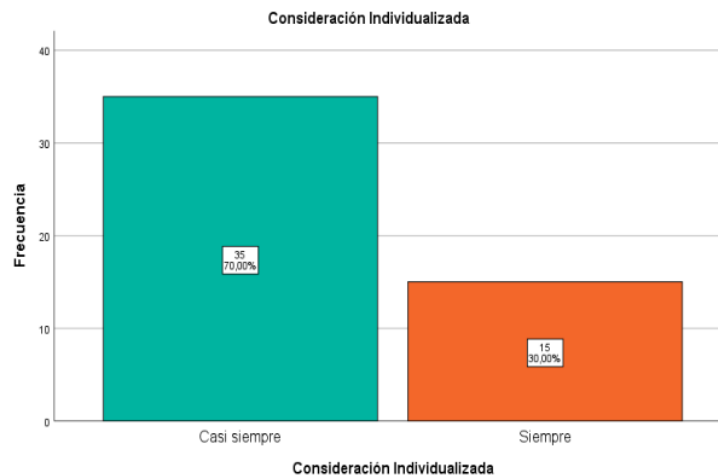
Consideración Individualizada				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	35	70,0	70,0
	Siempre	15	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

4

Figura 8

Promedio de la dimensión consideración individualizada

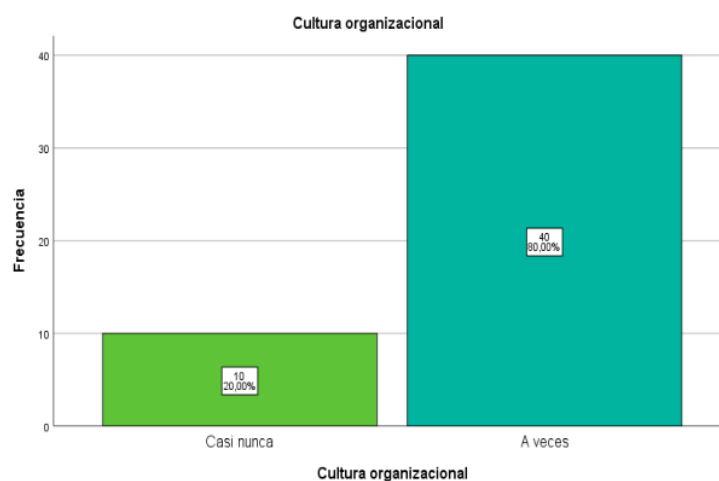


Comentario: “Para los 50 encuestados, el 70% (35) mencionaron que casi siempre y el 30% (15) manifestaron siempre; de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunan, mencionaron que casi siempre son atendidos frente a las necesidades que cada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

Tabla 11*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*

Comentario: “De la mayoría de los 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 12

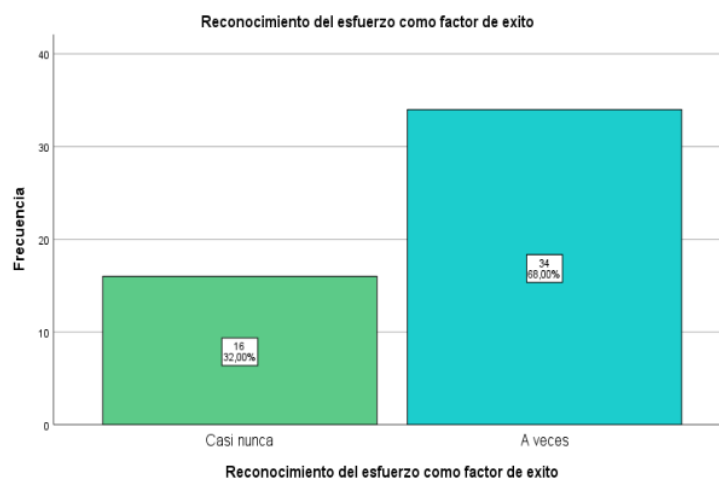
Promedio de la dimensión **reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito**

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 la mayoría de los 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 13

Promedio de la dimensión credibilidad de los directivos de recursos humanos

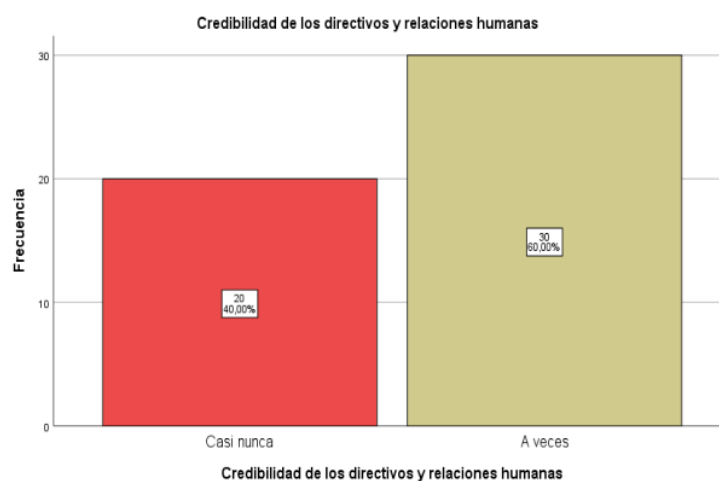
Credibilidad de los directivos y relaciones humanas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	20	40,0	40,0	40,0
	A veces	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

1

Figura 11

Promedio de la dimensión credibilidad de los directivos de recursos humanos



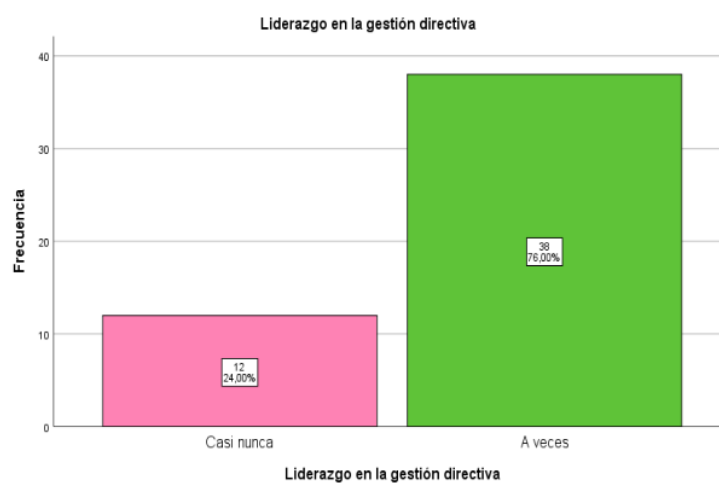
Comentario: “Para los 50 encuestados, el 40% (20) manifestaron que casi nunca y el 60% (30) manifestaron a veces; de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunan, mencionaron que solamente a veces se estimula los niveles de interacción para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

Tabla 14 ¹²
 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
	A veces	38	76,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

⁴
 Figura 12
 promedio de la dimensión *liderazgo en la gestión directiva*



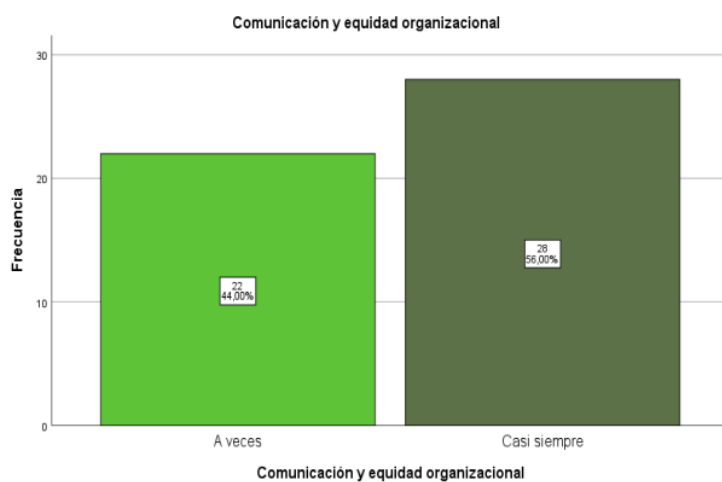
Comentario: “De la mayoría de los encuestados, el 24% (12) manifestaron que casi nunca y el 76% (38) manifestaron a veces; de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunan, mencionaron que solamente a veces el liderazgo de los directivos opera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

Tabla 15 ¹²
 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

¹
 Figura 13
 promedio de la dimensión *comunicación y equidad organizacional*



Comentario: “Para 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”.

5.1 ¹ Contrastación de hipótesis

Tabla 16
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"

⁴ 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."

¹
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."

⁵
Ho: $\rho \neq 0$

Nivel de significancia 0.05

Tabla 17
 14
 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

Fuente: Elaboración según SPSS

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”.

5.1.1 Hipótesis Especificas

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 significancia 0.05

Tabla 18
Correlación entre la Influencia Idealizada y la Cultura Organizacional

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

Fuente: Elaboración según SPSS

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”.

1 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.”.

1
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.”.

5
Ho: $\rho \neq 0$

Nivel de significancia 0.05

Tabla 19
 Correlación entre motivación inspiracional y la cultura organizacional

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

Fuente: Elaboración según SPSS

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”.

¹ 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.”.

¹
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.”.

¹
Ho: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 20
Correlación entre la estimulación intelectual y la cultura organizacional

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

Fuente: Elaboración según SPSS

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”.

4 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.”.

1
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 21 8
Correlación entre la consideración individualizada y la cultura organizacional

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

Fuente: Elaboración según SPSS

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”.

¹ ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con el presente trabajo de investigación se ha demostrado que el adecuado liderazgo transformacional va ayudar a mejorar la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunan, asimismo ¹ luego de haber llevado a cabo el trabajo de campo en la realidad problemática se ha comprobado y evidenciado que los encuestados no tiene un conocimiento adecuado sobre la cultura organizacional, es por ello que ¹ se ha formulado la problemática ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunan – 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”. Por lo que en la investigación realizada en la ciudad de Pereira en Colombia por (Bueno & Orozco, 2019) quienes sustentó 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 sustentó 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 concluyó 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 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 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 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% (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. Estos datos son respaldados por el enfoque cuantitativo en ciencias sociales . ⁴ 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.

⁴ Cabe señalar que los resultados obtenidos contribuyen de manera directa a la adecuada cultura organizacional, en especial a que el liderazgo transformacional, debería de ⁴ 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

3. 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.
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.
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.
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.

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.

4 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.
- Rios, 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,.*

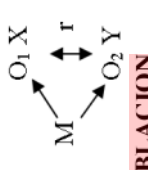
13
ANEXOS

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: ¿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: 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: 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: Liderazgo Transformacional</p> <p>Dimensiones: ✓ Influencia Idealizada. ✓ Motivación Inspiracional. ✓ Estimulación Intelectual. ✓ Consideración Individualizada.</p> <p>Variable 2: Cultura Organizacional</p> <p>Dimensiones: Existe relación directa entre la motivación inspiracional y la cultura organizacional</p>	<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: ¿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: 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: Existe relación directa entre la influencia idealizada y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020</p>	<p>Variable 1: Influencia Idealizada</p> <p>Variable 2: Cultura Organizacional</p>	<p>Diseño de Investigación Descriptivo Correlacional.</p>
<p>Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre la Motivación Inspiracional y la Cultura Organizacional</p>	<p>Objetivos Específicos: Determinar la relación que existe entre la Motivación</p>	<p>Hipótesis Específicos: Existe relación directa entre la motivación inspiracional y la cultura organizacional</p>	<p>Variable 1: Motivación Inspiracional</p> <p>Variable 2: Cultura Organizacional</p>	<p>Diseño de Investigación Descriptivo Correlacional.</p>



La población en la presente investigación, estará conformado por todos los 122 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán – 2020

MUESTRA

<p>en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020?</p>	<p>Inspiracional y la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020</p>	<p>en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020</p>	<p>✓ Reconocimiento del Esfuerzo como factor de Éxito. ✓ Credibilidad de los directivos de Recursos Humanos. ✓ Liderazgo en la Gestión Directiva. ✓ Comunicación y equidad organizacional.</p>	<p>Mientras que la muestra estará informada 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>		

13 ANEXO N°02: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Liderazgo Transformacional	<p>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”.</p>	<p>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>	<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

2 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

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”.

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

12 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

4 ANEXO N° 3: Matriz de construcción del instrumento

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
	Influencia Idealizada	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Consideraciones • Necesidades propias • Conducta, ética y moral 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Considera Ud. que el jefe respeta los puntos de vista de los colaboradores? 2. ¿Considera Ud. que el jefe en la mayoría de las veces comparte la información? 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? 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? 7. ¿Considera Ud. que el jefe escucha las necesidades de sus colaboradores? 8. ¿Considera Ud. que el jefe estimula los logros de sus colaboradores? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
V1:				
	Motivación Inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> • Inspiración • Retos • Entusiasmo 	<ol style="list-style-type: none"> 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? 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? 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? 	
LIDERAZGO				
TRANSFORMACIONAL				

<ul style="list-style-type: none"> • Optimismo 	<p>2. 15. ¿Considera Ud. que el jefe demuestra perseverancia en el cumplimiento de los objetivos?</p> <p>16. ¿Considera Ud. que el jefe los motiva y entusiasma para lograr los objetivos?</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Estimulación intelectual • Esfuerzo • Innovación • Nuevas perspectivas 	<p>2. 17. ¿Considera Ud. que el jefe corrige a los colaboradores de manera positiva?</p> <p>18. ¿Considera Ud. que el jefe estimula a los colaboradores a desempeñar eficientemente?</p> <p>19. ¿Considera Ud. que el jefe presenta alternativas de solución ante situaciones problemáticas?</p> <p>20. ¿Considera Ud. que el jefe estimula a los colaboradores con ideas innovadoras?</p> <p>21. ¿Considera Ud. que el jefe toma en cuenta las opiniones de los colaboradores?</p> <p>22. ¿Considera Ud. que el jefe tiene buen conocimiento para la solución de los problemas?</p> <p>23. ¿Considera Ud. que el jefe está pendiente de las tareas que realizan los colaboradores?</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Consideración individualizada • Creatividad • Solución de problemas • Perspectivas 	<p>2. 24. ¿Considera Ud. que el jefe soluciona los problemas usando sus propias estrategias asertivas?</p> <p>25. ¿Considera Ud. que el jefe sustenta sus propuestas con claridad?</p> <p>26. ¿Considera Ud. que el jefe contribuye para que cada colaborador asuma sus responsabilidades para su propio desarrollo?</p> <p>27. ¿Considera Ud. que el jefe demuestra empatía comprendiendo las necesidades de los colaboradores?</p> <p>28. ¿Considera Ud. que el jefe conoce las necesidades específicas de cada uno de sus colaboradores?</p> <p>29. ¿Considera Ud. que el jefe suele dar elogios a sus colaboradores?</p> <p>30. ¿Considera Ud. que el jefe destaca el trabajo bien hecho?</p>

<p>31. ¿Considera Ud. que el jefe tiene la habilidad de ayudar a sus colaboradores?</p> <p>32. ¿Considera Ud. que el jefe reconoce el buen desempeño de los colaboradores?</p> <ul style="list-style-type: none"> Innovación 																
<p>31. ¿Considera Ud. que el jefe tiene la habilidad de ayudar a sus colaboradores?</p> <p>32. ¿Considera Ud. que el jefe reconoce el buen desempeño de los colaboradores?</p>																
<p>Variables</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Respuesta</p>												
<p>Variables</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Respuesta</p>												
<p>Variables</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Respuesta</p>												
<p>Variables</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Respuesta</p>												
<p>Variables</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Respuesta</p>												
<p>Variables</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Respuesta</p>												
<p>Variables</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Respuesta</p>												
<p>Variables</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Respuesta</p>												
<p>Variables</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Respuesta</p>												
<p>Variables</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Respuesta</p>												
<p>Variables</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Respuesta</p>												
<p>Variables</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Respuesta</p>												
<p>Variables</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Respuesta</p>												
<p>Variables</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Respuesta</p>												
<p>Variables</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Respuesta</p>												
<p>Variables</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Respuesta</p>												

V2:

CULTURA ORGANIZACIONAL

-
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?
- Retroalimentación
 - Estimulación
13. ¿En la Institución existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los colaboradores?
14. ¿Una política de puertas abiertas por parte de los directivos nos permite participar por igual en la vida institucional?
15. ¿En los discursos y actos de la vida institucional se resalta la importancia de la equidad como norma de vida?
16. ¿La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que se originan?
17. ¿Cuándo han existido diferencias entre el personal, siempre se ha actuado positivamente?
18. ¿Los directivos valoran las opiniones?
19. ¿El estilo de los directivos revela que consideran al personal como responsables y capaces de asumir desafíos?
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?
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?
-
22. ¿Existe la verdadera preocupación de los líderes por las condiciones de trabajo de todo el personal?
23. ¿Los líderes procuran un ambiente de trabajo donde se fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto?
24. ¿Muchos proyectos parecían irrealizables, gracias a los esfuerzos conjuntos de directivos y personal se han hecho realidad?
25. ¿Los directivos se esfuerzan por crear y mantener un buen sistema de comunicación con los colaboradores?
-
- Liderazgo en la gestión directiva
- Gestión
 - Liderazgo

-
- Beneficios
26. ¿Los líderes hacen saber, clara y explícitamente lo que espera de cada uno de nosotros?

-
- Comunicación y equidad organizacional
- Trabajo equitativo
 - Programas
 - Acciones
27. ¿Los líderes se aseguran que las reuniones de trabajo sean anunciadas con anticipación de tal manera que sabemos oportunamente los temas a tratar?
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?
30. ¿En la Institución se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal?
-

ANEXO N°04: Instrumento de Investigación

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

CUESTIONARIO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

N°	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

CUESTIONARIO: CULTURA ORGANIZACIONAL.

Nº	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.

Fiabilidad liderazgo organizacional

Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	32

Fuente: SPSS versión 25

Fiabilidad de cultura organizacional

Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	30

Fuente: Elaboración SPSS

VALIDEZ: Fue validada por el juicio de tres expertos, que son profesionales contables.

**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.....



 Mg. Christian Barja Huayta
 Reg. CORLAD Nº 15338
 DOCENTE UPA - FACULTAD 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 si 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.....

 *Barja Huayta Cristian*
Mg. Christian Barja Huayta
Reg. CORLAD Nº 15228
DOCENTE UPLA – FIELAL 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 NACIONAL DE RADIO Y TV. DEL PERU
HUANCAYO
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 si 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

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

INSTITUTO NAC. DE RADIO Y TV. DEL PERU
HUANCAYO
Allaga Tabraj Wilmer A.
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

4 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	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	121		
2	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	121	
3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	121	
4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	121	
5	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	121	
6	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	121	
7	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	121	
8	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	121	
9	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	122	
10	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	122	
11	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	122	
12	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	122	
13	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	123	
14	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	123	
15	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	123	
16	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	123	
17	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	123	
18	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	123	
19	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	123	
20	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	124	
21	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	124
22	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	127
23	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	128
24	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	128
25	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	129
26	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	129
27	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	130
28	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	130
29	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	131
30	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	131
31	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	134
32	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	134
33	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	134
34	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	134
35	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	135
36	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	136
37	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	136
38	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	136
39	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	137
40	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	137
41	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	137
42	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	137
43	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	137
44	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	137
45	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	137
46	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	137
47	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	137
48	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	137
49	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	137
50	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	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	74		
2	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	74
3	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	74
4	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	74
5	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	74
6	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	74
7	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	74
8	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	74
9	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	74
10	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	74
11	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	75
12	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	75
13	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	76
14	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	76
15	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	76
16	1	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	77
17	1	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	1	3	4	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	78
18	1	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	1	3	4	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	78
19	1	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	1	3	4	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	79
20	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	1	3	4	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	81
21	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	1	3	4	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	81
22	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	1	3	4	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	84
23	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	1	3	4	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	84
24	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	1	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	86
25	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	86
26	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	86
27	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	87
28	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	87
29	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	88
30	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	88
31	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	89
32	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	89
33	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	90
34	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	90
35	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	90
36	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	91
37	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	91
38	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	91
39	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	92
40	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	92
41	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	93
42	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	93
43	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	93
44	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	93
45	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	93
46	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	93
47	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	93
48	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	94
49	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	94
50	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	94

ANEXO N°05: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO DE TUNÁN

RECEPCION

19 MAR 2021

Exp: 834 Folio: 01

Marg: 1105 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.-

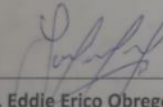
Yo, EDDIE ERICO OBREGÓN REYNAGA, identificado con DNI. 46737064; asimismo, MIRIAN SALVADOR CISNEROS, identificada con DNI. 48561188, de la carrera profesional de Administración y Sistemas.

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.

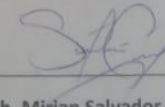
Por lo expuesto.

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

Huancayo, 17 de Marzo del 2021.



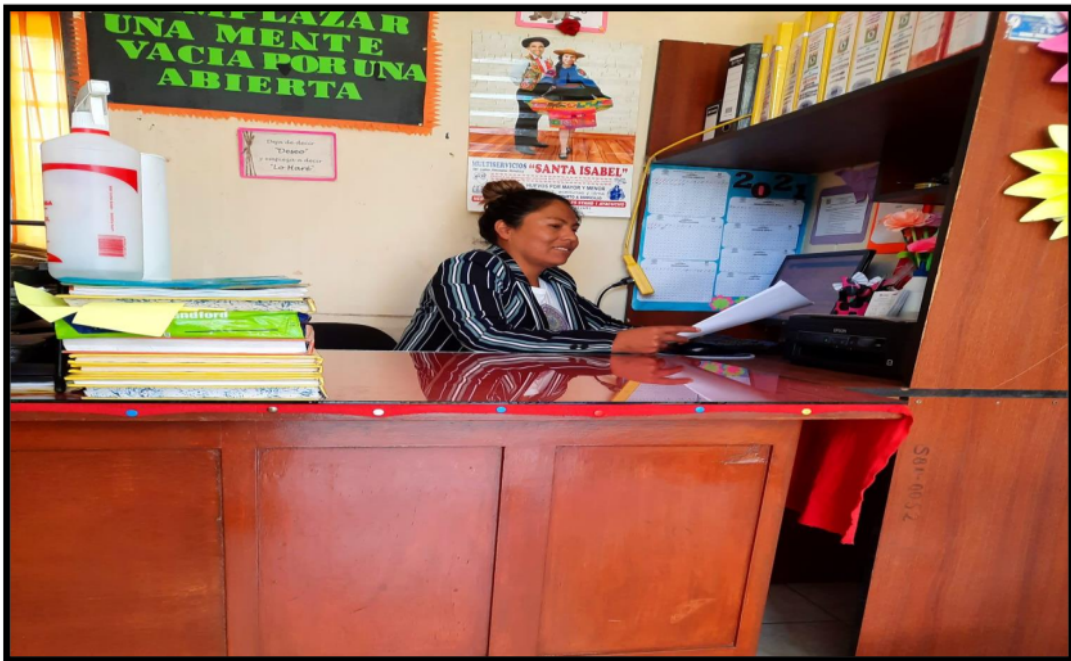
Bach. Eddie Erico Obregón Reynaga
DNI. 46737064



Bach. Mirian Salvador Cisneros
DNI. 48561188

ANEXO N° 08: Fotos de evidencia de la encuesta





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

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
7	repository.urosario.edu.co Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	idoc.pub Fuente de Internet	

<1 %

10

sanjuanbautista.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

repositorio.uta.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

12

repositorio.unp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

13

www.repositorio.uaustral.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

es.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

15

www.questionpro.com

Fuente de Internet

<1 %

16

www.app.minsa.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

17

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

18

repositorio.utn.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

19

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

20

www.municastilla.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo