



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional y clima laboral entre los  
trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima –  
Callao/ CTD Cañete, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Valencia Jurado, Javier Miguel

**ASESOR:**

Dr. OCHOA CARBAJO, Jesús Alberto

**SECCIÓN**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**


Administración del Talento Humano

**PERÚ - 2018**

**PÁGINA DEL JURADO**



.....  
**Dra. RIVERA BEGAZO, Ángela Martha**  
**Presidente**



.....  
Mg. Gabriela Olivia Ramos Cordova  
**Mg. RAMOS CORDOVA, Gabriela Olivia**  
**Secretario**



.....  
**Dr. OCHOA CARBAÑO, Jesús Alberto**  
**Vocal**

## DEDICATORIA

A mi familia, por el apoyo permanente en el logro de mis metas personales y profesionales.

*Javier Miguel*

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César vallejo por permitirme realizar mis estudios de post grado, especializándome en Gestión Pública hecho que redundará en mi vida profesional.

A los docentes que estuvieron a cargo de los cursos de Maestría en los diferentes semestres, por compartir sus experiencias y contribuir a mi desarrollo profesional.

Al Dr. OCHOA CARBAJO, Jesús Alberto, por su orientación permanente durante el proceso de desarrollo de la presente investigación, a través de su apoyo y perseverancia he logrado culminar satisfactoriamente mi informe de investigación.

A los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018 por su participación en el recojo de información relevante para el presente, mi agradecimiento por su colaboración.

*El autor*

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “Liderazgo transformacional y clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima laboral, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos exigidos por la escuela de post grado de la Universidad César Vallejo, espero que la investigación cumpla con las condiciones exigidas para su aprobación.

El autor

## ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	i
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación del estudio	26
1.6. Hipótesis	27
1.7. Objetivos	28
II. METODO	
2.1 Diseño de investigación	29
2.2 Variables, Operacionalización	30
2.3 Población, muestra	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.5 Métodos de análisis de datos	34
2.6 Aspectos éticos	35
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	66

V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES	70
VII. REFERENCIAS	71
ANEXOS	
Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 1.1: Cuestionario sobre liderazgo transformacional	74
Anexo 1.2: Cuestionario sobre clima laboral	77
Anexo 2: Validez de los instrumentos	79
Anexo 3: Matriz de consistencia	87
Anexo 4: Constancia de aplicación	89
Anexo 5 Base de datos	90
Anexo 6: Evidencia fotográfica	96

## ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Liderazgo Transformacional percibido por los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	37
Tabla 2	Consideración individualizada del Liderazgo Transformacional percibido por los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	39
Tabla 3	Estimulación Intelectual del Liderazgo Transformacional percibido por los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	41
Tabla 4	Motivación inspiracional del Liderazgo Transformacional percibido por los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	43
Tabla 5	Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	45
Tabla 6	Bienestar de los trabajadores en el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	47
Tabla 7	Participación de los trabajadores en el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	49
Tabla 8	Integración de los trabajadores en el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	51
Tabla 9	Relación entre el liderazgo transformacional y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	53
Tabla 10	Relación entre la consideración individualizada y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.	55
Tabla 11	Relación entre la estimulación intelectual y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	57
Tabla 12	Relación entre la Motivación inspiracional y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.	59



## ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Liderazgo Transformacional percibido por los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	37
Figura 2	Consideración individualizada del Liderazgo Transformacional percibido por los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	39
Figura 3	Estimulación Intelectual del Liderazgo Transformacional percibido por los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	41
Figura 4	Motivación inspiracional del Liderazgo Transformacional percibido por los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	43
Figura 5	Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	45
Figura 6	Bienestar de los trabajadores en el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	47
Figura 7	Participación de los trabajadores en el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	49
Figura 8	Integración de los trabajadores en el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	51
Figura 9	Relación entre el liderazgo transformacional y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	53
Figura 10	Relación entre la consideración individualizada y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.	55
Figura 11	Relación entre la estimulación intelectual y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	57
Figura 12	Relación entre la Motivación inspiracional y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.	59

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo evaluar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

Considerando que es una investigación de carácter cuantitativa, tipo básica, se empleó el diseño descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 50 trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018 mientras que la muestra quedo constituida por el total de la población por tratarse de una muestra pequeña, aplicando para ello la técnica del muestreo censal. Para la recolección de datos se elaboró dos cuestionarios, uno para determinar el liderazgo transformacional con 24 ítems, y otro para determinar el clima laboral con 24 ítems. Para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva para la presentación de resultados en tablas y figuras y la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis.

Los resultados demostraron que existe una relación entre el liderazgo transformacional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018, esto se refleja en el coeficiente de correlación de Pearson que asciende a 0,777 lo cual es considerada una relación directa y significativa.

**Palabras claves:** liderazgo transformacional, clima laboral

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to evaluate the relationship that exists between transformational leadership and the labor climate among SENASA workers in the jurisdiction of Lima - Callao / CTD Cañete, 2018.

Considering that it is a quantitative research, basic type, the descriptive correlational design was used. The population consisted of 50 SENASA workers from the jurisdiction of Lima - Callao / CTD Cañete, 2018 while the sample was constituted by the total population because it is a small sample, applying the census sampling technique. For the data collection, two questionnaires were elaborated, one to determine the transformational leadership with 24 items, and another to determine the work climate with 24 items. For the processing of data, descriptive statistics were used for the presentation of results in tables and figures and inferential statistics for the verification of hypotheses.

The results showed that there is a relationship between the transformational leadership and the work climate among the SENASA workers in the jurisdiction of Lima - Callao / CTD Cañete, 2018, this is reflected in the Pearson correlation coefficient that amounts to 0,777 which is considered a direct and significant relationship.

Keywords: transformational leadership, work climate

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad Problemática**

En la actualidad, diversas investigaciones han señalado, por un lado, la importancia que tiene el desarrollo de un clima laboral dentro de la institución, principalmente por el impacto que tiene en el nivel de productividad de los trabajadores, y por otro el rol del directivo en el desarrollo de un buen clima laboral. Sin embargo, se observa en muchas instituciones que el logro de un clima laboral favorable es un objetivo secundario en su gestión, lo cual genera diversos problemas en la actividad institucional.

En México, la investigación desarrollada por Cruz (2017) señala que muchas instituciones desarrollan sus actividades sin un adecuado liderazgo transformacional, que se refleja en la carencia de una visión institucional, en una escasa comunicación entre sus miembros, así como una escasa orientación en el cumplimiento de sus funciones. Esto genera que presentan deficiencias en la realización de sus actividades y bajo desempeño, que se ven manifestados en actitudes negativas y poco productivas tales como: no tener iniciativa propia para realizar actividades pendientes y que se vean reflejados en el compromiso que se tiene con la empresa, así mismo no tienen metas compartidas, no existe confianza para trabajar en equipo y por su comportamiento no hay claridad en sus expresiones e inquietudes para realizar sus actividades laborales.

Así mismo Rodríguez y García (2015) señala que en el Ecuador, un gran porcentaje de instituciones desarrollan sus funciones con un negativo clima laboral, que ha conllevado que ha conllevado al desarrollo de escenarios laborales donde la comunicación es sesgada, no se logra cumplir los objetivos del área con celeridad, esto a su vez, repercute negativamente en los usuarios puesto que no se les brinda una atención de calidad en los servicios requeridos, reclamos o solicitud de información.

En el Perú, la investigación desarrollada por Peña (2017) señala que numerosas instituciones presentan problemas en su gestión, llegando incluso a cerrar sus operaciones, debido principalmente a la falta de

liderazgo para direccionar la organización hacia el objetivo definido y otra de las razones es bajo compromiso de los trabajadores con su institución para entregar todo su esfuerzo para sacar adelante la institución, por lo que la presencia de un líder transformacional en las organizaciones es muy importante para guiar, motivar e inspirar al talento humano, sin embargo, se observa que no todos los directivos o gerentes generales asumen el papel de líder, a pesar que ocupan cargos de gerente, reflejándose en falta de planificación, direccionamiento de la recursos de la institución y la motivación de los trabajadores, más están enfocados a la parte operativa de las actividades, con ello disminuyen el compromiso de los trabajadores y la motivación del talento humano con la organización, por ello los colaboradores no muestran responsabilidad, identificación y entrega en el puesto de su trabajo, el cual se refleja en la obtención del resultado que no es lo esperado.

Así mismo Tejada (2016) señala que observa que en numerosas instituciones a nivel nacional poseen un clima laboral que no genera impactos positivos en la actitud de los trabajadores. Esto se demuestra al observar que muchos trabajadores a nivel nacional no muestran una actitud positiva hacia su trabajo, la cual impide o limita la realización óptima de las funciones institucionales y el manejo adecuado de sus actividades laborales, evidencian además un bajo compromiso para con su institución, lo cual genera que demuestren un bajo nivel de productividad en el cumplimiento de sus funciones.

En la región de Lima, la investigación desarrollada por Crespo (2017) señala que muchas instituciones públicas presentan problemas en el desarrollo de su gestión que de una u otra forma afectan el desempeño que se espera de ellos. Entre estos problemas se pueden mencionar un clima poco motivador, fundamentadas en discrepancias entre los integrantes y en algunos casos desinterés por el logro de los objetivos, desmotivación en el personal por la falta de reconocimiento a sus méritos por parte de la Gerencia, trabajo en equipo poco productivo, inexistencia de una comunicación fluida y oportuna entre los miembros de la organización, no se expresa la capacidad de saber escuchar a los demás, muchos de los trabajadores tiene poca identificación

con la institución se limitan a cumplir con su horario de trabajo y se mantienen ajenos a otras actividades internas realizadas por la institución, lo cual evidencia un escaso liderazgo dentro de las instituciones.

En la Institución SENASA de la jurisdicción de Lima se observa una realidad igual de preocupante, observándose que en la institución no se percibe el desarrollo de un trato individualizado hacia el trabajador, no se fomenta el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, ni se les brinda los estímulos necesarios para el cumplimiento óptimo de sus funciones, lo cual refleja un bajo nivel de liderazgo transformacional, esto genera que muchos trabajadores consideran que la institución no establece medidas para asegurar su bienestar, no incentiva su participación ni impulsa la cohesión entre los trabajadores lo cual genera que en la institución se perciba la existencia de un clima laboral deficiente que afecta la productividad institucional.

El análisis de esta problemática señala conveniente la realización de la investigación liderazgo transformacional y clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018, como estrategia para conocer el comportamiento de las variables y de la relación existente entre ellas.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. A nivel internacional.**

Cruz (2014). Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados. (Caso: Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca). (Tesis para optar el grado de licenciada en administración). Universidad Autónoma del Estado de México, México. Se arribó a las siguientes conclusiones Todos los empleados de la empresa necesitan un cierto porcentaje de estímulo para llegar a ser un líder transformador por tal motivo aremos ciertas sugerencias que ayudaran a cada individuo a llegar al punto máximo de líder transformador si bien sabemos que el liderazgo es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio, ya que quedó demostrado que un

óptimo liderazgo transformacional permite a la institución alcanzar sus objetivos previstos.

Villalón. (2014). El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal. (Tesis para optar el grado de magister en educación). Universidad de Chile, Santiago de Chile. Se arribó a las siguientes conclusiones: la institución necesita una identidad y un propósito claro. Se evidencia que este objetivo se logrará si se propicia un elemento central que es la comunicación, ya que, es impensable el éxito de cualquier organización humana si no existen factores facilitadores de la comunicación entre sus integrantes. Ambos actores estudiados, tanto docentes como directivos, poseen rasgos y buenas intenciones para transformar la cultura organizacional del Colegio Simón Bolívar. Sin embargo, si no hay comunicación entre las partes, seguirá predominando un liderazgo Transaccional.

Rodríguez y García (2015). Diagnóstico del clima laboral administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tosagua. (Tesis para optar el título de ingeniera comercial con mención especial en administración pública). Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, Ecuador. Se arribó a las siguientes conclusiones: En el análisis del clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua, de acuerdo a la entrevista realizada al Ing. Jorge Almeida se determinó que este es regular, además mediante los indicadores que formaron la encuesta y su aplicación se logró detectar problemas de comunicación, actualización profesional, liderazgo, ejecución de procesos, práctica de valores institucionales y condiciones laborales deficientes.

### **1.2.2. A nivel nacional.**

Tejada (2016). Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública. (Tesis para optar el título profesional de licenciado en psicología). Universidad César Vallejo, Sede Nuevo Chimbote. Se arribó a las siguientes conclusiones: se encontró que existe

relación positiva débil entre clima laboral y compromiso organizacional ( $r=0.187^{**}$  y  $p=0.008 < 0.001$ ), indicando que los colaboradores que perciben un buen clima laboral, poseen un mayor compromiso con la empresa. Finalmente, se halló los niveles de clima laboral que el 36.5% y 36% representan un nivel promedio a favorable, así como también los niveles de compromiso organizacional, donde el 69% y 29% lo que evidencian niveles de promedio a alto.

Crespo (2017). Liderazgo transformacional en el personal administrativo comercial de SEDAPAL, San Juan de Lurigancho, Lima 2017. (Tesis para optar el grado de magister en gestión pública). Universidad César Vallejo, Sede Lima. Se arribó a las siguientes conclusiones: La variable de liderazgo transformacional representa en la mayoría de los 120 trabajadores encuestados, un nivel "Deficiente" 50% con 60 colaboradores. En ese sentido se percibe que el liderazgo transformacional muestra un nivel "Deficiente" en el personal administrativo comercial de Sedapal de San Juan de Lurigancho, Lima 2017.

Navarrete (2015). Clima laboral y satisfacción laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014. (Tesis de maestría en gestión pública). Universidad César Vallejo, sede Lima. Se arribó a las siguientes conclusiones: La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que el Clima laboral se relaciona directa y significativamente con la Satisfacción laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0. 689, representó una moderada correlación entre las variables.

Padilla (2016). El clima laboral en Indecopi - Lima 2015: Percepción de los trabajadores. Tesis de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Se arribó a las siguientes conclusiones: Los resultados arrojaron que en la institución predomina un clima laboral favorable;concluyendo que la percepción que tienen los trabajadores de acuerdo a la categoría diagnóstica resulta favorable ya que se obtuvo el puntaje total de 176 como resultado final, en las cinco dimensiones. Sin embargo de acuerdo a la



percepción de los trabajadores, en los diversos aspectos manifiestan que en la autorrealización las oportunidades de progreso y las actividades en las que se trabaja les permiten aprender y desarrollarse de manera regular; del mismo modo en la Supervisión consideran que su jefe directo brinda regular apoyo para superar los obstáculos que se presentan y perciben que la evaluación que se hace del trabajo ayuda de manera regular a mejorar las tareas. Así mismo la percepción respecto a las Condiciones laborales es percibida en limitadas condiciones y materiales para la tarea.

### **1.2.3. A nivel regional.**

Félix (2014). Relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Catalina Buendía de Pecho de Ica, durante el año 2013. (Tesis para optar el título de magister en ciencias de la educación). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Se arribó a las siguientes conclusiones: De acuerdo a la percepción de los encuestados la administración estratégica tiene correlación positiva (0.626 valor r de Pearson) con la generación de niveles de empatía entre docentes del instituto; El trabajo en equipo, no se relaciona de manera significativa con los niveles de Motivación que presentan los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Catalina Buendía de Pecho de Ica, durante el año 2013. Estos resultados concuerdan con los resultados estadísticos que señalan la existencia de una correlación estadística de 0.390; considerada correlación positiva baja.

## **1.3. Teorías relacionadas al tema**

### **1.3.1. Liderazgo transformacional**

#### **1.3.1.1. Definición de liderazgo transformacional**

Según Cruz (2014, p.15) es el proceso que consiste en influir y apoyar a los demás para que lo sigan a usted y muestren con disposición para hacer todo aquello que sea necesario. Obviamente, las acciones que usted solicite de los demás deben ser razonables, pertinentes y éticas. Ellos deben

representar acciones apropiadas que hagan que progrese su departamento en la consecución de sus metas de mayor productividad, mejor calidad o servicio y conservación de los recursos.

Así mismo Cannice, Koontz, y Wehrich (2012, p.16) señalan que el liderazgo se define como “influencia”, es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de objetivos del grupo. En teoría no solo se deben alentar a las personas a que desarrollen disposición para trabajar, sino a que lo hagan con fervor y confianza. El fervor es energía, entusiasmo e intensidad en la ejecución del trabajo; la confianza refleja la experiencia y la capacidad técnica.

En este sentido Crespo (2017, p.27) señala que el liderazgo transformacional requiere ser capaz de inspirar una visión compartida, de conjunto. Deben estar en condiciones de servir de modelos del camino a seguir, es decir, dar el ejemplo de compromiso, actitud positiva, con una visión y valores compartidos. El líder transformador es un apasionado del cambio, que puede modificar las aspiraciones, ideales, motivaciones y valores de sus subordinados.

Además Gallego (citado en Crespo, 2017, p.28) señala que el liderazgo transformacional implica influencia de un líder sobre los subordinados, pero el efecto de la influencia es dar poder a los subordinados y que se conviertan en agentes de cambio.

Por su parte Bass (citado en Villalón, 2014, p.11) define al liderazgo transformacional como un proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emular al líder. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los seguidores; los inspira a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles significado y entendimiento. Finalmente, considera a los subordinados individualmente, proporcionándoles apoyo, guía y entendimiento.

### **1.3.1.2. Elementos del liderazgo transformacional**

Según Cruz (2014, p.90) posee los siguientes elementos:

- Capacidad de escuchar inquietudes con suma atención.
- Convencimiento de los valores y principios éticos.

- Capacidad para orientar y colaborar con los compañeros.
- Capacidad de constancia y automotivación.
- Capacidad para escuchar consejos y sugerencias.
- Capacidad de autosuperación.
- Capacidad para influir y comprometer a otras personas en el logro de objetivos.

Así mismo Palomo (2010, p.42) señala que los principales elementos son: la visión global, el pensamiento estratégico, pensamiento conceptual, orientación al logro y los procesos, la capacidad de movilización, la capacidad de influencia y la empatía. Así mismo, señala que hoy este líder requiere nuevas capacidades, que sin desmerecer ninguna de las anteriores, definen su resiliencia, que es la capacidad para enfrentar diversidad, capacidad de superación, altos niveles de autoconfianza, perseverancia, orientación al logro y flexibilidad

#### **1.3.1.3. Tipos de liderazgo transformacional**

En su propuesta original, Burns (citado por Vázquez, 2013, pág. 80), habla de tres distintos tipos de líderes transformacionales, que son:

- Liderazgo intelectual: es aquél que trabaja con ideas normativas y analíticas. No está desvinculado de su contexto social, sino que intenta cambiarlo. Tiene una conciencia de propósito.
- Liderazgo reformador: cuenta con habilidades políticas excepcionales. Debe ser estratega y proclive a las alianzas. Es un liderazgo moral, con gran poder de negociación.
- Liderazgo revolucionario: es aquel que encabeza una transformación de todo un sistema social. Es un líder totalmente dedicado a la causa, que puede llegar hasta ser mártir. Este tipo de líder es el que genera una conciencia social y política entre los líderes y los seguidores

#### **1.3.1.4. Importancia del liderazgo transformacional**

Según Camison, Cruz y González (2007,p.44) señala que su importancia radica en que el líder transformacional puede contribuir al desarrollo de elementos clave para la vida de la organización, como el contrato psicológico, el compromiso organizativo o una cultura fuerte. El contrato psicológico consiste en un conjunto no escrito de compromisos entre el

individuo y la organización respecto a lo que cada uno ha de aportar y lo que recibirá. El líder transformacional fomenta una buena definición del contrato psicológico, a través de: una formulación de la visión (con sus repercusiones en misión y estrategia) en la que manifiesta claramente sus propios valores; el estímulo hacia el compromiso con los valores intrínsecos de la misión y del propio trabajo; y confirmando en la práctica diaria qué conductas son aceptables en la compañía. De manera análoga, alienta el compromiso con la organización mediante la descripción de la conducta que se demanda, el refuerzo visible de las contribuciones realizadas y el incremento de la responsabilidad personal al mostrar que las consecuencias de las acciones particulares repercuten en terceros. Por último, el líder establece el sistema de valores que configuran el núcleo de la cultura, la cual influye profundamente en los empleados, destacando lo importante y marcando las conductas que se consideran aceptables. En consecuencia, el liderazgo transformacional construye una pieza clave no solo de la organización, sino de la comprensión colectiva de cuáles son los comportamientos apropiados.

#### **1.3.1.5. Dimensiones del liderazgo transformacional**

Para Crespo (2017, p.29) sus dimensiones son:

-Consideración individualizada: los líderes se concentran en diagnosticar las necesidades y capacidades de los seguidores. Diagnostican las necesidades de los seguidores y atienden a ellas individualmente. También delegan, entrenan, aconsejan y proveen retroalimentación para el uso en el desarrollo personal de los seguidores. Elevan el nivel de necesidad y seguridad de los seguidores para adquirir mayores niveles de responsabilidad.

-Estimulación intelectual: los líderes activamente fomentan una nueva mirada a viejos métodos/problemas. Fomentan la creatividad, y enfatizan un re-pensamiento y reexaminación de suposiciones subyacentes a los problemas. Utilizan la intuición, así como una lógica más formal para solucionar los problemas. Los líderes que estimulan intelectualmente desarrollan seguidores que atacan los problemas usando sus propias perspectivas únicas e innovativas. Los seguidores se transforman en solucionadores de problemas más efectivos con y sin la facilitación del líder.

Llegan a ser más innovativas con respecto a su análisis de problemas y de las estrategias que usan para resolverlos.

-Motivación inspiracional: los líderes dan ánimo, aumentan el optimismo y entusiasmo, y comunican sus visiones de futuros realizables con fluidez y seguridad. Proveen visión la cual estimula la energía para lograr altos niveles de desempeño y desarrollo.

#### **1.3.1.6. Enfoque teórico del liderazgo transformacional**

Según Méndez (2009) se sustenta en la Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Burns; en la que se habla de liderazgo transformacional como opuesto al "liderazgo transaccional" que es más rutinario y diario. El liderazgo transformacional logró sus excepcionales efectos sobre los subordinados cambiando las bases motivacionales sobre las cuales operan. El líder transformacional tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso. Los líderes transformacionales elevan los deseos de logros y autodesarrollos de los seguidores, mientras que a la vez promueven el desarrollo de grupos y organizaciones.

En vez de responder al auto-interés inmediato de los seguidores como resultado del palo o la zanahoria, los líderes transformacionales despiertan en el individuo un alto conocimiento de temas claves para el grupo y la organización, mientras aumentan la confianza de los seguidores, gradualmente los mueven desde los intereses para la existencia hacia intereses para logros, crecimiento y desarrollo. Tales líderes logran estos resultados en una o más de las siguientes maneras: son carismáticos a los ojos de sus seguidores y son una fuente de inspiración para ellos; pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus subordinados; y pueden estimular intelectualmente a sus subordinados.

#### **1.3.2. Clima laboral**

##### **1.3.2.1. Definición de clima laboral**

Según Chiavenato (2009, p.20) el clima laboral se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes. Se refiere de manera específica a

las propiedades motivacionales del ambiente Laboral; es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes.

Así mismo Rodríguez y García (2015, p.14) señalan que el clima laboral en las instituciones públicas generalmente hace referencia al ambiente de trabajo y las percepciones que los servidores tienen sobre la gestión por procesos que se debe ejecutar para cumplir con las responsabilidades que se asumen.

Además Méndez (2008, p.21) define que el clima laboral es el nombre dado al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. En la misma medida en que se puede analizar y describir una organización en lo que concierne a sus propiedades, a su estructura y a sus procesos, también es posible identificar las diferentes dimensiones de la percepción del medio ambiente laboral en el que se encuentra el colaborador individual e investigar su influencia sobre la experiencia y la conducta individuales. La percepción por parte de la organización y del medio ambiente laboral, representa el sistema de filtración o de estructuración perceptiva.

Por su parte Escat (2008) indica que el clima laboral se entiende por el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

#### **1.3.2.2. Características del clima laboral**

Según Ortiz (2011, p.20) las características del clima laboral son:

- Hace referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización y que guardan relación con el ambiente laboral.
- Es afectado por los comportamientos y actitudes de los servidores.
- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral, esto implica realizar modificaciones en el complejo de variables que lo configuran.

Así mismo Torrecilla (citado por Contreras, 2009, p.20) añade como características:

- Tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios.

-Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa.

-Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la entidad con ésta.

-Es afectado por variables estructurales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos.

-Es afectado por comportamientos y actitudes de los miembros de la entidad.

### **1.3.2.3. Componentes del clima laboral**

Según Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009, p.15) sus componentes son: -Ambiente físico: comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros.

-Características estructurales: como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etcétera.

-Ambiente social: que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros.

-Características personales: como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etcétera.

-Comportamiento organizacional: compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros.

### **1.3.2.4. Importancia del clima laboral**

Según Alvarado, Hurtado y Yávar (2013, p.24) la importancia del clima laboral radica en que este tipo de clima influye en la actuación de los miembros, a través de percepciones fijadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros. Un clima verdadero propicia un mayor apremio y por tanto un mejor rendimiento por parte de los trabajadores. Así mismo un clima laboral óptimo propicia la acentuación del compromiso y de lealtad hacia la empresa. Por otra parte el examen del clima laboral proporciona retroalimentación acerca de las causas que fijan los componentes organizacionales, permitiendo introducir cambios proyectados en funciones

tales como: capacitación, incentivos, reconocimientos, ascensos, rotaciones, bienestar, mejora de maquinarias, vestuario, equipos de protección, etc. Para cambiar las actitudes y conductas de los miembros; también para formalizar cambios en el orden organizacional en uno o más de los subsistemas que la componen.

#### **1.3.2.5. Dimensiones del clima laboral**

Tomando como referencia lo señalado por Balbín (2009) se establecen como dimensiones:

-Bienestar de los trabajadores: que comprende el conjunto de factores y condiciones presentes en la institución que permiten al trabajador de un óptimo nivel de bienestar, tanto en su aspecto físico, psicológico y emocional.

-Participación de los trabajadores: que comprende el conjunto de factores y condiciones presentes en la institución que permiten asegurar el involucramiento de todos los trabajadores en las actividades institucionales así como en los procesos de toma de decisiones.

-Integración de los trabajadores: que comprende el conjunto de factores y condiciones presentes en la institución que permiten a los trabajadores integrarse y mejorar sus relaciones interpersonales, asegurando así una mayor cohesión entre sus miembros.

#### **1.3.2.6. Enfoque teórico del clima laboral**

Según López (2017, p.27) se sustenta en la Teoría del Clima Laboral de Likert, que establece que el comportamiento de los subordinados es causado en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Likert plantea cuatro factores principales que influyen sobre la percepción individual del clima y que podrían también explicar la naturaleza de los microclimas dentro de una organización, Estos factores se definen como:

-Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional.



-La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización así como el salario que gana.

-Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.

-La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima de la organización.

Referente a ello podemos decir que los cuatro factores son principales pero la jerarquía con la que el líder trate al personal será muy importante.

#### **1.4 Formulación del problema**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018?

#### **Problemas específicos**

1: ¿Cuál es la relación que existe entre la consideración individualizada y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018?

2: ¿Cuál es la relación que existe entre la estimulación intelectual y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018?

3: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación inspiracional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018?

#### **1.5 Justificación del estudio**

En estos últimos tiempos, el desarrollo de adecuados procesos de liderazgo transformacional en el desarrollo de sus actividades constituye un factor fundamental para desarrollar un clima laboral que garantice el desempeño óptimo de los trabajadores, el cumplimiento de metas y objetivos, así como para asegurar la permanencia de la institución en la sociedad. Este estudio es conveniente realizar porque se pudo visualizar e identificar los problemas

y deficiencias que existen en la Institución sobre la forma en que se desarrolla el liderazgo transformacional y como esta afecta el desarrollo de un buen clima laboral.

La relevancia social en este estudio son los beneficiarios directos, quienes son los trabajadores de SENASA, los que van a informar cómo se encuentran con respecto a las variables de estudio asimismo los beneficiarios indirectos va a ser los usuarios que acuden a dicha entidad para que brinden un mejor servicio y una adecuada calidad del agua potable.

Las implicancias prácticas en este estudio se consideran las recomendaciones que se plantearan después de tener los resultados para que otros investigadores puedan plantear alternativas de mejorar para dichas variables o ampliar el tipo de investigación a experimentales donde puedan detectar las causas y efectos.

El valor teórico en este estudio se considera el análisis de la información del liderazgo transformacional y el clima laboral, sus definiciones y dimensiones con fundamento científico y teórico.

La utilidad metodológica en este estudio de este estudio se considera la elaboración de los instrumentos de recolección de datos que se aplica y recoge información acerca del liderazgo transformacional y el clima laboral.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

### **Hipótesis específicas**

1: Existe una relación directa entre la consideración individualizada y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

2: Existe una relación directa entre la estimulación intelectual y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

3: Existe una relación directa entre la motivación inspiracional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Evaluar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

### **Objetivos específicos**

1: Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

2: Analizar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

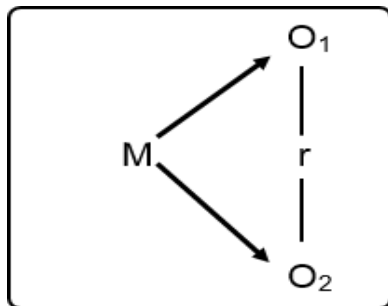
3: Establecer la relación que existe entre la motivación inspiracional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

## II. METODO

El método que se empleará en el presente estudio es la metodología cuantitativa que Según Mejía (2005) es el fundamentó que es el camino lógico para buscar la solución a los problemas que nos planteamos. Consiste en emitir hipótesis acerca de posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquéllas..

### 2.1 Diseño de investigación

El diseño a emplear en la presente investigación es el diseño descriptivo correlacional. Según Hernández Sampieri (2016) este tipo de estudio tiene como finalidad conocer el nivel o grado de relación o asociación que existe entre dos o mas categorías o variables en una muestra de estudio o contexto particular, para lo cual primero se debe cuantificar las variables, analizarla y establecer vinculaciones. El diseño del presente proyecto de investigación escomo se indica:



Dónde:

**M** = Muestra

**O1** = Observación del nivel de Liderazgo transformacional

**O2** = Observación del clima laboral

**r** = Relación entre las variables de estudió.

## **2.2. Variables, Operacionalización**

### **Variable 1: Liderazgo Transformacional**

Según Crespo (2017) el liderazgo transformacional requiere ser capaz de inspirar una visión compartida, de conjunto. Deben estar en condiciones de servir de modelos del camino a seguir, es decir, dar el ejemplo de compromiso, actitud positiva, con una visión y valores compartidos.

#### **Dimensiones**

- D1. Consideración individualizada
- D2. Estimulación intelectual
- D3. Motivación inspiracional

### **Variable 2: Clima laboral**

Según la Rodríguez y García (2015) el clima laboral hace referencia al ambiente de trabajo y las percepciones que los servidores tienen sobre la gestión por procesos que se debe ejecutar para cumplir con las responsabilidades que se asumen.

#### **Dimensiones:**

- D1. Bienestar de los trabajadores
- D2. Participación de los trabajadores
- D3. Integración de los trabajadores

## Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Liderazgo transformacional</b>	Según Crespo (2017) el liderazgo transformacional requiere ser capaz de inspirar una visión compartida, de conjunto. Deben estar en condiciones de servir de modelos del camino a seguir, es decir, dar el ejemplo de compromiso, actitud positiva, con una visión y valores compartidos	De manera operativa la variable liderazgo transformacional se mide según las dimensiones: Consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional.	Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trato personalizado en el trabajo</li> <li>✓ Trato diferenciado de acuerdo a la productividad</li> <li>✓ Flexibles ante contingencia</li> <li>✓ Comunicación empática</li> </ul>	Escala de intervalo
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Becas de estudio</li> <li>✓ Capacitación permanente</li> <li>✓ Estímulos económico pro estudios</li> <li>✓ Mejoras salariales por grado académico</li> </ul>	
			Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Institución inspiradora</li> <li>✓ Organización motivadora</li> <li>✓ Predisposición de valor agregado</li> <li>✓ Inspiración profesional de los jefes y gerentes.</li> </ul>	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Clima laboral</b>	Según la Rodríguez y García (2015) el clima laboral hace referencia al ambiente de trabajo y las percepciones que los servidores tienen sobre la gestión por procesos que se debe ejecutar para cumplir con las responsabilidades que se asumen	De manera operativa la variable clima laboral se mide según las dimensiones: bienestar de los trabajadores, participación de los trabajadores, integración de los trabajadores	Bienestar de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Atención a demandas</li> <li>✓ Reconocimiento de sobretiempos</li> <li>✓ Estímulos por carga familiar</li> <li>✓ Preocupación del directivo por el trabajador</li> </ul>	Escala de intervalo
			Participación de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reuniones de coordinación</li> <li>✓ Aceptación de sugerencias</li> <li>✓ Inclusión de sindicatos</li> <li>✓ Equidad en el trato</li> </ul>	
			Integración de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cooperación en el trabajo</li> <li>✓ Charlas de trabajo en equipo</li> <li>✓ Talleres coaching</li> <li>✓ Actividades institucionales</li> </ul>	

## **2.3. Población, muestra y muestreo**

### **2.3.1. Población**

Según Ramírez (2005), señala que la población es el todo un conjunto de personas o sujetos que forman parte del grupo de estudio y de manera individual podrían ser parte en la investigación.

La población estuvo constituida por los 50 trabajadores de SENSA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018

### **2.3.2. Muestra**

Es el parte representativa de la población de estudio que presenta las características de la misma. (Vara, 2012).

Para el presente estudio la muestra de estudio estuvo por toda la población que asciende a 50 trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018

### **2.3.3. Muestreo**

La técnica de muestreo empleado es el muestreo censal, se tomó a la totalidad de la población por tratarse de una población pequeña.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **2.4.1. Técnicas**

En este estudio la técnica que se utilizará es la encuesta.

### **2.4.2. Instrumentos de recolección de datos:**

#### **Cuestionario de Liderazgo Transformacional**

La variable Liderazgo Transformacional se evaluara a través de un cuestionario el cual contendrá 24 ítems, 08 ítems para la dimensión consideración individualizada, 08 ítems para la dimensión estimulación intelectual y 08 ítems para la dimensión motivación inspiraciones; cada ítems tendrá tres alternativas: siempre, A veces, Nunca; con las siguientes ponderaciones: 2, 1, 0.



### **Cuestionario de Clima Laboral**

La variable Clima Laboral se evaluó a través de un cuestionario el cual contiene 24 ítems, 08 ítems para la dimensión bienestar de los trabajadores, 08 ítems para la dimensión participación de los trabajadores, y 08 ítems para la dimensión integración de los trabajadores; cada ítems tendrá tres alternativas: De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo; con las siguientes ponderaciones: 3, 2, 1, 0.

### **Validación y confiabilidad del instrumento:**

#### **Validación de instrumentos**

La validez de los instrumentos se realizará mediante la técnica del juicio de expertos, en tal sentido se recurrirá a tres expertos en la materia para que puedan analizar la coherencia interna y externa de los ítem del cuestionario de Liderazgo Transformacional y el cuestionario de Clima Laboral. Los expertos a los que se sometió los instrumentos de recolección de datos fueron:

- Dr. Jesús Alberto Ochoa Carbajo
- Dr. Pedro Prado Lozano
- Mg. Gabriela Ramos Córdova.

#### **Confiabilidad de instrumentos**

El proceso de confiabilidad de instrumentos se realizara a través de la prueba “alpha de Crombach”, para tal efecto se procederá a seleccionar una prueba piloto con 15 sujetos muestrales con semejantes características a la muestra de investigación, a la cual se le aplicó la prueba “alpha de crombach” obteniendo un coeficiente de 0,76 que indica que los instrumentos son confiables.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Se utilizará el paquete estadístico SPSS-23, para ello previamente los datos serán llevados a la hoja de cálculo Excel para obtener datos como:

análisis de frecuencias, porcentajes, tablas cruzadas y los coeficientes de correlación que existen entre la variable Liderazgo Transformacional y la variable Clima Laboral. Las hipótesis de trabajo serán procesadas y probadas mediante el coeficiente de correlación de Pearson.

## **2.6. Aspectos éticos**

Se resguardo la identidad de las unidades muestrales asignando un código que solo la investigador conoce y puede identificar así mismo se tendrá en cuenta el consentimiento informado de parte de los integrantes de la muestra de estudio.

Por otro lado la recolección de datos será imparcial y de esta manera los datos que se recojan reflejen la realidad de estudio.

Las citas de los autores serán expresados estrictamente en orden alfabético en las referencias bibliográficas respetando el derecho intelectual y la autoría de la información utilizada en la estructuración del trabajo de investigación.

### III. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación de los cuestionarios sobre calidad de agua potable y la satisfacción del cliente.

Dichos instrumentos presentan las siguientes características:

<b>Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional</b>		
<b>Dimensiones</b>	<b># de ítems</b>	<b>Opciones de respuesta</b>
D1: Consideración individualizada	8	Siempre (2 puntos) A veces (1 punto) Nunca (0 puntos)
D2: Estimulación Intelectual	8	
D3: Motivación inspiracional	8	
<b>Categorías y rangos</b>		
<b>Para la variable</b>	<b>Para las dimensiones</b>	
Alto [33-48] Moderado [17-32] Bajo [0-16]	Alto [12-16] Moderado [6-11] Bajo [0-5]	

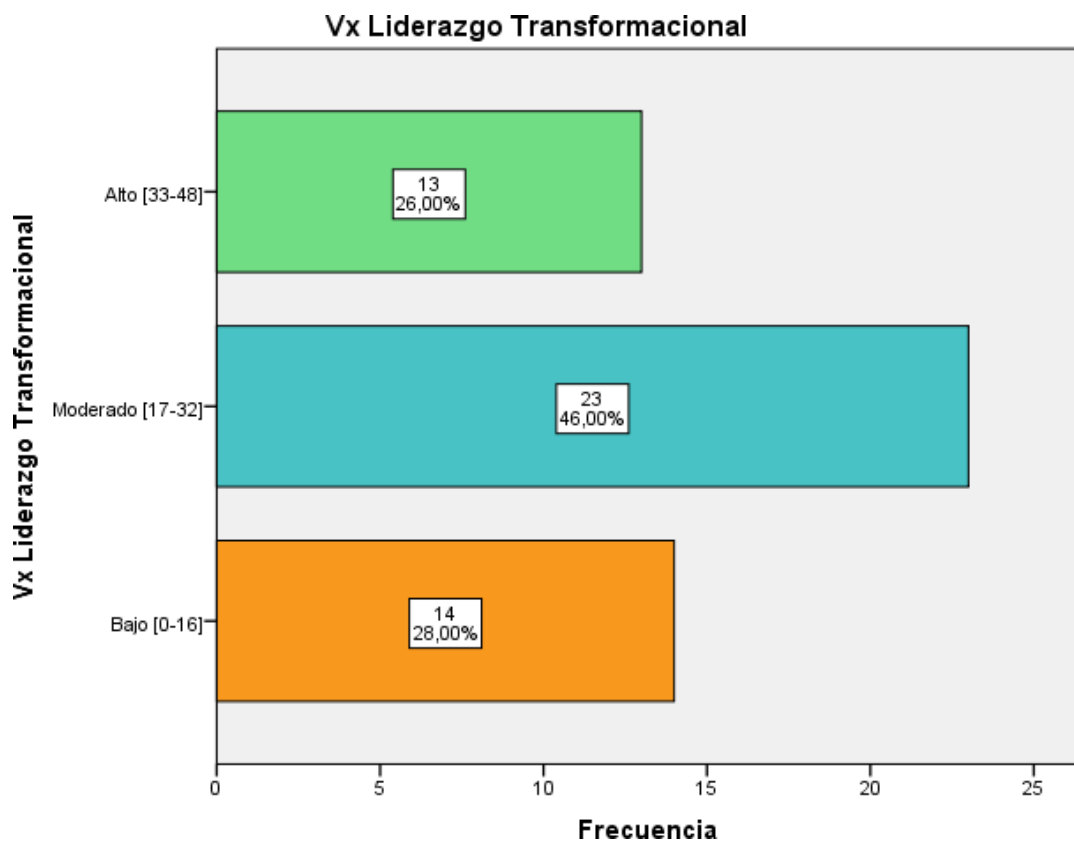
<b>Cuestionario sobre Clima Laboral</b>		
<b>Dimensiones</b>	<b># de ítems</b>	<b>Opciones de respuesta</b>
D1: Bienestar de los trabajadores	8	De acuerdo (2 puntos) Indeciso (1 punto) En desacuerdo (0 puntos)
D2: Participación de los trabajadores	8	
D3: Integración de los trabajadores	8	
<b>Categorías y rangos</b>		
<b>Para la variable</b>	<b>Para las dimensiones</b>	
Deficiente [0-16] Regular [17-32] Bueno [33-48]	Deficiente [0-5] Regular [6-11] Bueno [12-16]	

Los resultados obtenidos se han organizado en tablas y figuras estadísticas como se describe a continuación:

Tabla 1: Liderazgo Transformacional percibido por los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018

		Vx Liderazgo Transformacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo [0-16]	14	28,0	28,0	28,0
	Moderado [17-32]	23	46,0	46,0	74,0
	Alto [33-48]	13	26,0	26,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia del autor



Fuente: Elaboración propia del autor

Figura 1: Liderazgo Transformacional percibido por los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018

Interpretación:

La Tabla N° 01 presenta los resultados obtenidos al aplicar el instrumento de recolección de datos para determinar la percepción de los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018 referente al liderazgo transformacional.

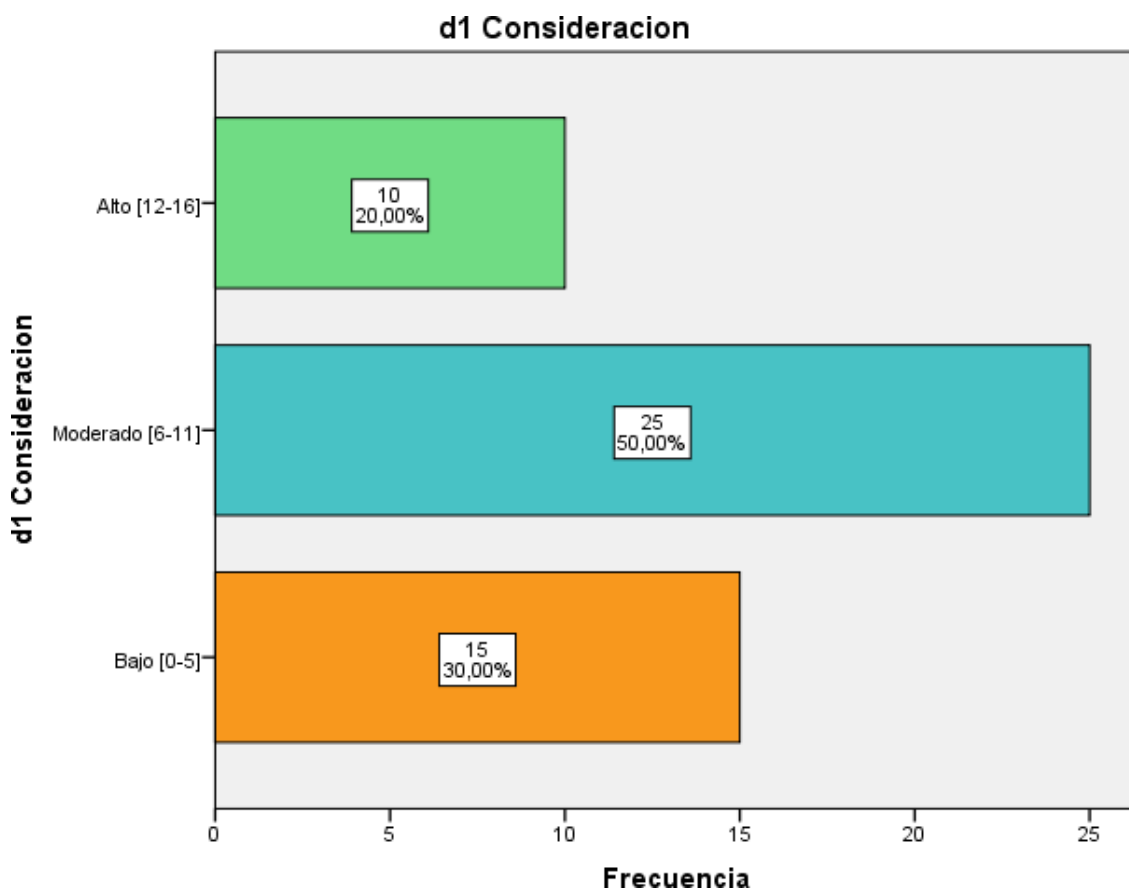
En tal sentido podemos apreciar que de una población de 50 trabajadores que representa el 100%, 23 de ellos que representan el 46% consideran que existe un moderado liderazgo transformacional, 14 trabajadores que representan 28% consideran que existe un bajo liderazgo transformacional, mientras que 13 trabajadores que representan un 26% considera que existe un alto nivel de liderazgo transformacional.

Los resultados nos permiten concluir que existe una percepción positiva del liderazgo transformacional por parte de la población encuestada, un 46% considera un moderado liderazgo y un 26% considera un alto liderazgo, en consecuencia se concluye que existe un moderado liderazgo transformacional por parte del equipo de dirección de SENASA en la jurisdicción Lima – Callao/ CTD Cañete.

Tabla 2: Consideración individualizada del Liderazgo Transformacional percibido por los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/CTD Cañete, 2018

		d1 Consideracion			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo [0-5]	15	30,0	30,0	30,0
	Moderado [6-11]	25	50,0	50,0	80,0
	Alto [12-16]	10	20,0	20,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia del autor



Fuente: Elaboración propia del autor

Figura 2: Consideración individualizada del Liderazgo Transformacional percibido por los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/CTD Cañete, 2018.

Interpretación:

La Tabla N° 02 presenta los resultados obtenidos al aplicar el instrumento de recolección de datos para determinar la percepción de los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018 referente a la consideración individualizada del liderazgo transformacional.

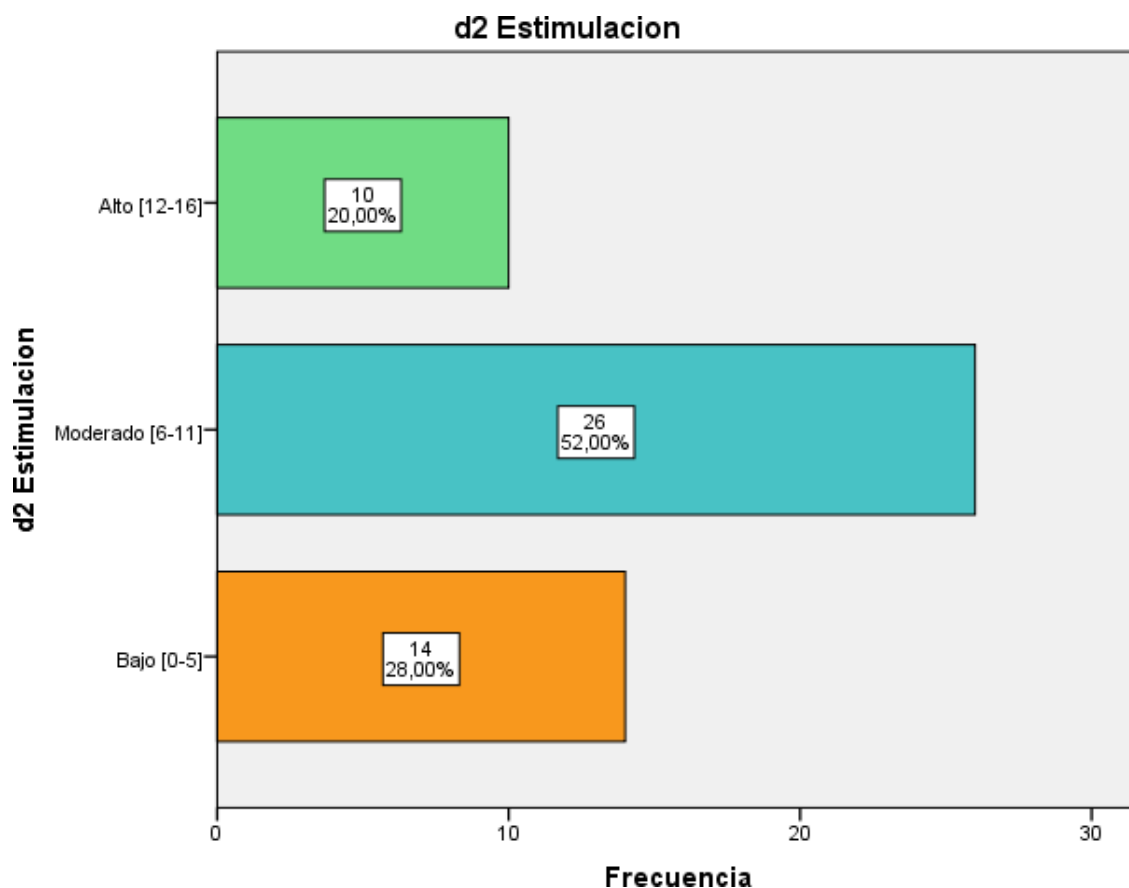
En tal sentido podemos apreciar que de una población de 50 trabajadores que representa el 100%, 25 de ellos que representan el 50% consideran que existe un moderado nivel de consideración individualizada del liderazgo transformacional, 15 trabajadores que representan 30% consideran que existe un nivel bajo de consideración individualizada del liderazgo transformacional, mientras que 10 trabajadores que representan un 20% considera que existe un alto nivel de consideración individualizada del liderazgo transformacional.

Los resultados nos permiten concluir que existe una percepción positiva de la consideración individualizada del liderazgo transformacional por parte de la población encuestada, un 50% considera una moderada consideración y un 20% considera un alto nivel, en consecuencia se concluye que existe una moderada consideración individualizada del liderazgo transformacional en la dependencia de SENASA de la jurisdicción Lima – Callao/ CTD Cañete.

Tabla 3: Estimulación Intelectual del Liderazgo Transformacional percibido por los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

		d2 Estimacion		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Bajo [0-5]	14	28,0	28,0	28,0
	Moderado [6-11]	26	52,0	52,0	80,0
	Alto [12-16]	10	20,0	20,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia del autor



Fuente: Elaboración propia del autor

**Figura 3:** Estimulación Intelectual del Liderazgo Transformacional percibido por los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.



Interpretación:

La Tabla N° 03 presenta los resultados obtenidos al aplicar el instrumento de recolección de datos para determinar la percepción de los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018 referente a la estimulación intelectual del liderazgo transformacional.

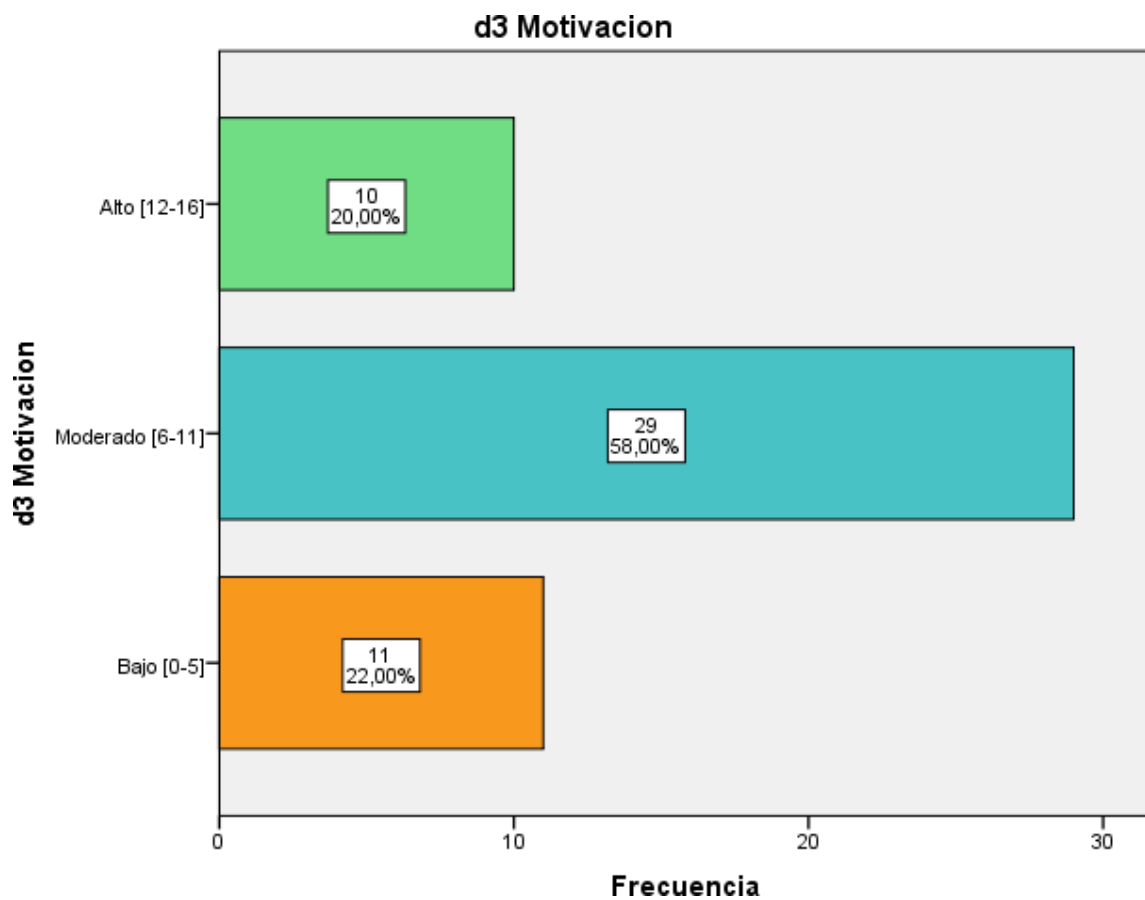
En tal sentido podemos apreciar que de una población de 50 trabajadores que representa el 100%, 26 de ellos que representan el 52% consideran que existe un moderado nivel de estimulación intelectual del liderazgo transformacional, 14 trabajadores que representan 28% consideran que existe un nivel bajo de estimulación intelectual del liderazgo transformacional, mientras que 10 trabajadores que representan un 20% considera que existe un alto nivel de estimulación intelectual del liderazgo transformacional.

Los resultados nos permiten concluir que existe una percepción positiva de la estimulación intelectual del liderazgo transformacional por parte de la población encuestada, un 52% considera una moderada consideración y un 20% considera un alto nivel, en consecuencia se concluye que existe una moderada estimulación intelectual del liderazgo transformacional en la dependencia de SENASA de la jurisdicción Lima – Callao/ CTD Cañete.

Tabla 4: Motivación inspiracional del Liderazgo Transformacional percibido por los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

		d3 Motivacion			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo [0-5]	11	22,0	22,0	22,0
	Moderado [6-11]	29	58,0	58,0	80,0
	Alto [12-16]	10	20,0	20,0	100,0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia del autor



Fuente: Elaboración propia del autor

Figura 4: Motivación inspiracional del Liderazgo Transformacional percibido por los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018

Interpretación:

La Tabla N° 04 presenta los resultados obtenidos al aplicar el instrumento de recolección de datos para determinar la percepción de los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018 referente a la motivación inspiracional del liderazgo transformacional.

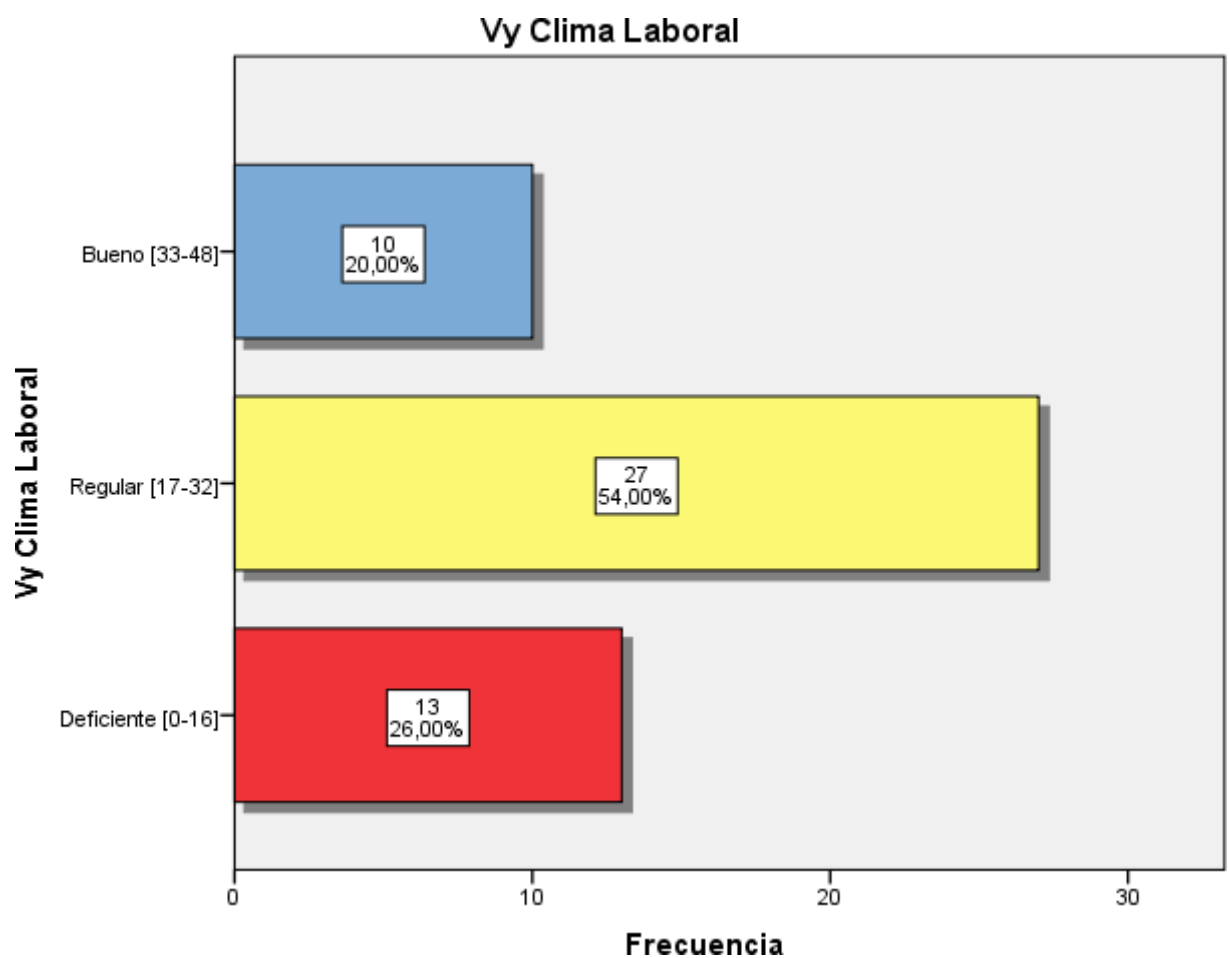
En tal sentido podemos apreciar que de una población de 50 trabajadores que representa el 100%, 29 de ellos que representan el 58% consideran que existe un moderado nivel de motivación inspiracional del liderazgo transformacional, 11 trabajadores que representan 22% consideran que existe un nivel bajo de motivación inspiracional del liderazgo transformacional, mientras que 10 trabajadores que representan un 20% considera que existe un alto nivel de motivación inspiracional del liderazgo transformacional.

Los resultados nos permiten concluir que existe una percepción positiva de la motivación inspiracional del liderazgo transformacional por parte de la población encuestada, un 58% considera una moderada consideración y un 20% considera un alto nivel, en consecuencia se concluye que existe una moderada motivación inspiracional del liderazgo transformacional en la dependencia de SENASA de la jurisdicción Lima – Callao/ CTD Cañete.

Tabla 5: Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

Vy Clima Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente [0-16]	13	26,0	26,0	26,0
	Regular [17-32]	27	54,0	54,0	80,0
	Bueno [33-48]	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia del autor



Fuente: Elaboración propia del autor

Figura 5: Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

Interpretación:

La Tabla N° 05 presenta los resultados obtenidos al aplicar el instrumento de recolección de datos para determinar la percepción de los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018 referente al Clima Laboral.

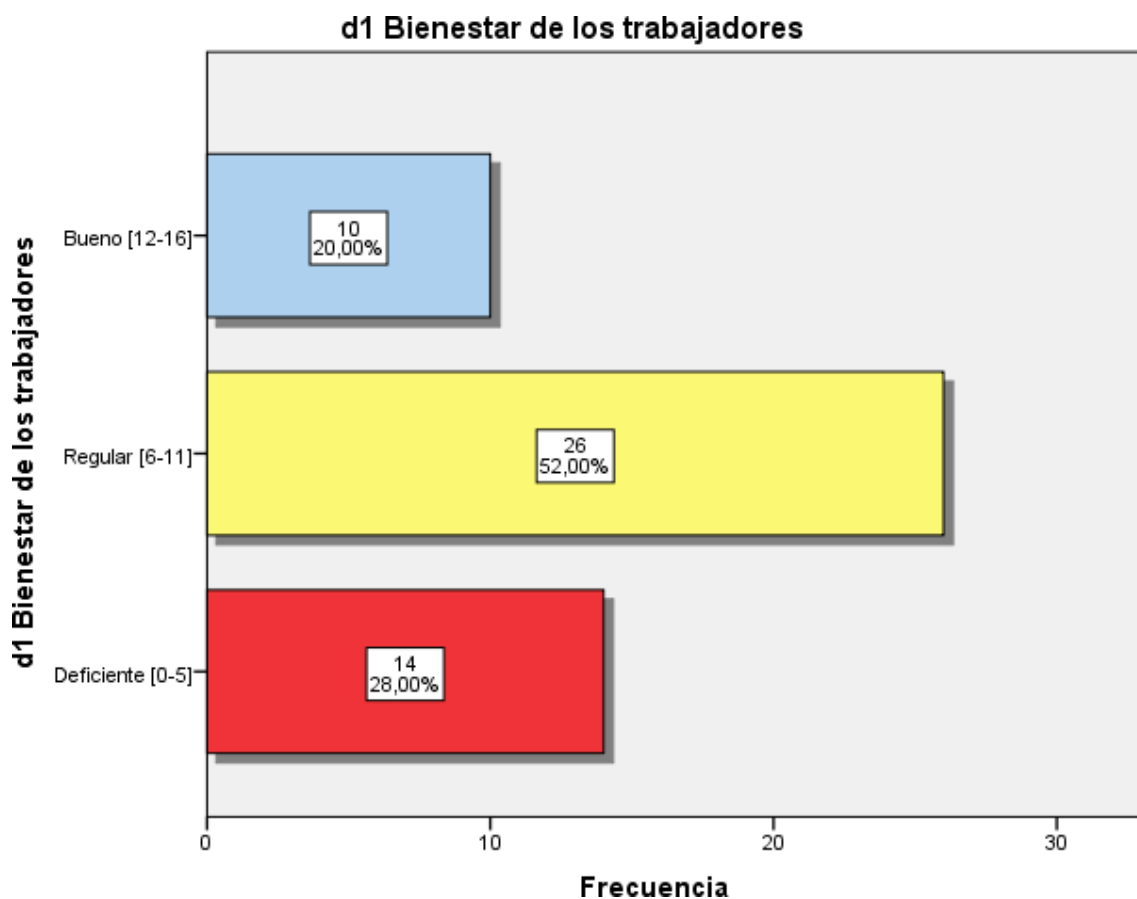
Los resultados indican que de 50 trabajadores que representan el 100%, 27 de ellos que representan el 54% consideran que existe un nivel regular clima laboral, 13 trabajadores que representa el 26% considera que existe un clima laboral deficiente, mientras 10 trabajadores que representa el 20% considera que existe un clima laboral bueno.

En conclusión se aprecia que existe un nivel regular del clima laboral, un 54% considera un nivel regular mientras un 20% considera que el clima laboral es bueno, por tanto existe una amplia mayoría a considerar que el clima laboral es positivo.

Tabla 6: Bienestar de los trabajadores en el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

d1 Bienestar de los trabajadores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente [0-5]	14	28,0	28,0	28,0
	Regular [6-11]	26	52,0	52,0	80,0
	Bueno [12-16]	10	20,0	20,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia del autor



Fuente: Elaboración propia del autor

Figura 6: Bienestar de los trabajadores en el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018

### Interpretación:

La Tabla N° 06 presenta los resultados obtenidos al aplicar el instrumento de recolección de datos para determinar la percepción de los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018 referente al bienestar de los trabajadores del Clima Laboral.

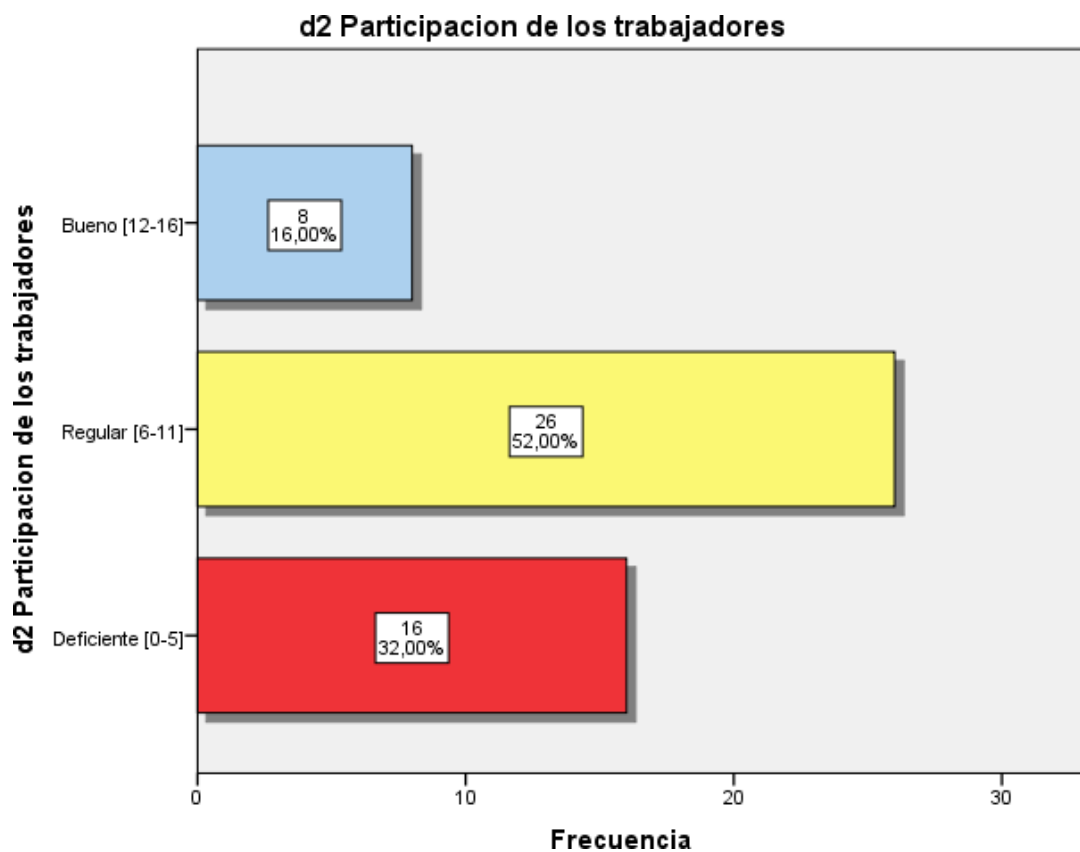
Los resultados indican que de 50 trabajadores que representan el 100%, 26 de ellos que representan el 52% consideran que existe un nivel regular del bienestar de los trabajadores del clima laboral, 14 trabajadores que representa el 26% considera que existe un bienestar de los trabajadores del clima laboral deficiente, mientras 10 trabajadores que representa el 20% considera que existe un bienestar de los trabajadores del clima laboral bueno.

En conclusión se aprecia que existe un nivel regular del bienestar de los trabajadores del clima laboral, un 52% considera un nivel regular mientras un 20% considera que es bueno, por tanto existe una amplia mayoría a considerar que el bienestar de los trabajadores del clima laboral es positivo.

Tabla 7: Participación de los trabajadores en el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

d2 Participacion de los trabajadores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente [0-5]	16	32,0	32,0	32,0
	Regular [6-11]	26	52,0	52,0	84,0
	Bueno [12-16]	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia del autor



Fuente: Elaboración propia del autor

Figura 7: Participación de los trabajadores en el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018



Interpretación:

La Tabla N° 07 presenta los resultados obtenidos al aplicar el instrumento de recolección de datos para determinar la percepción de los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018 referente a la participación de los trabajadores del Clima Laboral.

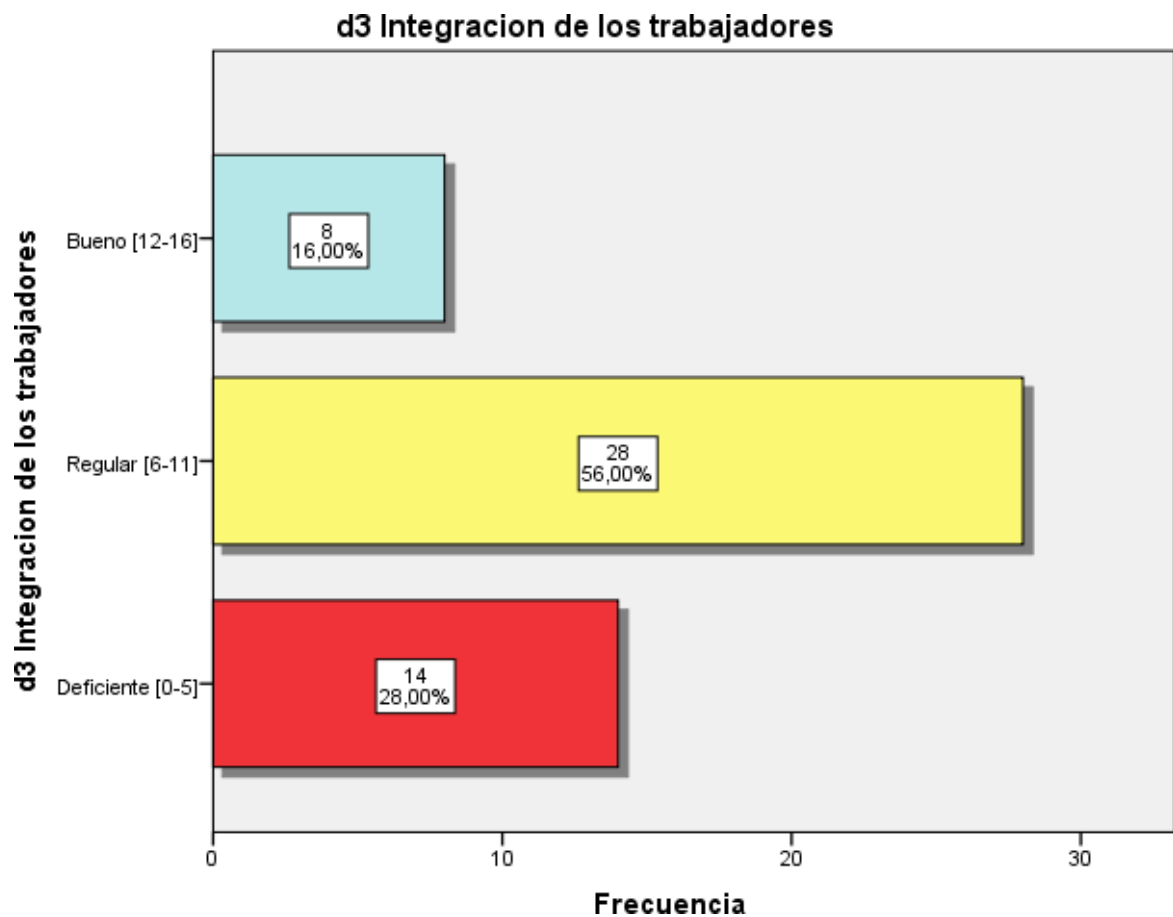
Los resultados indican que de 50 trabajadores que representan el 100%, 26 de ellos que representan el 52% consideran que existe un nivel regular de participación de los trabajadores del clima laboral, 16 trabajadores que representa el 32% considera que existe una participación de los trabajadores del clima laboral deficiente, mientras 8 trabajadores que representa el 16% considera que existe una participación de los trabajadores del clima laboral bueno.

En conclusión se aprecia que existe un nivel regular de participación de los trabajadores del clima laboral, un 52% considera un nivel regular mientras un 16% considera que es bueno, por tanto existe una amplia mayoría a considerar que la participación de los trabajadores del clima laboral es positivo.

Tabla 8: Integración de los trabajadores en el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

		d3 Integracion de los trabajadores			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente [0-5]	14	28,0	28,0	28,0
	Regular [6-11]	28	56,0	56,0	84,0
	Bueno [12-16]	8	16,0	16,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia del autor



Fuente: Elaboración propia del autor

Figura 8: Integración de los trabajadores en el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018

### Interpretación:

La Tabla N° 08 presenta los resultados obtenidos al aplicar el instrumento de recolección de datos para determinar la percepción de los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018 referente a la integración de los trabajadores del Clima Laboral.

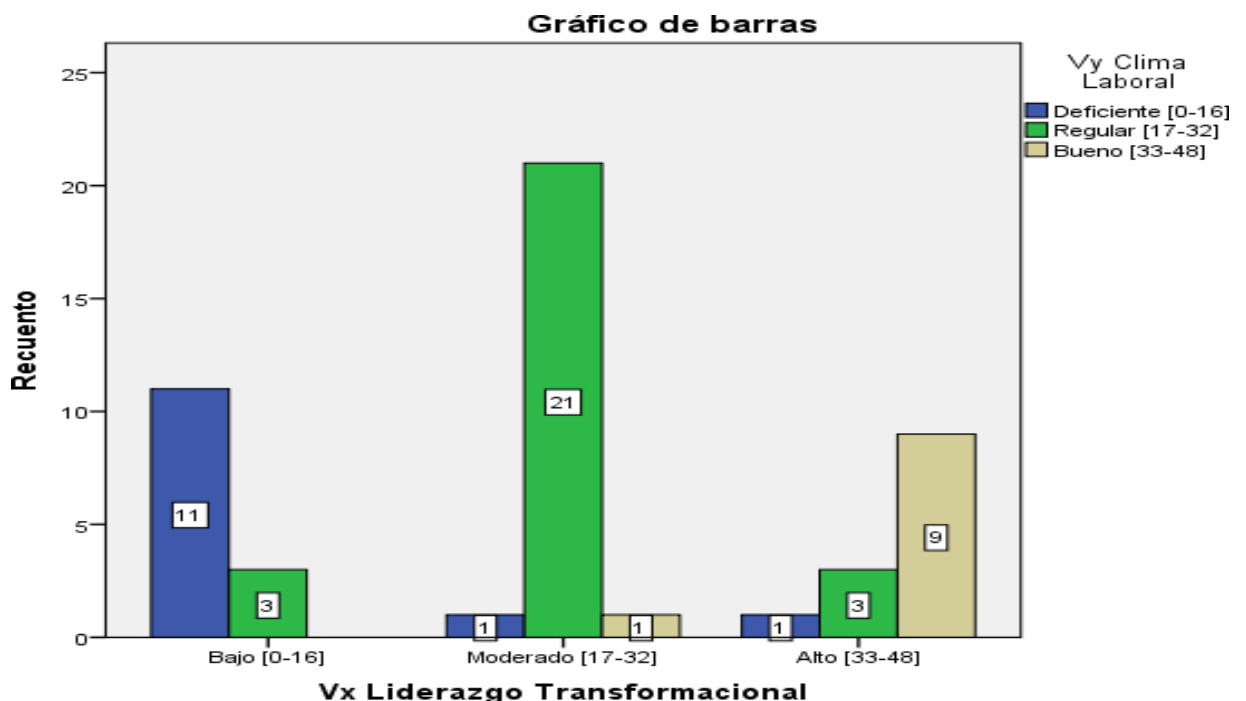
Los resultados indican que de 50 trabajadores que representan el 100%, 28 de ellos que representan el 56% consideran que existe un nivel regular de integración de los trabajadores del clima laboral, 14 trabajadores que representa el 28% considera que existe una integración de los trabajadores del clima laboral deficiente, mientras 8 trabajadores que representa el 16% considera que existe una integración de los trabajadores del clima laboral bueno.

En conclusión se aprecia que existe un nivel regular de integración de los trabajadores del clima laboral, un 56% considera un nivel regular mientras un 16% considera que es bueno, por tanto existe una amplia mayoría a considerar que la integración de los trabajadores del clima laboral es positiva.

Tabla 9: Relación entre el liderazgo transformacional y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

		Vy Clima Laboral			Total	
		Deficiente [0-16]	Regular [17-32]	Bueno [33-48]		
Vx Liderazgo Transformacional	Bajo [0-16]	Recuento	11	3	0	14
		% del total	22,0%	6,0%	0,0%	28,0%
	Moderado [17-32]	Recuento	1	21	1	23
		% del total	2,0%	42,0%	2,0%	46,0%
	Alto [33-48]	Recuento	1	3	9	13
		% del total	2,0%	6,0%	18,0%	26,0%
Total		Recuento	13	27	10	50
		% del total	26,0%	54,0%	20,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia del autor



Fuente: Elaboración propia del autor

Figura 9: Relación entre el liderazgo transformacional y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018

Interpretación:

La tabla N° 09 muestra la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

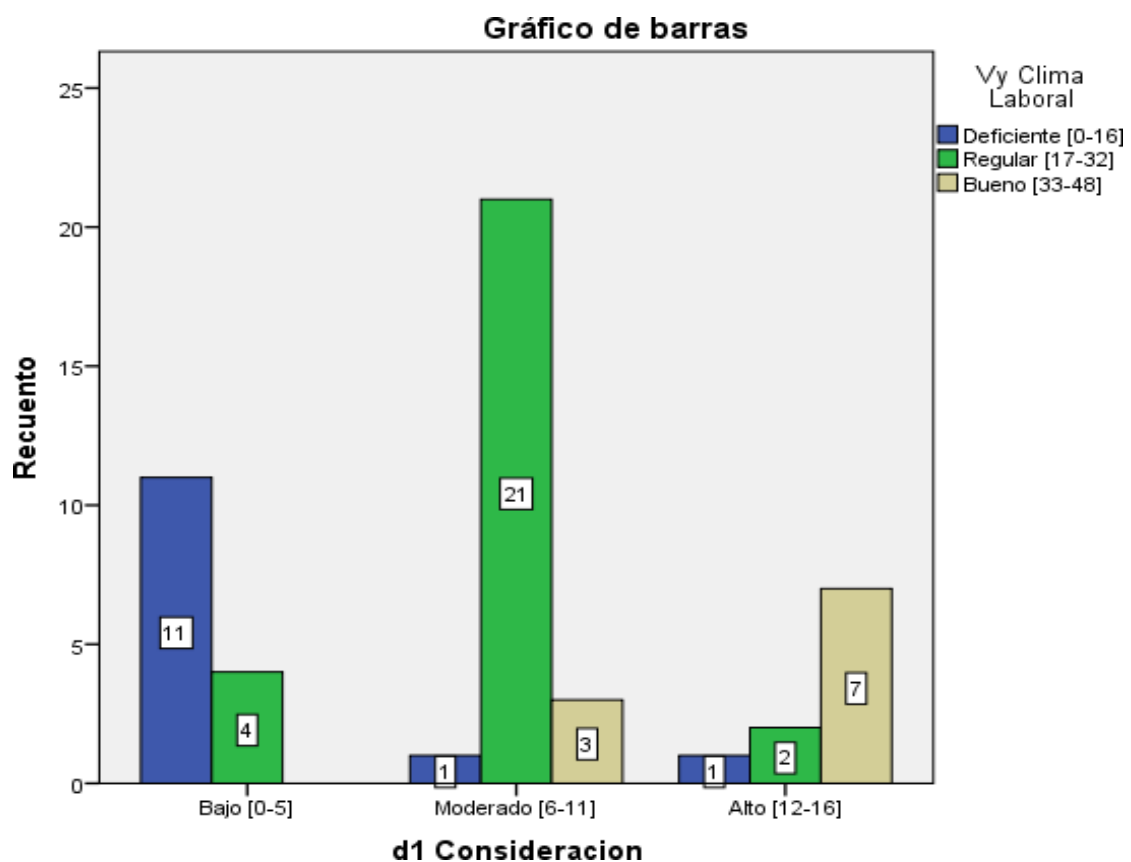
Se puede apreciar que de 14 trabajadores que consideran que existe un liderazgo transformacional bajo, 11 de ellos perciben un clima laboral deficiente en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, de 23 trabajadores que consideran que existe un liderazgo transformacional moderado, 21 de ellos perciben un clima laboral regular en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, mientras que 13 trabajadores que consideran que existe un liderazgo transformacional alto, 9 de ellos perciben un clima laboral bueno en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete.

En se puede establecer que existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

Tabla 10: Relación entre la consideración individualizada y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

		Vy Clima Laboral			Total	
		Deficiente [0-16]	Regular [17-32]	Bueno [33-48]		
d1 Consideracion	Bajo [0-5]	Recuento	11	4	0	15
		% del total	22,0%	8,0%	0,0%	30,0%
	Moderado [6-11]	Recuento	1	21	3	25
		% del total	2,0%	42,0%	6,0%	50,0%
	Alto [12-16]	Recuento	1	2	7	10
		% del total	2,0%	4,0%	14,0%	20,0%
Total		Recuento	13	27	10	50
		% del total	26,0%	54,0%	20,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia del autor



Fuente: Elaboración propia del autor

Figura 10: Relación entre la consideración individualizada y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018

Interpretación:

La tabla N° 10 muestra la relación que existe entre la consideración individualizada y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

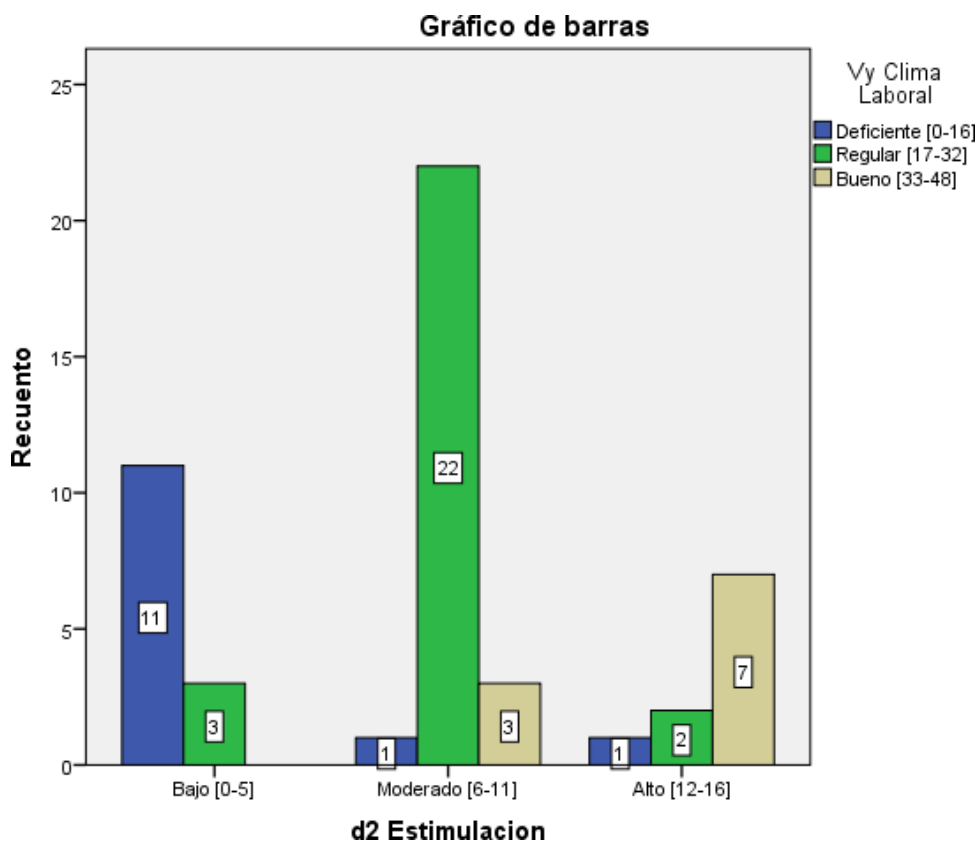
Se puede apreciar que de 15 trabajadores que consideran que existe una consideración individualizada baja, 11 de ellos perciben un clima laboral deficiente en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, de 25 trabajadores que consideran que existe una consideración individualizada moderada, 21 de ellos perciben un clima laboral regular en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, mientras que 10 trabajadores que consideran que existe una consideración individualizada alta, 9 de ellos perciben un clima laboral bueno en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete,

En se puede establecer que existe una relación directa entre la consideración individualizada y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

Tabla 11: Relación entre la estimulación intelectual y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

		Tabla cruzada d2 Estimulacion*Vy Clima Laboral				
		Vy Clima Laboral				
			Deficiente [0-16]	Regular [17-32]	Bueno [33-48]	Total
d2 Estimulacion	Bajo [0-5]	Recuento	11	3	0	14
		% del total	22,0%	6,0%	0,0%	28,0%
	Moderado [6-11]	Recuento	1	22	3	26
		% del total	2,0%	44,0%	6,0%	52,0%
	Alto [12-16]	Recuento	1	2	7	10
		% del total	2,0%	4,0%	14,0%	20,0%
Total		Recuento	13	27	10	50
		% del total	26,0%	54,0%	20,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia del autor



Fuente: Elaboración propia del autor



Figura 11: Relación entre la estimulación intelectual y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018

Interpretación:

La tabla N° 11 muestra la relación que existe entre la estimulación intelectual y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

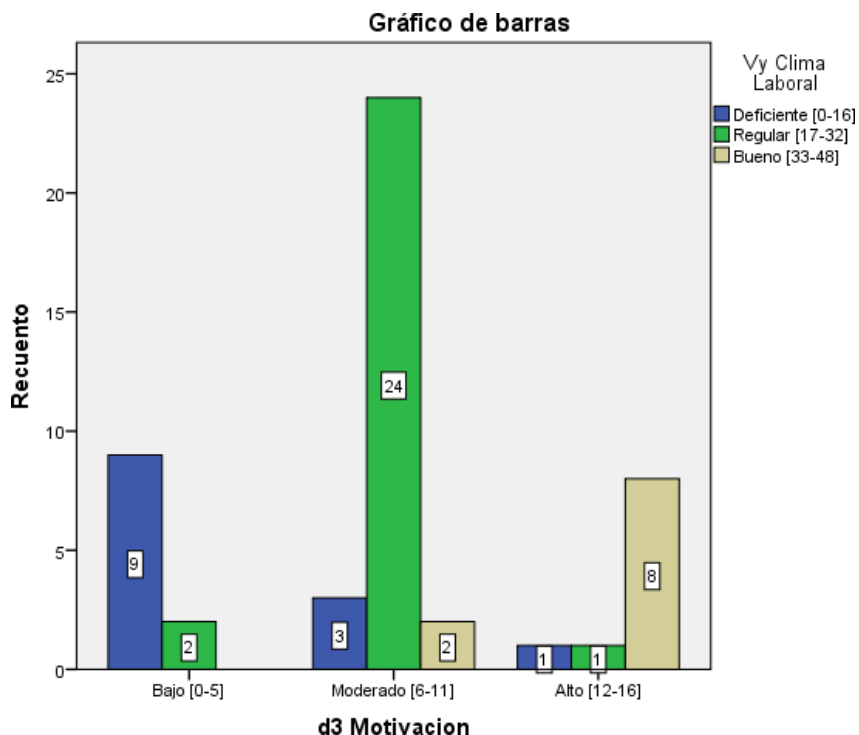
Se puede apreciar que de 14 trabajadores que consideran que existe una estimulación intelectual baja, 11 de ellos perciben un clima laboral deficiente en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, de 26 trabajadores que consideran que existe una estimulación intelectual moderada, 22 de ellos perciben un clima laboral regular en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, mientras que 10 trabajadores que consideran que existe una estimulación intelectual alta, 7 de ellos perciben un clima laboral bueno en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete,

En se puede establecer que existe una relación directa entre la estimulación intelectual y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

Tabla 12: Relación entre la Motivación inspiracional y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

		Tabla cruzada d3 Motivacion*Vy Clima Laboral				
		Vy Clima Laboral			Total	
		Deficiente [0-16]	Regular [17-32]	Bueno [33-48]		
d3 Motivacion	Bajo [0-5]	Recuento	9	2	0	11
		% del total	18,0%	4,0%	0,0%	22,0%
	Moderado [6-11]	Recuento	3	24	2	29
		% del total	6,0%	48,0%	4,0%	58,0%
	Alto [12-16]	Recuento	1	1	8	10
		% del total	2,0%	2,0%	16,0%	20,0%
Total		Recuento	13	27	10	50
		% del total	26,0%	54,0%	20,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia del autor



Fuente: Elaboración propia del autor

Figura 12: Relación entre la Motivación inspiracional y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018

Interpretación:

La tabla N° 12 muestra la relación que existe entre la Motivación inspiracional y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

Se puede apreciar que de 11 trabajadores que consideran que existe una Motivación inspiracional baja, 9 de ellos perciben un clima laboral deficiente en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, de 29 trabajadores que consideran que existe una Motivación inspiracional moderada, 24 de ellos perciben un clima laboral regular en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, mientras que 10 trabajadores que consideran que existe una Motivación inspiracional alta, 8 de ellos perciben un clima laboral bueno en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete.

En se puede establecer que existe una relación directa entre la Motivación inspiracional y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general:

HG: Existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018

Hi: Existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba del coeficiente de correlación de Pearson

D. Calculo estadístico:

Tabla N° 13: Correlación entre liderazgo y clima laboral

		Vx_liderazgo	Vy_clima
Vx_liderazgo	Correlación de Pearson	1	,777**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Vy_clima	Correlación de Pearson	,777**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

E. Conclusión:

El valor de obtenido del coeficiente de correlación de Pearson es  $r = 0,777$  el cual indica que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018 con lo cual queda comprobada la hipótesis general.

Hipótesis específica 1:

HE1: Existe una relación directa entre la consideración individualizada y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación entre la consideración individualizada y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

Hi: Existe relación directa entre la consideración individualizada y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba de correlación de Pearson.

D. Calculo estadístico:

Tabla N° 14: Correlación entre la consideración y el clima laboral

		d1_consideracion	Vy_clima
d1_consideracion	Correlación de Pearson	1	,759**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Vy_clima	Correlación de Pearson	,759**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

E. Conclusión:

El valor de obtenido del coeficiente de correlación de Pearson es  $r = 0,759$  el cual indica que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la consideración individualizada y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018 con lo cual queda comprobada la hipótesis específica N° 01.

Hipótesis específica 2:

HE2: Existe una relación directa entre la estimulación intelectual y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación entre la estimulación intelectual y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

Hi: Existe relación directa entre la estimulación intelectual y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba de correlación de Pearson.

D. Calculo estadístico:

Tabla N° 15: Correlación entre la estimulación y el clima laboral

		d2_estimulacion	Vy_clima
d2_estimulacion	Correlación de Pearson	1	,756**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Vy_clima	Correlación de Pearson	,756**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

E. Conclusión:

El valor de obtenido del coeficiente de correlación de Pearson es  $r = 0,756$  el cual indica que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018 con lo cual queda comprobada la hipótesis específica N° 02.

Hipótesis específica 3:

HE3: Existe una relación directa entre la motivación inspiracional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación entre la motivación inspiracional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018

Hi: Existe relación directa entre la motivación inspiracional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba de correlación de Pearson.

D. Calculo estadístico:

Tabla N° 16: Correlación entre la motivación y el clima laboral

		d3_motivacion	Vy_clima
d3_motivacion	Correlación de Pearson	1	,763**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Vy_clima	Correlación de Pearson	,763**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

E. Conclusión:

El valor de obtenido del coeficiente de correlación de Pearson es  $r = 0,763$  el cual indica que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018 con lo cual queda comprobada la hipótesis específica N° 03.



#### IV DISCUSION

Luego de haber aplicado los instrumentos de recolección de datos, cuestionario de liderazgo transformacional y el cuestionario de clima laboral a una muestra de 50 trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018, se han obtenido resultados descriptivos inferenciales mediante el tratamiento de los datos con el software estadístico SPSS V23 se establece la siguiente discusión teniendo consideración los antecedentes del estudio, el marco teórico y los resultados obtenidos.

##### Análisis descriptivo

La tabla N° 01 presenta los resultados del cuestionario de liderazgo transformacional aplicado a los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018, de la tabla podemos indicar que un 46% considera que existe un moderado clima transformacional, 28% considera que existe un bajo clima transformacional, mientras 26% considera que existe un alto clima transformacional, en general se aprecia una percepción positiva del clima transformacional lo cual indica que existe un aceptable nivel de liderazgo entre el equipo directivo de la institución.

Lo citado tiene relación con lo que indica Cruz (2014) en su investigación referente al liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados concluye que todos los trabajadores en una empresa necesitan alguna clase de estímulos para llegar a ser un agente de transformación, el liderazgo que presentan los trabajadores está en relación con la inspiración que genera los líderes gerenciales, a partir de ello se genera los objetivos de la organización.

De otro lado la la tabla N° 05 presenta los resultados obtenidos para determinar el nivel de clima laboral que se percibe por los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018, así se puede apreciar que un 54% considera que existe un clima laboral regular, 26% considera que existe un clima laboral deficiente, mientras un 20% considera que existe un clima laboral bueno, en general existe

una tendencia a tener una opinión favorable del clima laboral, un 74% considera que existe un clima regular o bueno, es decir consideran que existe un nivel aceptable en el clima laboral en SENASA.

Los resultados tienen relación con lo que indica Villalón (2014) quien en su investigación relacionado al liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal concluye que toda institución requiere una identidad y un propósito claro como empresa, se podrá llegar al éxito de la entidad siempre que exista una comunicación la cual está relacionada con el clima laboral en la institución.

La tabla N° 9 muestra la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el Clima Laboral en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018. En ella se indica que de 14 trabajadores que consideran que existe un liderazgo transformacional bajo, 11 de ellos perciben un clima laboral deficiente en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, de 23 trabajadores que consideran que existe un liderazgo transformacional moderado, 21 de ellos perciben un clima laboral regular en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, mientras que 13 trabajadores que consideran que existe un liderazgo transformacional alto, 9 de ellos perciben un clima laboral bueno en la dependencia de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete. Los resultados tiene relación con lo citado por Félix (2014) quien en su estudio denominado relación entre el liderazgo organizacional y el clima organizacional en el I.S.T Catalina Buendía de Pecho de Ica concluye que el clima de la organización depende de administración estratégica de una empresa, radica en la capacidad de liderar una organización encontrando un coeficiente alto de correlación entre las variables de estudio, concordando con lo encontrado en la presente investigación.

#### Análisis inferencial

En cuanto a los resultados de la prueba de hipótesis se puede señalar que: existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de

Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018; ello se sustenta al obtener un coeficiente de correlación de Pearson que asciende a 0,777 (tabla N° 13) que indica una relación significativa. Este resultado tiene relación con lo citado por Tejeda (2016) quien en su estudio denominado clima laboral y compromiso organizacional una relación débil entre el clima laboral y el compromiso institucional, es decir puede existir un moderado clima pero el compromiso organizacional es distinto, el compromiso depende del liderazgo demostrado en la institución, en consecuencia un buen liderazgo incide en el compromiso de los trabajadores, consecuentemente en el clima de trabajo en la entidad.

Otro resultado confirma que una relación directa entre la consideración individualizada y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018; ello se sustenta al obtener un coeficiente de correlación de Pearson que asciende a 0,759 (tabla N° 14) que indica una relación significativa.

Asimismo se confirma que existe una relación directa entre la estimulación intelectual y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018; ello se sustenta al obtener un coeficiente de correlación de Pearson que asciende a 0,756 (tabla N° 15) que indica una relación significativa.

Finalmente se confirma que existe una relación directa entre la motivación inspiracional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018; ello se sustenta al obtener un coeficiente de correlación de Pearson que asciende a 0,763 (tabla N° 16) que indica una relación significativa.

Por las condiciones precedentes y el sustento de los trabajos previos y el marco teórico se confirma que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018 con lo cual se demuestra la investigación.

## V. CONCLUSIONES

Primero: Se ha logrado determinar que una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018; en efecto se obtiene un coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,778$  (tabla N° 13) que indica una relación directa y significativa.

Segundo: Se ha logrado determinar que existe una relación directa y significativa entre la consideración individualizada y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018; en efecto se obtiene un coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,759$  (tabla N° 14) que indica una relación directa y significativa.

Tercero: Se ha logrado determinar que existe una relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018; en efecto se obtiene un coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,756$  (tabla N° 15) que indica una relación directa y significativa

Cuarto: Se ha logrado determinar que existe una relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018; en efecto se obtiene un coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,763$  (tabla N° 16) que indica una relación directa y significativa

## VI. RECOMENDACIONES

Primero: Al gerente de la entidad de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018, promover espacios de competencia sana y una política de estímulos a los trabajadores, quienes ven recompensado el esfuerzo que realizan por la entidad.

Segundo: A los directores de las unidades de la entidad de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018, promover espacios de comunicación asertiva con los trabajadores, escuchando sus propuestas y fortaleciendo el compromiso institucional del trabajador con la entidad.

Tercero: A los trabajadores de la entidad de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018, promover una comunicación empática entre trabajadores y los jefes de unidad, generando un clima de confianza y respeto para el logro de las metas institucionales.

Cuarto: A los trabajadores de la entidad de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018, promover espacios de dialogo con los jefes de unidad, alcanzando sus propuestas e inquietudes para un trabajo sostenido en la empresa.

## Referencias bibliográficas

- Alvarado, A., Hurtado, B. y Yávar, K. (2013). Análisis del clima laboral en el área administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas En la Universidad de Guayaquil. (Tesis para optar el título de ingeniero comercial). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Balbín, R. (2009). Dimensiones Del Clima Laboral. (En línea). (Consultdo el 28 de julio del 2018). Recuperado en:
- Camison C., Cruz S. & González T. (2007). Gestión de la calidad: Conceptos, enfoques, modelos y sistemas. Madrid: Pearson. Prentice hill
- Cannice. M., Koontz. H. y Weihrich. H. (2012). Administración una Perspectiva Global empresarial. México. 14ª edición. pp.412-419
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones (9ª. ed.) México: Mc.Graw-Hill
- Contreras, V. 2009. Análisis de Clima Organizacional en una Tienda de Autoservicio. Tesis. Licenciado en Administración. Universidad Veracruzana. Xalapa-Enríquez. VE. p 40-51. Disponible en <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/28313/1/Contreras%20Galicia.pdf>
- Crespo, D. (2017). Liderazgo transformacional en el personal administrativo comercial de SEDAPAL, San Juan de Lurigancho, Lima 2017. (Tesis para optar el grado de magister en gestión pública). Universidad César Vallejo, Sede Lima.
- Cruz, Y. (2014). Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados. (Caso: Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca). (Tesis para optar el grado de licenciada en administración). Universidad Autónoma del Estado de México, México.
- Escat M. (2008). Definición de Clima Laboral [Internet]. España. Área Recursos Humanos; [Consultado el 28 de julio del 2018]. Recuperado en:

Disponible en: <http://www.losrecursoshumanos.com-info@losrecursoshumanos.com>

- Félix, J. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Catalina Buendía de Pecho de Ica, durante el año 2013. (Tesis para optar el título de magister en ciencias de la educación). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- López, B. (2017). Clima laboral y el desempeño organizacional en el Hospital Hermilio Valdizan 2015. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Méndez, R. (2009). Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Burns. (En línea). (Consultado el 28 de julio del 2018). Recuperado en: <http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/10/teoria-del-liderazgo-transformacional.html>
- Méndez, C. (2008). Clima Organizacional en Colombia, un método de análisis para su intervención. (3ª.ed). Colombia: Editorial Internacionales Thomson Editores.
- Navarrete, R. (2015). Clima laboral y satisfacción laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014. (Tesis de maestría en gestión pública). Universidad César Vallejo, sede Lima.
- Ortiz, R. 2011. Diagnóstico del Clima Organizacional para la optimización del Recurso Humano. Tesis. Maestro en Ciencias de la Administración con Especialidad en Producción y Calidad. Universidad Autónoma de Nuevo León. Villa de Agujita-Coahuila. (En línea). MX. Consultado, 5 de feb. 2014. Formato PDF. Disponible en <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020146516/1020146516.PDF>
- Padilla, E. (2016). El clima laboral en Indecopi - Lima 2015: Percepción de los trabajadores. Tesis de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.

- Palomo, M. (2010). Liderazgo y motivación de equipos de Trabajo. Editorial ESIC. pp 42-46. (2)
- Peña, I. (2017). Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional de los Trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017. (Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración). Universidad César Vallejo, Sede Huaraz.
- Rodríguez, G. y García, J. (2015). Diagnóstico del clima laboral administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tosagua. (Tesis para optar el título de ingeniera comercial con mención especial en administración pública). Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, Ecuador.
- Salazar, J; Guerrero, J; Machado, Y; Cañedo, R. 2009. Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. Vol. 20. p 67-75. (En línea). CU. Consultado, 18 de abr. 2014. Formato XML. Disponible en [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352009001000004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004)
- Tejada, C. (2016). Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública. (Tesis para optar el título profesional de licenciado en psicología). Universidad César Vallejo, Sede Nuevo Chimbote.
- Vázquez, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y cambio en Educación., 73-91, Volumen 11, Número 1, ISSN: 1696-4713.
- Villalón, X. (2014). El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal. (Tesis para optar el grado de magister en educación). Universidad de Chile, Santiago de Chile.



# **ANEXOS**

## ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE EVALUACION

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

CÓDIGO:.....

FECHA: ...../...../.....

**INSTRUCCIONES:** Estimado trabajador de SENASA, lea detenidamente cada ítem y conteste de acuerdo a tu opinión. No existen respuestas buenas ni malas.

DIMENSIONES	ÍTEMS	Siempre	A veces	Nunca
Consideración individualizada	1. En SENASA se brinda un trato personalizado al trabajador por parte de los gerentes y directivos, evitan la llamada de atención pública.			
	2. En SENASA no hay favoritismo, todos somos tratados de la misma manera.			
	3. Cuando un trabajador de SENASA cumple sus actividades de manera eficiente es felicitado por su superior.			
	4. En SENASA todo trabajador se esfuerza porque su trabajo es reconocido, y de acuerdo ello son comprendidos en su labor.			
	5. EN SENASA cuando tengo una contingencia familiar son comprensivos brindando la oportunidad de recuperar mis actividades.			
	6. En SENASA cuando un trabajador se encuentra mal de salud se permite su recuperación total brindándole facilidades en su trabajo.			
	7. En SENASA los directores y gerentes se comunican con respeto y tolerancia, evitando generar conflictos entre los trabajadores.			
	8. En SENASA los trabajadores muestran un comportamiento tolerable, a pesar de las diferencias se trabaja en equipo sin complicaciones.			
Estimulación intelectual	9. En SENASA se brinda la posibilidad acceder a estudios de especialización becados a quienes tengan mejores desempeños.			
	10. En SENASA los directivos se comprometen en gestionar permanentemente becas de especialización para las áreas más urgentes que atiende a la población.			
	11. En SENASA se brinda capacitación permanente a los trabajadores para que ejecuten bien sus funciones.			
	12. En SENASA periódicamente se realizan talleres de interaprendizajes con otras sedes con el propósito de integrar la actividad a nivel nacional.			
	13. En SENASA existen estímulos económicos a los trabajadores que realicen un trabajo destacado como premio de temporada.			
	14. En SENASA los trabajadores que realizan sobretiempo son remunerados adecuadamente.			
	15. En SENASA los trabajadores mejoran sus salarios si tienen grados académicos.			
	16. En SENASA se valora mucho los estudios de especialización, los mejoran los salarios.			
Motivación inspiracional	17. SENASA brinda un servicio que permite a la población estar sana, ello me inspira pues me considero un agente importante para mi país.			
	18. SENASA es una institución líder donde muchos quisieran laborar, por tal motivo estoy a gusto en mi trabajo.			

	19. La organización que tiene SENASA me ha dado una buena impresión, los mecanismos de control interno garantizan un buen servicio.			
	20. SENASA es una empresa premiada a nivel nacional por su importancia en el control de la mosca de la fruta, ello orgullece a todo el personal.			
	21. SENASA es una institución motivadora para,			
	22. Por tal motivo cuando seme requiere asisto sin mediar excusa porque se que mi presencia es importante.			
	23. Los jefes de SENASA son muy profesionales, ello me inspira a superarme y alcanzar mis metas personales.			
	24. SENASA realiza una buena selección de personal, por ello los jefes y gerentes son de calidad que inspiran a la clase trabajadora.			

**¡Gracias por su colaboración!**

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA LABORAL

**CÓDIGO:**.....

**FECHA:** ...../...../.....

**INSTRUCCIONES:** Estimado trabajador de SENASA lea detenidamente cada ítem y conteste de acuerdo a tu opinión. No existen respuestas buenas ni malas.

DIMENSIONES	ÍTEMS	OPCIONES		
		De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo
Bienestar de los trabajadores	1. En SENASA, cuando los trabajadores presentan sus demandas laborales referentes a las condiciones de trabajo, están son atendidas por los directivos.			
	2. En SENASA, cuando no se presentan las condiciones que indican los contratos de la institución, se solucionan de inmediatamente.			
	3. En SENASA cuando se requiere que los trabajadores extiendan su jornada laboral, se les remunera mediante horas extras.			
	4. En SENASA cuando se observa que las tareas asignadas ocupan más tiempo que el indicado se asigna mayor cantidad de trabajadores para su cumplimiento.			
	5. En SENASA existe bonificación familiar en el salario para aquellos trabajadores que cuentan con niños en edad escolar.			
	6. En SENASA se realizan programas para estimular a los mejores trabajadores en temporadas de escolaridad y navidad.			
	7. Los directivos de SENASA muestran preocupación por las condiciones laborales que tienen los trabajadores.			
	8. En SENASA se realizan encuestas anónimas para determinar el nivel de satisfacción en el trabajo que tienen los trabajadores.			
Participación de los trabajadores	9. En SENASA existen reuniones permanentes para coordinar las actividades a realizar cada día.			
	10. En SENASA los directivos reúnen a los trabajadores para mostrar el avance de los servicios realizados y planificar las actividades a realizar.			
	11. En SENASA los directivos son susceptibles a aceptar sugerencias que permita un mejor servicio a la población.			
	12. En SENASA la alta gerencia realiza encuestas para conocer las condiciones en que se realizan las tareas asignadas y propuestas de mejora del servicio.			
	13. En SENASA existe representantes de los trabajadores, quienes coordinan las condiciones mínimas de trabajo que se requiere.			
	14. En SENASA en las reuniones de directorio son invitados los representantes de los trabajadores para que participen con su opinión cuando se considere pertinente.			
	15. EN SENASA los directivos muestran un trato cordial y amable a los trabajadores, generando confianza para el trabajo.			
	16. En SENASA los directivos muestran un trato igualitario y sin privilegios a			

	los trabajadores, mostrando un trato equitativo que genera respeto en el trabajo.			
Integración de los trabajadores	17. En SENASA los directivos dan indicaciones precisas de trabajar en equipo, pues solo de esta manera se logran las metas propuestas.			
	18. En SENASA los trabajadores deponen sus actitudes y diferencias por realizar un trabajo en equipo, pues consideran que es un servicio para la población.			
	19. En SENASA se realiza charlas permanentes para valorar el trabajo en equipo como una estrategias laboral de éxito.			
	20. EN SENASA cada área presenta un líder de trabajadores que orienta el trabajo colaborativo.			
	21. En SENASA se considera el taller de couching como estrategia para eliminar el estrés laboral entre los trabajadores.			
	22. En SENASA se implementan espacios de descanso los cuales presentan actividades desestresantes que permite a los trabajadores una mejor productividad.			
	23. En SENASA se genera talleres deportivos y culturales que promueven en los trabajadores actividades de sano esparcimiento.			
	24. En SENASA se genera actividades por su aniversario institucional caracterizado por la unión de sus trabajadores y estimular los mejores desempeños.			

**¡Gracias por su colaboración!**

ANEXO 2: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

TITULO: Cuestionario para determinar el nivel de liderazgo transformacional

Autor: Br. Valencia Jurado, Javier Daniel

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				SI	No				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Consideración individualizada	Trato personalizado en el trabajo	1. En SENASA se brinda un trato personalizado al trabajador por parte de los gerentes y directivos, evitan la llamada de atención pública.																
			2. En SENASA no hay favoritismo, todos somos tratados de la misma manera.																
		Trato diferenciado de acuerdo a la productividad	3. Cuando un trabajador de SENASA cumple sus actividades de manera eficiente es felicitado por su superior.																
			4. En SENASA todo trabajador se esfuerza porque su trabajo es reconocido, y de acuerdo ello son comprendidos en su labor.																
		Flexibles ante contingencia	5. EN SENASA cuando tengo una contingencia familiar son comprensivos brindando la oportunidad de recuperar mis actividades.																
			6. En SENASA cuando un trabajador se encuentra mal de salud se permite su recuperación total brindándole facilidades en su trabajo.																
		Comunicación empática	7. En SENASA los directores y gerentes se comunican con respeto y tolerancia, evitando generar conflictos entre los trabajadores.																
			8. En SENASA los trabajadores muestran un comportamiento tolerable, a pesar de las diferencias se trabaja en equipo sin complicaciones.																
		ción n int	Becas de estudio	9. En SENASA se brinda la posibilidad acceder a estudios de especialización becados a quienes tengan															

			mejores desempeños.																		
			10. En SENASA los directivos se comprometen en gestionar permanentemente becas de especialización para las áreas más urgentes que atiende a la población.																		
		Capacitación permanente		11. En SENASA se brinda capacitación permanente a los trabajadores para que ejecuten bien sus funciones.																	
				12. En SENASA periódicamente se realizan talleres de interaprendizajes con otras sedes con el propósito de integrar la actividad a nivel nacional.																	
		Estímulos económico pro estudios		13. En SENASA existen estímulos económicos a los trabajadores que realicen un trabajo destacado como premio de temporada.																	
				14. En SENASA los trabajadores que realizan sobretiempo son remunerados adecuadamente.																	
	Mejoras salariales por grado académico		15. En SENASA los trabajadores mejoran sus salarios si tienen grados académicos.																		
			16. En SENASA se valora mucho los estudios de especialización, los mejoran los salarios.																		
	Motivación inspiracional	Institución inspiradora		17. SENASA brinda un servicio que permite a la población estar sana, ello me inspira pues me considero un agente importante para mi país.																	
				18. SENASA es una institución líder donde muchos quisieran laborar, por tal motivo estoy a gusto en mi trabajo.																	
		Organización motivadora		19. La organización que tiene SENASA me ha dado una buena impresión, los mecanismos de control interno garantizan un buen servicio.																	
				20. SENASA es una empresa premiada a nivel nacional por su importancia en el control de la mosca de la fruta, ello orgullece a todo el personal.																	
Predisposición de valor agregado			21. SENASA es una institución motivadora para,																		
			22. Por tal motivo cuando seme requiere asisto sin mediar excusa porque se que mi presencia es importante.																		

		Inspiración profesional de los jefes y gerentes.	23. Los jefes de SENASA son muy profesionales, ello me inspira a superarme y alcanzar mis metas personales.														
			24. SENASA realiza una buena selección de personal, por ello los jefes y gerentes son de calidad que inspiran a la clase trabajadora.														



TITULO: Cuestionario para determinar el nivel de clima laboral

Autor: Br. Valencia Jurado, Javier Daniel

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
CLIMA LABORAL	Bienestar de los trabajadores	Atención a demandas	1. En SENASA, cuando los trabajadores presentan sus demandas laborales referentes a las condiciones de trabajo, están son atendidas por los directivos.																
			2. En SENASA, cuando no se presentan las condiciones que indican los contratos de la institución, se solucionan de inmediateamente.																
		Reconocimiento de sobretiempo	3. En SENASA cuando se requiere que los trabajadores extiendan su jornada laboral, se les remunera mediante horas extras.																
			4. En SENASA cuando se observa que las tareas asignadas ocupan más tiempo que el indicado se asigna mayor cantidad de trabajadores para su cumplimiento.																
		Estímulos por carga familiar	5. En SENASA existe bonificación familiar en el salario para aquellos trabajadores que cuentan con niños en edad escolar.																
			6. En SENASA se realizan programas para estimular a los mejores trabajadores en temporadas de escolaridad y navidad.																
		Preocupación del directivo por el trabajador	7. Los directivos de SENASA muestran preocupación por las condiciones laborales que tienen los trabajadores.																
			8. En SENASA se realizan encuestas anónimas para determinar el nivel de satisfacción en el trabajo que tienen los trabajadores.																
		n de los	Reuniones de	9. En SENASA existen reuniones permanentes para coordinar las actividades a realizar cada día.															

		coordinación	10. En SENASA los directivos reúnen a los trabajadores para mostrar el avance de los servicios realizados y planificar las actividades a realizar.																		
		Aceptación de sugerencias	11. En SENASA los directivos son susceptibles a aceptar sugerencias que permita un mejor servicio a la población.																		
			12. En SENASA la alta gerencia realiza encuestas para conocer las condiciones en que se realizan las tareas asignadas y propuestas de mejora del servicio.																		
		Inclusión de sindicatos	13. En SENASA existe representantes de los trabajadores, quienes coordinan las condiciones mínimas de trabajo que se requiere.																		
			14. En SENASA en las reuniones de directorio son invitados los representantes de los trabajadores para que participen con su opinión cuando se considere pertinente.																		
		Equidad en el trato	15. EN SENASA los directivos muestran un trato cordial y amable a los trabajadores, generando confianza para el trabajo.																		
	16. En SENASA los directivos muestran un trato igualitario y sin privilegios a los trabajadores, mostrando un trato equitativo que genera respeto en el trabajo.																				
	Integración de los trabajadores	Cooperación en el trabajo	17. En SENASA los directivos dan indicaciones precisas de trabajar en equipo, pues solo de esta manera se logran las metas propuestas.																		
			18. En SENASA los trabajadores deponen sus actitudes y diferencias por realizar un trabajo en equipo, pues consideran que es un servicio para la población.																		
		Charlas de trabajo en equipo	19. En SENASA se realiza charlas permanentes para valorar el trabajo en equipo como una estrategias laboral de éxito.																		
			20. EN SENASA cada área presenta un líder de trabajadores que orienta el trabajo colaborativo.																		
Talleres coaching		21. En SENASA se considera el taller de coaching como estrategia para eliminar el estrés laboral entre los trabajadores.																			

			22. En SENASA se implementan espacios de descanso los cuales presentan actividades desestresantes que permite a los trabajadores una mejor productividad.															
		Actividades institucionales	23. En SENASA se genera talleres deportivos y culturales que promueven en los trabajadores actividades de sano esparcimiento.															
			24. En SENASA se genera actividades por su aniversario institucional caracterizado por la unión de sus trabajadores y estimular los mejores desempeños.															

## ANEXO 2: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

### Validez del Instrumento

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar el nivel liderazgo transformacional

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de liderazgo transformacional en SENASA jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de SENASA jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** OCHOA CARBAJO JESUS ALBERTO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR

**VALORACIÓN:** 95%

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
----------------	------------	---------	-------	-----------

  
Dr. Jesús Alberto Ochoa Carboja  
DIRECTOR  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

### Validez del Instrumento

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar el nivel clima laboral

**OBJETIVO:** Determinar el nivel del clima laboral entre los trabajadores de SENASA jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de SENASA jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** OCHOA CARBAJO JESUS ALBERTO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR

**VALORACIÓN:** 90%

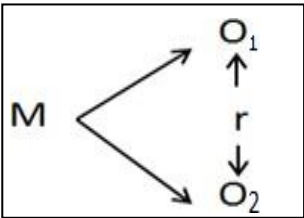
Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy <del>bueno</del>
----------------	------------	---------	-------	----------------------

  
Dr. Jesús Alberto Ochoa Carbajo  
DIRECTOR  
FIRMA DEL EVALUADOR

### ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo transformacional y clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018

Autor: Br Valencia Jurado, Javier Miguel

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e dimensiones	Metodología
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variables</b>	<b>Tipo: No experimental</b>
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018?	Evaluar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.	Existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018	<b>Variable X:</b> Liderazgo transformacional <b>Y:</b> clima laboral	<b>Diseño: Descriptivo correlacional</b> 
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Población:</b> La población estuvo constituida por los 50 trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018
1: ¿Cuál es la relación que existe entre la consideración individualizada y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018?  2: ¿Cuál es la relación que existe entre la estimulación intelectual y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete,	1: Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.  2: Analizar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de	1: Existe una relación directa entre la consideración individualizada y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.  2: Existe una relación directa entre la estimulación intelectual y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.	<b>Dimensiones de la Variable X : Liderazgo transformacional</b>  D1. Consideración individualizada  D2. Estimulación intelectual  D3. Motivación inspiracional	<b>Muestra:</b> Para el presente estudio la muestra de estudio estuvo por toda la población que asciende a 50 trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.  <b>Técnicas e instrumentos</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b>

<p>2018?</p> <p>3: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación inspiracional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018?</p>	<p>Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.</p> <p>3: Establecer la relación que existe entre la motivación inspiracional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.</p>	<p>3: Existe una relación directa entre la motivación inspiracional y el clima laboral entre los trabajadores de SENASA de la jurisdicción de Lima – Callao/ CTD Cañete, 2018.</p>	<p><b>Dimensiones de la variable Y: clima laboral</b></p> <p>D1. Bienestar de los trabajadores</p> <p>D2. Participación de los trabajadores</p> <p>D3. Integración de los trabajadores</p>	<p>Cuestionario sobre Liderazgo transformacional</p> <p>Cuestionario sobre clima laboral</p> <p><b>Métodos de análisis de datos</b></p> <p>Se hará uso del software estadístico SPSS-23, para el análisis y proceso estadístico, para ello previamente los datos serán llevados a la hoja de cálculo Excel 2016 data donde se encuentren todos los códigos de los sujetos muestrales, una vez aplicado los instrumentos y recogidos los datos pasaron por los siguientes procesos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Codificación de los datos.</li> <li>• Calificación</li> <li>• Tabulación Estadística</li> <li>• Elaboración de las pruebas estadísticas</li> <li>• La Interpretación</li> </ul>
---	--	--	--	---

## ANEXOS 4: CONSTANCIA DE APLICACION



## ANEXO 5: BASE DE DATOS

Variable: Liderazgo transformacional

	Consideración individualizada								Estimulación intelectual								Motivación inspiracional								Resumen			
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	d1	d2	d3	T
E1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	4	3	4	11
E2	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	3	4	3	10
E3	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	3	3	3	9
E4	1	0	1	1	1	0	0	2	0	2	0	0	2	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	2	6	4	5	15
E5	1	0	1	1	0	1	1	2	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	7	6	6	19
E6	2	2	2	1	0	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	12	12	12	36
E7	1	1	2	1	2	1	0	1	1	0	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	2	1	2	1	9	8	9	26
E8	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	10	10	10	30
E9	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	0	1	0	2	13	12	9	34
E10	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	0	2	0	1	2	1	2	1	2	2	1	1	12	9	12	33
E11	1	2	1	2	0	2	0	1	2	0	1	0	2	1	0	0	1	2	1	0	2	0	0	1	9	6	7	22
E12	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	3	2	3	8
E13	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	2	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	5	4	4	13
E14	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	2	0	1	0	1	5	5	6	16
E15	2	2	1	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	0	1	0	2	2	2	1	2	2	2	12	13	13	38
E16	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	12	14	13	39
E17	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	14	14	14	42
E18	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	14	12	12	38
E19	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	15	15	13	43
E20	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	1	4	6	8	18

E21	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	10	10	10	30	
E22	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	10	10	10	30	
E23	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	4	4	4	12
E24	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	6	7	7	20
E25	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	4	4	5	13
E26	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	3	5	4	12
E27	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	3	3	6	12
E28	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	0	2	2	2	2	0	1	2	13	12	11	36
E29	1	0	1	0	2	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	5	4	5	14
E30	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	11	10	12	33
E31	1	2	0	1	2	0	1	1	2	1	2	1	1	0	0	0	1	2	1	0	2	1	0	0	8	7	7	22
E32	1	1	1	1	2	1	1	0	1	0	1	0	1	2	1	1	2	1	0	1	0	1	1	2	8	7	8	23
E33	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	9	10	10	29
E34	2	2	1	2	2	0	2	0	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	11	14	15	40
E35	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	2	9	8	10	27
E36	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	11	11	11	33
E37	1	2	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	9	9	9	27
E38	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	11	11	10	32
E39	1	2	1	1	1	1	0	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	9	9	10	28
E40	1	0	1	1	0	1	1	2	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	7	6	6	19
E41	1	2	1	1	0	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	8	8	9	25
E42	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	11	10	11	32
E43	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	10	10	10	30
E44	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	9	11	10	30
E45	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	13	13	13	39

E46	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	5	3	4	12
E47	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	4	4	6	14
E48	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	1	4	6	8	18
E49	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	10	10	10	30
E50	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	10	10	10	30

Variable: Clima laboral

	Bienestar de los trabajadores								Participación de los trabajadores								Integración de los trabajadores								Resumen			
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	d1	d2	d3	T
E1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	4	5	4	13
E2	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	4	2	3	9
E3	2	0	2	1	2	1	2	2	0	0	0	2	1	2	2	2	1	2	2	0	1	2	2	1	12	9	11	32
E4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	2	1	1	1	0	0	1	2	1	9	8	7	24
E5	0	2	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	2	1	2	1	1	5	6	9	20
E6	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	6	3	5	14
E7	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	2	3	4	9
E8	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	10	14	10	34
E9	2	1	0	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	0	1	1	1	0	2	1	1	2	2	11	9	10	30
E10	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	0	2	1	1	1	2	1	2	1	2	0	1	13	11	10	34
E11	1	2	1	0	0	1	0	1	0	2	0	2	0	1	0	1	0	2	1	2	2	0	2	1	6	6	10	22
E12	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	4	3	3	10
E13	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	2	3	4	5	12
E14	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	3	6	6	15
E15	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	13	13	14	40
E16	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	14	13	14	41
E17	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	14	14	13	41
E18	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	14	13	14	41
E47	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	8	30

E48	1	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	2	2	2	1	0	1	1	1	4	4	10	18
E49	1	1	2	0	2	0	1	0	2	0	1	0	1	2	2	1	0	2	1	1	1	1	1	2	7	9	9	25
E50	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	0	1	0	2	1	2	1	1	11	11	8	30
E51	1	0	0	2	0	0	2	0	1	0	0	1	0	2	0	1	2	0	0	0	0	1	1	0	5	5	4	14
E52	1	0	2	1	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2	0	1	0	1	2	0	0	1	1	1	7	5	6	18
E53	1	0	2	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	5	4	4	13
E54	1	0	0	0	1	0	0	1	0	2	0	0	1	0	0	2	0	1	0	0	1	1	0	1	3	5	4	12
E55	1	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	2	0	0	0	0	1	1	1	5	4	5	14
E56	2	0	2	1	2	0	2	2	0	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	11	12	13	36
E57	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	4	4	4	12
E58	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	0	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	13	11	13	37
E59	1	0	1	2	1	0	2	0	0	1	0	2	1	2	0	0	0	1	2	1	0	2	0	0	7	6	6	19
E60	1	0	2	0	0	2	0	2	0	2	0	2	1	0	1	2	0	0	2	0	0	1	1	2	7	8	6	21
E33	1	1	1	2	1	1	2	2	0	1	0	0	0	1	1	2	1	1	1	0	1	1	1	11	5	7	23	
E34	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	12	12	12	36
E35	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	11	10	10	31
E36	1	2	2	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	2	0	1	0	0	1	1	0	1	1	7	6	5	18
E37	1	0	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	6	9	11	26
E38	1	2	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	11	8	10	29
E39	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	12	10	10	32
E40	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	2	2	1	1	1	1	0	1	1	10	9	8	27
E41	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	2	2	1	1	2	1	1	1	10	9	10	29	
E42	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	0	1	0	1	2	0	2	0	2	2	1	1	2	10	9	10	29
E43	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	0	1	1	2	1	1	1	10	11	9	30
E44	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	10	10	10	30

E45	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	13	13	12	38
E46	1	0	2	0	0	2	0	2	0	0	0	1	0	0	2	0	2	0	0	0	0	1	0	1	7	3	4	14
E47	1	0	2	0	2	0	0	1	2	0	1	0	0	1	2	0	0	2	0	0	0	1	1	1	6	6	5	17
E48	1	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	2	2	2	1	0	1	1	1	4	4	10	18
E49	1	1	2	0	2	0	1	0	2	0	1	0	1	2	2	1	0	2	1	1	1	1	1	2	7	9	9	25
E50	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	0	1	0	2	1	2	1	1	11	11	8	30

